

Türk Yükseköğretiminde Kadın Katılımı Üzerine Bir Araştırma

Editörler

Gülsün Sağlamer
Mine G. Tan
Hülya Çağlayan



TÜRK YÜKSEKÖĞRETİMİNDE KADIN KATILIMI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Editörler: Prof. Dr. Gülsün SAĞLAMER, Prof. Dr. Mine G. TAN, Hülya ÇAĞLAYAN

Kapak Tasarımı: Yard. Doç. Dr. Ozan ÖZENER

Grafik Tasarım: Ayşegül ÖZEN

Baskı: Cenkler Matbaacılık, © , İstanbul, Aralık 2013

ISBN: 78-975-561-440-3

© Bütün telif hakları İTÜ BMT-KAAĞ Grubuna aittir. Yazılı izin alınmadan bu raporun tamamı ya da bir kısmı herhangi bir şekilde yeniden üretilemez.

Bu kitap, üniversitelerimizdeki kadın katılımını konu alan ve yedi üniversite ile birlikte Ağustos 2010 – Haziran 2013 tarihleri arasında yürütülen "Türkiye'de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı Projesi"nin sentez raporudur.

Bu rapor aşağıda sıralanan ortak üniversitelerin sonuç raporlarına dayanılarak hazırlanmıştır.



İstanbul Teknik Üniversitesi (Proje Koordinatörü):

Prof. Dr. Gülsün Sağlamer,
Prof. Dr. Mine G. Tan, Doç. Dr. Pelin Dursun,
Öğr. Gör. Dr. Özge A. Çelik,
Yard. Doç. Dr. Nebile Korucu Gümüşoğlu,
Hülya Çağlayan, Serra Cankur



Akdeniz Üniversitesi:

Prof. Dr. Nurşen Adak,
Doç. Dr. Gözde Yirmibeşoğlu,
Arş. Gör. Meral Timurtürkan, Tuğçe Tunca



Ankara Üniversitesi:

Doç. Dr. Bedriye Poyraz,
Seray Ulusoy



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi:

Doç. Dr. Selver Ö. Kahraman,
Arş. Gör. Dr. Zahide Deniz, Arş. Gör. Berrin Gültay



Karadeniz Teknik Üniversitesi:

Doç. Dr. İlkey Özdemir,
Prof. Dr. Ayşe Sağsöz, Yard. Doç. Dr. Muteber Erbay



Kocaeli Üniversitesi:

Prof. Dr. Münevver Tekcan,
Arş. Gör. Serpil Y. Şahin, Arş. Gör. Yusuf Gürcan Şahin



Yıldız Teknik Üniversitesi:

Arş. Gör. Dr. Ece Öztan,
Öğr. Gör. Dr. S. Nil Doğan

tarafından hazırlanmıştır.

İçindekiler

Önsöz 7

Teşekkür 9

1. Türkiye’de ve Dünyada Kadın Haklarının Elde Edilişi 11

1.1 Türkiye’de Kadınların Eğitim Haklarının Elde Edilişi 12

1.1.1 Osmanlı İmparatorluğu Dönemi 13

1.1.2 Cumhuriyet Dönemi 13

1.2 Günümüzdeki Durum: Küresel, Bölgesel ve Ulusal Eğilimler 14

2. Projenin Tanımı 25

2.1 Amaç ve Gerekçeler 26

2.2 Koordinasyon 27

2.3 Yöntem 28

3. Proje Ortağı Üniversitelerin tanıtımı 29

3.1 İstanbul Teknik Üniversitesi 30

3.2 Akdeniz Üniversitesi 31

3.3 Ankara Üniversitesi 31

3.4 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi 31

3.5 Karadeniz Teknik Üniversitesi 31

3.6 Kocaeli Üniversitesi 32

3.7 Yıldız Teknik Üniversitesi 32

4. Proje Sürecinin Değerlendirilmesi 35

5. Üniversitelerdeki Nicel Verilerin Toplumsal Cinsiyete Göre Karşılaştırmalı Analizi 41

5.1 Öğrenci Sayı ve Oranları 42

5.2 Akademik Personel Sayı ve Oranları 44

5.3 Kadın Öğretim Elemanları Toplamının Alanlara Göre Dağılımı 46

5.4 Yönetime Katılım 47

EK 1: Öğrencilerin Fakülterele Göre Dağılım 95

EK 2: Öğretim Elemanlarının Fakülterele Göre Dağılımı 100

EK 3: Karar Verici Düzeylerde Kadın Akademisyen Oranları 105

6. Üniversitelerdeki Nitel Verilerin Karşılaştırmalı Analizi 51

6.1 Anket Sonuçlarının Genel Değerlendirilmesi 52

6.2 Anket Sonuçlarının Üniversitelere Göre Karşılaştırılması 57

6.2.1 Bilimsel Çalışmalarda Başarılı Olmaya Yarayan Faktörler Nelerdir? 57

6.2.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Teşvik Edilmesi: Akademik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliliğine Yönelik Ölçütlerin Yararlılığı 59

6.2.3 İş Doyumu 62

6.2.4 Ulusal Projelere Katılım 63

6.2.5 Uluslararası Projelere Katılım 63

6.2.6 Bilimsel Başarılar, Araştırmacıların Performansı 64

6.2.7 Yükseltme Başvurusu Olumlu Sonuçlanmadı ise Buna Neden Olan Etkenler 66

6.2.8 Yükseltme veya Kadro İçin Başvurmama Nedenleri 66

6.2.9 Araştırma Projelerinin Finansal Kaynak ve Başarı Etkenleri 67

6.3 Yüz Yüze Görüşmelerin Değerlendirilmesi 69

6.3.1 Kariyer Gelişimi 69

6.3.2 Konum/iş memnuniyeti 70

6.3.3 Kaynaklara Erişim 72

6.3.4 Yayınlar 72

6.3.5 İş ve Yaşam Dengesi 73

6.3.6 Kritik Alanlar 74

6.3.7 Mükemmellik Ölçütleri 75

7. Sonuçları 77

8. Öneriler 83

9. Konuyla İlgili Yayınlar 87

EK 4: Anket Soruları 108

EK 5: Görüşme Soruları 120

EK 6: BMT-KAĞ Proje Ekibi 122

Önsöz

Prof. Dr. Gülsün Sağlamer

Türkiye’de yükseköğretimdeki kadın akademisyen oranlarının Avrupa ülkelerine göre daha yüksek olması ülkemiz açısından bizi gururlandırıyor. Ancak bu oranın artırılması ve diğer sektörlerde de aynı başarının elde edilebilmesi için üniversitelerimizdeki durumun ayrıntılı olarak incelenmesi ve geleceğe yönelik stratejilerin geliştirilmesi önemli bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkıyor. Böyle bir hedefin gerçekleşmesi ise üniversiteler arası işbirliğini gerektiriyor. İşte tam bu noktada iki yılı aşan bir sürede yedi üniversitemizle birlikte yürüttüğümüz bu çalışma önem kazanıyor. Belki de ilk defa ülkemizde akademisyenler kendileri karar vererek böyle bir işbirliği platformu oluşturuyor, bu proje için kendi üniversitelerinden destek alıyor ve koordinasyon için özel sektörün desteği ile projeyi gerçekleştiriyorlar. Bu projenin güdümlü değil tabandan gelen istek ve ihtiyaçla biçimlenmesi, proje ortaklarının özverili ve güçlü katılımları ile sürdürülmesi ve tamamlanması geleceğe ait umutlarımızı artırıyor ve bizi yeni projeler üretmeye yönlendiriyor.

Osmanlı İmparatorluğu’ndan cumhuriyetimize büyük bir değişim geçirmiş ve geçirmekte olan bir toplum olarak çağdaş dünyada yerimizi almamız ancak ve ancak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda her kesimde atacağımız kararlı adımlarla ve alacağımız kesin sonuçlarla biçimlenecektir. Üniversitelerimizdeki mevcut kadın akademisyen oranlarının bugün için Avrupa üniversitelerine göre yüksek olması bu eğilimin devam edeceği anlamını taşımamalı ve bu araştırma sonuçlarından da görülebileceği gibi gelecekle ilgili sorunlara odaklanmamızı engellemelidir. Yapacağımız daha geniş boyutlu çalışmalarla bu konuda karar verici düzeyinden bireysel düzeye kadar farkındalık yaratarak, yeni stratejiler geliştirerek alacağımız önlemlerle başarılarımızı artırarak sürdürmemiz güvence altına alınmalıdır.

Türkiye Cumhuriyeti’nin devlet olarak uyguladığı stratejiler ve toplumsal kültürel faktörlerin etkisiyle yükseköğretimde kadın temsiline ulaştığımız düzeyin özelliklerini değerlendirmek ve tüm alanlarda dengeli bir kadın-erkek katılımı sağlamak bugün Türkiye’nin gündemindeki en önemli sorunlardan biridir. Yönetimde, karar verici düzeylerde, siyasette, özel sektörde ve çalışan nüfustaki kadın oranları bizi dünya sıralamalarında çok arkalara itmekte ve gelişen ekonomisi ile övünen Türkiye sosyal, kültürel ve entelektüel düzeyde istenen performansı gösterememektedir.

Türkiye üniversitelerinde bir kadın akademisyenler ağı oluşturarak konuya odaklanmamızın önemli bir girişim olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle öncelikle bu projenin ortakları olan üniversitelerimize ve üniversitelerimizi temsil eden değerli araştırmacılara teşekkürü bir borç biliyorum. Proje koordinasyonunun sorunsuz gerçekleşmesini sağlayan Coca Cola şirketine ve üst yöneticileri Sayın Ahmet Bozer’e ve Sayın Galya Frayman Molinas’a grubumuz adına sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Teşekkür

Bu projenin gerçekleşmesinde katılımcı üniversitelerin Bilimsel Araştırma Projeleri Birimleri'nin önemli katkısı bulunması nedeniyle üniversite rektörlüklerine, proje koordinasyonunun sağlanması için Coca Cola tarafından verilen desteğin projemiz için hayati önem taşıması nedeniyle de Coca Cola'ya teşekkür ederiz. Sentez Raporu'nun hazırlanmasında tüm grupların verdiği destekten ötürü ve özellikle Kocaeli Üniversitesi'nin rapora yaptıkları katkılar dolayısıyla çalışma arkadaşlarımıza sonsuz teşekkürlerimizi sunuyoruz. Proje ve sonuç konferansı ile ilgili tüm görsel tasarımları hazırlayan Dr. A. Meltem Baslo'ya, bu kitabın kapak tasarımını yapan Yard. Doç. Dr. Ozan Özener'e, anketlerin değerlendirilmesinde ve SPSS Analizlerinin yürütülmesinde ve yorumlanmasındaki katkılarından dolayı Yard. Doç. Dr. Nebile Korucu Gümüsoğlu'na, yüz yüze görüşmelerin değerlendirilmesindeki çalışmalarından dolayı Serra Cankur'a, sonuç konferansı organizasyonuna desteklerinden dolayı Mehtap Kahraman'a teşekkür ederiz.

**Sonuç konferansına ve bu kitabın basılmasına katkıda bulunan
İstanbul Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne, İTÜ Geliştirme Vakfı'na,
Coca Cola'ya ve ENAR A.Ş.'ye teşekkürlerimizi sunarız.**

1

Türkiye’de ve Dünyada Kadın Haklarının Elde Edilişı

Türkiye’de ve Dünyada Kadın Haklarının Elde Edilişi

Kadın hakları, kadınların toplumsal yaşamın bütün kesimlerinde erkeklerle eşit bir biçimde sahip olmaları gereken hakların bütünü olarak tanımlanmakta olup kadının aile ve toplum yaşamında korunmasını öngören kuralları içine almaktadır. Kadın erkek eşitliği ve herkesin insan haklarından eşit olarak yararlanması ilkesi, Birleşmiş Milletler Antlaşması (1945), İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1950), Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi (1961) gibi temel belgelerle koruma altına alınmıştır.

Cinsiyet farkı gözetmeksizin, kadınların da erkekler gibi genel ve yerel seçimlerde oy kullanabilmelerine yönelik eşitlik ilkesi klasik Batı Demokrasilerinde başlangıçtan beri ön plana çıkarılmışsa da kadınlara oy hakkının tanınması için uzun bir mücadele dönemi gerekmiştir. Yeni Zelanda’da 1893, Avustralya’da 1902, Finlandiya’da 1906 ve Norveç’te 1913 yılında kadınlar ulusal seçimlerde oy kullanma hakkı kazanmışlardır. ABD’de oy hakkı hareketi, 1920’de anayasanın 19. Ek Maddesinin onaylanması ile başarıya ulaşmıştır. ABD (1920), Büyük Britanya (1918), Sovyetler Birliği (1917), Türkiye (1934) ile birlikte 28 ülkede II. Dünya savaşıdan önce oy hakkı elde edilmiştir. Savaşın sonrasına Fransa (1944), İtalya, Romanya, Yugoslavya ve Çin bu ülkelere katılmışlardır. 1971’de İsviçre’de kadınlara federal seçimlerde ve çoğu kanton seçimlerinde oy hakkı verilmiştir. 1973’te Suriye’de, kadınlar oy hakkı elde etmiştir. Basra Körfezi ve Arap ülkelerinde ise kadınlara hala oy hakkı tanınmamıştır.

1.1 Türkiye’de Kadınların Eğitim Haklarının Elde Edilişi

Kadın haklarının Türkiye’de köklü bir geçmişi vardır. Cumhuriyet döneminde kadınlara sağlanan haklarla uzman mesleklerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişmesi konusunda önemli ilerlemeler söz konusu olmuştur. Böylelikle çekici iş fırsatları erkekler kadar kadınlar için de hedeflenmeye başlanmış, orta ve üst sınıf ailelerden başlayarak kız çocukları için de erkek çocukları için olduğu gibi iyi bir eğitim yapmak, saygın mesleklerle sahip olmak, daha iyi ücret almak ve ülkenin gelişimine katkıda bulunmak gibi yüksek beklentiler yaygınlaşmıştır.

1.1.1 Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu'nda Mithat Paşa'nın Niş'te (1860) ve Rusçuk'ta (1864) ordunun gereksinimlerini karşılamak üzere kız yetimler için açtığı islahhaneler Türkiye'de kız sanat okullarına doğru atılan ilk adım sayılır. Bunun dışında, 1869 Maarif-i Umumiye Nizamnamesine kadar kadın eğitimi resmen ve genel anlamda ele alınmamıştır. Bu nizamnameye rağmen kız çocukların sekiz, dokuz yaşına kadar eğitiminin yapıldığı Kız Sıbyan Mektepleri dışında uzun zaman önemli bir gelişme olmamıştır. Kız Sıbyan Okullarının hocaları, Kur'anı ezberleyerek hafız olmuş ve o devrin klasikleşen birkaç kitabını okumayı bilen yaşlı kadınlardır. Bu nizamname ilk öğretim zorunluluğunu kız çocuklara genişletirken Kız Sıbyan mekteplerinin bütün hocalarının da kadın olacağını hükme bağlamıştır. Diğer taraftan aynı nizamname Kız rüştiyelerinin ve kız okullarına kadın öğretmen yetiştirecek kız öğretmen okullarının (Darülmualliat) da açılmasını öngörmüştür. Devrin Maarif Nazırı Saffet Paşa Kız Öğretmen okulunun açılışında erkekler gibi kadınların da ilim ve hüner tahsil etmeleri lazım geldiğini Hz. Muhammed'in bir hadisine dayanarak belirtmekte ve kadınlarımız, erkekler gibi yetenekleri çok olduğu halde bir sanat elde edememişlerse buna öğretim vasıtalarının yokluğunun neden olduğunu ileri sürmektedir.

Kızların kadın öğretmenler tarafından okutulmaları alışkanlığı ve ihtiyacı, ev dışında çalışmanın onay ve olanak bulmadığı bir toplumsal ortamda Osmanlı İmparatorluğu'nda öğretmenliğin kadınlara açılan ilk meslek kapısı olmasını sağlamıştır. Vurgulamak gerekir ki aralanan bu kapıdan geçebilenler, uzun yıllar bir avuç kadın öğretmenden ibaret kalmış, sayıları ancak çok yavaş ve duraksamalı olarak artma eğilimi göstermiştir.

Meşrutiyet döneminde kızlar için rüştiyelerin üstündeki öğrenim kurumlarının (idadi) açılmasıyla bu alan için kadın öğretmen yetiştirmek ihtiyacı önce (1915) bir İnas Darülfünunu'nun kurulmasını gündeme getirmiştir. İnas Darülfünunu'nda verilen ilk düzenli dersler kadın hukuku, kozmografya, fen bilgisi, genel ve kadın sağlık bilgisi, elişleri, tarih, ev idaresi ve pedagojidir. 1917'de ilk mezunlarını veren İnas Darülfünunu'nun mütareke devrinde (1920) lağvedilerek Darülfünun'a bağlanması ve kendi sınıflarını boykot ederek erkek dershanelerine devam eden kız öğrencilerin girişi ile İnas Darülfünunu ayrımı tarihe karışmıştır. Darülfünun Divanı'nın 16 Eylül 1921 tarihli kararıyla bu oldu bittiyi kabul etmesi ve Şeyhülislamın şikayetine karşın kızların erkek öğrencilerle birlikte ders görmeye başlatılması, daha çok üst toplumsal sınıflardaki aileleri destek alan 20-25 kişilik bilinçli ve kararlı kız öğrenci tarafından gerçekleştirilmiştir. Her ne kadar Osmanlı eğitimine karma eğitimin girişi olarak yorumlanamazsa da bu girişim, kadın öğrencilerin simgesel sınır taşlarını zorlayarak kapıları aralamalarına neden olmuştur. Nitekim Fen-Edebiyat şubelerinde başlayan bu örneği Hukuk Fakültesi 1921-1922, Tıp Fakültesi 1922-1923 ders yılından başlayarak izlemişlerdir.

1.1.2 Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet döneminde kadınlara öncelikle eğitim ve kamu hizmetlerine girebilme alanında eşit haklar tanınmıştır. Bu yolla kadınların çalışma ve toplum yaşamında etkin rol alması amaçlanmıştır. Buna koşut olarak kadınların toplumsal yaşamdaki ikincil ve bağımlı konumunun dayandırıldığı dinsel kuralların yerini laik kurallar almıştır. 1926 tarihli Türk Medeni Kanunu ile kadınlar evlilik, boşanma, velayet, veraset gibi konularda da erkeklerle eşit haklara kavuşturulmuş, çok kadınla evlenme yasaklanmıştır. Bununla birlikte, kadına birçok hak tanıyan bazı konularda eşitlikten ayrılmıştır. Örneğin bu kanuna göre ailenin reisi erkektir; evli kadın kocasının soyadını taşır, onun ikametgâhına tabidir, kocasının dolaylı ya da açık izni olmadan ev dışında çalışamaz. Buna karşılık sosyal nitelikteki yasalara, örneğin İş Kanunu ve Emeklilik yasalarına kadınlarla ilgili olarak, sağlık açısından daha koruyucu ve gözetici hükümler konmuştur. Bugün bu maddelerden bir kısmı değişmiş bir kısmının değişmesi için hâlen çaba harcanmaktadır.

Cumhuriyet döneminde kadınların elde ettiği en önemli hak siyasal haklardır. 3 Nisan 1930'da Türk kadınlarına belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanıyan Belediye Kanunu kabul edilmiştir. Bunun üzerine, 7 Şubat 1924'te kurulmuş olan Türk Kadınlar Birliği, 11 Nisan'da İstanbul'da büyük bir kadın mitingi düzenlemiştir.

26 Ekim 1933'te Türk kadınlarına köy ihtiyar heyetleri seçiminde seçme seçilme hakkı verilmek üzere Köy Kanunu'nda gerekli değişiklikler yapılmıştır. 5 Aralık 1934'te ise Türk kadınlarına milletvekili genel seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanıyan anayasa değişikliği TBMM'de kabul edilmiştir. Gene İstanbul'da bu yasanın kabul edilmesi nedeniyle 7 Aralık'ta büyük bir kadın mitingi yapılmıştır.

8 Şubat 1935'te yapılan milletvekili genel seçimlerinde kadınlar ilk kez milletvekili seçme seçilme haklarını kullanmıştır. Bu seçimlerin sonunda 5. Dönem TBMM'ye 18 kadın milletvekili girmiştir. Türkiye'de kadınlara siyasal hakların tanınmasından sonra, Uluslararası Kadınlar Birliği XII. Kongresini Türkiye'de yapmaya karar vermiştir. Ancak nisanda yapılan kongreden sonra, mayıs başında Latife Bekir, Türk kadınlarına bütün siyasal haklarda eşitlik tanınmasıyla Türk Kadınlar Birliği'nin kuruluş amacını gerçekleştirdiğini ve birliğin yakında feshedileceğini açıklamış; gerçekten de birlik 10 Mayıs 1935'te kendini feshetmiştir. Bu olay, Türkiye'de kadın hareketinin gelişiminde önemli bir kırılma noktası olarak bilinmektedir. Cumhuriyetin bundan sonraki dönemlerinde TBMM'ye az sayıda kadın üye katılabilmıştır; gerçekte kadınların siyasal yaşamda etkin rol almaları sağlanamamıştır. **Bugün parlamentodaki 548 temsilcinin yalnızca 79'u kadındır¹.**

Kadınların eğitim alanına girişi 100 yılı aşkın bir geçmişe dayanmaktadır. Öğretmenlik öteden beri toplumumuzda kadına en uygun ve yakışan bir meslek olarak görülmektedir. Bunda Osmanlı İmparatorluğu'nda kadın eğitimiyle kadın öğretmen yetiştirmenin birbiriyle ilişkili olarak düşünülmesinin etkileri ağırlık taşımıştır. "Bir ulusun üyeleri ancak bir eğitim görebilir. İki türlü eğitim iki türlü insan yetiştirir. Bu da birliğe, duygu, düşünce ve dayanışma amaçlarına tümünden aykırıdır" gerekçesini taşıyan Tevhid-i Tedrisat Kanunu bu ilkesiyle kız ve erkek öğrencilerin aynı eğitim türünden yararlanmasını sağlamıştır. 1924 yılında ilköğretim herkes için zorunlu olmuştur. 1926 yılında karma öğretime geçme kararı alınmış böylece eğitim sisteminin doruğunda ayrıcalıklı bir kız azınlığın 1920'lerde kazandığı üstünlük tabandaki kitleye yayılan bir ilke haline gelmiştir. Günümüzde, hukuksal düzenlemelerde kadınların eğitime eşit katılımının desteklenmesi yanında düzenli olarak artan kadın okuryazarlık, okullaşma ve mezun oranları, kadın öğretmen ve öğrenci oranları arasındaki paralellikler, yükseköğrenim görmüş kadınların işgücüne yüksek katılımı, geleneksel erkek mesleği sayılan alanlarda ve akademik personel arasında pek çok sanayileşmiş ülkeye kıyasla yüksek kadın sayıları Türkiye'de kadınların eğitim ve çalışma yaşamındaki mücadele ve kazanımlarının olumlu göstergeleri arasındadır².

1.2 Günümüzdeki Durum: Küresel, Bölgesel ve Ulusal Eğilimler

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasındaki önemli gelişmelere rağmen, dünyanın pek çok bölgesinde olduğu gibi Türkiye'de de kadınların eğitimi ve çalışması hâlâ önemli sorunlar içermektedir. Bu sorunun önemli bir yansıması da akademik yaşamda gözlemlenen toplumsal cinsiyet eşitsizlikleridir.

Akademik yaşamdaki kadın erkek eşitsizliği yatay ve dikey ayrımcılık olarak iki biçimde irdelenmektedir. Yatay ayrımcılık disiplinlere dağılımındaki asimetriyi ifade ederken dikey ayrımcılık kadınların akademik kariyerlerindeki yükselme süreçlerinde karşılaşılan engelleri belirtmektedir. Yatay ayrımcılık düzeyinde Türkiye'yi, dünya yatay ayrımcılık ölçeğinde değerlendirmek amacıyla **Şekil 1** ve **Şekil 2** incelendiğinde; Türkiye'nin yükseköğretim diplomasına sahip kadın oranları açısından kimi alanlarda AB-21 ve OECD³ ortalamalarını aştığı ancak çoğunlukta bu ortalamaların gerisinde kaldığı görülmektedir.

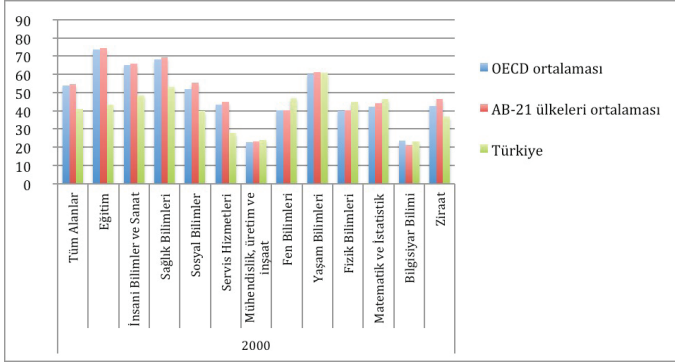
Mühendislik, fen, fizik, matematik, istatistik, bilgisayar bilimleri, mühendislik, üretim ve inşaat alanlarında Türkiye oranları Avrupa ve OECD ortalamalarının üstündedir. 2000 ve 2010 yılları beraber incelenecek olursa fizik bilimlerinde 2000 yılında Türkiye öndeyken 2010 yılında bu oran düşmüş ve Türkiye, Avrupa ve OECD ortalamalarının gerisinde kalmıştır. Yer bilimleri alanında 2000 yılında bir eşitlik söz konusu iken 2010 yılında yine Türkiye açısından yine bir gerileme gözlenmektedir. Fen bilimlerinde ise halen Türkiye oranları öndeyken 2000 yılında çok daha yüksek olan oranın 2010 da düştüğü görülmekte ve aradaki farkın korunamadığı, oranın AB ortalamalarına yaklaştığı gözlemlenmektedir. Mühendislik, üretim ve inşaat alanlarında ise 2000 yılında Türkiye öndeyken 2010 yılında Avrupa'nın gerisinde kalmıştır.

¹ http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim, 27.08.2013.

² Bu bölüm UNICAFE Projesi (Survey of the University Career of Female Scientists at Life Sciences versus Technical Universities, 2006-2008) İTÜ sonuç raporundan faydalanarak hazırlanmıştır.

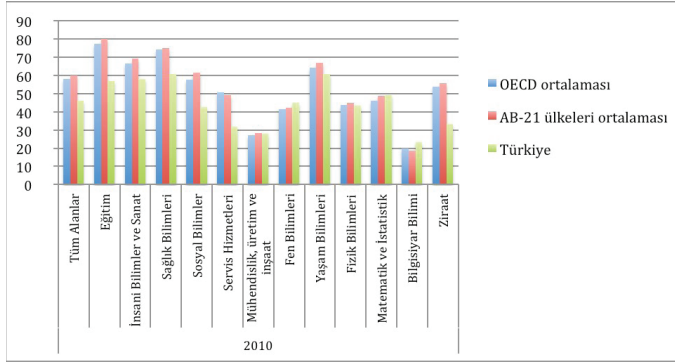
³ OECD üyesi ülkeler: ABD, Japonya, Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, Kanada, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, İrlanda, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsviçre, İsviçre, Türkiye, Avustralya ve Yeni Zelanda.

Şekil 1: Yükseköğretim Diplomasına Sahip Olan Kadın Oranları, 2000*



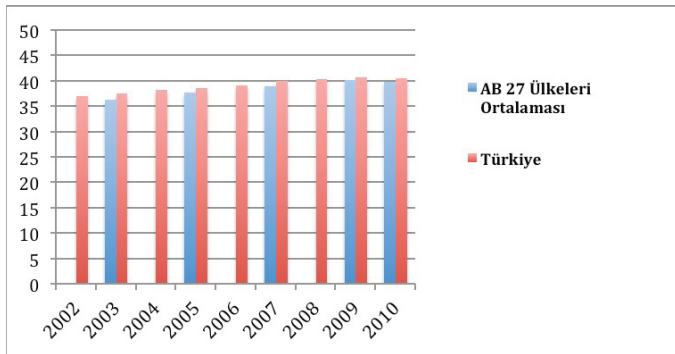
*OECD (2012), Education at a Glance 2012: OECD Indicators, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>, p. 86

Şekil 2: Yükseköğretim Diplomasına Sahip Olan Kadın Oranları, 2010*



*OECD (2012), Education at a Glance 2012: OECD Indicators, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>, p. 86

Şekil 3: Kadın Araştırmacı Oranları, 2012*



*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators.

Matematik ve istatistik bilimlerinde 2000 yılında Türkiye OECD ve Avrupa ortalamalarının önündeyken; 2010 itibarıyla Avrupa ortalamasının Türkiye oranlarına yetişip, çok az farkla geçtiği gözlemlenmektedir. 2000 yılındaki bilgisayar bilimleri oranlarına bakıldığında, Türkiye'nin OECD ile neredeyse eşit konumda ve Avrupa'nın önünde olduğu, 2010'da ise OECD ve Avrupa ortalamalarının önüne geçerek gelişme kaydettiği gözlemlenmektedir.

Türkiye'nin ilerleme kaydettiği diğer alanlar ise eğitim, insani bilimler ve sanat alanlarıdır. Yaşam bilimleri, sağlık bilimleri, sosyal bilimler ve servis hizmetlerinde ise eşitliğin sürdüğü gözlemlenmektedir. Ziraat alanında 2000'den 2010'a kadar geçen zaman diliminde Türkiye'nin bir gerileme yaşadığını söylemek mümkündür.

Sosyal bilimler verileri incelendiğinde ise 2000'den bu yana Türkiye açısından bir iyileşme olmasına rağmen 2010 itibarıyla Türkiye oranlarının Avrupa ve OECD ortalamalarının gerisinde olduğu görülmektedir. Son olarak, fen bilimleri, matematik ve istatistik alanlarında 2000 yılında Türkiye açık ara önde iken bu alanlardaki konumunu giderek kaybetmekte olduğuna da dikkat çekilmelidir.

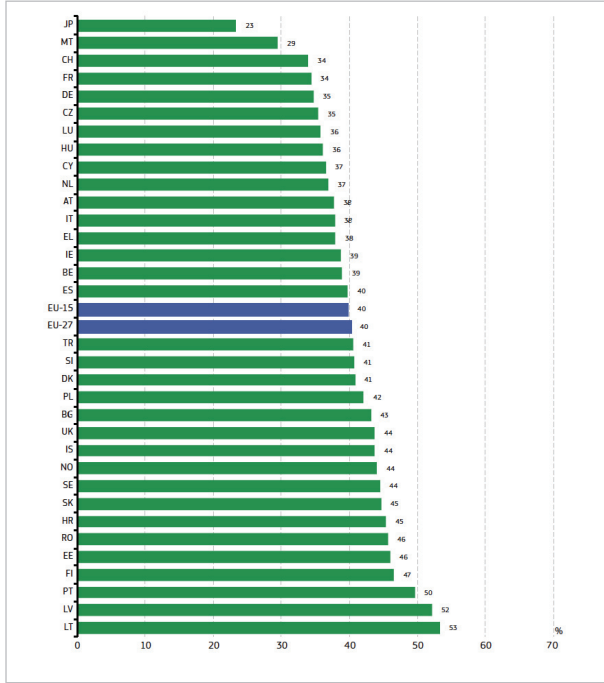
Ülkelere göre kadın araştırmacı oranları incelendiğinde (**Şekil 3** ve **Tablo 1**); Türkiye'nin 2003 yılında Avrupa ortalamasından önde olduğu görülmekle beraber 2010 yılına gelindiğinde Türkiye ve Avrupa ülkeleri ortalamaları arasındaki farkın büyük ölçüde kapandığı da gözlemlenmektedir. 2003 yılında %1.5 olan fark 2010 yılında %0.7'dir. Bu sonuç, Türkiye'nin 2010 yılında da önde olmasına karşın AB ortalamalarının giderek yükselen bir eğilim göstermeleriyle aradaki farkın korunmadığını göstermektedir.

Tablo 1: Ülkelere göre Kadın Araştırmacı Oranları, 2012*

Bölgeler	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Avrupa Birliği (27 ülke)		36.2		37.7		38.9		40.2	39.8	
Belçika	34.2	35.3	35.4	36.2	37.3	37.8	38.4	39		
Bulgaristan	36	37.8	38.1	37.3	37	41.1	41.7	43.2	44.8	
Çek Cumhuriyeti	34.9	32.9	32.4	33.6	34.6	34.8	34.8	35.4	34.3	34.7
Danimarka	32	31.3	33.5	35.7	36.8	37.4		41	41.6	
Almanya		25.7	26.1	29.9	31.4	32.7	34.1	34.7	35.6	
Estonya	43.4	45.1	44.9	43.8	44.7	46	45.9	46	46.6	46.3
İrlanda	38.1	37.9	37.3	38.2	38.3	38.4	38.7	38.7	38.7	
Yunanistan		36.9		38						
İspanya	37	37.7	37.5	38	38.3	38.7	39	39.8	40.1	
Fransa	33	34.1	33.9	34.2	34.5	34.5	34.5	34.4	32.8	
İtalya	30.6	30.8	31.3	34.6	35.5	35.9	36.7	37.8	38.8	39.2
Kıbrıs	30.5	31	32.9	33.5	33.3	33.6	33.7	36.5	37.1	
Letonya	52.2	52.5	53.1	51.7	51.2	53.4	52.7	52.1	51.7	
Litvanya	48	48.7	49.2	49.6	50.2	53.1	53.5	53.3	54	
Lüksemburg		42.9		26.3	25.9	26.1	33.8	35.8	36.2	
Macaristan	35.3	36.8	36.3	36.6	36.6	37	36.8	36.1	36.2	
Malta	23.5	24.3	24.1	26.8	26.8	25.2	27.9	29.5	30.4	29.9
Hollanda	30.8	31.4	32.4	33.3	34.2	34.7	35.8	36.9	38	
Avusturya	30		32.8		34.7	36.5		37.8		
Polonya		40.5	40.5	41	41.5	41.9	41.7	42.1	42.1	
Portekiz	45.5	45.9	46.4	46.9	47.3	47.7	46.3	49.6	49.1	
Romanya	40.6	40.3	39.6	40.9	44.1	44.9	44.7	45.6	44.3	
Slovenya	34.3	32.9	34.1	36.2	38.1	37.2	38.9	40.7	42	
Slovakya	40.8	41.4	42.6	43	43.6	44.4	44.4	44.6	45.1	45.2
Finlandiya			42.9	43.7	45.3	46	46.6	46.6	46.9	
İsveç		43.7		48.3		44.1		44.5		
Birleşik Krallık				41.9		42.8		43.7	44.2	
İzlanda		43.1		43.5	43.9	44.3	44.3	43.8		
Norveç		37.6		39.4		42.1	43.1	44.1	44.4	
İsviçre	28.3		29.6		31.9		33.9		34.8	
Hırvatistan	39.9	40.4	40.9	43.6	43.4	43.9	44.3	45.4	45.9	
Makedonya				48.2	50.5	49.7	51.1	49.5		
Türkiye	37	37.5	38.2	38.5	39.1	40	40.3	40.6	40.5	
Rusya	37.9	38.2	38.9	38	38.4	40.1	41.2	40.7	44.3	
Japonya	19.9	20.4	21.1	21.5	22.1	22.7	23.3	23.9		
Güney Kore	16.1	16.3	17.3	18.8	19.8	23.1	25	25	26.6	

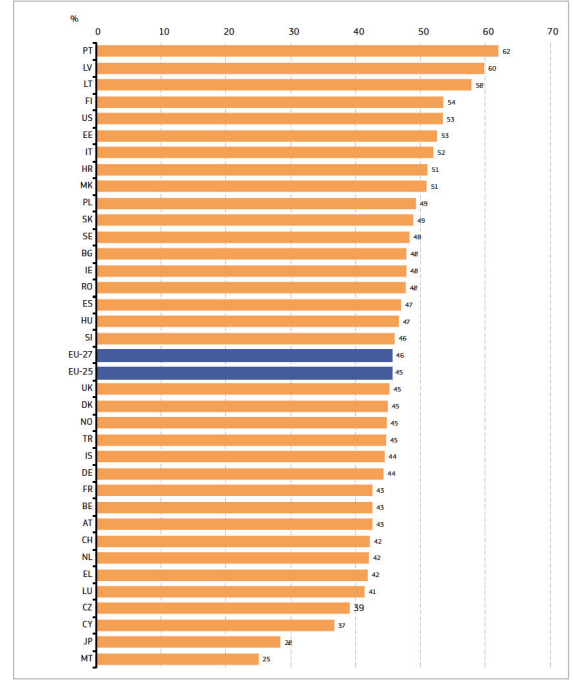
*OECD (2012), Education at a Glance 2012: OECD Indicators, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>

Şekil 4: Avrupa Yükseköğretim Kurumlarındaki Kadın Araştırmacı Oranları, 2009*



*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.31

Şekil 5: Avrupa'da Doktora Derecesi Alan Kadın Araştırmacı Oranları, 2010*



*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.51

Avrupa Birliği ölçeğinde AB Komisyonu tarafından yayınlanan SHE Figures 2012⁴ verileri incelendiğinde; Avrupa'da yükseköğretim sektöründe kadın araştırmacı oranlarında AB-27 ülkeleri ortalaması %40, AB-15 ülkeleri ortalaması yine %40 iken Türkiye bu ortalamaların üzerinde, %41 oranında, görece iyi bir performans göstermektedir (**Şekil 4**).

Doktora derecesi alan kadın araştırmacı oranları incelendiğinde (**Şekil 5**); Türkiye, AB-27 ve AB-25 ülkeleri dolayında bir oran sergilemektedir. AB-27 ve AB-25 ülkeleri ortalamaları sırasıyla %46 ve %45 iken Türkiye'de bu oran %45 olarak görülmektedir.

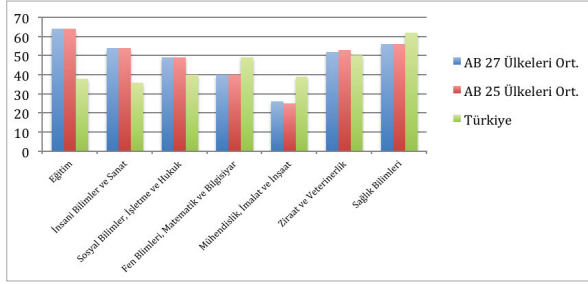
AB-27 ülkeleri ortalamasının üzerinde 18 ülke olduğu da gözlemlenmekle beraber en iyi oranlara sahip bazı ülkeler şöyle sıralanmaktadır: %62 ile Portekiz, %52 ile İtalya ve %48 ile Belçika. Diğer taraftan %45'e sahip oranlarla İngiltere ve Danimarka'da AB-27 ülkeleri ortalamasına eş bir değer sergilemektedir. Almanya %44, Fransa %43, İsviçre %42 ve Hollanda %42'ye sahip oranlarla ise AB-27 ülkeleri ortalamasının altında kalan diğer ülkelerdir. Özetle, doktora derecesine sahip olan kadın araştırmacı oranlarının Avrupa ortalamasında iyiye yakın olduğu ancak daha iyi olması gerektiği belirtilmelidir.

Doktora derecesi alan kadın araştırmacı oranlarının disiplinlere göre dağılımları incelendiğinde (**Şekil 6**) ise Türkiye'nin fen bilimleri, matematik, bilgisayar bilimleri, sağlık bilimleri, mühendislik, imalat ve inşaat alanlarında Avrupa ortalamasından açık ara önde olduğu gözlemlenmektedir. Buna karşılık, eğitim, insani bilimler ve sanat, sosyal bilimler, işletme ve hukuk ve son olarak veterinerlik ve ziraat dallarında Türkiye oranları Avrupa ortalamalarının gerisinde kalmıştır. Türkiye'nin önemli farklarla Avrupa ortalamasının önüne geçtiği alanların erkek araştırmacıların yoğun olduğu alanlar olması ilginçtir.

Doktora derecelerinin yıllık büyüme oranlarının disiplinlere göre dağılımı incelendiğinde (**Şekil 7**) ise hem kadın hem erkek araştırmacılar için Türkiye oranlarının önemli ölçülerde yüksek olduğu görülmektedir.

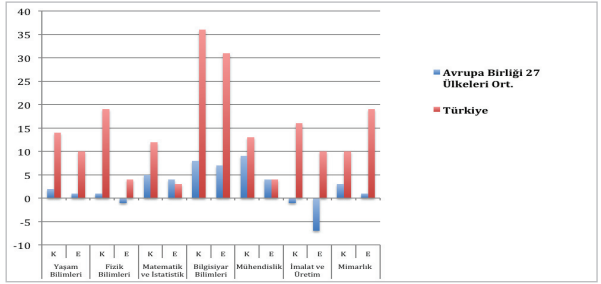
4 http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf

Şekil 6: Avrupa'da Disiplinlere Göre Doktora Derecesi Alan Kadın Araştırmacı Oranları*



*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.54.

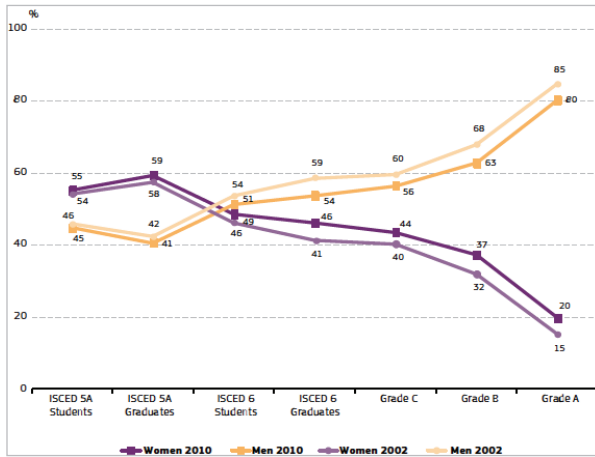
Şekil 7: Doktora Derecelerinin Yıllık Büyüme Oranlarının Disiplinlere Göre Dağılımı*



*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.59

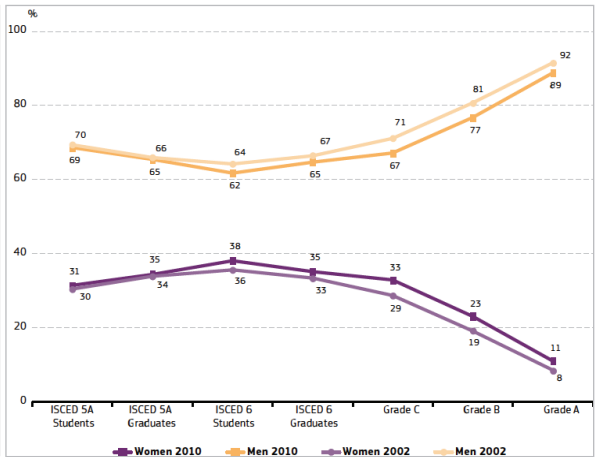
Şekil 8'de öğrenci ve akademik personel kariyer aşamalarında kadın ve erkek oranlarının değişimi görülmektedir. Bu grafikte lisans mezunu olan öğrencilerin önemli bir kısmı kız öğrenci iken lisansüstü düzeye geçilip profesörlüğe kadar uzanan süreçte kadın araştırmacı oranlarının giderek azaldığı göze çarpmaktadır. Aynı grafikte, erkeklerin %41 ile başlayan mezuniyet oranı ise profesörlükte %80'e ulaşmaktadır.

Şekil 8: Öğrenci ve Akademik Personel Düzeylerinde Kadın ve Erkek Oranları, 2002-2010*



*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.89.

Şekil 9: Mühendislik ve Fen bilimleri Alanlarında Öğrenci ve Akademik Personel Düzeylerinde Kadın ve Erkek Oranları, 2002-2010*



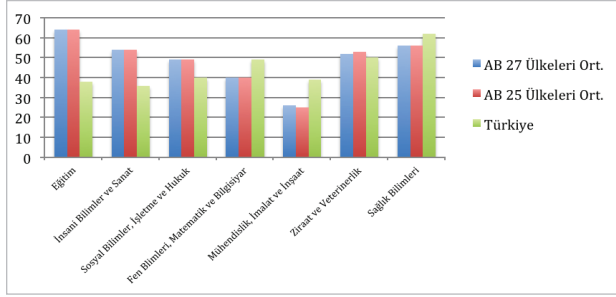
*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.89.

Şekil 9'a bakıldığında, mühendislik ve fen bilimleri alanlarında kadın araştırmacılara ait verilerin lisans düzeyindeki öğrenci oranlarında %31 ile başlayıp mezuniyet oranlarında %35'e, lisansüstü düzeyde %38'e kadar çıktığı görülmektedir. İlerleyen kademelere devam edildiğinde ise bu oranın profesörlükle beraber %11'e kadar inerek çok sert bir düşüş sergilediğini söylemek mümkündür. Erkek araştırmacılarda ise lisans seviyesinde %69 ile başlayan oranlar profesörlükle beraber %89'a çıkarak dikkat çekici ölçülerde yükselmiştir.

Avrupa ölçeğinde akademik düzeylere göre kadın akademisyen oranları incelendiğinde (**Tablo 2**) profesör düzeyinde Türkiye'nin Romanya ve Litvanya'dan sonra gelerek üçüncü sırada olduğu görülmektedir. Romanya ve Litvanya, Türkiye'ye göre küçük nüfuslu ülkelerdir ve Türkiye 75 milyon nüfusuyla %28 gibi bir kadın profesör oranıyla Avrupa ölçeğinde dikkat çekmektedir.

Doçent düzeyindeki oranlarda Türkiye, Avrupa ortalamasının altına inmektedir. AB-27 ülkeleri ortalaması %37, Türkiye ortalaması, %35 olarak belirlenmiştir. Yardımcı doçent düzeyinde ise %48 ile Türkiye, %44 olan AB-27 ülkeleri ortalamasının tekrar üstüne çıkmaktadır. Araştırma görevlilerinde de Türkiye yine AB ülkeleri ortalamalarının üzerinde bir yüzdeye sahiptir. Toplamdaki oranlar irdelenecek olursa, Türkiye'nin %40 ile Avrupa ortalaması düzeyinde olduğu görülmektedir.

Şekil 10: AB ölçeğinde Akademik Düzeylere göre Kadın Akademisyen Oranları, 2010*



*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.90.

Tüm bu veriler dikkate alındığında Türkiye için çıkarılabilecek önemli sonuçlar şunlardır:

- Türkiye kadın profesör oranlarında Avrupa'nın en önde gelen ülkelerinden birisidir.
- Avrupa ortalamalarına baktığımızda yardımcı doçent düzeyinde %46 ile başlayan oran profesörlük düzeyine gelindiğinde %20'ye düşmektedir. Türkiye verilerinde ise yardımcı doçent düzeyinde %48 ile başlayan oran %28'e düşmektedir. Bu da Türkiye ölçeğinde kadın akademisyenlerin, yükselme aşamalarını Avrupa'ya kıyasla çok daha az kayıplarla geçtiklerini göstermektedir.

Ortaya çıkan bu olumlu sonuçların sürdürülebilmesi uzun vadede lisans ve yüksek lisans düzeylerindeki kız öğrenci sayıları ile ilgilidir. Türkiye'deki lisans ve lisansüstü düzeylerde kız öğrencilerin giderek artmasına rağmen henüz Avrupa'daki kız öğrenci yüzdelerine ulaşamamıştır. Avrupa ülkelerinin birçoğunda lisans ve lisansüstü seviyelerdeki kız öğrenci oranı %50'nin üzerinde değer göstermektedir. Türkiye'de ise bu oran 2012 itibarıyla %46'dır.

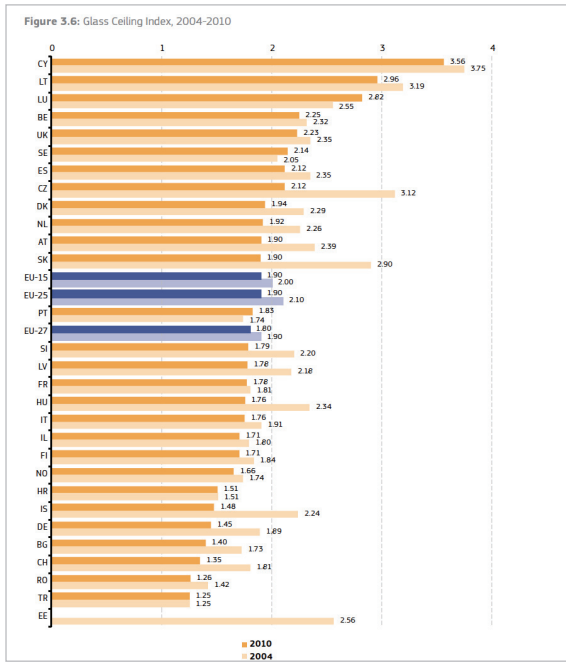
Tablo 2: AB ölçeğinde Akademik Düzeylere göre Kadın Akademisyen Oranları, 2010*

	Grade A	Grade B	Grade C	Grade D	Total
EU-27	20	37	44	46	40
EU-25	18	36	45	44	39
EU-15	18	36	43	45	39
BE	12	27	34	:	38
BG	26	40	x	54	46
CZ	13	31	34	46	35
DK	15	29	38	47	37
DE	15	21	27	41	36
EE	17	37	57	67	49
IE	:	:	:	:	39
ES	17	38	49	52	45
FR	19	40	30	42	34
IT	20	34	45	51	39
CY	11	21	49	34	37
LV	32	47	63	:	57
LT	14	42	53	63	53
LU	9	29	31	:	26
HU	21	36	40	37	36
MT	:	:	:	:	32
NL	13	21	34	45	37
AT	17	22	44	42	38
PT	22	37	45	47	43
RO	36	51	x	59	46
SI	20	31	46	51	38
SK	23	37	49	54	43
FI	24	52	52	45	44
SE	20	48	43	50	45
UK	17	37	47	46	42
HR	26	43	45	56	47
TR	28	35	48	48	40
IS	24	36	49	:	36
NO	21	37	48	55	44
CH	26	26	39	46	36
IL	14	26	36	48	28

*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.90.

Yine doktora derecesi olan kadın araştırmacılar düzeyinde, Türkiye Avrupa ülkelerinin mevcut ortalamalarının altında kalmaktadır. Buna karşılık akademik kariyer süreçlerindeki kayıpların az olması nedeniyle profesörlük düzeyinde kadın oranı en yüksek oranlardan birisine ulaşmaktadır. Bu, Türkiye için önemli bir kazanımdır ancak lisanstan itibaren yüksek lisans ve doktora seviyelerindeki kadın araştırmacıların oranlarının Avrupa ortalamalarına henüz ulaşamamış olması, gelecekte Türkiye'nin profesörlük düzeyindeki kadın araştırmacı oranlarının Avrupa ülkelerine üstünlüğünü koruyamaması sonucunu yaratabilecektir. Bu nedenle lisans ve lisansüstü düzeyde kadın öğrenci sayısının artırılması için gerekli önlemlerin alınması yükseköğretimde kadın öğretim üyesi sayısının artmasını güvence altına alacaktır.

Şekil 11: Avrupa Yükseköğretim Alanında Üst Düzey Kadın Yönetici Oranları, 2010*



*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.96.

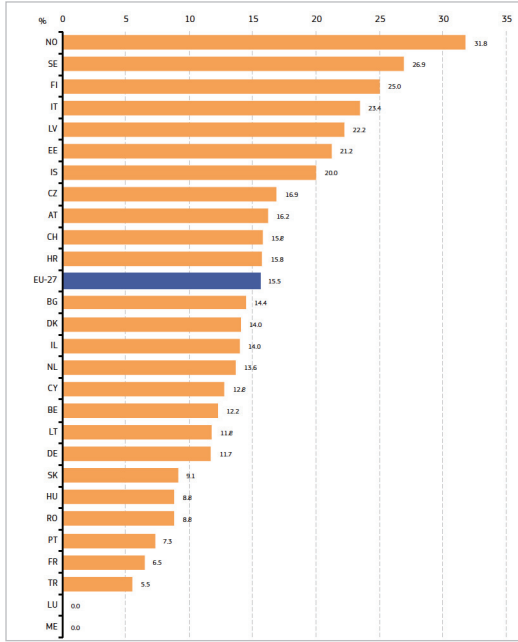
neden olmuştur. Güçlü aile bağlarının çocukların bakımı konusundaki kolaylaştırıcı etkisi de göz ardı edilmemelidir. Çocuk bakımında alınacak yardım hizmetlerinin Avrupa'ya oranla ekonomik olarak görece rahat karşılanabilir olması, çeşitli üniversitelerde kreş, anaokulu ve ilkokulların yer alması vb. gibi desteklerin de, kadınların özellikle çocuk sahibi olduktan sonraki dönemde çalışmaya sürdürmelerine olumlu etkileriyle bu endeksin düşük olmasına önemli katkılar yaptığı söylenebilir.

Yükseköğretimde kadın araştırmacı oranlarının yüksekliğine karşılık karar verici konumda, kadın sayısının çok az olduğu gözlemlenmektedir. **Şekil 12**'de gösterilen kadın üst düzey yönetici oranları incelendiğinde Türkiye %5.5 ile en düşük oranı sergilemektedir. Avrupa ortalaması ise Türkiye ortalamasının üzerinde olup, %15.5'tir. Bu alanda Norveç ve İsveç lider durumundaki ülkelerdir.

Şekil 11'de verilen Avrupa ülkeleri cam tavan endeksi oranları akademik kariyer süreçlerinde dikey ayrımcılığın göstergesi olarak kullanılmaktadır. Bahsi geçen endeks değeri 1'e eşitse kadın ve erkek araştırmacıların eşit olarak ve fırsatlara ulaştığı, 1'den küçükse kadınların, 1'den büyükse de erkeklerin çoğunlukta olduğu bir araştırma ortamının varlığı anlaşılmaktadır.

Türkiye'nin **%1.25** endeks değeriyle Avrupa'da cam tavan endeksi en düşük ülke olduğu görülmektedir. Bu da Türkiye'de yükseköğretim alanında Avrupa'ya oranla dikey ayrımcılığın en az düzeyde olduğu anlamını taşımaktadır. Türkiye'nin cam tavanda en düşük endekse sahip olmasının nedenleri önemli bir tartışma konusudur. Osmanlı döneminden beri kadınların eğitim sektörüne yönlendirilmesi, savaşlardaki kayıpların genç erkek nüfusta yarattığı tahribat, Avrupa'nın köklü üniversitelerindeki erkek egemen normların henüz yerleşmemesi, cumhuriyetin yeni yüksek eğitim kurumlarına özellikle de orta sınıftan kadınların girişinin özendirilmesi ve bu yönde toplumda destekleyici bir kültür oluşması söz konusu nedenler arasında sayılabilir. Diğer taraftan Cumhuriyet döneminde kadınlara verilen haklarla kadınların her alanda eğitim almaya ve çalışmaya özendirilmeleri bu dönemde yükseköğretimde kadın katılımına önemli katkılar yapmış, toplumda kadın akademisyenlerin prestijli bir imaj sergilemesine ve bu nedenle de çekim alanı oluşturmasına

Şekil 12: Avrupa Yükseköğretim Alanında Üst Düzey Kadın Yönetici Oranları, 2010*



Tablo 3'ten de görülebileceği gibi 2010'da Türkiye'de 163 üniversitede 9 kadın rektör görev alırken, 2012 itibariyle toplam 179 üniversitede 12 kadın rektörün görev almasıyla ilgili oran %7 dolaylarına çıkmış bulunmaktadır.

*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.115.

Tablo 3: Avrupa Yükseköğretim Alanında Üst Düzey Kadın Yönetici Sayıları, 2010*

	Women	Men
BE	6	43
BG	13	77
CZ	12	59
DK	8	49
DE	43	324
EE	7	26
FR	8	116
IT	109	356
CY	6	41
LV	4	14
LT	4	30
LU	0	1
HU	6	62
NL	3	19
AT	17	88
PT	3	37
RO	9	93
SK	3	30
FI	11	33
SE	7	19
HR	23	123
TR	9	154
IS	2	8
NO	14	30
CH	6	32
IL	6	37
ME	0	3

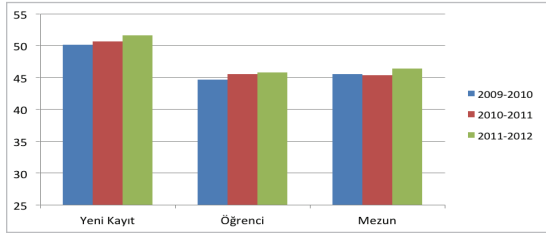
*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.116.

Türkiye'deki Durum:

Lisans düzeyinde (**Şekil 13**) Türkiye'deki kadın öğrenci sayıları yeni kayıt öğrenci ve mezun düzeylerinde incelendiğinde 2009 ve 2012 yılları arasında bir artış olduğu gözlemlenmektedir.

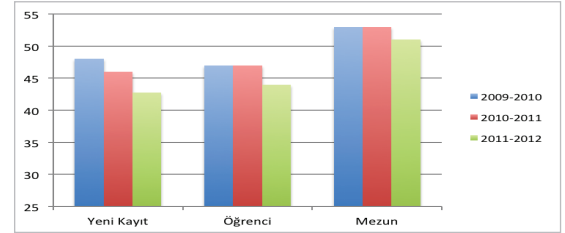
Şekil 13'te lisans düzeyinde kız öğrenci oranlarında küçük artışlar olmasına karşın, **Şekil 14**'te gösterilen yüksek lisans düzeyindeki verilere bakıldığında her üç düzeyde de düşüşlerin yaşandığı görülmektedir. Doktorada ise, mezun öğrenci durumunda son üç yılda bir azalma olmadığı ancak yeni kayıt ve öğrenci oranları dikkate alındığında, 2009'dan bu yana azalmaların olduğu görülmektedir. Bu da daha önce belirtildiği üzere lisans ve lisansüstü düzeyde kadın öğrenci sayısının artırılması için alınması gereken önlemlerin önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Şekil 13: Lisans Düzeyinde Kadın Öğrenci Oranları*



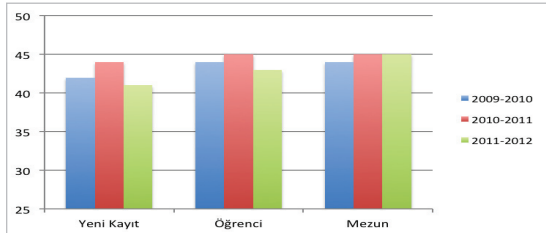
*<http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.htm>

Şekil 14: Yüksek Lisans Düzeyinde Kadın Öğrenci Oranları *



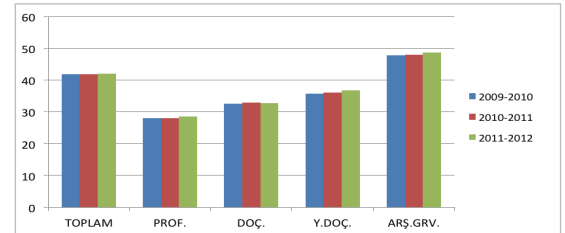
*<http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.htm>

Şekil 15: Doktora Düzeyinde Kadın Öğrenci Oranları*



*<http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.htm>

Şekil 16: Üniversiteler Genelinde Kadın Öğretim Üyesi Oranları *



*<http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.htm>

Türkiye'deki üniversitelerde görev alan kadın öğretim üyelerinin akademik düzeylere göre dağılımlarını inceleyen **Tablo 4** ve **Şekil 16**'ya bakıldığında 2009'dan bu yana önemli bir artış olmadığı gözlemlenmektedir. Bu veriler, daha önce de belirtildiği gibi araştırma görevlilerinden profesörlük düzeyine gelinen süreçte Avrupa'ya oranla az da olsa yaşanan kayıpları göstermek açısından önemlidir.

Tablo 4: Öğretim Elemanları Sayıları Özet Tablosu*

			TOPLAM	PROF.	DOÇ.	Y.DOÇ.	ARŞ.GRV.
2009-2010	TÜRKİYE TOPLAMI	T	105427	14571	7827	19783	35777
		K	43131	4038	2494	6992	17111
		E	62296	10533	5333	12791	18666
		K%	41	28	32	35	48
	ÜNİVERSİTELER TOPLAMI	T	102682	14379	7637	19537	35765
		K	42893	4035	2485	6976	17107
		E	59789	10344	5152	12561	18658
		K%	42	28	33	36	48
2010-2011	TÜRKİYE TOPLAMI	T	111495	15529	8486	17520	36669
		K	45599	4288	2735	6844	17603
		E	65896	11241	5751	10676	19066
		K%	41	28	32	39	48
	ÜNİVERSİTELER TOPLAMI	T	108462	15280	8252	15774	36657
		K	45324	4280	2720	6688	17598
		E	63138	11000	5532	9086	19059
		K%	42	28	33	42	48
2011-2012	TÜRKİYE TOPLAMI	T	118839	16783	9257	24759	37249
		K	48880	4729	2954	8982	18112
		E	69959	12054	6303	15777	19137
		K%	41	28	32	36	49
	ÜNİVERSİTELER TOPLAMI	T	115798	16557	8985	24413	37217
		K	48607	4722	2944	8956	18103
		E	67191	11835	6041	15457	19114
		K%	42	29	33	37	49

*<http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html>

2

Projenin Tanımı

Projenin Tanımı

2.1 Amaç ve Gerekçeler

Üniversitelerimizdeki kadın ve erkek akademisyenleri konu alan "Türkiye'de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı Projesi" (BMT-KAAĞ) Ağustos 2010'da başlamış ve Haziran 2013'te tamamlanmıştır. Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Destekleme Programı Projeleri kapsamında gerçekleştirilmiş bu proje bilim, mühendislik ve teknoloji alanlarındaki toplumsal cinsiyet verileriyle kadın akademisyenlerin kariyer deneyimleri konusundaki bilgi birikimini zenginleştirmeyi hedeflemiştir. Proje boyunca Türkiye'de bilim, mühendislik ve teknoloji alanlarında çalışan kadın akademisyenlerin kariyer deneyimleri, araştırma kariyerlerinde cinsler arası deneyimlerdeki farklılaşmaları ve kritik noktaları, üniversitedeki kadın temsil oranlarının az olduğu alanlarda, özellikle yönetim kademelerinde, üniversite bütçesinden yararlanabilmede, hareketlilik ve çalışma hayatı dengesindeki ayrışmaları inceleme fırsatı yakalanmıştır.

Türkiye'de cumhuriyet sonrası izlenen politikalarla kadınların yükseköğretime giderek artan sayılarda katıldıkları ve özellikle akademik kariyer anlamında Avrupa'da en yüksek orana sahip olacak kadar büyük oranlarda temsil edildikleri gözlenmektedir. Buna rağmen, akademinin alt kademelerindeki kadın oranının Avrupa'daki oranlarla yarışabilir olmaması yukarı kademelerdeki yansımalarının gelecekte negatif yönde dönüşebileceğine işaret etmektedir. Bu durumda, Türkiye'deki üniversitelerin kadın akademisyen oranlarının dikkatle analiz edilmesi, gelecekte karşılaşılabilecek durumların tartışılması ve fırsat eşitliğini sağlamak ve pekiştirmek için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

2006-2008 yılları arasında, Avrupa Birliği 6. Çerçeve Programı kapsamında, mühendislik ve tıp alanında üniversitelerdeki kadın ve erkek akademisyenlerin kariyer deneyimlerini incelemek amacıyla, 6 ülkeden 7 üniversitenin katılımıyla UNICAFE Projesi (Survey of the University Career of Female Scientists at Life Sciences versus Technical Universities) İTÜ'nün de katılımıyla karşılaştırmalı olarak gerçekleştirilmiştir. Proje sonuçları, Türkiye'nin, kadın akademisyenlerin durumu bağlamında diğer katılımcı ülkeler (Macaristan, Avusturya, Finlandiya, Estonya, İtalya) arasında özel bir örnek oluşturduğunu göstermiştir.

Buradan hareketle BMT- KAAĞ Projesi, Türkiye'nin sergilediği bu özel durumun ayrıntılandırılarak analizinin yapılabilmesi için projede yer alan üniversiteler arasında bir ağ kurarak deneyimlerin paylaşılmasına olanak sağlamak üzere tasarlanmıştır.

Yakın gelecekte, elde edilen tüm sonuçların paylaşılması için bir veri tabanının oluşturulması planlanmaktadır. İlk aşamada proje ortağı üniversiteler ile kurulması planlanan bu ağın daha sonra diğer üniversitelere de açılması düşünülmektedir. Üniversiteler arasında kurulacak bu ağ, akademik alanda yaşanan ve kadın akademisyenlerin deneyimlerinde ortaya çıkan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini görünür kılmayı, bilimsel üretimde kadın potansiyelini ortaya çıkaracak duyarlı politikaların özümsemesini ve bu yöndeki farkındalığın geliştirilmesini sağlamayı hedeflemektedir.

UNICAFE projesinde bilim, mühendislik ve teknoloji ile kastedilen bilim dalları; temel bilim (fizik, kimya, biyoloji vb.), matematik ve bilgisayar bilimleri ile tüm mühendislik dallarıdır. Esas olarak projede bu sınıflandırma kabul edilmesine rağmen, ayrı bir sınıflandırmaya tabii tutulan, fakat Türkiye'deki ulusal sistemde mühendislik alanında yer alan orman ve ziraat mühendisliği de mühendislik dallarına dâhil edilmiştir. BMT-KAAĞ projesinin ilk toplantısında ortak üniversitelerin eğitim verdikleri diğer bilim dallarının da bu araştırmaya katılması talepleri grup tarafından uygun bulunmuştur.

2.2 Koordinasyon

Proje, İstanbul Teknik Üniversitesi'nin koordinatörlüğünde ve farklı illerden bilim, teknoloji ve mühendislik alanında güçlü potansiyeli olan 6 üniversitenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Üniversitelerin mevcut potansiyellerinin yanı sıra coğrafi dağılımlarındaki çeşitliliği de dikkate alınmıştır. BMT-KAAĞ projesi başlangıç aşamasında 9 üniversiteyi kapsamaktayken 2 üniversitenin (Ortadoğu Teknik Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi) projeden çekilmesiyle 7 üniversitenin işbirliğiyle sürdürülmüştür. Katılımcı üniversiteler bütün bürokratik ve finansal engellere rağmen projeyi başarıyla tamamlamış bulunmaktadır.

Tablo 5: Katılımcı Üniversitelerin Listesi

Katılımcı Üniversite	Kısa Adı	Şehir
İstanbul Teknik Üniversitesi	İTÜ	İstanbul
Akdeniz Üniversitesi	AKDÜ	Antalya
Ankara Üniversitesi	AÜ	Ankara
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	ÇOMÜ	Çanakkale
Karadeniz Teknik Üniversitesi	KTÜ	Trabzon
Kocaeli Üniversitesi	KOÜ	Kocaeli
Yıldız Teknik Üniversitesi	YTÜ	İstanbul

Proje, katılımcı üniversitelerin Bilimsel Araştırma Projeleri birimlerince ve Coca Cola'dan alınan destekle gerçekleştirilmiş olup koordinasyonu, belirli aralıklarla düzenlenen çalıştaylar aracılığıyla sağlanmıştır. 3 Aralık 2010 ve 28 Ekim 2011 tarihlerinde İTÜ'nün ev sahipliğinde yapılan ilk iki çalıştaydan sonra 2 Temmuz 2012'de Kocaeli Üniversitesi'nin ev sahipliğinde, 30 Kasım 2012 ve 15 Mart 2013 tarihlerinde ise yine İTÜ'nün ev sahipliğinde olmak üzere toplam 5 çalıştay gerçekleştirilmiştir. Bu çalıştaylarda katılımcı üniversitelerin bir araya gelmesiyle projedeki ilerlemeleri kaydetme, durum değerlendirmesi yapma, yeni yöntemler geliştirme, planlanan hedefler için yeni takvimler oluşturma gibi faaliyetler için ortam sağlanmıştır. Koordinasyonla ilişkili olarak proje boyunca ara raporlar hazırlanılarak elde edilen kazanımlar ve karşılaşılan güçlükler kayıt altına alınmıştır. 7 Haziran 2013'te Proje Bitirme Konferansı düzenlenmiş olup bu konferansta sentez raporu taslağı katılımcı üniversitelere sunulmuştur. Konferansın ardından düzenlenen proje değerlendirme çalıştayında tüm katılımcı üniversitelerin görüşleri ile birlikte geleceğe yönelik kararlar alınmıştır.

Bu sentez raporunda, proje süresince elde edilen veriler ve bulgular ışığında öncelikle küresel ve ulusal düzeylerde bilim, mühendislik ve teknoloji alanlarında kadın akademisyenlerin durumlarının genel bir profili ortaya konulmuştur. Sonrasında, proje ortağı üniversitelerin özgün araştırmalarından çıkan sonuçların karşılaştırmalı bir analizi yapılarak katılımcı üniversitelerdeki kadın araştırmacıların durumuna yönelik bir harita çıkarılmıştır. Kadınların yeterince temsil edilmediği kritik alanların altı çizilerek, üniversiteler arasındaki farklılaşmalara da dikkat çekilmiştir. Son bölümde ise elde edilen bulgular ışığında sistemin daha da iyileşmesine yönelik politika önerilerine yer verilmektedir.

2.3 Yöntem

BMT-KAAĞ projesinin temel amacı, yukarıda da anlatıldığı üzere, daha önce uluslararası temelde gerçekleştirilen, toplumsal cinsiyetin ülkelere göre akademik kariyer üzerindeki etkisini ve kadın akademisyenlerin karşılaştıkları zorlukları inceleyen UNICAFE projesini temel alarak aynı projeyi Türkiye'deki üniversiteler üzerinde uygulamaktır.

Bu projede,

- o sayısal verilerin toplanması,
 - o internet ortamında anket çalışması,
 - o derinlemesine görüşmeler
- olmak üzere üç farklı yöntemle gerekli nitel ve nicel bilgilerin elde edilmesi sağlanmıştır.

İlk olarak her katılımcı üniversite;

- o toplam öğrencilerin,
 - o fakültelerde, bölümlerde ve enstitülerdeki öğrencilerin,
 - o her kademedeki öğretim elemanlarının,
 - o akademik yönetimdeki akademisyenlerin
- cinsiyete göre dağılımlarını gösteren sayı ve oranlara ulaşılmıştır.

İkinci olarak internet ortamında bir anket düzenlenerek, üniversitede kadın ve erkek akademisyenlere ilişkin veri toplama çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada, UNICAFE projesinin anket formu Türkiye kapsamına uyarlanarak kullanılmıştır. Anket sorularıyla hedeflenen bilgiler: Cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma ve sahip olunan çocuk sayısı, akademik statü, yaş, kariyer/yükseltme, başvuru durumu, doktora öğrencilerinin özellikleri, çalışma süresi ve kariyer kesintileri, akademik çalışma esneklikleri (evden çalışabilme, esnek çalışma saatleri, meslektaşlarından soyutlanmış hissetme, aileden ayrı olma başlıkları ile), işinden memnun olma, finansal kaynak ve başarı etkenleri, araştırma projesi başvurusu etkenleri, ulusal ve uluslararası projelere katılım, bilimsel araştırmalarda başarıyı etkileyen faktörlerdir.

Anket çalışması için gerekli altyapı, koordinatör kurum olarak İTÜ tarafından sağlanmış olup internet ortamında anket düzenlenmesi ve sonuçlarının raporlanması için gerekli yazılımlar edinilmiştir. Anket çalışmasını gerçekleştirmek üzere Webropol firmasından destek alınmış olup, anket uygulamasına toplamda 1390 kişi katılmıştır. Elde edilen sonuçların istatistiksel analizi ile ilgili ön rapor yazılmış ve uygun test ve ölçeklere karar verilmiştir. Akabinde, testler uygulanmış, üniversitelerin nicel verilerinin SPSS analizi yapılmıştır.

Son olarak derinlemesine görüşmelerle niteliksel bilgiler toplanmıştır. Derinlemesine görüşmeler, her üniversiteden 8'i erkek, 8'i kadın olmak üzere; 2 profesör, 2 doçent, 2 yardımcı doçent, 2 araştırma görevlisi konumundaki toplam 16 kişi ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6: İnternet Ortamında Yapılan Ankete Katılan Akademisyen Sayıları⁵

KURUM	Ankete katılan kişi sayısı
İstanbul Teknik Üniversitesi (Koordinatör)	229
Akdeniz Üniversitesi	139
Ankara Üniversitesi	185
Karadeniz Teknik Üniversitesi	175
Kocaeli Üniversitesi	346
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	159
Yıldız Teknik Üniversitesi	135
Kurum belirtmeyen	22
TOPLAM	1390

⁵ Üniversiteler cinsiyetlere göre incelendiğinde (**Tablo 10**), katılımcı sayıları cevaplanmama durumlarından kaynaklanan kayıp veri sayılarına göre farklılık göstermektedir.

3

Proje Ortağı Üniversitelerin Tanımı

Proje Ortağı Üniversitelerin Tanımı

3.1 İstanbul Teknik Üniversitesi

İstanbul Teknik Üniversitesi, 1773 yılında Sultan III. Mustafa döneminde Mühendishane-i Bahr-i Hümayun olarak kurulmuştur. 1795 yılında ise ordudaki teknik personeli yetiştirmek üzere Mühendishane-i Berr-i Hümayun kurulmuştur. Mimarlıkla ilgili ilk dersler 1847 yılında başlamıştır. 1883 yılında bu okullar birleştirilerek ülkenin yeni altyapısını planlayıp uygulayacak sivil mühendisleri yetiştirmek üzere Hendese-i Mülkiye oluşturulmuştur. Bu okul, 1909 yılında İkinci Meşrutiyet'in ilanından sonra askeri yönetimden tamamen bağımsız hale getirilmiştir.

Cumhuriyet yönetimi, kendilerine bırakılan en önemli miraslardan birinin Mühendislik Mektebi olduğunun bilincine varmış, bu okulu Yüksek Mühendis Mektebi'ne dönüştürerek 1928 yılında üniversite statüsü kazandırmıştır. Yüksek Mühendis Mektebi, 1944'de İstanbul Teknik Üniversitesi adını alıncaya kadar mühendislik ve mimarlık eğitimine devam etmiştir. 1946'da İTÜ, Mimarlık, İnşaat, Makina, Elektrik Mühendisliği Fakülteleriyle tümüyle özerk bir üniversite statüsüne kavuşmuş, eğitim programlarının süresi altı yıldan beş yıla indirilmiştir. 1960'lara kadar Türkiye'de mühendislik eğitimi veren tek kuruluş olan İTÜ 240 yıla dayanan geçmişi, modern eğitim çevresi ve güçlü akademik kadrosu ile, ülkemizde mimarlık ve mühendislik eğitiminin tanımını yapmış bir yüksek öğretim kurumudur.

İTÜ'de lisans eğitimi dört yıldır; lisans eğitim programı temel ve mühendislik bilimlerinde geniş bir bilgi ve deneyimin aktarılmasının yanı sıra çeşitli toplumsal bilim konularını da içermektedir. Öğretim, 1996 yılından beri Türkçe ve İngilizce olarak çift dilli yapılmaktadır. Öğrenciler kredilerinin %30'unu İngilizce verilen derslerden tamamlamak zorundadırlar. Ayrıca 2009 yılında İTÜ her bölümünde tümü İngilizce verilen program seçeneklerini de başlatmış, bütün bölümlerinde ERASMUS ve SOKRATES değişim programları için ECTS kredilerini uygulamaya koymuş bulunmaktadır. İTÜ, Erasmus öğrenci değişim programları çerçevesinde yurt dışına en fazla öğrenci gönderen üniversitelerden biridir. Üniversite on üç fakülte, beş enstitü, on beş uygulama ve araştırma merkezi, bir yabancı diller okulu, bir konservatuar ve üç hizmet bölümünden oluşmaktadır. Fakülteler İnşaat Mühendisliği, Mimarlık, İşletme, Makine Mühendisliği, Elektrik ve Elektronik Mühendisliği, Maden, Kimya ve Metalurji Mühendisliği, Gemi İnşaatı ve Deniz Bilimleri Mühendisliği, Tekstil Teknolojileri ve Tasarımı, Fen-Edebiyat, Uçak ve Uzay Bilimler ve Denizcilik, Bilgisayar ve Bilişim Fakülteleri olarak sıralanabilir. Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler, Enerji, Avrasya Yer Bilimleri, Bilişim ve Deprem Mühendisliği ve Afet Yönetim Enstitüleri yüksek lisans, doktora çalışmaları ve araştırmadan sorumlu birimlerdir.

3.2 Akdeniz Üniversitesi

Akdeniz Üniversitesi 1982 yılında Antalya, Burdur ve Isparta illerindeki yükseköğretim kurumlarını da kapsayacak şekilde kurulmuş; 1992 yılında Antalya dışındaki birimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi'ne, 2006'da Burdur Veteriner Fakültesi'ni Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'ne devretmiştir. 1992 yılında Akdeniz Üniversitesi'nde var olan 3 fakülteye 6 fakülte daha eklenerek fakülte sayısı 9'a yükseltilmiştir. Daha sonra farklı tarihlerde kurulan fakültelerle birlikte fakülte sayısı 18'e çıkmıştır. Akdeniz Üniversitesi bünyesinde lisans düzeyinde eğitim veren 4 yüksekokul ve bir konservatuara ilave olarak Antalya ili ve çevre ilçelerde kurulmuş olan ve iki yıllık ön lisans eğitimi veren 13 Meslek Yüksekokulu bulunmaktadır.

3.3 Ankara Üniversitesi

Ankara Üniversitesi, 1946 yılında resmi olarak Başkent Ankara'da kurulmuş olmakla beraber en eski ve köklü fakültelerinden biri olan Siyaset Bilimleri Fakültesi 1859'dan beri eğitim vermektedir.

Ankara Üniversitesi 14 fakülte, 13 enstitü, 13 yüksekokul, 3 rektörlüğe bağlı birim ve 37 araştırma merkezinden oluşan, 5.205 ön lisans öğrencisi, 40.716 lisans öğrencisi, 13.930 lisansüstü öğrenci olmak üzere toplam 59.851 öğrenciye eğitim veren Türkiye'nin en büyük ve köklü üniversitelerindendir. Üniversitedeki lisans öğrencilerinin toplam sayısının cinsiyetlere göre dağılımı (kadınlar 22.562, erkekler 21.544) genel olarak bir denge durumunun var olduğunu göstermektedir. Yine 2010-2011 yılında üniversiteler geneline bakıldığında Ankara Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet konusunda belirli bir eşitliğe (erkek akademisyen oranı: %50.5, kadın akademisyen oranı: %49.5) yaklaştığı görülmektedir. Üniversite, 1.189 profesör, 287 doçent, 333 yardımcı doçent, 1.065 araştırma görevlisi, 134 öğretim görevlisi, 270 okutman ve 168 uzman olmak üzere büyük öğretim kadrosuyla geniş olanaklara sahiptir. Ankara Üniversitesi'nde, 1946'dan günümüze değin kadın akademisyen sayısının arttığı görülmektedir. Esasında üniversitenin genel yapısı, cinsiyet eşitliği anlayışının geçerli olduğu bir yapı izlenimi vermektedir. Örneğin üniversitenin en üst yönetim birimlerinde kadın akademisyenler yer alabilmektedir: Halen, dört rektör yardımcısından birisi kadın akademisyendir. Rektör danışmanlığı gibi işleyen 23 koordinatörden 10'u kadınlardan oluşmaktadır. Üniversitenin politika belirleme ve uygulama kurulları olan yönetim kurulu ve senatoda da kadın akademisyenler yer almakla birlikte kadın akademisyenlerin üniversitedeki güçlü varlıklarına denk bir biçimde yönetici konumlarında yer almadıkları görülmektedir. Toplam 22 kişi olan yönetim kurulunda sadece 4 kadın bulunurken akademik bir kurul olan senatoda ise toplam 54 kişiden sadece 14'ü kadındır.

3.4 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

1992 yılında kurulan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ), 1992-1993 Eğitim-Öğretim yılında Trakya Üniversitesi'nden devredilen Çanakkale Eğitim Fakültesi, Çanakkale Meslek Yüksekokulu ve Biga Meslek Yüksekokulu ile öğretime başlamıştır. 1993-1994 Eğitim-Öğretim yılında Fen Edebiyat Fakültesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu ile Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu; 1994-1995 Eğitim- Öğretim yılında Biga İ.İ.B. Fakültesi, Ayvacık, Bayramiç, Çan, Ezine, Gelibolu ve Yenice Meslek Yüksekokulları ile Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1995-1996 Eğitim-Öğretim yılında Ziraat, Su Ürünleri, İlahiyat ve Mühendislik-Mimarlık Fakülteleri; 1996-1997 Eğitim-Öğretim yılında Sağlık Yüksekokulu, 1998-1999 Eğitim Öğretim yılında Gökçeada Meslek Yüksekokulu, 2000-2001 Eğitim-Öğretim yılında da Lapseki Meslek Yüksekokulu açılarak öğretime başlamışlardır. Ayrıca 1997 yılında kurulan ve ilk öğrencilerini 2000-2001 Eğitim-Öğretim yılında alan Güzel Sanatlar Fakültesi, 2000 yılında kuruluşunun yasal sürecini tamamlayan Tıp Fakültesi, 2012 yılında kurulan Mimarlık ve Tasarım, 2011 yılında İletişim ve Çanakkale İ.İ.B. Fakülteleri ile 12 Fakülte, 12 Meslek Yüksekokulu, 8 Yüksekokul, 4 Enstitü ve 1 Konservatuvar ile beraber Üniversitemiz, toplamda 37 akademik eğitim birimine sahiptir. Konservatuvar ve Çanakkale İ.İ.B. Fakültesi'nin henüz öğrencisi bulunmamaktadır.

3.5 Karadeniz Teknik Üniversitesi

Trabzon Milletvekili Mustafa Reşit Tarakçıoğlu ve 28 arkadaşının verdiği teklifin, TBMM'de 20 Mayıs 1955 tarih ve 6594 sayılı kanunla kabul edilmesi ile kurulmuş olan KTÜ, İstanbul ve Ankara illeri dışında kurulan ilk üniversitedir. Kuruluşundan yaklaşık sekiz yıl sonra, 19 Eylül 1963 tarihinde, 336 sayılı kanunla Rektörlük ve Fakülte kadroları verilerek, Temel Bilimler, ,

İnşaat-Mimarlık, Makine-Elektrik ve Orman Fakülteleri kurulmuştur. Üniversitede eğitim-öğretime ise 2 Aralık 1963 tarihinde Esentepe Mahallesi'ndeki Trabzon Atatürk İlköğretim Okulu'nun ilköğretim binasında başlanmıştır. 1966 yılında üniversite bugünkü merkez kampüse taşınmıştır. Gelişimini sürdüren Karadeniz Teknik Üniversitesi'ne, 4 Ocak 1973 tarih ve 1659 sayılı kanunla da Yer Bilimleri ve Tıp Fakültesi kadroları verilmiştir. 1981 yılında, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun çıkarılmasından sonra üniversite sürekli olarak büyümeye başlamış, buna bağlı olarak yeni fakülteler ve bölümler açılmıştır. Günümüzde bünyesinde barındırdığı 17 fakülte, 3 yüksekokul, 10 meslek yüksekokulu, 7 enstitü, KTÜ Devlet Konservatuvarı, 2000 kişilik akademik kadro, 81 il ve birçok farklı ülkeden yaklaşık 50.000'i aşkın öğrenci ile ülkenin sayılı eğitim kurumlarından biridir.

3.6 Kocaeli Üniversitesi

Kocaeli Üniversitesi, 1976 yılında "Kocaeli Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademisi" adı altında Elektrik ve Makine Fakülteleri, Temel Bilimler Fakültesi ve Yabancı Diller Enstitüsü kurulmuştur. Kurulan bu kurumlar, 1982 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi'ne Kocaeli Mühendislik Fakültesi olarak bağlanmış, 3 Temmuz 1992 tarih ve 3837 sayılı kanun ile de "Kocaeli Üniversitesi" adını almıştır.

Kocaeli Üniversitesi, 17 Ağustos 1999 Depremi'nden önce öğretim hizmetini, 15 değişik yörede bulunan ve toplam alanı 650.000 m2 olan kampüslerinde, 9 Fakülte, 3 Enstitü, 12 Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim yapan 20.000 öğrenci ve 1.150 öğretim elemanı ile sürdürmekteydi. Yüzyılın felaketlerinden biri olarak nitelenen 17 Ağustos Depremi'nde üniversitenin maddi varlığının yaklaşık%75'i yitirilmiştir. Söz konusu büyük kayba karşın, 1999-2000 eğitim-öğretim yılını yalnızca bir aylık gecikmeyle başlatan Kocaeli Üniversitesi, eğitim-öğretim etkinliğini bir süre çadır, prefabrik yapı ve hızla onarılan binalarda sürdürmüştür.

2000 yılının Ekim ayında, İzmit'e 10 km uzaklıkta bulunan Eski İstanbul yolu üzerindeki Üçtepeler mevkiinde 6500 dönümlük alana Kocaeli Üniversitesi'nin Umuttepe kampüsünün temeli atılmıştır. 2004 yılının Eylül ayında Rektörlük, izleyen aylarda da Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, İletişim, Teknik Eğitim ve Tıp Fakülteleri ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü ile Araştırma ve Uygulama Hastanesi yeni kampüste hizmet vermeye başlamıştır. Son üç yılda da Sağlık Yüksekokulu, Eğitim ve Hukuk Fakülteleri, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mühendislik Fakültesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, kütüphane, öğrenci evi ve kantinleri, mediko-sosyal binası, kreş, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ile birlikte Olimpik Spor Salonu Umuttepe'de hizmete açılmıştır. Kocaeli Üniversitesi'nin 11 Fakülte, 6 Yüksekokul, 1 Devlet Konservatuvarı, 19 Meslek Yüksekokul, 3 Enstitü, 12 Araştırma Merkezi ve 12 Araştırma Birimi bulunmaktadır.

3.7 Yıldız Teknik Üniversitesi

Yıldız Teknik Üniversitesi, 1911 yılında Fransa'daki Ecol de Conducteur'ün programını temel alan Bayındırlık Bakanlığı'na bağlı Kondüktör Mekteb-i Alisi olarak, vilayet bayındırlık idaresine fen memuru yani tekniker yetiştirmek üzere kurulmuştur. 1922'de okulun adı Nafia Fen Mektebi olarak değiştirilmiştir. 1936 yılında, mühendis ile tekniker arasındaki kadroları yetiştirmek üzere İstanbul Teknik Okulu oluşturulmuş, Nafia Fen Mektebi lağvedilmiş ve okul Bayındırlık Bakanlığı'ndan alınarak Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanmıştır. Bugün Yıldız kampüsünde yer alan ve Yıldız Sarayı müstemilatından oluşan binalar o dönemde tahsis edilmiştir. Bu dönemde okul makine ve inşaat bölümlerinde, hem 2 yıllık fen memurluğu hem de 4 yıllık mühendislik eğitimi vermektedir. 1940'lı yılların başında elektrik mühendisliği ve mimarlık, 1949 yılında ise Harita ve Kadastro Mühendisliği eğitime başlamıştır. 1962 yılında, İstanbul Mühendislik ve Mimarlık Akademisi adını alarak, özerk bir eğitim ve araştırma kurumu olarak tanımlanmıştır. 1982 yılında yeni bir yapılanma ile Kocaeli Mühendislik ve Mimarlık Akademisi ile buna bağlı meslek yüksekokullarının da katılımıyla Yıldız Üniversitesi adını almıştır. 1992 yılında üniversite bünyesindeki bir diğer önemli değişiklik, Elektrik-Elektronik, İnşaat, Makine ve Kimya-Metalurji Fakülteleri olarak dört ayrı mühendislik fakültesinin ayrışması ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin kurulmasıdır. Yine bu dönemde üniversitenin adı Yıldız Teknik Üniversitesi olarak değiştirilmiştir. Öncelikle kökeninin tekniker yetiştirmek üzere kurulan bir meslek okulu oluşu ve 1950'lere değin, akademik birimler kurulsa bile, bu niteliğinin sürmesi, kadınların üniversitede varlık göstermesinin daha geç dönemlere rastlamasını açıklar niteliktedir.

Üniversite genelinde kadınların tarihine ve ilk mezunlara ilişkin herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu anlamda

özellikle mimarlık bölümünün kurulmasından sonra önemli bir dönüşüm yaşandığı tahmin edilebilir. Mimarlık fakültesi içerisinde ilk kadın mezunlara 1950'li yılların sonlarında rastlanmaktadır. Bu nedenle bugünün verilerini değerlendirirken, bu tarihteki görünmezliğin ve sürecin incelenmesi önem taşımaktadır.

Bugünkü akademik örgütlenişinde YTÜ, toplam 10 fakülte, 3 Yüksekokul, 2 Enstitü ve rektörlüğe bağlı 4 bölümden oluşmaktadır. Bugün Makine, Elektrik, İnşaat ve Mimarlık fakülteleri altında toplanan bölümlerden bir kısmı, YTÜ'nün 4 yıllık mühendislik bölümlerinin oluşmaya başladığı "İstanbul Teknik Okulu" (1937-1969) döneminde kurulmuştur. Fen-Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İ.İ.B.F.), Sanat Tasarım Fakültesi, Eğitim Fakültesi gibi fakültelerin kuruluşu ise, 1980'ler sonrası Yıldız Teknik Üniversitesi dönemi ve sonrasında gerçekleşmiştir.

4

Proje Sürecinin Değerlendirilmesi

Proje Sürecinin Değerlendirilmesi

Finansal kaynak olarak her katılımcı üniversite kendi kurumlarının Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) birimlerine başvurarak projeyi yürütme şansı bulmuşlardır. Koordinatör üniversite olarak İTÜ, BAP biriminin verdiği önemli desteğe ek olarak koordinasyon giderleri için Coca-Cola'nın da katkısı sağlanmıştır.

Projenin gerçekleştirilmesindeki en önemli ortak sorunlardan bir grubu, nitel ve nicel verilerin toplanmasıyla ilgilidir. Katılımcı üniversiteler aşağıda yer alan araştırma öykülerinde internet ortamındaki anket çağrılarında kısıtlı geri dönüş olmasını özellikle vurgulamışlardır. Nitel görüşmelerde ise zaman zaman akademisyenlerin isteksizlik ve tereddütleri sorun yaratabilmiştir.

İkinci bir grup sorun ise, projenin finansmanına yöneliktir. Çeşitli üniversitelerden projeye katılan araştırmacılar çeşitli giderlerini çok kısıtlı kaynaklarla karşılamak durumunda kalmışlardır.

Projenin tamamlanması ve sonuçlarının sunulması 7 Haziran 2013'te düzenlenen bir günlük konferansla gerçekleşmiştir. Konferans Proje ortağı üniversitelerin Rektörlerinin ve Rektör temsilcilerinin konuşmalarıyla başladıktan sonra koordinatör üniversite tarafından projeden elde edilen bulguların paylaşılmasıyla devam etmiştir. Bu sunumun ardından Kadın Rektörler Paneli ile devam eden konferans proje ortağı üniversitelerden birer temsilcinin konuşmalarıyla son bulmuştur. Konferansı izleyen iki günde katılımcı üniversiteler proje değerlendirme çalışmayı ile tüm proje sürecini değerlendirmişlerdir.

İstanbul Teknik Üniversitesi (Koordinatör)

İTÜ yönetimi projenin başından itibaren çalışmalara destek vermiş ve BAP birimi içerisinde tahsis edilebilecek en yüksek bütçe ile projenin gerçekleşmesini sağlamıştır. Ancak katılımcı üniversitelerin koordinasyonunda yaşanan zorluklardan biri, proje boyunca düzenlenen 5 çalıştaydan 4'ünü İTÜ'nün üstlenmek durumunda kalmasıdır. Diğer üniversitelerden projeye katılan araştırmacılar, kaynak sıkıntıları vb. nedenlerle kendi üniversitelerinde çalıştayların düzenlenmesini gerçekleştirememişlerdir.

Projenin ortak veri toplama aşamasında uygun yazılımın seçilmesi ve işler hale getirilmesinde karşılaşılan sorunlar, uygulama sürecinde gecikmelere neden olmuştur. Projenin son aşamasına gelindiğinde ise, koordinatör üniversite olarak İTÜ, sentez raporunun yazılmasında diğer üniversitelerin verilerinin aynı süre, düzen ve biçimde toplanamamasından kaynaklanan aksaklıklar yaşamıştır. Bu tür kısıtlılıklara rağmen, Türkiye’de ilk defa yedi üniversitenin bir araya gelerek projeyi tamamlayabilmiş olması kayda değer niteliktedir. Bu proje ile önemli bir bilgi birikimi ve deneyim sağlanmış olup, gelecek için yeni, dinamik ve heyecanlı bir araştırma grubu oluşturulmuştur. Proje, elde ettiği veri ve bulgularla, ileriye dönük yayın ve kimi diğer çalışmalar için geniş bir kaynak sunmaktadır. 9 Haziran 2013 tarihinde düzenlenen Proje Değerlendirme Toplantısı’nda proje sonuçlarının yayınlanması ve ileriye yönelik çalışmalarla ilgili kararlar alınmıştır.

Hâlihazırda, projeden elde edilen bulgularla 7 üniversitenin kendi raporlarına ek olarak bu sentez raporu hazırlanmıştır. Ayrıca 1-3 Temmuz 2013 tarihleri arasında Atina, Yunanistan’da düzenlenen uluslararası “Equality, Diversity and Inclusion” konferansında **Formation of Network of Female Academics in Science, Engineering and Technology in Turkey (NETFA)** başlıklı bir bildiri sunulmuştur.

Akdeniz Üniversitesi

Projeye ilgili olarak karşılaşılan sıkıntı ve güçlüklerin bir kısmı tüm akademik personele elektronik posta yoluyla gönderilen anketlerin doldurulmasında yaşanmıştır. Zaman kaybına yol açtığı gerekçesiyle anketlerin doldurulmaması ya da doldurulmasının ertelenmesi söz konusu olduğu gibi doldurulan anketlerin de istenilen sayıya ulaşılmadığı görülmüştür. Bu yüzden tüm birimlere rektörlük aracılığıyla resmi yazı gönderilmiş, anket linki belli zaman aralıklarıyla tekrar duyurulmuştur. Kişisel ilişkiler de kullanılarak anketlerin yanıtlanması sağlanmaya çalışılmakla beraber sadece 134 kişi anket formunu doldurmuştur.

Derinlemesine görüşmelerde her akademik statü için eşit sayıda kadın ve erkek olmak üzere toplam 16 kişi ile görüşme planlanmış ve istenilen sayıda görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada da, bazı akademisyenlerin görüşmeyi kabul etmemelerinden dolayı sıkıntı yaşanmıştır. Görüşmeyi kabul edenler ise, zaman zaman neden kayıt cihazı kullanıldığı, görüşmenin siyasi bir amacı olup olmadığı, verilerin başka yerde kullanılıp kullanılmayacağı konusunda tereddütler belirtmişlerdir. Katılımcıların, yoğunluklarını öne sürerek görüşmeleri kısa tutmak istedikleri gözlemlenmiştir.

Akdeniz Üniversitesi, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ve Personel Daire Başkanlığı’ndan üniversiteye ait 2010 ve 2012 yıllarına ait tüm nicel veriler istenmiştir. Geçen iki yıllık süre içerisinde öğrenci ve akademisyenlerin cinsiyete, statüye ve birimlere göre dağılımları incelenmiş ancak çok çarpıcı bir değişimin olmadığı gözlenmiştir. Konuya ilişkin olarak geçen zaman içerisindeki değişimleri ve bu değişimlerinin yönünü tayin edebilmek için daha uzun bir zaman aralığına ihtiyaç duyulduğu anlaşılmıştır.

Ankara Üniversitesi

Araştırma boyunca yaşanan en önemli sorun, Ankara Üniversitesi gibi kurumsallaşmış bir üniversitede bile verilerin toplanabilmesinin, ancak çok kararlı ve ısrarlı bir çaba sonucu gerçekleşmiş olabilmesidir. Böylesine köklü ve kadın çalışmaları alanında Türkiye’de, haklı olarak öncü konumda olan bir üniversitenin verilerine ulaşmanın en azından üniversitenin akademik personeli için daha kolay olması beklenir. Akademik personel, idari personel, karar mekanizmalarında bulunanlar, yıllara göre lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin bölümlere ve cinsiyete göre verilerinin sürekli düzenlenerek üniversitenin web sayfasına konması, bu zorlukların aşılmasında önemli bir hizmet olacaktır.

Benzer biçimde, çalışmanın BAP tarafından desteklenmesi çok önemli ve değerli olmakla birlikte bu destek sürecindeki çeşitli işlemlerini aşmak da kararlı bir çabayı gerektirmiştir. Böylesi bir kararlılığın her zaman ve herkes tarafından gösterilmesi beklenemez. Bu sürecin özellikle yeni başlayanlar için daha kolaylaştırıcı ve özendirici olması gerekmektedir.

Araştırma için kullanılan anketlerin belirlenen sayıda doldurulması gerçekten sıkıntılı bir süreç olarak deneyimlenmiştir. Meslektaşların, böyle bir ankete zaman ayırmaları gönüllük esasına dayandığından ve benzer biçimde çok sayıda anket yapılması bir anlamda insanlarda haklı olarak bıkkınlık yarattığından hem anketlerin doldurulması hem de yüz yüze görüşmelerin yapılabilmesi için kişisel ilişkilerin kullanılması kaçınılmaz olmuştur.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

2011 yılında BMT-KAAĞ projesine ÇOMÜ BAP komisyonundan 15.000 TL'lik bir destek talep edilmiş ve onaylanmıştır. Fakat projenin rektörlük seçim sonrası dönemine rastlaması ve BAP bütçesinde para kalmadığı gerekçesi ile 2012 Ocak ayına aktarılmasına ve bazı demirbaş alımlarının durdurulmasına karar verilmesi nedenleri ile bütçemiz 3000 TL'ye indirilmiştir. Bu nedenle projenin yolluk ve kırtasiye masrafları dışındaki harcamaları İTÜ tarafından alınan desteklerle sağlanmıştır.

Bir diğer konu ise, internet ortamında yapılan anketlere geri dönüşlerin çok zayıf olmasıdır. Bunda, ilk maillerin rektörlük basın bürosu aracılığı ile gönderilmesi nedeniyle kimi akademisyenlerin duyuruyu rektörlüğün bir yoklama anketi olarak algılayıp, dikkate almayışının etkili olabildiği düşüncesiyle kişilerle bire bir görüşülmüş ve bireysel e-postalarla deneklere ulaşma yoluna gidilmiştir. Diğer fakültelere de ziyaretlerde bulunulmasına karşılık, kendi çalıştığımız fakültede daha olumlu sonuçlar alınmış; özellikle ana kampüs dışındaki yerleşkelerden dönüş olmamıştır. Anket sayısının Mayıs 2012'de 113'te kalmasına karşılık uygulama süresinin uzatılması ile birlikte 70 erkek ve 83 kadın olmak üzere 153 adet sağlıklı anket elde edilebilmiştir. Bunlardan, anketin sonundaki kutucuğa isim veya mail adresi yazanlar sadece 50 kadar olması internet ortamındaki anketlerin kurumsal olarak kullanılmasında çekinceler olduğunu göstermektedir.

Bazı öğretim elemanlarından destek görülürken, bazılarından da beklenmediği şekilde "Ben böyle anketlere karşıyım.", "Ne gerek var?", "Ben bir fark olduğunu düşünmüyorum.", "Ankete ne gerek var ben size söyleyeyim fark var mı yok mu?" gibi dirençli ve önyargılı yanıtlar alınmıştır. Hatta proje ekibinin yakın çevresindeki erkeklerden bazıları proje konusunu hafife alan yaklaşımlarda bulunmuşlardır.

Projenin başlangıç aşamasında ÇOMÜ'nün henüz otomasyona geçmemiş olması ve fakültelerin web sayfalarında güncel bilgilerin yer almaması nedeni ile öğrenci, öğretim elemanı ve akademik yönetimle ilgili istatistik verileri toplamak beklenenden fazla zaman almıştır.

Derinlemesine görüşmeler konusundaki randevu taleplerinin bir kısmı zaman kısıtlılığı gerekçesiyle reddedilmiş ya da sorular kısa cevaplarla geçiştirilmiştir. Özellikle üniversite genelinde kadın profesör sayısının çok az olması ve bunlardan sadece birkaçının merkez ilçede bulunması nedeniyle yüz yüze görüşme programı aksamalara uğramıştır.

Kadın akademisyenlerden ve bazı erkek akademisyenlerden görüşmeler sırasında içten cevaplar alındığı da belirtilmelidir. Bu görüşmeler neticesinde anketlerde olmayan sorular ya da anketlerde değinilmeyen konularla ilgili çarpıcı ve samimi sonuçlar elde edilmiştir. Anketlerde olduğu gibi nitel görüşmelerde de bazı akademisyenler kadro beklentileri ve gruplaşmalara bağlı olarak kurumla ilgili sorun yaşamamak için bazı sorulara çekinceli cevaplar vermişler ya da özellikle isimlerinin gizli kalması konusunda hassasiyet göstermişlerdir. Kadın akademisyenlerin dahi kendileri ile ilgili konulara çekince koymaları ve uzak durmaya çalışmaları toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki gelenekleşmiş ve manipüle edilmiş algıları değiştirmenin ne kadar güç olduğunu göstermektedir. Bu durum akademide cinsiyet ayrımı üzerine daha çok farkındalık yaratacak çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Bu proje, Karadeniz Teknik Üniversitesi BAP Birimi'ne Hızlı Destek BAP projesi olarak 15.000 TL bütçe ile sunulmuş, 11.750 TL bütçe ile kabul edilmiştir. Çalışmanın ilk dönemlerinde nicel verilerin toplanması, literatür araştırmalarının yapılması, ilk tabloların oluşturulması gibi aşamalar, toplantılar/çalıştaylar doğrultusunda yapılmış ve bir sorunla karşılaşılması. Başlıca güçlükler internet ortamında yapılan anketlerin yeterince tanıtımının yapılamaması, bu sürecin rektör seçimleri ve yaz dönemine gelmesi, yüz yüze görüşmelerde duyulan tedirginlik ve bütçenin kullanımıyla ilgili olarak ortaya çıkmıştır. Anketlerin internet üzerinden yapılması sürecinin KTÜ'deki rektörlük seçimlerine denk gelmesi bazı bürokratik aksaklıklara neden olmuştur. Üniversitenin ana sayfasından öğretim üye ve elemanlarına bir duyuru yapılamaması nedeniyle enformatik biriminden tüm öğretim üyesi ve elemanlarına mail atmak sureti ile ulaşılmıştır. İlk duyurudan sonra 94 öğretim üye ve elemanından geri dönüş sağlanmıştır. Bu rakam, diğer üniversitelerdeki rakamlarla kıyaslandığında iyi, ancak KTÜ'nün öğretim üye ve eleman sayısına bakıldığında düşük bir rakam olarak algılanmaktadır. Kocaeli Üniversitesi'nde yapılan üçüncü çalışmada duyurunun yinelenmesi ve yeniden çağrı yapılması istenmesiyle bu kez toplamda 175 kişiye ulaşılmıştır. Ancak veriler, İTÜ tarafından belli bir tarihte alınarak değerlendirildiği için, değerlendirilen anket sayısı 168'de kalmıştır.

İnternet ortamında yapılan anketlerde yaşanan sıkıntılardan biri; link üzerinden yapılması gereken anketler üzerinde özellikle “seçiniz” ve “geçerli değil” seçeneklerinin bazı cevaplarda bir seçenek olarak seçilmesidir. Bu da istatistiksel olarak veri kayıplarına yol açmıştır. İkinci sıkıntı ise; anketleri yapan Webrapol sitesinin yeni bir ara yüze geçmesi olmuştur. Anket verileri gün gün takip edilebilir ve üniversiteler kendi durumlarını genel durum içinde değerlendirebilirken, yeni ara yüze bu bilgilere ulaşılammaya başlanmıştır. Daha sonra bu sorun İTÜ'nün müdahalesiyle düzeltilmiştir.

Yüz yüze yapılan görüşmelerde, ad ve soyad bildiriminin bir tedirginlik yarattığı görülmüş, bu nedenle bazı akademisyenler görüşmeyi kabul etmemişlerdir. Görüşmeyi kabul edenlerin de verdikleri cevaplarda temkinli davrandıkları gözlemlenmiştir. Bu nedenle görüşmelerde ses kaydı alınamamıştır.

Proje sürecinde, önemli bir sorun da yönetmelikler ve uygulamalardan kaynaklı olarak bütçe kullanımının belli kalemler doğrultusunda harcanması zorunluluğudur. Özellikle proje yürütücülerinin dışındaki araştırmacıların (toplantılara tek başına katılırsalar dahi), uçakla yolluk giderleri karşılanmamaktadır. Bu yüzden bütçede ödenek bulunmasına karşılık, araştırmacılar yol giderlerinin belli bir bölümünü kendileri karşılamışlardır. Bu noktada çok katılımlı üniversitelerin ortak projelerinde, ortak bir havuzun oluşturulması ve giderlerin buradan karşılanması bu sıkıntılardan önüne geçebilecektir. Bu konuda İTÜ, projenin her aşamasında ortak üniversitelere destek vermiştir.

Projenin “Kadın” merkezli olmasından kaynaklı herhangi bir kurumsal engelleme ile karşılaşılması, aksine olumlu bulunmuştur. Son söz olarak, çok üniversiteli ve geniş kapsamlı bir projenin ortağı olmaktan büyük keyif ve mutluluk duymaktayız. Çalışmanın çok verimli geçtiğini düşünmekte ve bu fırsatı bize sağladığı için İTÜ'ye teşekkür etmekteyiz.

Kocaeli Üniversitesi

Araştırmanın anket aşamasında, akademisyenlere e-posta yoluyla ulaşılmaya çalışılmış ancak beklenen ilgi görülemedi. Daha sonra rektörlüğün desteğiyle anket bağlantısı üniversitenin ana sayfasında yayımlanmış, akademisyenlere toplu e-posta yoluyla ulaştırılmış, proje ekibi akademisyenlerle birebir irtibata geçilerek 346 akademisyenin katılımıyla anket süreci tamamlanmıştır.

On dokuz kişiyle yüz yüze derinlemesine görüşme yapılmış, ancak üç görüşme verilerin toparlanması noktasında yetersiz görüldüğünden elenerek on altı görüşme analize dâhil edilmiştir. Derinlemesine yüz yüze görüşmeler sırasında karşılaşılan sıkıntılardan başında görüşmeyi kabul edecek akademisyenlere ulaşmak gelmiştir. Görüşme talebinin geri çevrilme nedenleri olarak zaman yetersizliği, görüşme yapacak olmaktan ve görüşmelerin kayıt altına alınacak olmasından doğan tedirginlik, konuyu önemsememe gibi etkenler sıralanabilir. Karşılaşılan diğer bir engel ise görüşme yapmayı kabul eden akademisyenlerin randevu günü ve saatinde görüşmeyi ertelemeleri ya da iptal etmeleri olmuş, bu durum da yüz yüze görüşmelerin tamamlanma süresini uzatmıştır. Bu konuda bir diğer etken ise görüşmelerin gelen telefon, öğrenci, duygusal yoğunlaşma nedeniyle verilen tepkiler, idari amir tarafından çağırılma gibi nedenlerle bölünmesi olmuştur. Yüz yüze görüşmeyi kabul eden akademisyenlerin bazıları görüşmenin kaydedilmesinden rahatsız olmakla birlikte kimliklerin gizli tutulacağını öğrendikten sonra rahatlayarak görüşmeye katılmışlardır.

Görüşmenin kayıt dışı kısmında görüşmecilerin çok daha rahat oldukları ve kendilerini daha net ifade ettikleri, içselleştirilen ayrımcılığın kayıt içi ve kayıt dışı ifadelerdeki çelişkilerde açığa çıktığı gözlemlenmiştir. Örneğin, kayıt içi görüşmede kadına karşı bir ayrımcılığın olmadığını söyleyen görüşmeci, kayıt dışı görüşme esnasında “Koymuşlar oraya iki kadın, beceremiyorlar tabii ki!” ifadesini kullanmıştır. Bu duruma başka bir örnek ise 2547 sayılı kanunun 33/a maddesine göre istihdam edilen bir araştırma görevlisinin, kurumsal anlamda bir ayrımcılık yaşamadığını ifade ettikten sonra “İyi ki 33/a'yım, iş sorunu yaşamıyorum” ifadesini kullanmasıdır. Bu bağlamda, yapılan görüşmelerin sadece kayıt içi kısmının değil, görüşmecinin kayıt dışı kısımdaki yorumları ve ifadeleri ile birlikte ele alınması önerilebilir.

Yıldız Teknik Üniversitesi

YTÜ'nün akademik personeline ilişkin cinsiyete dayalı verilerine ulaşılmasında Personel Daire Başkanlığı'nın desteği büyük olmuştur. Ancak bu bilgilere ulaşmak için uzunca bir yazışma sürecinin gerektiğini belirtmek önemlidir. Ayrıca kimi zaman verilerin elektronik ortamda değil de, basılı olarak verilmesi, verilerin işlenmesi sürecinde fazladan bir iş yüküne

neden olmuştur. Araştırma süreci, üniversitelerde cinsiyete dayalı verilerin şeffaflığı ve kolay ulaşılabilirliği konusunda önemli eksikliklerin olduğunu da göstermiştir. Örneğin, kadın idareci sayılarının bilgisine ulaşabilmek için, araştırmacının YTÜ Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenen bir araştırma olduğuna ilişkin bilgileri sunmanın gerekliliğiyle karşılaşmıştır. Oysa bu tür verilerin herkesçe izlenebilir ve şeffaf olması üniversitelerde cinsiyet eşitliği politikalarının oluşturulabilmesi için elzem görünmektedir.

YTÜ'de geçerli anket sayısı 134'tür. Öncelikle üniversitedeki tüm akademik personele toplu e-posta gönderilmesi için bir dizi izin alınmış ve yazışma yürütülmüştür. Bu ise, anketlerin yürütülmesi konusunda gecikmelere neden olmuştur. Ayrıca anketlerin üniversitenin genel e-posta hesabından değil, araştırmacılardan gönderilen mesajlar olmasında ısrar edilmesi de birkaç açıdan önem taşımaktadır. Öncelikle, araştırma etiği ve gizlilik ilkeleri nedeniyle bu tür bir biçimi doğru olmadığı düşünülmüştür. Böyle genel bir adresten gönderilecek mesaj, yanıtlayacak kişiler açısından caydırıcı olabileme niteliği taşımaktadır. Üstelik akademik hayata ilişkin kişisel soruların bulunduğu bir anketin, böyle bir birim tarafından gönderilmesi hatalı olabileceği öngörülmüştür. Sonuçta bir dizi izin ve yazışma sonrasında ankete ulaşılacak linkin, Bilgi İşlem tarafından proje yürütücüsünün adıyla gönderilmesi sağlanmıştır. Anketin gönderilmesini takip eden süreçte ise, anketlerin üniversitenin ilgili biriminden topluca gönderilmesi pek çok akademisyenin üniversite adı uzantılı eposta adreslerini etkin bir şekilde kullanmaması nedeniyle geri dönüşlerde eksikliklere neden olmuştur. Bu amaçla tek tek dekanlık sekreterliklerine e-postalar gönderilerek, araştırma anketinin akademik personele ulaştırması konusunda yardım istenmiştir. Yalnızca birkaç fakültede bu yolla adres listesine ulaşabilmiş; diğer fakülteler için, internet üzerinden tek tek adresler taranarak, ikinci kez araştırmacılar tarafından gönderilmeye çalışılmıştır. Nihayetinde anketi yanıtlayanların sayısı ancak 128'e ulaşabilmiş ve 128 geri dönüş üzerinden değerlendirildiğinde, anketi daha çok doktora yapan ve doktorasını tamamlamış araştırma görevlilerinin doldurduğu görülmüştür. Bu grubun payı %45 olup üniversite genelinde araştırma görevlilerinin toplam akademik personelin %34'ünü oluşturduğu düşünülürse hayli ilginçtir. Ankete katılanlar arasında profesör ve yardımcı doçentler daha az temsil edilmiş durumdadır. YTÜ'deki cinsiyet dağılımına baktığımızda, %61'inin erkek, %39'unun kadın olduğunu görülmekle beraber anketi yanıtlayanların ise yarısı kadın, yarısı erkektir. Dolayısıyla ankete kadın akademisyenler daha fazla ilgi gösterdiği ve bu konuda bilgilendirme isteklerinin daha fazla hissettirdiklerini düşünmek mümkündür.

Üniversitemizdeki derinlemesine görüşmelerin yürütülmesine ilişkin en temel engel, yoğun öğretim ve araştırma faaliyetleri içerisindeki akademisyenlerde randevu alma konusunda yaşanan güçlükler olmuştur. Kimi kez bir görüşmeci ile defalarca yeniden görüşme tarihi saptanmasına, kimi zaman da planlanan görüşmelerin son anda iptal edilmesine karşın 3 aylık süre içerisinde tüm görüşmeler tamamlanmıştır. Görüşmeler farklı akademik unvanlardan akademisyenlerle yürütülmüş; proje çerçevesinde diğer üniversite ekipleriyle belirlenen ortak strateji çerçevesinde 2 kadın, 2 erkek olmak üzere A, B, C ve D düzey tüm kadrolardan toplam 8 kadın ve 8 erkek akademisyen ile görüşülmüştür. Derinlemesine görüşmelerde, soru kataloğuna sadık kalmakla birlikte, kimi görüşmelerde görüşme sorularının ötesine geçen uzun sohbetler de yaşanmıştır. Bu sohbetler, derinlemesine bir görüşmeden beklenebileceği üzere özellikle araştırmacının derinleştirilmesinde büyük bir katkı sağlamıştır. Ancak özellikle ev ve iş hayatı dengesine ilişkin sorularda bazı akademisyenlerin, evin dünyasına, temizlik, yemek, ütü, çocuk bakımı gibi ev işlerine ilişkin detayların sorulmasından rahatsızlık duyduğu gözlemlenmiştir. Özellikle bu işlere doğrudan katılımı olmayan erkek akademisyenlerden bazılarının, kimi sorular karşısında alaycı bir tutum takındıkları gözlemlenmiştir. Ancak bu tutum ve tepkilerin de araştırmamızın bir sınırlılığı olmaktan çok, önemli verilerinden biri olduğu belirtilmelidir.

5

Üniversitelerdeki Nicel Verilerin Toplumsal Cinsiyete Göre Karşılaştırmalı Analizi

Üniversitelerdeki Nicel Verilerin Toplumsal Cinsiyete Göre Karşılaştırmalı Analizi

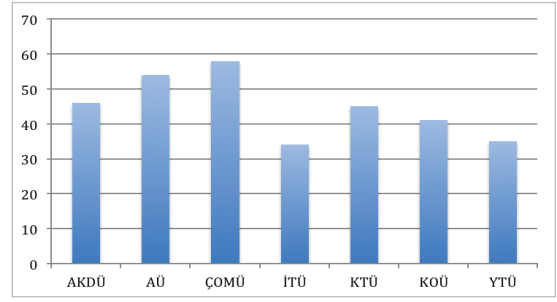
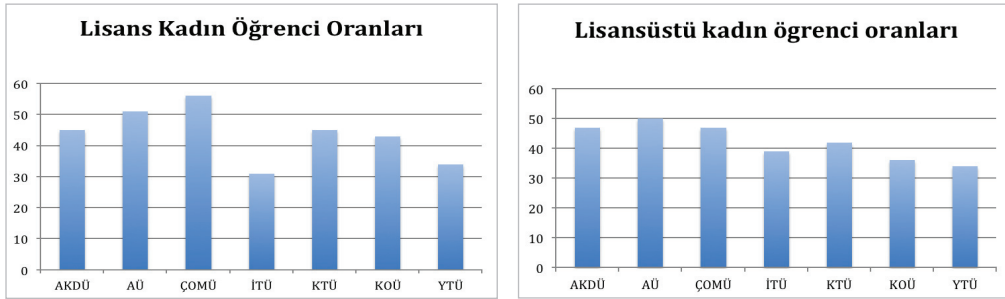
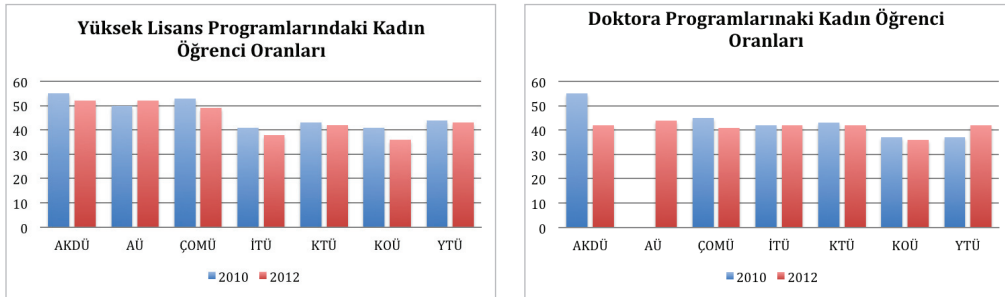
Bu çalışmanın ilk bölümünü oluşturan istatistiksel verilerin analizi yedi üniversiteden sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır. Üniversitelerin verileri kendi Personel Daire Başkanlıkları ve Öğrenci İşleri Daire Başkanlıklarından sağlanmıştır. Toplanan verilerin ana başlıkları tüm eğitim-öğretim düzeylerindeki (lisans, yüksek lisans, doktora) toplam öğrenci sayıları ve fakültelere dağılımı, kadın ve erkek öğretim elemanı toplam sayıları ve fakültelere dağılımı, üniversite yönetiminde görev alan kadınların sayıları olarak sıralanabilir. Üniversitelerin buldukları ekonomik, sosyal ve kültürel ortamların etkileri yanında üniversitelerin kuruluş tarihleri, eğitim verdikleri alanlar ve büyüklükleri de öğrenci ve öğretim üyesi profillerinde farklılıklar yaratmaktadır. Bu farklılıkların yorumuna aşağıda daha ayrıntılı yer verilecektir.

5.1 Öğrenci Sayı ve Oranları

Toplam öğrenci sayıları dikkate alındığında katılımcı üniversiteler (**Tablo 7**'den de görüldüğü gibi) büyüklüklerine göre şöyle sıralanmaktadır: Kocaeli Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Kadın öğrenci oranlarına bakıldığında (**Şekil 17**) üniversiteler, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi başta olmak üzere Ankara Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi olarak sıralanmaktadır. Burada daha çok eğitim verilen alanlara bağlı bir gruplanma gözlenmektedir. Mühendislik ve Fen Bilimlerine odaklanmış üniversitelerde kadın öğrenci sayısı %35 dolayında iken sosyal bilimler ve yaşam bilimlerini de içeren üniversitelerde kadın öğrenci oranı %55'e kadar çıkmaktadır. Bölgesel farklılıkların kadın öğrenci oranlarına fazla etki etmediği izlenimi edinilmiştir.

Tablo 7: Üniversitelerdeki Kadın ve Erkek Öğrenci Sayıları, 2012

	Kadın	Erkek	Toplam
AKDÜ	11451	13045	24496
AÜ	28418	24323	52741
ÇOMÜ	11682	9612	20049
İTÜ	10326	20393	30719
KTÜ	18635	22969	41604
KOÜ	27010	38746	65756
YTÜ	9331	17102	26433

Şekil 17: Üniversitelerdeki Kadın Öğrenci Oranları, 2012**Şekil 18:** Üniversitelerdeki Lisans ve Lisansüstü Kadın Öğrenci Oranları, 2012**Şekil 19:** Üniversitelerin Yüksek Lisans ve Doktora Programlarındaki Kadın Öğrenci Oranları, 2010-2012

Şekil 18 ve 19'dan hareketle, öğrencilerin lisans, yüksek lisans, doktora düzeylerine dağılımına bakıldığında Akdeniz Üniversitesi'nde yüksek lisans ve doktora düzeyinde 2010 yılında %55 olan kadın öğrenci oranları 2012'de azalma eğilimi göstermiş ve sırası ile %52 ve %42 oranlarına düşmüştür. Ankara Üniversitesi'nin 2010 doktora programı verilerine ulaşılammış olmakla beraber 2012'de yüksek lisans kadın öğrenci oranları %53 iken, doktorada bu oran %44'tür. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde de benzeri bir eğilim gözlenmekte olup, 2010 yılında %52.5 ve %44.5 olan yüksek lisans ve doktora programlarındaki kadın öğrenci oranları 2012'de %49.3 ve %40.7'ye gerilemiştir. İstanbul Teknik Üniversitesi'nde 2010 yılında %41 ve %42 olan yüksek lisans ve doktora kadın öğrenci oranları 2012 yılında %38 ve %42 olarak saptanmıştır. Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde %43 olan yüksek lisans ve doktora kadın öğrenci oranı 2012 yılında %42'ye gerilemiştir. Kocaeli Üniversitesi'nde de yine benzer bir düşüş yaşanmış ve yüksek lisans ve doktora düzeyinde 2010 yılında %41 ve %37 olan oranlar 2012 yılında her iki kademede %36'ya düşmüştür. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde ise, 2010 yılında %44 ve %37 olan yüksek lisans ve doktora düzeyinde kadın öğrenci oranlarının 2012'de %43 ve %42

oranlarında olduğu saptanmıştır. Genel eğilim olarak, üniversitelerde yüksek lisans ve doktora kadın öğrenci oranlarında gerileme kaydedilmesi, sürecin akademik düzeye yansiyabilecek olumsuz etkiler yaratabileceği kanısını uyandırmış olup; bu eğilimde ne tür etmenlerin katkısı bulunduğu konusunda kapsamlı araştırmaların gerekliliğini işaret etmektedir.

Diğer taraftan yüksek lisans öğretimindeki kadın öğrenci oranlarında, Ankara Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi en yüksek değerlere ulaşırken daha uzun bir geçmişe sahip olan İstanbul Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi gibi kuruluşlarda bu değerler %40 dolayına odaklanmaktadır. Bu eğilim, 2012 yılı için de geçerlidir. Doktora öğrenci oranlarına bakıldığında yine Ankara Üniversitesi %44 ile en yüksek orana sahipken, diğer üniversiteler %36-%42 aralığında yer almaktadırlar. Kadın oranlarının yükselmesini tetikleyen uygulamaların anlaşılması açısından söz konusu üniversitelerin mercek altına alınması başka bir araştırma konusu oluşturmaktadır.

Öğrencilerin fakülterle dağılımında da önemli eğilimler ortaya çıkmaktadır⁶. AKDÜ'de kadın öğrenci oranlarının en yüksek olduğu beş fakülte: Eğitim, Fen, Edebiyat, İlahiyat ve Hukuk Fakülteleri olarak sıralanmaktadır. AÜ'de ilk beş fakülte: Sağlık Bilimleri, İlahiyat, Eğitim Bilimleri, Fen ve Hukuk Fakülteleridir. ÇOMÜ'de ilk beş fakülte: Eğitim, İlahiyat, İdari Bilimler, Fen Edebiyat ve Güzel Sanatlar olarak sıralanmaktadır. İTÜ'deki ilk beş fakülte: Tekstil Teknolojileri ve Tasarımı, Mimarlık, Fen-Edebiyat, Kimya Metalürji ve İşletme Fakülteleri olarak sıralanmaktadır. KOÜ'de ilk beşe giren fakülteler: Mimarlık ve Tasarım, Fen-Edebiyat, Diş hekimliği, Güzel Sanatlar Fakülteleridir. KTÜ'de ilk beşe giren fakülteler: Mimarlık, Güzel sanatlar, Eğitim, Eczacılık ve Diş hekimliği olarak sıralanmaktadır. YTÜ'de ilk beş fakülte: Fen-Edebiyat, Mimarlık, Eğitim, Kimya Metalürji ve Sanat ve Tasarım Fakülteleri olarak sıralanmaktadır.

Bütün bu sonuçlara bakıldığında, kadın öğrencilerin daha çok belli disiplinlere odaklandığı anlaşılmaktadır. Toplanan veriler, toplumda yerleşmiş kültürel beklentilerin kız öğrencileri bazı alanlara gitmeye niyetlendirmedeğini ya da kimi alanlardan uzak tuttuğunu, sonuç olarak da üniversitemizde "yatay ayrımcılığın" yaygın bir sorun olduğunu göstermektedir. Benzeri eğilimlerin AB ülkelerinde de gözlemlenmesi, bizi AB ülkeleri ile kıyaslarken ümitlendirse bile, mevcut oranların düzgün dağılımını sağlayacak önlemlerin alınmasını gerektirmektedir.

5.2 Akademik Personel Sayı ve Oranları

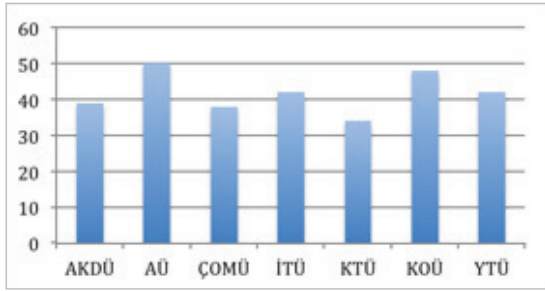
Üniversitelerdeki kadın öğretim elemanı sayıları ve toplam oranları **Tablo 8** ve **Şekil 20**'de görülmektedir. Bu bölümde önce akademik kariyerde dikey ayrımcılık ile ilgili analizlere yer verilecektir. Bu bağlamda veriler incelendiğinde, kadın öğretim elemanı oranının Ankara Üniversitesi'nde %50 oranına ulaştığı görülmekte olup, cumhuriyetin bu ilk üniversitesinde kadın erkek oranlarının eşitlenmesine götüren stratejileri ve sonuçlarını ayrıntılı incelemenin gerekli olduğu kanaatine varılmıştır. "İyi örnek" olarak nitelenebilecek bu durumun anketler ve görüşmelerde ortaya çıkan güçlü ve zayıf yönlerini ileride analiz etmeye çalışacağız. Eşitlik oranları sıralamasında, ikinci üniversite %48 oranıyla Kocaeli Üniversitesi'dir. Bu, üniversitemizin göreceli olarak daha genç bir kurum olmasına karşın yüksek bir kadın öğretim üyesi profiline sahip olması üniversitede uygulanan politikaların ve özellikle iki dönemdir sahip olduğu "kadın rektör"ün varlığı ile ilişkilendirilebilir. Gerek Ankara Üniversitesi gerekse Kocaeli Üniversitesi genel üniversite tanımına uyan ve her ikisi de kadın öğretim elemanlarının yoğunlaştığı yaşam bilimleri fakültelerine sahip olan üniversitelerimizdir.

Bu sıralamada (**Şekil 20**) üçüncü üniversite %45 oranı ile İstanbul Teknik Üniversitesi'dir. Bu oran sadece Türkiye'de değil dünyada teknik üniversiteler arasında İstanbul Teknik Üniversitesi özel bir konuma taşımaktadır. İstanbul Teknik Üniversitesi'ni %42 oranı ile Yıldız Teknik Üniversitesi izlemektedir. Ancak bir teknik üniversite olmasına karşın Yıldız Teknik Üniversitesi, Tıp Fakültesi hariç geniş bir yelpazede eğitim vermektedir. Bu grubun arkasından Akdeniz Üniversitesi %39, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi %38 ve Karadeniz Teknik Üniversitesi %34'le ayrı bir grup oluşturmaktadırlar. Bu gruptaki üniversiteler Tıp Fakültelerine sahip olan genel üniversitelerdir. Buna rağmen, söz konusu üniversitelerde kadın temsilinin az olması çeşitli etmenlerin karşılaştırılmasını gerektirmektedir. Ankara ve Kocaeli Üniversiteleri ile İstanbul Teknik ve Yıldız Teknik Üniversiteleri metropollerde ve çevresinde kurulmuş olup kadın öğrencilerin daha fazla tercih ettiği yaşam koşullarını yansıtmakta olabilir mi?

6 Öğrencilerin fakülterle göre dağılımı Ek 1'de sunulmuştur.

Tablo 8: Öğretim Elemanları Sayıları, 2010-2012

	2010				2012			
	K	E	T	%K	K	E	T	%K
AKDÜ	483	744	1227	39	522	882	1344	39
AÜ	1386	1530	2916	48	1418	1497	2915	49
ÇOMÜ	353	570	923	38	558	913	1471	38
İTÜ	734	1077	1811	41	764	1057	1821	42
KTÜ	381	822	1203	32	452	871	1323	34
KOÜ	820	1061	1881	44	941	1025	1966	48
YTÜ	577	698	1275	45	568	782	1350	42

Şekil 20: Üniversitelerdeki Kadın Akademik Personel Oranları, 2012**Tablo 9⁷:** Üniversitelerde Düzeylere Göre Kadın Akademik Personel Oranları, 2012

	A	B	C	D
AKDÜ	24	36	38	49
AÜ	39	51	49	59
ÇOMÜ	10	29	33	47
İTÜ	35	41	42	46
KTÜ	13	36	46	37
KOÜ	33	41	49	49
YTÜ	37	39	43	46

Akademik kadronun farklı konumlara göre dağılımı incelendiğinde yine AÜ %39 oranı ile profesör kadrolarında başı çekmektedir. Bu üniversitemizi gene %37 ile YTÜ, %35 ile İTÜ ve %33 oranı ile KOÜ izlemektedir. AKDÜ %24, KTÜ %13 ve ÇOMÜ %10 ile ikinci grubu oluşturmaktadır. Toplam öğretim üyesindeki gruplanma aynı şekilde profesör kadrolarına da yansımaktadır (Tablo 9).

Doçent kadrolarına bakacak olursak AÜ %51, İTÜ %41, KOÜ %41 ve YTÜ %39 oranları ile gruplanırken, Akdeniz %36, KTÜ %36 ve ÇOMÜ %29 oranları ile ikinci grubu oluşturmaktadır. Buradaki önemli nokta, ikinci grup olarak Anadolu'nun üç bölgesinde yer alan bu üniversitelerde profesör oranlarından çok daha yukarıda doçent oranlarının bulunmasıdır. Doçent kadrolarındaki yüksek oran, ilerde bu üniversitelerde profesör oranlarının da artacağına işaretini vermektedir.

Yardımcı doçent kadroları incelendiğinde ise Ankara ve Kocaeli Üniversiteleri %49 oranı ile başta yer alırken bu üniversiteleri %46 oranı ile Karadeniz Teknik, %43 oranı ile Yıldız Teknik, %42 oranı ile İstanbul Teknik Üniversiteleri izlemektedir. Akdeniz Üniversitesi, %38 ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi %33 oranları ile yine ikinci grubu oluşturmaktadır. Buradaki önemli veri Karadeniz Teknik Üniversitesi'nin yardımcı doçent kadrolarında yapmış olduğu atılımdır.

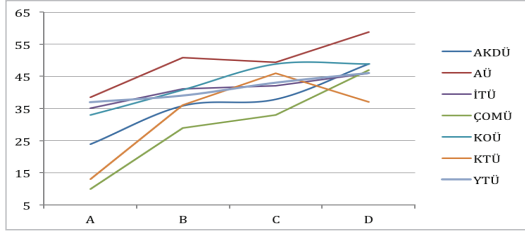
Araştırma görevlisi kadroları incelendiğinde, AÜ %59 oranı ile başta yer almakta, bu üniversitemizi %49 oranı ile AKDÜ ve KOÜ, %46 oranı ile İTÜ ve YTÜ izlemektedir. KTÜ ise %37 oranı ile araştırma görevliliği düzeyinde kadın oranının en düşük olduğu üniversitedir. KTÜ, bu tabloda araştırma görevlisi oranı yardımcı doçent oranından az olan tek üniversitedir.

Dikeyde, üniversiteleri kadrolara bağlı olarak karşılaştırırken diğer taraftan yatayda da bu üniversitelerdeki kadın öğretim elemanı oranının yükseltilmesinde "cam tavan" engelinin bulunma olasılığı da tartışılmalıdır.

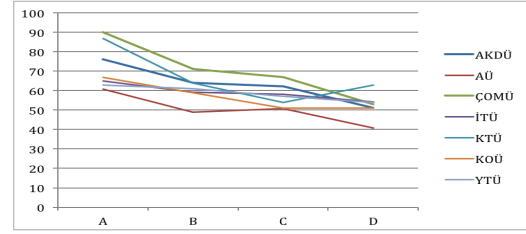
Düzeylere göre kadın akademik personel oranları incelendiğinde Akdeniz Üniversitesi'nde %49 oranı ile başlayan araştırma görevlileri, yardımcı doçente %38'e, doçent düzeyinde %36'ya ve profesörde ise %24'e inmektedir. Bu üniversitede, %25 gibi bir kayıpla profesör kadrolarına ulaşılmaktadır.

7 A, B, C ve D düzeyleri sırasıyla Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent ve Araştırma Görevlisi seviyelerine tekabül etmektedir.

Şekil 21: Kadın Akademik Personelin Düzeylere Göre Dağılımı



Şekil 22: Erkek Akademik Personelin Düzeylere Göre Dağılımı



Ankara Üniversitesi, %59 gibi bir rekorla araştırma görevlisi kadrolarına sahipken bu oran yardımcı doçentlikte %49'a, doçentlikte %51'e ve profesörlerde ise %39'a düşmektedir. Her aşamadaki, rekor düzeyde temsile karşın bu üniversitemizde araştırma görevliliğinden profesörlüğe uzanan akademik ilerlemelerde %20 gibi bir kayıp olduğu gözlenmektedir.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde, %47 ile araştırma görevliliği oranı, yardımcı doçentlerde %33'e, doçentlerde %29'a ve profesörlerde ise %10'a inmektedir. Burada %37 gibi bir kayıp olduğu söylenebilir ancak bu üniversitenin görece yeni kurulmuş olması bu yargının tam olarak doğru olmadığını da bir anlamda ortaya koymaktadır. Bununla birlikte başka üniversitelerden ÇOMÜ'ye transfer olan öğretim üyelerinde erkek oranının çok yüksek olması üniversiteler arası kadro hareketliliğinde de erkek akademisyenlerin fazlalığına işaret etmektedir.

İstanbul Teknik Üniversitesi'nde, %46 ile başlayan araştırma görevliliği oranı, %42 ile yardımcı doçente, %41 ile doçente ve %35 ile profesöre ulaşmaktadır. Akademik kariyer sürecinde %11 oranında bir kayıp, bu üniversitede "cam tavan" etkisinin görece az olduğunu göstermektedir.

Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde, %37 ile başlayan araştırma görevliliği oranı yardımcı doçent düzeyinde %46'ya çıkmakta, doçent düzeyinde ise tekrar düşerek %36 değerine gerilemekte ve profesör düzeyinde önemli bir düşüşle %13'e inmektedir. Bu iniş ve çıkışlarla radikal düşüşlerin nedenleri ayrı bir araştırma konusudur. Akademik yükseltmelerdeki kayıp oranı %24'tür.

Kocaeli Üniversitesi, %49'luk bir oranla araştırma görevliliğine başlarken bu oran yardımcı doçent düzeyinde sabit kalarak %49 olarak gerçekleşmekte, doçent düzeyinde %41'e, profesör düzeyinde ise %33'e düşmektedir. Akademik ilerlemelerde kayıp oranı %16'dır.

Yıldız Teknik Üniversitesi, %46 araştırma görevliliği oranı ile başlamakta ve bu oran yardımcı doçente %34'e, doçente %39'a ve profesör düzeyinde ise %37'ye inmektedir. Akademik ilerleme süreçlerinde kayıp %9'dur.

Genel olarak "cam tavan" engelini incelediğimizde İTÜ ve YTÜ'nün en az "cam tavan" engeline sahip üniversiteler oldukları görülmektedir. Bu gruba %16 oranı ile KOÜ de dahil edilebilir. İkinci grupta AÜ %20, KTÜ %24 ve AKDÜ %25 ile yer almaktadır. Üçüncü grupta ÇOMÜ %37 oranı ile akademik ilerleme süreçlerinde en fazla kayıp yaşanan bir üniversite olarak ortaya çıkmaktadır.

5.3 Kadın Öğretim Elemanları Toplamının Alanlara Göre Dağılımı

Öğretim elemanlarının farklı dallara dağılımında belli alanlarda yoğunlaşma olduğu bilinmektedir. Bu yoğunlaşma aynı zamanda kız öğrencilerin de yoğunlaştığı alanlarla büyük ölçüde örtüşmektedir⁸.

AKDÜ'de kadın öğretim üyelerinin yoğunlaştığı ilk beş fakülte sıraları 2010 ve 2012 arasında farklılaşsa bile aynı kalmaktadır. Bu fakülteler, 2012 sıralamasına göre; Güzel Sanatlar, İktisadi ve İdari Bilimler, İletişim, Eğitim ve Tıp Fakülteleridir. AÜ'de ise, 2012 yılı itibarıyla kadın öğretim elemanı temsiline ilk beş sıradaki fakülteler: Sağlık Bilimleri, Eczacılık, Eğitim Bilimleri,

8 Öğretim Elemanlarının fakültelere göre dağılımı Ek 2'de gösterilmektedir.

İletişim ve Diş Hekimliği Fakülteleridir. ÇOMÜ’de toplam 9 fakülte bulunmakla beraber kadın temsili açısından ilk 4 fakülte şöyle sıralanmaktadır: Tıp, Fen Edebiyat, Eğitim, Mühendislik ve Mimarlık. Bu fakülteleri İktisadi ve İdari Bilimler ve Güzel Sanatlar Fakülteleri eşit oranlarla takip etmektedir. Buna karşın, kadın öğretim elemanı sayısının en az olduğu iki fakülte Su Ürünleri ve İlahiyat Fakülteleridir.

İTÜ’de kadın öğretim üyelerinin önemli oranlarda temsil edildiği 5 fakülte; Tekstil Teknolojileri ve Tasarımı, Mimarlık, Fen-Edebiyat, İşletme ve Kimya Metalürji Fakülteleridir. 1995 yılından beri UNICAFE projesi nedeniyle kapsamlı verilerin kaydedilmiş olması İTÜ’de değişimin gözlenmesine de olanak vermektedir. Örneğin; Mimarlık Fakültesi’nde 1995’te %51 olan kadın öğretim elemanı oranı yıllar boyu kararlı bir şekilde artarak 2012’de %67’ye ulaşmış bulunmaktadır. Burada “cam tavan” göstergesinden söz etmek gerekmektedir. Bir önceki bölümde AB ülkelerine oranla Türkiye’de bu göstergenin minimumda olduğu belirtilmişti. Bu gösterge “1”den küçükse kadınların oranı erkeklerden daha yüksek anlamını taşımaktadır. Eğer gösterge “1”den büyükse o zaman erkek oranı kadın oranından büyük demektir. İTÜ’de 550’den fazla kadın öğretim elemanının bulunduğu ilk üç fakülte: Tekstil Teknolojileri ve Tasarımı, Mimarlık ve Fen Edebiyat Fakülteridir.

Kadın öğretim elemanı oranları yüksek olan fakülteler dikkate alınmaya devam edildiğinde; KTÜ’de ilk beş fakülte şöyle sıralanmaktadır: Sağlık Bilimleri, Mimarlık, Eczacılık, İletişim ve Diş Hekimliği Fakülteleridir. KOÜ’deki ilk beş fakülte ise Diş hekimliği, Mimarlık ve Tasarım, İletişim, aynı oranla dördüncü sırada Tıp ve Hukuk ve beşinci sırada ise yine aynı oranlarla Fen-Edebiyat ve Eğitim Fakülteleridir YTÜ’de kadın öğretim elemanı temsiline yüksek olduğu ilk beş fakülte 2010 ve 2012 yıllarında aynı olup şöyle sıralanabilir: Fen-Edebiyat, Mimarlık, Kimya-Metalürji, İktisadi ve İdari Bilimler ve İnşaat Fakülteleri.

Kadın öğretim elemanlarının yoğunlaştığı alanlar incelendiğinde genelde Mimarlık, Tasarım, Sağlık Bilimleri, Fen-Edebiyat, Kimya-Metalürji, Diş Hekimliği, Eczacılık, Tıp, Hukuk ve İşletme gibi alanlar dikkati çekmektedir. Bu alanlarda kadın öğretim üyelerinin %50’yi geçen oranlarda yoğunlaşmasının nedenleri, gelecekte doğabilecek senaryolar için ayrı bir araştırmanın konusu olmalıdır. Diğer taraftan katılımcı üniversitelerde kadın oranının en az olduğu fakültelerde de benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örneğin Ankara Üniversitesi’nde İlahiyat Fakültesi %17 ile en düşük kadın öğretim elemanı oranına sahipken %30’lar dolayında bir oranla kadın öğretim elemanları Mühendislik, Veteriner ve Ziraat Fakültelerinde temsil edilmektedirler. Akdeniz Üniversitesi’nde ise, %7 ile İlahiyat fakültesi en düşük orana sahip iken %15 ile Hukuk ve %21 ile Ziraat Fakülteleri üçüncü en düşük değere sahip bulunmaktadır. İstanbul Teknik Üniversitesi’nde ise Makine Fakültesi %13 ile en az kadın öğretim elemanına sahip fakülte olarak ortaya çıkmakta, Kocaeli Üniversitesi’nde de Teknoloji Fakültesi %8 gibi bir oran ile en düşük orana sahip bulunmaktadır.

Bütün bu veriler çerçevesinde, kadın öğretim elemanlarının farklı bilim dallarına düzgün dağılmadığını ve yatay olarak AB ülkelerindeki gibi asimetrik bir dağılım ortaya çıktığını görmekteyiz.

5.4 Yönetime Katılım

Üniversitelerimizde kadın temsili göreceli olarak yüksek ve özellikle kariyerde yükseltme aşamalarında “cam tavan” etkisi Avrupa ülkelerine göre en az değere sahip olmasına karşın çok az sayıda kadın üniversite yöneticisine sahip olduğumuz bilinmektedir. Halen Türkiye’de sayısı sıklıkla değişimle birlikte 170 civarında üniversite bulunmaktadır. 2013 Ocak ayı itibarıyla bu üniversitelerimizdeki kadın rektörlerin sayısı 12, kadın rektör yardımcılarının sayısı 18 ve kadın dekanların sayısı 96’dır. u sayıların yüksek öğretimimizde var olan yüksek kadın akademisyen oranını yansıtmadığı açıkça görülmektedir. Projemizin ortak üniversitelerinde de durum farklı değildir⁹.

Akdeniz Üniversitesi’nde, yönetim düzeyinde 2010 ve 2012 yılları karşılaştırıldığında bölüm başkanlıklarında %30’dan %20’ye, dekan yardımcılığında %23’ten %36’ya, dekanlık için %8’den %7’ye, rektör yardımcılığında %33’ten %0’a, üniversite yönetim kurulunda %6’dan %9’a, senatoda ise %14’ten %15’e bir değişim gözlenmektedir. Dekan yardımcılarındaki artış ve rektör yardımcılığındaki azalma dışında son iki yıl içinde yönetimde kadın oranlarında önemli bir gelişme kaydedilmemiştir. Halen 21 bölüm başkanı, 8 dekan yardımcısı, 1 dekan, 2 yönetim kurulu üyesi ve 10 senato üyesi kadındır. Değişim süreçlerinin daha uzun dönemler için izlenmesi etkili uygulamaların geliştirilmesi açısından bir başlangıç noktası olacaktır.

9 Yönetim mekanizmalarına dair detaylı tablo ve grafikler Ek 3’te sunulmuştur.

Ankara Üniversitesi, 1980 öncesinde seçimle gelen ilk kadın rektöre -Prof. Dr. Türkan Akyol- sahip üniversitemiz olmakla birlikte bu başlangıcı sonraki yıllarda sürdürmemiştir. 2012 itibarıyla, dört rektör yardımcısından birisi kadın akademisyendir. Rektör danışmanlığı gibi işleyen 23 koordinatörden 10'u kadınlardan oluşmaktadır. Üniversitenin politika belirleme ve uygulama kurulları olan yönetim kurulu ve senatoda da kadın akademisyenler yer almakla birlikte kadın akademisyenlerin üniversitedeki güçlü varlıklarına denk bir biçimde yönetici konumlarında yer almadıkları görülmektedir. Toplam 22 kişi olan yönetim kurulunda sadece 4 kadın bulunurken akademik bir kurul olan senatoda ise toplam 54 kişiden sadece 14 kadın bulunmaktadır.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde 2010 ve 2012 yılları arasında rektör yardımcılarında pozitif bir değişim olmuş ve 1 kadın rektör yardımcısı atanmıştır (%33 artış anlamında). Her iki dönemde de dekanların ve enstitü müdürlerinin tamamı erkek öğretim üyesidir. Dekan yardımcılarında sayı 6'dan 3'e (%34'den %14.3'e) inmiştir. Üniversite yönetim kurulunda 2010 yılında hiç kadın temsilci yokken 2012 yılında 2 kadın öğretim üyesi bulunmaktadır. Senatoda 2010 yılında 2 kadın öğretim üyesi varken bu sayı 2012'de 5'e yükselmiştir. Fakülte düzeyindeki kurullarda yönetim kurulunda %17.5'ten %18.2'ye bir artış, fakülte kurulunda ise %15.6'dan %15.7'ye bir değişim gözlenmiştir. Araştırma Uygulama Merkezlerinde müdür sayısı 8'den 4'e düşmüş ve rektör danışmanları arasına ancak bir kadın öğretim üyesi 2012 yılında girmeyi başarabilmiştir. Bu tablo ile ÇOMÜ'de kadınların yönetim kademelerinde gereken düzeyde temsil edilmediği anlaşılmaktadır.

İstanbul Teknik Üniversitesi 240 yıllık tarihinde bir teknik üniversite olarak 1992 yılında ilk kadın rektör yardımcısını, 1996 yılında ise ilk kadın rektörü seçmiştir. 1996-2004 yılları arasında rektörlük yapan kadın rektör, İTÜ tarihinde üst üste iki dönem seçilerek atanan tek rektördür. İTÜ'de 2006-2008 yılları arasında yürütülen UNICAFE projesi dolayısıyla 1994-1995 döneminden itibaren bu konuda da veriler saptanmış bulunmaktadır. Bölüm başkanlıklarında 1995 yılından itibaren düzenli bir artış gözlenmektedir. 1994-1995 yılında %18 olan oran, 2000 yılında %26'ya, 2005 yılında %30'a, 2010 yılında %36'ya çıkmış ancak son yılda 2012'de tekrar düşüş eğilimine girerek %27'ye gerilemiştir. Dekan yardımcılıklarında aynı yıllar için %28 ile başlayan oran sırası ile %30'a, %38'e, %50'ye çıkmış ancak yine 2012'de %36'ya gerilemiştir. Dekanlarda ise 1995'te %9 olan oran sırası ile %27'ye, %18'e, %33'e, %31 ve %33'e ulaşmıştır. Rektör yardımcılığı görevlerinde 2000-2004 arası iki kadın rektör yardımcısına sahip olan İTÜ'de 2004-2008 yılları arasında kadın profesörler üst yönetimde yer almamışlardır. 2008-2012 yılları arasındaki dönemde ise dönem rektörü erkek öğretim üyesi olarak kadın temsiline önem vermiş ve iki rektör yardımcısı kadın öğretim üyeleri arasından atanmıştır. Üniversite yönetim kurulunda 1994-1995 döneminde %11 ile başlayan temsil oranı sırasıyla %22, %16, %35 ve %22 olarak gerçekleşmiştir. Senatoda ise %6 ile başlayan kadın profesör oranı sırasıyla %15, %20, %26 ve %27 olarak artmıştır. Tüm bu veriler kadın rektör döneminde (1996-2004) ve kadın-erkek eşitliğine önem verilen (2008-2012) dönemlerde önemli artışları göstermektedir. İTÜ 2012 yılından itibaren başlayan yeni yönetimle kadın öğretim üyesi temsiline tekrar azalma eğilimine girmiş görünmektedir. Bu eğilimin önümüzdeki yıllarda devam etmesi durumunda İTÜ, kadın öğretim üyelerinin yönetimde kısmen yüksek bir oranla temsil edilme şansını da kaybetme riski altına girecektir.

Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde 1970'li yılların başında göreve gelen ve Türkiye'nin atanmış ilk kadın rektörü olan Profesör Ayşe Saffet Alpar dışında başka kadın rektör görev almamıştır. 2010-2012 yılları verileri incelendiğinde bölüm başkanlarında 2010 yılında %44 olan kadın bölüm başkanı oranı 2012 yılında değişen yönetimle %3 oranına gerilemiştir. Dekan yardımcılığında %50 olan oran %36'ya, dekanlarda %7'den %6'ya inmiştir. Rektör yardımcılığı görevinde bu yıllarda hiç kadın profesör görev almamıştır. Üniversite yönetim kurulunda ise %9 olan oran %4'e, senatoda %13 olan oran %9'a inmiştir. Tüm bu veriler KTÜ'de son yıllarda kadın temsiline önemli gerilemelerin bulunduğunu kanıtlamaktadır.

Kocaeli Üniversitesi'nde 2006 yılında seçilerek atanan ve halen görevde olan kadın rektör döneminde ve bir önceki dönemde kadın temsili açısından önemli gelişmelerin gerçekleştiğini görmekteyiz. Çok kapsamlı veri sunan Kocaeli Üniversitesi'ndeki yönetimde kadın öğretim üyesi oranları 1992 yılından itibaren belirlenmiş bulunmaktadır. Bölüm başkanlıklarında 1992'de %21 olan kadın öğretim üyesi oranı sırasıyla 1997'de %24'e, 2002'de %27'ye, 2007 yılında %32'ye, 2010 yılında %35'e ulaşmış, 2012 yılında da aynı oranı korumuştur. Dekan yardımcılığında 1992'de %14 olan oran aynı yıllarda %0'a düştükten sonra, önce %6'ya sonra %27, %39 ve %50'ye ulaşmıştır. Bu sürede dekanlık görevinde %33 olan oran sırasıyla %0, %11, %30, %27, %8 olarak gerçekleşmiştir. 1992 yılından 2002 yılına kadar hiç kadın rektör yardımcısı görev almamış ancak 2002 yılından itibaren sürekli olarak rektör yardımcılarında biri, kadın öğretim üyeleri arasından atanmıştır. Üniversite yönetim kurulunda 1992 yılında kadın öğretim üyesi oranı %18 iken 1997 yılında %0'a inmiştir. 2002 yılından itibaren sırasıyla kadın temsiline artış başlamış, %7 olan oran 2007'de %33'e yükselmiştir. 2010'da bu değer %31 ve 2012'de ise %18 olarak gerçekleşmiştir. Senatoda, 1992 yılından itibaren kadın öğretim üyesi temsil oranları %11,

%4, %17, %20, %23 ve %19 olarak gerçekleşmiştir. Bütün bu verilerden 1997 döneminin kadınların yönetime katılmaları açısından en sorunlu dönem olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan Kocaeli Üniversitesi'nde de yükselen bu oranların 2012'de duraklamaya veya gerilemeye başladığını görmekteyiz.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde 2010 ve 2012 yılları verileri analiz edildiğinde 2010 yılından 2012 yılına kadar anabilim dalı başkanlıklarında %39'dan %29'a; bölüm başkan yardımcılıklarında %44'ten %37'ye; bölüm başkanlıklarında %31'den %22'ye; enstitü müdürlüklerinde %50'den %0'a, dekan yardımcılıklarında %25'ten %22'ye; dekanlarda %10'dan yine %10'a; fakülte yönetim kurulunda %31'den %16'ya; fakülte kurulunda %37'den %23'e; üniversite yönetim kurulunda %5'ten %13'e; senatoda ise %11'den %13'e bir değişim gözlenmiştir. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde bugüne kadar hiç kadın rektör görev almamıştır. 2010 ve 2012 yılları verilerinde de kadın rektör yardımcısı bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yıldız Teknik Üniversitesi verilerinde dikkati çeken en önemli değişim üniversite yönetimindeki kadın öğretim üyesi oranında son yıllarda yaşanan radikal düşüştür.

Projede yer alan üniversitelerden bazılarında yönetimde kadın temsili açısından pozitif tablolar görülse bile son yıllarda eğilimin "azalma" yönünde olması kaygı vericidir. AB ülkeleri üniversite yönetimlerinde kadın temsili arttıracak köklü önlemler alırken Türkiye'de önlem almak bir tarafa kadın temsili azalma eğilimine girmesinin nedenleri mutlaka araştırılmalıdır.

6

Üniversitelerdeki Nitel Verilerin Karşılaştırmalı Analizi

Üniversitelerdeki Nitel Verilerin Karşılaştırmalı Analizi

6.1 Anket Sonuçlarının Genel Değerlendirilmesi

Bu kesimde bazı başlıkların hem tüm katılımcılara göre genel değerlendirilmesine hem de üniversitelere, yaş, statü ve cinsiyete göre karşılaştırılmasına ve gözlemlenen farklılıklara ağırlık verilmiştir. İncelenen başlıca başlıklar bilimsel çalışmalarda başarılı olmayı etkileyen faktörler, akademik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliği, iş doyumu, ulusal ve uluslararası projelere katılım, araştırmacıları performansı, yükseltme başvurusu, araştırma projelerinin finansal kaynak ve başarı etkenlerine yönelik ölçütlerin yayırlılığına dair görüşlerdir. Ankete toplamda 1390 kişi katılmış olup, katılımcıların üniversitelere göre dağılımı **Tablo 10**'da verilmiştir (her soruda değişiklik gösteren kayıp veriler mevcuttur).

Tablo 10: Ankete Katılan Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Sayı ve Oranları

Üniversiteler	Erkek	Kadın	Toplam
	N (%)	N (%)	N (%)
Akdeniz Üniversitesi	51 %-9.20	83 %-11	134 %-10.30
Ankara Üniversitesi	51 %-9.20	123 %-16.40	174 %-13.30
İstanbul Teknik Üniversitesi	89 %-16	126 %-16.80	215 %-16.50
Karadeniz Teknik Üniversitesi	97 %-17.50	71 %-9.50	168 %-12.90
Kocaeli Üniversitesi	129 %-23.20	200 %-26.70	329 %-25.20
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	70 %-12.60	83 %-11.10	153 %-11.70
Yıldız Teknik Üniversitesi	68 %-12.39	60 %-8	128 %-9.80
Toplam	555 -100%	746 %-100	1301 %-100
Kayıp veri			89 %-6.40
Genel Toplam			1390

Katılımcıların Özellikleri

Anketlere 555 erkek, 746 kadın akademisyen katılmıştır. Katılımcıların yaşları 39 ortalama ve 9.26 standart sapma ile 23 ile 79 arasında değişmektedir. Cinsiyet ve yaş değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için yapılan analizde bu iki değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p: 0.045, Ho: ilişki yoktur hipotezi ret edilebilir). Medeni durumlara bakıldığında, erkeklerin %67.4'ü, kadınların %59.7'si evlidir. Medeni hal ve cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p: 0.144, Ho: farklılık yoktur hipotezi red edilemez). Erkeklerin %22.2'si, kadınların ise %27.5'i tek başına yaşamaktadır. Katılımcıların %53.1'i çocuk sahibidir. Erkeklerin %56'sı, kadınların ise %51'i çocuk sahibidir. Çocuk sahibi olma ve cinsiyet istatistiksel açıdan birbirine bağımlı değişkenler değildir (p: 0.069). Erkeklerin %86.2'si ve kadınların %89.2'si çocukları ile birlikte yaşamaktadırlar. Cevaplayanların çocukları ile birlikte yaşamaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir (p: 0.027). Erkeklerin %31.8'i, kadınların ise %26.04'ü 3 yaşın altında çocuk sahibidir. Erkeklerin %30.5'i, kadınların ise %33.6'sı 3-7 yaş arasında çocuk sahibidir. Son 12 ay içinde tüm günlük çocuk bakımını erkeklerden %17'si, kadınlardan %16'sı alabilmiştir. Bu desteği alabilmek cinsiyete göre farklılık göstermektedir (p: 0.021).

Statüye göre sınıflamalarda, katılımcı kadınların %17.6'sı ve erkeklerin %16.2'si A statüsü olan profesörlük statüsündedir. Erkeklerin %15.8'i, kadınların %14.7'si B, yani doçent statüsünde; erkeklerin %26.5'i, kadınların %29.5'i C, yani yardımcı doçent statüsünde bulunmaktadır. Anketi yanıtlayanlar arasında doktora öğrencisi ve araştırma görevlilerini kapsayan D statüsünde olanların oranı %30.6 ile en yüksektir. D statüsünde kadınlar sayı olarak daha fazladır. Doktora derecesi olan ve diğer kadrolarda istihdam edilenler ankete katılanlar arasında en az yüzdeye (%9) sahiplerdir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların statüleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (p: 0.723).

Erkeklerin ve kadınların %37'si doktora öğrencisidir. Erkeklerin %10.2'si, kadınların %12'si burs sahibidir. Bursun süresi genel ortalamada 19.5 aydır. Erkeklerin %72.4'ü, kadınların %74.7'si danışmanları tarafından desteklendiklerini düşünmektedirler. Bu değişken, cinsiyete göre istatistiksel açıdan farklılık göstermemektedir (p:0.551). Hem erkeklerin hem kadınların büyük çoğunluğu (%83) gelecek 5 yıldan sonra kendilerini araştırmacı olarak görmektedir.

Bilimsel Çalışmalarda Başarılı Olmayı Etkileyen Faktörler

İlgili Hipotez: "Bilimsel çalışmalarda başarılı olmaya etkileyen faktörler hakkındaki erkek ve kadınların fikirleri farklılık göstermektedir"

Bilimsel araştırmalarda başarılı olmayı etkileyen temel faktörlerle ilgili görüşler 11 faktör ile analiz edilmiş (**Tablo 11**) ve cinsiyet, yaş ve statüye göre incelenmiştir. Değerlendirmede, 4 dereceli Likert ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirme "çok önemli, önemli, fark etmez, önemli değil" şeklinde yapılmıştır. Puanlandırma, 2 ile başlayıp 5 ile son bulmuştur. Buna göre en fazla puana sahip olan değişken en az öneme sahiptir. Faktörler cinsiyete göre incelendiğinde, erkekler ve kadınlar için bilimsel araştırmalarda başarılı olmanın en önemli etkenini azim, çalışkanlık oluşturmaktadır.

Erkek ve kadınlar için farklılık gösteren faktörler ($\alpha=0.10$, %90 güvenlilik düzeyinde):

- o Azim, çalışkanlık (p:0.017)
- o Destekleyici aile ortamı (p:0.000)
- o İkamet yeri (p:0.000)
- o Profesyonel, destekleyici üniversite ortamı (p:0.000)
- o Ulusal/uluslararası bilim politikalarından haberdar olma (p:0.000)
- o Talih, şans (p:0.000)
- o Güçlü sosyal ağlar/ilişkiler (p:0.000)
- o Güçlü akademik çevre (p:0.079)

olarak belirlenmiştir.

Bilimsel araştırmalarda başarılı olmanın temel etkenleri yaş gruplarına göre incelendiğinde ANOVA sonuçlarına göre, ulusal/uluslararası bilim ve politikalarından haberdar olma ve güçlü akademik çevre faktörleri dışındaki faktörler yaş gruplarına göre değişiklik göstermektedir. Tüm yaş grupları için en çok azim ve çalışkanlık önemlidir.

Bilimsel araştırmalarda başarılı olmanın temel etkenleri statü gruplarına göre incelendiğinde, tüm statü grupları için azim/çalışkanlık en fazla öneme sahip olan etkidir. **Tablo 11**'e göre, 1., 4., 5., 6., 8., 9. ve 10. faktörler statü gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Akademik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

İlgili Hipotez: "Kadın ve erkekler akademik yükseltmede cinsiyet eşitliği ve destekler konusunda aynı fikirlere sahiptirler".

Katılımcıların toplumsal cinsiyet eşitliğine değinen ölçütlerin yararlılığı konusundaki görüşlerini ölçmek için 10 faktörden oluşan bir soru yöneltilmiştir (**Tablo 12**). Sonuçlar cinsiyete, yaşa ve statüye göre gruplandırılmıştır. "Çok etkili değil, etkili değil, etkili ve çok etkili" şeklinde 4 dereceli Likert ölçeği kullanılmıştır. Puanlama 2 ile başlamıştır (hiç etkili değil) ve 5 ile son bulmuştur (çok etkili). Bu nedenle daha fazla puan alan faktörler daha fazla öneme sahiptir.

Cinsiyete göre farklılık olup olmadığının testi konusunda bağımsız örneklemeler için T-testi uygulanmıştır (Eğer p değeri α anlamlılık düzeyinden küçük ise gruplar arası fark (1 - α) güven düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlıdır). Erkek ve kadın görüşlerinin farklılık gösterdiği alanlar:

- o Sadece bir cinsiyete (kadınlara) özgü nakdi yardımlar (p: 0.004)
- o Esnek iş uygulamalarının geliştirilmesi (p: 0.005)
- o Çocuk bakımı olanaklarının geliştirilmesi (p: 0.003)
- o Kurumsal yönderlik (mentoring) düzenlemeleri (p: 0.000)
- o Toplumsal cinsiyet kotaları (p: 0.000)
- o İşyerindeki iş yükünün daha fazla şeffaf olması (p:0.000)
- o Kaynakların dağılımının şeffaflığı (p:0.000)
- o Üniversitelerde cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, taciz ve şiddete karşı özel birimlerin bulunması (p:0.000)

ANOVA sonuçlarına göre **toplumsal cinsiyet eşitliğini artıran programlar ve sadece kadınlara özgü sosyal ağlar dışındaki faktörlere yaklaşım cinsiyete göre farklılık göstermektedir**. Yaş grupları birbiriyle karşılaştırıldığında ise sadece iç iş yükünde daha fazla saydamlık, kadınlara özgü sosyal ağlar ve mobbinge destek birimlerinin bulunması faktörleri yaş grupları arasında farklılık göstermektedir. Esnek iş uygulamalarının geliştirilmesi seğeneği statü gruplarına göre farklılık göstermekte olup bu önlemi en etkili bulanlar, D statüsündeki katılımcılardır.

Akademik çalışmalar ve aile ilişkileri cinsiyete ve statüye göre analiz edildiğinde ise, **kadınlar çalışmaları dolayısıyla ailelerine istedikleri zamanı ayırma ve tam tersi olarak aileleri dolayısıyla çalışmalarına istedikleri zamanı ayırma konusunda sorun yaşamaktadırlar**. Bu sorunun ölçülmesinde 5 dereceli Likert ölçeği kullanılmış, kesinlikle katılıyorum (2 puan), ..., kesinlikle katılmıyorum (6 puan) şeklinde puanlandırma yapılmıştır. Bu durumda daha fazla puan alan seçenek daha önemsizdir. Statülere ve cinsiyete göre de zaman kullanımı arasında istatistiksel açıdan da anlamlı farklılık bulunmuştur. Zaman problemi konusunda en az sıkıntıda olan grup beklendiği gibi profesörlerdir.

İş Doyumu

İş doyumu yaşa, cinsiyete ve statüye göre analiz edilmiştir (**Tablo 13**). İş doyumu hakkında, 4 kategori oluşturulmuştur. Bu 4 kategorinin de, altyapı sistemi, akademik yönderlik (mentoring), araştırmalara ayrılan zaman ve finansal kaynak (funding) seçeneklerinin aldığı puanlar 2.96 - 3.59 arasında değişmektedir. İlgili soruya verilen cevaplar, hiç memnun değil, memnun değil, memnun, çok memnun şeklinde derecelendirilmiştir (değerlendirme yapılırken puanlamaya 2'den başlanmıştır, bu da memnun olunan şıkların daha fazla puan alması gerektiğini göstermektedir. Yani daha fazla puana sahip olan şıklar daha fazla doyumu göstermektedir). **Katılımcılar arasında en az puanı finansal memnuniyet almaktadır**. Finansal kaynak sıkıntısından sonra katılımcılar, araştırmalar için zaman yetersizliğinden şikayetçidirler. **En fazla memnun oldukları konu akademik yönderliktir**. Ki-kare analizine göre akademik yönderlikten memnun olmak cinsiyete göre değişmektedir (p: 0.069). **Erkekler akademik yönderlikten daha fazla memnunken, kadınlar araştırmalara ayrılan zamandan daha fazla şikayetçidir**. Araştırmalarına zaman ayırma seğeneği cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir (p: 0.000).

İş doyumu, yaşa göre incelendiğinde de, katılımcılar bütün yaş grupları için, en fazla akademik yönderliği, en az maddi tatmini işaret etmişlerdir. ANOVA tablosuna göre, araştırmalar için yeterli zaman bulma yaş gruplarına göre değişkenlik göstermemektedir.

Doyum, statülere göre incelendiğinde, statüler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Profesör, yardımcı doçent, araştırma görevlisi ve doktora öğrencileri için akademik yönderlik en fazla memnun oldukları kategoridir. Yine her statü grubu için maddi tatmin en son sıradadır. Statülere göre doyum, akademik yönderlik ve araştırmalara ayrılan zaman faktörlerinde istatistiksel açıdan farklılık göstermektedir (ANOVA sonuçlarına göre). Araştırmalara ayrılan zaman konusunda profesörler en memnun tarafken, akademik yönderlik hususunda doktora derecesine sahip diğer kadrolarda istihdam edilen katılımcılar en az memnun olan grubu oluşturmaktadır.

Ulusal ve Uluslararası Projelere Katılım

Ulusal projelere katılım incelendiğinde (**Tablo 14**) erkeklerin %18.7'si kadınların ise %21.3'ü proje yöneticisi olarak görülmektedir. Hem erkeklerin hem de kadınların %40'ı bir projede görev yapmaktadırlar. Erkeklerin %51'i, kadınların %57'si bir proje için başvurmuşlardır. **Başarılı başvuruda bulunma ve tamamlanmış projesi bulunanların oranlarında kadınlar daha fazladır.** ANOVA sonuçlarına göre, ulusal projelere katılım etkenlerinden son üçü cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Uluslararası projelerde (**Tablo 15**) katılımcıların %4.4'ü şu anda yürütücüdür. Erkeklerin %10.3'ü, kadınların %13.5'i uluslararası bir projede görev yapmaktadır. Kadınların %21.2'si, erkeklerin %17.5'i uluslararası bir proje başvurusu yapmıştır. **Başarılı başvuruda bulunma ve tamamlanmış herhangi bir projeye katılma oranları kadınlar için daha fazladır.** Gruplar arasında cinsiyete göre sadece 'başarılı bir başvuruda bulunma' seçeneği farklılık göstermektedir.

Bilimsel Başarılar, Araştırmacıların Performansı

Kadın ve erkek akademisyenlerin bilimsel performanslarının karşılaştırılmalı olarak analiz edilmesine olanak veren anket sonuçları incelendiğinde (**Tablo 16**), yükseköğretimde kadın katılımı konusunda bugüne kadar yerleşmiş olan kadın öğretim üyelerinin daha çok eğitim öğretime odaklı oldukları yönündeki yaygın görüşün aksine bulgulara ulaşılmıştır. Kadınların erkeklere oranla daha düşük bilimsel performans gösterdikleri gibi bir yaygın düşüncenin en azından incelenen üniversitelerin bir çoğunda gerçek olmadığı gözlenmektedir.

Özellikle teknik üniversitelerin durumuna bakıldığında İTÜ, YTÜ ve KTÜ'de yüksek lisans ve doktora danışmanlıkları, makale sayıları ve bildiri sayılarında kadın akademisyenlerin daha yüksek performans gösterdikleri anlaşılmaktadır. Tıp Fakültesi olan üniversitelerin dördünde tıp öğrencilerine danışmanlıkta da kadın öğretim üyeleri önde gitmektedir. Makale sayılarında Ankara Üniversitesi'nde de teknik üniversitelerdeki gibi kadınların daha fazla yayın yaptıkları görülmektedir. Bildiri sayılarında ise kadın öğretim üyeleri beş üniversitede önde ve diğer ikisinde de eşite yakın performans göstermektedirler.

Uluslararası araştırma projelerine katılımda 7 üniversitenin altısında kadın öğretim üyeleri önde birinde de eşit konumdadır. Başarılı başvurularda yedi üniversitenin beşinde kadın öğretim üyeleri öndedir. Tamamlanmış projelerde yedi üniversitenin dördünde kadınlar önde birinde eşit diğer ikisinde ise daha düşük performans izlenmektedir.

Ulusal araştırma projelerinde 7 üniversitenin 6'sında kadın proje yürütücü sayısı erkeklerden fazladır. Kadın araştırmacı sayılarında ise 2 üniversitede kadınlar önde, dördünde eşit ve bir tanesinde de geride kalmaktadırlar. Tüm üniversitelerde kadınların daha fazla proje başvurusu yaptıkları bunlardan altı tanesinde başarılı başvuru oranlarında kadınların önde olduğu gözlenmektedir. Tamamlanmış projelere katılımda ise bir üniversitede eşit diğerlerinde ise kadınların önde olduğu gözlenmektedir.

Bütün bu bilgiler çerçevesinde kadın öğretim üyelerinin bilimsel performanslarının erkek öğretim üyelerine oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

Yükseltme Başvurusu

Erkeklerin %34.5'i, kadınların %37.8'i akademik yükseltme için başvurmuş olup, toplamda sadece %3.5'inin başvurusu reddedilmiştir. Erkeklerin %40.4'ü, kadınların ise %36.6'sı mevcut pozisyonlarından memnun olduklarından yükseltme için başvurmamışlardır. Yükseltme başvurusunda bulunmanın cinsiyete göre değişip değişmediğini ölçmek için uygulanan analiz sonuçları anlamlı bulunmamıştır (p: 0.396). Reddedilme nedenleri olarak, erkeklerin %36.2'si, kadınların ise %46.2'si "akademik ortamda karşılaştığım baskı, yıldırı, psikolojik şiddet ve/veya aleyhime başkaldırının kayırılması" seçeneğini göstermiştir. Mobbing ilişkili olan bu seçenek cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p: 0.237, H0 hipotezi red edilemez).

Yükseltme seçeneğinin reddedilmesinin 2. en önemli nedeni olan "araştırma deneyiminin jüri tarafından yetersiz bulunması" erkeklerin %10.2'si, kadınların %17'si tarafından belirtilmiştir. Reddedilmenin diğer bir nedeni, cinsiyet hakkındaki negatif düşüncelerdir. **Cinsiyet hakkındaki olumsuz düşüncelerden dolayı reddedilme seçeneği erkek ve kadına göre farklılık göstermektedir (p: 0.001). Erkeklerde bu seçeneği işaretleyen kimse bulunmadığı halde, kadınların %14.3'ü cinsiyetleri hakkındaki negatif düşünceler dolayısıyla reddedildiklerini düşünmektedir. Tablo 17'de görülebilen diğer reddedilme nedenleri hemen hemen eşit yüzdelerle sahip olup, farklılık göstermemektedir. Yükseltme için başvurmayanların yarıya yakını, kendini daha kıdemli bir pozisyona başvurmak için hazır hissetmemektedir. Kadınların %27.8'i, erkeklerin %23.5'i kıdemlilerin desteğinden yoksun olduklarını düşünmektedirler. Başvuru yapmayanların %25'i ise zaten kıdemli bir pozisyonda olduklarını düşünmektedir.**

Çalışma süresi ve kariyer kesintilerine bakıldığında, doktora çalışmaları dahil kariyerine ara verenlerin %31'i erkeklerden, %40.5'i kadınlardan oluşmaktadır. **Toplamda erkeklerin %26.34'ü, kadınların ise %35.2'si kariyerine ara vermek durumunda kalmıştır. Kariyere ara verme durumu cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir (p:0.001).** Kariyere verilen ara, örneklem bazında ortalama olarak 10.7 aydır. Kariyere verilen aranın mesleki gelişime olumlu etkisi olduğunu düşünenler düşük bir orana sahiptir (%12.86) ve cinsiyete göre bir farklılık göstermemektedir. Kariyere verdikleri aranın mesleki gelişmelerini olumsuz etkilediğini düşünenler ise erkeklerde %59.2, kadınlarda %48.3 oranındadır. Bu değişken, cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir (p:0.290).

Erkeklerin %36.8'inin, kadınların %24.8'inin çoğu zaman esnek çalışma saatleri vardır. Erkeklerin %58'i, kadınların %52'si bazen evden çalışma fırsatı bulmaktadır. **Erkeklerin %48.5'i, kadınların %40.4'ü meslektaşlarından yalıtılma duygusuna hiçbir zaman kapılmamaktadır. Aileden ayrı olma duygusu ise cinsiyetle ilişkilidir (p: 0.002). Kadınlarda bu oran daha yüksektir.**

Araştırma Projelerinin Finansal Kaynaklarını Artıran Etkenler

Araştırma projelerine başvuranların finansal kaynaklarını artıran etkenler 7 faktör altında incelenmiştir (**Tablo 19**). Etkenler çok etkili değil, etkili değil, etkili, çok etkili şeklinde puanlandırılmıştır (Çok etkili değil 2, Çok etkili 5 puanını almaktadır). Bu durumda en çok puanı alan seçenek en etkili olan seçenek olacaktır. Araştırma bütçesini artıran etkenler cinsiyete, yaşa ve statüye göre analiz edilmiştir. Cinsiyete göre elde edilen sonuçlar incelenecek olursa, **erkekler için en etkili etken iyileştirilmiş altyapı iken, kadınlar için kurum içi işbirliğidir.** İyileştirilmiş altyapı, kurum içi işbirliği, uluslararası işbirliği ve daha az öğretim yükü seçenekleri ANOVA sonuçlarına göre cinsiyet grupları arasında farklılık göstermiş, kadınlar için daha etkili olarak değerlendirilmiştir. Diğer sonuçlar birbirine oldukça yakındır.

Araştırma projelerine başvuranların finansal kaynaklarını artıran etkenler yaşa göre analiz edildiğinde, 34 yaşından küçük olan katılımcılar için en fazla uluslararası işbirliği etkiliyken; kurum içi işbirliği 35-49 ve 65 yaşından büyük olan katılımcılar için etkilidir. 50-64 yaş grubu için iyileştirilmiş altyapı etkili bulunmuştur. ANOVA sonuçlarına göre 7 etkenden iyileştirilmiş altyapı ve yurt dışı tecrübesi dışındaki etkenler yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Araştırma projelerine başvuranların finansal kaynaklarını artıran etkenler statüye göre analiz edildiğinde, profesör ve doçentler için iyileştirilmiş altyapı, doktora öğrencisi ve araştırma görevlisini temsil eden D statüsü için uluslararası işbirliği en fazla önemlidir. ANOVA sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık görünmektedir. Sonuçlar yaşa göre elde edilen analizlerle paralellik göstermektedir.

Son 3 yıldaki Akademik Aktiviteler:

- o Yüksek lisans danışmanlığı: Kadınlar 3.17 standart sapma ile ortalamada 2.25, erkekler 2.79 standart sapma ile ortalamada 2.10 yüksek lisans öğrencisinin danışmanlığını yürütmektedirler.
- o Tıpta uzmanlık öğrencilerine danışmanlık: Kadınlar 1.15 standart sapma ile ortalamada 0.29, erkekler 1.2 standart sapma ile ortalamada 0.23 tıpta uzmanlık öğrencisinin danışmanlığını yürütmektedir.
- o Doktora öğrencilerine danışmanlık: Kadınlar 1.58 standart sapma ile ortalamada 0.89, erkekler 1.57 standart sapma ile ortalamada 0.99 doktora öğrencisinin danışmanlığını yürütmektedir.
- o Yayınlar: Kadınlar ortalama 4.25, erkekler 4.66 makaleye sahiptir.
- o Değerlendirme: Kadınlar ortalama 5.76, erkekler 5.33 değerlendirme (review) yapmıştır.
- o Bildiriler: Kadınlar ortalama 5.07, erkekler 4.52 bildiri sunmuştur.

ANOVA sonuçlarına göre, sadece bildiri sayıları cinsiyete göre farklılık göstermiştir (p: 0.057). Kadınlar için ortalama bildiri sayısı daha fazladır. Statülere ve yaş gruplarına göre bilimsel performansta farklılık olup olmadığı test edildiğinde ise, tüm grupların statülere ve yaşlara göre istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik aktiviteler statü gruplarına göre incelendiğinde, beklendiği gibi akademik etkinlikler profesörlerde en fazla iken statü düştükçe azalmaktadır. Sadece doçentler için makale sayısı en fazladır.

6.2 Anket Sonuçlarının Üniversitelere Göre Karşılaştırılması

6.2.1 Bilimsel Çalışmalarda Başarılı Olmaya Yarayan Faktörler Nelerdir (30. Soru)?¹⁰

Bu konuda üniversiteler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunan faktörler yetenek, ulusal/uluslararası bilim politikalarından haberdar olma, talih, şans ve danışmanın yetkinliğidir. Katılımcı üniversitelerin cinsiyete göre dağılım verileri **Tablo 11**'de sunulmuştur.

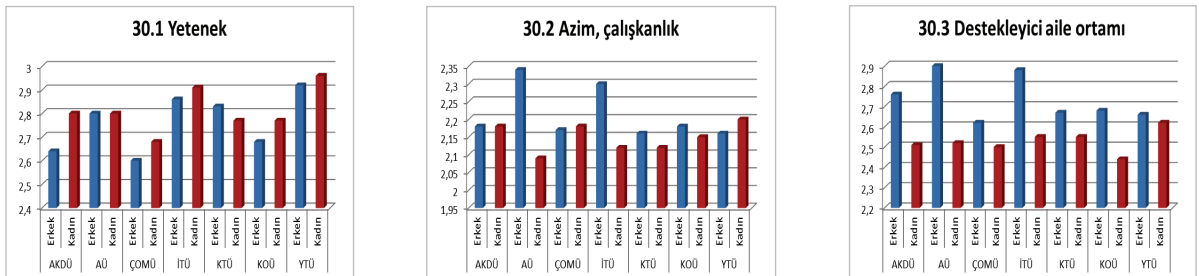
Bilimsel araştırmalarda başarılı olmayı etkileyen yetenek faktörü YTÜ için en az, ÇOMÜ için en çok; ulusal/uluslararası bilim politikalarından haberdar olma faktörü KOÜ için en çok, İTÜ için en az; talih/şans faktörü KTÜ katılımcıları için en az, AÜ katılımcıları için en çok; danışmanın yetkinliği faktörü İTÜ ve YTÜ'de en az, KOÜ'de ise en önemli faktör olarak görülmektedir. Buna karşılık, üniversitelerin tümünde azim, çalışkanlık, destekleyici aile ortamı, destekleyici mali koşullar, uzmanlaşmış, destekleyici üniversite ortamı, güçlü sosyal ağlar/ilişkiler, güçlü bir akademik çevreyle bağların olması başarı için aynı biçimde önemli bulunmaktadır. Katılımcılar, ikamet edilen yer faktörünü başarı konusunda orta derecede önemli görmektedir.

Bilimsel araştırmalarda başarılı olmayı etkileyen faktörlerin üniversiteler bazında cinsiyete göre dağılım grafiği, **Şekil 23**'te verilmiştir. Buna göre, yetenek faktörü Karadeniz Teknik Üniversitesi erkek katılımcıları için kadınlara göre daha az önemli bulunurken, diğer tüm üniversitelerde erkek katılımcılar tarafından daha önemli bulunmuştur. Azim ve çalışkanlık faktörünü ise genelde kadın katılımcılar daha önemli bulmaktadır. Destekleyici aile ortamı, ikamet yeri, uzmanlaşmış destekleyici üniversite ortamı, ulusal/uluslararası bilim politikalarından haberdar olma, danışmanın yetkinliği, güçlü sosyal ağlar/ilişkiler ve güçlü akademik çevre faktörleri tüm üniversitelerde kadın katılımcılar için daha önemlidir. Talih şans faktörü ise sadece Yıldız Teknik Üniversitesi'nde erkek katılımcılar, diğer tüm üniversitelerde ise kadın katılımcılar için daha önemli bulunmuştur.

10 Ankete verilen cevaplar, çok önemli 2, önemli değil 5 puan ile değerlendirilmiştir.

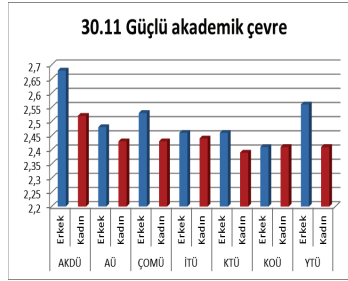
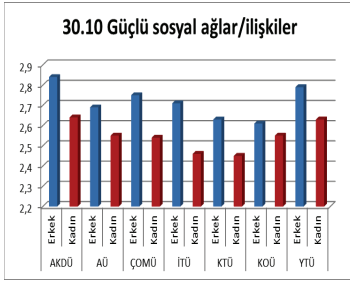
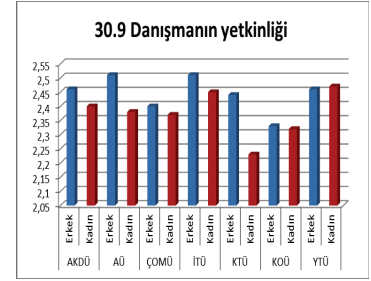
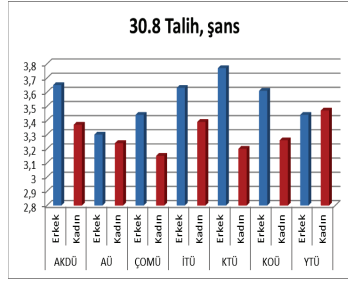
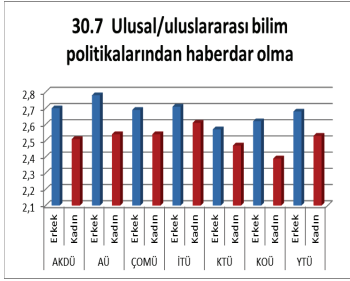
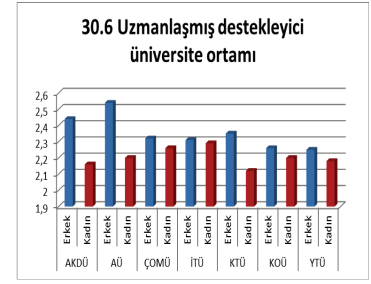
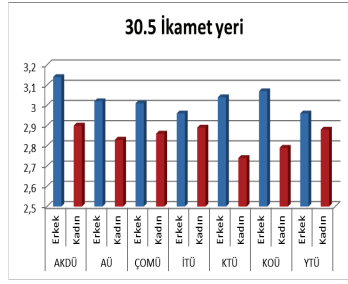
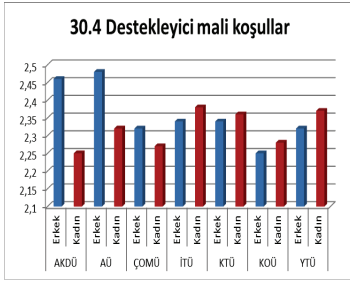
Tablo 11. Bilimsel Araştırmalarda Başarıyı Etkileyen Faktörler (Soru 30)¹¹

Bilimsel Araştırmalarda Başarıyı Etkileyen Faktörler	Üniversiteler (Ortalama)													
	AKDÜ		AÜ		ÇOMÜ		İTÜ		KTÜ		KOÜ		YTÜ	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
30.1 Yetenek	2.64	2.8	2.8	2.8	2.6	2.68	2.86	2.91	2.83	2.77	2.68	2.77	2.92	2.96
30.2 Azim, çalışkanlık	2.18	2.18	2.34	2.09	2.17	2.18	2.3	2.12	2.16	2.12	2.18	2.15	2.16	2.2
30.3 Destekleyici aile ortamı	2.76	2.51	2.9	2.52	2.62	2.5	2.88	2.55	2.67	2.55	2.68	2.44	2.66	2.62
30.4 Destekleyici mali koşullar	2.46	2.25	2.48	2.32	2.32	2.27	2.34	2.38	2.34	2.36	2.25	2.28	2.32	2.37
30.5 İkamet yeri	3.14	2.9	3.02	2.83	3.01	2.86	2.96	2.89	3.04	2.74	3.07	2.79	2.96	2.88
30.6 Uzmanlaşmış destekleyici üniversite ortamı	2.44	2.16	2.54	2.2	2.32	2.26	2.31	2.29	2.35	2.12	2.26	2.2	2.25	2.18
30.7 Ulusal/uluslararası bilim politikalarından haberdar olma	2.7	2.51	2.78	2.54	2.69	2.54	2.71	2.61	2.57	2.47	2.62	2.39	2.68	2.53
30.8 Talih, şans	3.65	3.37	3.3	3.24	3.44	3.15	3.63	3.39	3.77	3.2	3.61	3.26	3.44	3.47
30.9 Danışmanın yetkinliği	2.46	2.4	2.51	2.38	2.4	2.37	2.51	2.45	2.44	2.23	2.33	2.32	2.46	2.47
30.10 Güçlü sosyal ağlar/ ilişkiler	2.84	2.64	2.69	2.55	2.75	2.54	2.71	2.46	2.63	2.45	2.61	2.55	2.79	2.63
30.11 Güçlü akademik çevre	2.68	2.52	2.48	2.43	2.53	2.43	2.46	2.44	2.46	2.39	2.41	2.41	2.56	2.41

Şekil 23. Bilimsel Araştırmalarda Başarıyı Etkileyen Faktörler (S.30)¹²

11 Anket verilen cevaplar, çok önemli 2, önemli değil 5 puan ile değerlendirilmiştir.

12 Anket verilen cevaplar, çok önemli 2, önemli değil 5 puan ile değerlendirilmiştir. Bu nedenle az ortalama puana sahip olan seçenekler daha fazla önemli olduğunu göstermektedir.



6.2.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Teşvik Edilmesi: Akademik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliliğine Yönelik Ölçütlerin Yararlılığı (37.soru).¹³

Bu soruda üniversiteler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunan faktörler sadece bir cinsiyete (kadınlara) özgü sosyal ağlar, esnek iş uygulamalarının gelişimi, çocuk bakımı olanaklarının gelişimi, kaynak tahsisi konusunda daha fazla saydımlıktır. Sadece bir cinsiyete (kadınlara) özgü sosyal ağlar faktörü Kocaeli Üniversitesi katılımcıları için en çok, İstanbul Teknik ve Akdeniz Üniversiteleri katılımcıları için en az; esnek iş uygulamalarının gelişimi İstanbul Teknik Üniversitesi katılımcıları için en çok, Ankara Üniversitesi'ndekiler için en az etkili bulunmaktadır. Çocuk bakımı olanaklarının gelişimi faktörü üniversiteler arasında istatistiksel açıdan en fazla anlamlı farklılık gösteren faktördür. İlgili faktör, İstanbul Teknik Üniversitesi'nde en çok, Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde en az etkili bulunmuştur. Kaynakların dağılımının şeffaflığı, İstanbul Teknik ve Ankara Üniversitelerinde en çok, Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde en az etkili görülmektedir.

Katılımcıların akademik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ölçütlerin yararlılığına dair görüşleri üniversitelere ve cinsiyete göre **Tablo 12**'de sunulmuştur. Veriler üniversitelere göre karşılaştırıldığında, toplumsal cinsiyet farkındalığını artıran programlar, sadece bir cinsiyete (kadınlara) özgü nakdi yardımlar, kurumsal yönderlik (mentoring) düzenlemeleri,

13 Ankete verilen cevaplar, hiç etkili değil 2, çok etkili 5 puan ile değerlendirilmiştir.

toplumsal cinsiyet kotaları, iş yükünün daha fazla şeffaf olması, üniversitelerde cinsiyet ayrımcılığı, yıldırı (mobbing), taciz ve şiddete karşı özel birimlerin bulunması faktörleri, katılımcı kurumlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemiş olup tüm üniversitelerde etkili bulunmuştur.

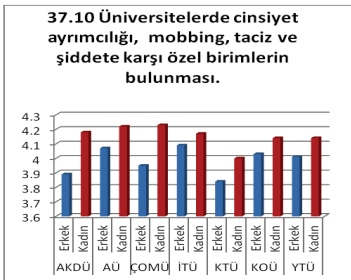
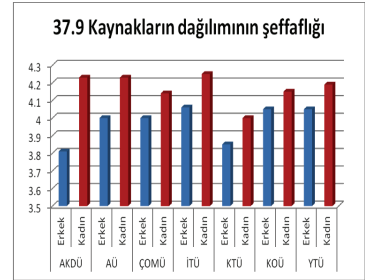
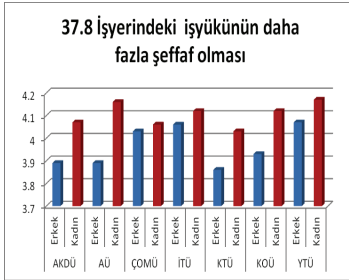
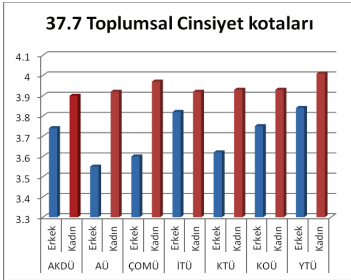
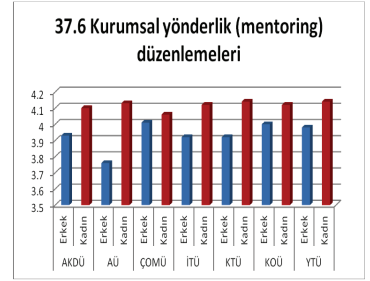
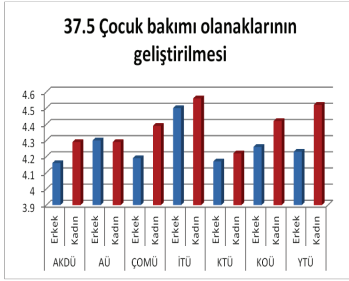
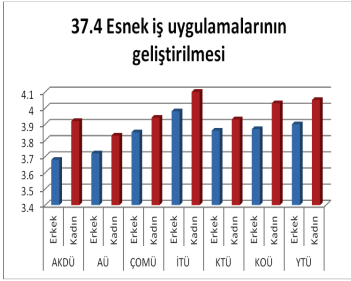
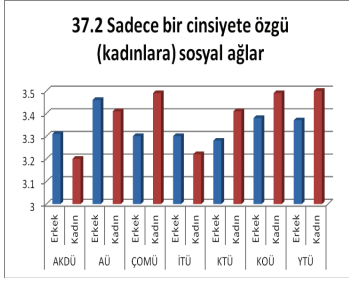
Üniversitelerin cinsiyete göre dağılım grafikleri **Şekil 24**'te verilmiştir. Buna göre, genel olarak cinsiyet farkındalık programları ve sadece bir cinsiyete (kadınlara) özgü sosyal ağlar kadın katılımcılarda daha önemli bulunurken, sadece bir cinsiyete özgü (kadınlara) nakdi yardımlar, esnek iş uygulamalarının geliştirilmesi, çocuk bakımı olanaklarının geliştirilmesi, kurumsal yönderlik (mentoring) düzenlemeleri, toplumsal cinsiyet kotaları, işyerindeki işyükünün daha şeffaf olması, kaynakların dağılımının şeffaflığı ve üniversitelerde cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, taciz ve şiddete karşı özel birimlerin bulunması faktörleri tüm üniversitelerdeki kadın katılımcılar için daha önemli bulunmuştur.

Tablo 12. Akademik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliliğine Değinen Ölçütlerin Yararlılığına Dair Görüşler (Soru 37)¹⁴

Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili etmenlere ilişkin görüşler	Üniversiteler (Ortalama)													
	AKDÜ		AÜ		ÇOMÜ		İTÜ		KTÜ		KOÜ		YTÜ	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
37.1 Cinsiyet farkındalık programları	3.87	3.77	3.55	3.76	3.6	3.82	3.7	3.69	3.67	3.76	3.66	3.73	3.754	3.87
37.2 Sadece bir cinsiyete özgü (kadınlara) sosyal ağlar	3.31	3.2	3.46	3.41	3.3	3.49	3.3	3.22	3.28	3.41	3.38	3.49	3.37	3.5
37.3 Sadece bir cinsiyete özgü (kadınlara) nakdi yardımlar	3.52	3.53	3.35	3.5	3.36	3.62	3.56	3.66	3.42	3.46	3.5	3.64	3.5	3.77
37.4 Esnek iş uygulamalarının geliştirilmesi	3.68	3.92	3.72	3.83	3.85	3.94	3.98	4.1	3.86	3.93	3.87	4.03	3.9	4.05
37.5 Çocuk bakımı olanaklarının geliştirilmesi	4.16	4.29	4.3	4.29	4.19	4.39	4.5	4.56	4.17	4.22	4.26	4.42	4.23	4.52
37.6 Kurumsal yönderlik (mentoring) düzenlemeleri	3.93	4.1	3.76	4.13	4.01	4.06	3.92	4.12	3.92	4.14	4	4.12	3.98	4.14
37.7 Toplumsal Cinsiyet kotaları	3.74	3.9	3.55	3.92	3.6	3.97	3.82	3.92	3.62	3.93	3.75	3.93	3.84	4.01
37.8 İşyerindeki işyükünün daha fazla şeffaf olması	3.89	4.07	3.89	4.16	4.03	4.06	4.06	4.12	3.86	4.03	3.93	4.12	4.07	4.17
37.9 Kaynakların dağılımının şeffaflığı	3.81	4.23	4	4.23	4	4.14	4.06	4.25	3.85	4	4.05	4.15	4.05	4.19
37.10 Üniversitelerde cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, taciz ve şiddete karşı özel birimlerin bulunması	3.89	4.18	4.07	4.22	3.95	4.23	4.09	4.17	3.84	4	4.03	4.14	4.01	4.14

14 Ankete verilen cevaplar, hiç etkili değil 2, çok etkili 5 puan ile değerlendirilmiştir.

Şekil 24. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Etmenlere İlişkin Görüşler (S.37)¹⁵



15 Ankete verilen cevaplar, hiç etkili değil 2, çok etkili 5 puan ile değerlendirilmiştir.

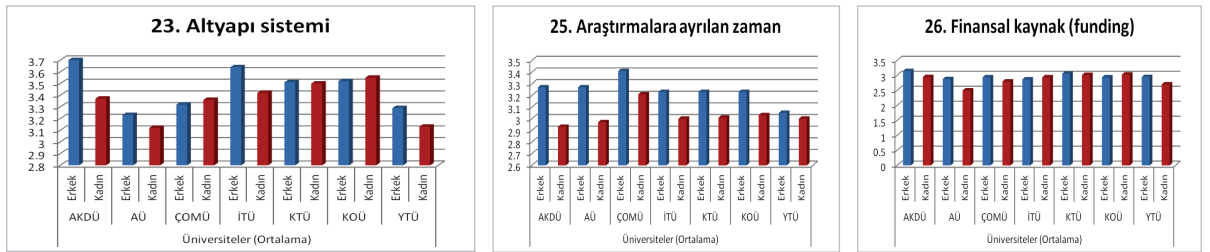
6.2.3 İş Doyumu¹⁶

Anketin 23., 24., 25. ve 26. sorularında üniversiteler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunan faktörler altyapıdan ve finansal kaynaklardan memnun olma konusundadır. Üniversitelerin cinsiyete göre verileri **Tablo 13**'te sunulmuştur. İstanbul Teknik ve Kocaeli Üniversiteleri mensupları altyapıdan en çok, Ankara Üniversitesi mensupları en az memnun durumdadır. Ankara Üniversitesi mensupları finansal kaynaklardan da en az, Karadeniz Teknik Üniversitesi mensupları en fazla memnun görünmekte olup diğer üniversitelerdekilerin memnuniyetleri birbirine yakındır. İş doyumu analizinde, akademik yönderlik (mentoring) açısından üniversiteler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gözlenmemiştir. İstanbul Teknik ve Karadeniz Teknik Üniversiteleri mensupları yönderlikten en çok, Ankara Üniversitesi en az memnun durumdadır ve genel olarak orta düzeyde bir memnuniyet belirtmişlerdir. Araştırmalara ayrılan zamandan memnuniyet konusunda da üniversiteler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Genel olarak orta düzeyde bir memnuniyet belirtilirken, Çanakkale Üniversitesi mensupları en fazla memnun olanlardır. Üniversitelerin cinsiyete göre dağılım grafikleri **Şekil 25**'te verilmiştir. Buna göre, alt yapıdan olduğu gibi, akademik yönderlikten (mentoring), araştırmalara ayrılan zamandan ve finansal kaynaklardan da tüm üniversitelerde kadın katılımcılar daha az memnundur.

Tablo 13. İş Doyumu¹⁷

İşinden Memnun Olma	Üniversiteler (Ortalama)													
	AKDÜ		AÜ		ÇOMÜ		İTÜ		KTÜ		KOÜ		YTÜ	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
23. Altyapı sistemi	3.7	3.37	3.23	3.12	3.32	3.36	3.64	3.42	3.51	3.5	3.52	3.55	3.29	3.13
24. Akademik yönderlik (mentoring)	3.76	3.28	3.64	3.3	3.55	3.42	3.64	3.4	3.59	3.43	3.51	3.46	3.55	3.38
25. Araştırmalara ayrılan zaman	3.27	2.93	3.27	2.97	3.41	3.21	3.23	3	3.23	3.01	3.23	3.03	3.05	3
26. Finansal kaynak (funding)	3.15	2.95	2.88	2.5	2.94	2.8	2.87	2.94	3.06	3.02	2.94	3.03	2.95	2.7

Şekil 25. İş Doyumu¹⁸



16 Ankete verilen cevaplar, hiç memnun değil 2, çok memnun 5 puan ile değerlendirilmiştir.

17 Ankete verilen cevaplar, hiç memnun değil 2, çok memnun 5 puan ile değerlendirilmiştir.

18 Ankete verilen cevaplar, hiç memnun değil 2, çok memnun 5 puan ile değerlendirilmiştir.

6.2.4 Ulusal Projelere Katılım (28. soru)

Bu soruda üniversiteler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunan faktörler başarılı proje başvurusunda bulunma ve tamamlanmış herhangi bir projeye katılma konusundadır. İstanbul Teknik Üniversitesi en fazla başarılı proje başvurusu/projesi kabul edilen ve en fazla tamamlanmış projeye katılan sayısına sahiptir. Ulusal projelerin yürütücülüğü, katılımcı araştırmacı olma ve başvuru yapma açısından, üniversiteler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamakla birlikte, İstanbul Teknik Üniversitesi en fazla ulusal proje yürütücüsü, katılımcısı ve başvurusu sayısına sahiptir.

Üniversitelerin cinsiyete göre verileri **Tablo 14**'te sunulmuştur. **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi dışındaki tüm üniversitelerde proje yürütücüleri arasında kadın katılımcıların oranı erkeklerden daha yüksektir.** Ankara ve Akdeniz Üniversitelerindeki katılımcı araştırmacıların çoğunluğu kadın, Yıldız Teknik Üniversitesi'nde ise erkektir. Diğer üniversitelerde ise erkeklerin yüzdesi daha fazla olmakla birlikte oranlar birbirine oldukça yakındır. **Katılımcılar proje başvurusu yapma durumlarına göre incelendiklerinde tüm üniversitelerde kadın katılımcıların daha fazla olduğu görülmektedir. Başarılı başvuruda bulunma durumunun ise Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi dışındaki tüm üniversitelerde kadın katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. Tamamlanmış projeye katılma açısından, Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde oranlar yakın olmakla birlikte erkek katılımcılar fazla iken, diğer tüm üniversitelerde kadın katılımcılar daha yüksek orana sahiptirler.**

Tablo 14. Ulusal Araştırma Projeleri (S.28)

Ulusal Araştırma Projeleri	Üniversiteler N (%)													
	AKDÜ		AÜ		ÇOMÜ		İTÜ		KTÜ		KOÜ		YTÜ	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
28.1. Proje yürütücüsü	9 (%18.4)	18 (%22)	8 (%15.7)	26 (%22.6)	11 (%16.2)	10 (%12.3)	20 (%23)	31 (%25)	17 (%18.1)	15 (%21.4)	28 (%22.2)	44 (%22.9)	9 (%13.4)	9 (%15.8)
28.2. Katılımcı araştırmacı	21 (%42.9)	34 (%43)	12 (%24)	49 (%41.5)	26 (%38.8)	29 (%36.7)	40 (%45.5)	54 (%45.4)	39 (%41.9)	29 (%40.8)	49 (%39.2)	77 (%40.1)	28 (%42.4)	14 (%24.6)
28.3 Proje başvurusu yapanlar	26 (%53.1)	46 (%58.2)	26 (%52)	67 (%55.8)	27 (%40.9)	37 (%45.7)	45 (%50.6)	82 (%66.7)	52 (%55.3)	37 (%53.6)	67 (%52.8)	104 (%54.2)	33 (%50)	37 (%66.1)
28.4 Başarılı başvuruda bulunma	19 (%50)	34 (%56.2)	17 (%51.5)	49 (%59)	24 (%52.2)	21 (%36.2)	38 (%60.3)	64 (%69.6)	39 (%48.1)	29 (%58)	51 (%51.5)	83 (%58.5)	19 (%42.2)	32 (%62.7)
28.5 Tamamlanmış projeye katılanlar	30 (%60)	48 (%60.8)	26 (%55.3)	76 (%65)	43 (%64)	59 (%72)	59 (%71.1)	98 (%79.7)	54 (%58.1)	38 (%55.1)	66 (%55)	110 (%59.1)	30 (%46.9)	37 (%64.9)

6.2.5 Uluslararası Projelere Katılım (29. soru)

Anketin bu sorusunda üniversiteler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunan faktörler yürütücülük, katılımcı araştırmacılık, proje başvurusu yapma, başarılı başvuruda bulunma, tamamlanmış projeye katılma olarak belirlenmiştir. İstanbul Teknik ve Ankara Üniversiteleri en fazla uluslararası proje yürütücüsü, İstanbul Teknik Üniversitesi katılımcı kurumlar arasında en fazla proje başvurusu yapan, en fazla başarılı/kabul edilen proje sayısına sahip olan ve en fazla tamamlanmış projeye katılan üniversite niteliğindedir.

Üniversitelerin cinsiyete göre verileri **Tablo 15**'te sunulmuştur. Proje yürütücüsü katılımcılar arasında, İstanbul Teknik ve Karadeniz Teknik Üniversitelerinde en fazla yüzdeye kadın, diğer üniversitelerde erkek katılımcılar sahiptir. Katılımcı araştırmacılar arasında Ankara, İstanbul Teknik ve Kocaeli Üniversitelerinde kadınlar, Yıldız Teknik, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitelerinde erkekler çoğunluktadır. Proje başvurusu yapan katılımcılar arasında ise sadece İstanbul Teknik

ve Karadeniz Teknik Üniversitelerinde en fazla yüzdeye kadın, diğer üniversitelerde erkek katılımcılar sahiptir. Katılımcı araştırmacılar arasında Ankara, İstanbul Teknik ve Kocaeli Üniversitelerinde kadınlar, Yıldız Teknik, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitelerinde erkekler çoğunluktadır. Proje başvurusu yapan katılımcılar arasında ise sadece İstanbul Teknik Üniversitesi'nde oranlar birbirine çok yakın olmakla birlikte erkek katılımcıların oranı daha yüksektir. Diğer tüm üniversitelerde kadın katılımcıların daha fazla proje başvurusu yaptıkları görülmektedir. Akdeniz, Çanakkale Onsekiz Mart, Karadeniz Teknik, Kocaeli ve Yıldız Teknik Üniversitelerindeki başarılı proje başvurusunda bulunan katılımcılar arasında kadınlar çoğunluktadır. Aynı kategoride sadece İstanbul Teknik ve Ankara Üniversitelerinde erkeklerin oranı daha yüksektir. Tamamlanmış projeye katılanlar arasında ise, gene daha fazla sayıda üniversitede -Akdeniz, Ankara, Kocaeli ve Yıldız Teknik Üniversitelerinde- kadın katılımcılar fazladır.

Tablo 15. Uluslararası Araştırma Projeleri (s.29)

Uluslararası Araştırma Projeleri	Üniversiteler N (%)													
	AKDÜ		AÜ		ÇOMÜ		İTÜ		KTÜ		KOÜ		YTÜ	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
29.1. Proje yürütücüsü	1 (%2)	1 (%1.3)	3 (%6.3)	7 (%6.1)	5 (%7.5)	1 (%1.3)	3 (%3.5)	8 (%6.5)	0	2 (%3)	7 (%5.8)	9 (%4.9)	4 (%6.1)	1 (%1.7)
29.2. Katılımcı araştırmacı	5 (%10.4)	5 (%6.2)	9 (%17.6)	24 (%20.7)	5 (%7.8)	6 (%7.7)	12 (%14.5)	33 (%26.6)	7 (%7.8)	3 (%4.5)	9 (%7.6)	21 (%11.1)	7 (%10.6)	1 (%1.8)
29.3. Proje başvurusu yapanlar	7 (%14.9)	14 (%17.7)	9 (%18.4)	28 (%24.6)	9 (%13.4)	12 (%15)	30 (%35.7)	42 (%34.4)	11 (%12)	10 (%14.5)	20 (%16.4)	33 (%17.9)	7 (%10.3)	8 (%14.3)
29.4. Başarılı başvuruda bulunma	6 (%19.4)	11 (%25.6)	8 (%32)	16 (%23.5)	6 (%14.6)	8 (%16)	18 (%31.6)	23 (%29.1)	5 (%7.6)	8 (%20.5)	12 (%13.8)	22 (%18)	3 (%7.3)	9 (%20.9)
29.5. Tamamlanmış projeye katılanlar	14 (%33.3)	31 (%40.8)	13 (%29.5)	40 (%36.4)	19 (%32.2)	18 (%22.8)	40 (%50)	55 (%47)	20 (%22.5)	9 (%14.5)	28 (%25.5)	48 (%27.6)	7 (%10.9)	18 (%35.3)

6.2.6 Bilimsel Başarılar, Araştırmacıların Performansı (s.31-36)

Bu konuda üniversiteler arası farklılık bulunan faktörler yüksek lisans öğrencilerine danışmanlık, doktora öğrencilerine danışmanlık¹⁹, makale sayısı ve değerlendirme sayısı (number of reviews) olarak saptanmıştır. Yükseköğretimde kadın katılımı konusunda yapılan çalışmalarda genelde kadın akademisyenlerin eğitim ve öğretime odaklı oldukları ve araştırma/yayın alanında erkek meslektaşlarına göre daha düşük performans gösterdikleri yaygın bir kanaat mevcuttur. Bu araştırma sonuçları farklı bulguları ortaya koymaktadır. **Tablo 16** ve **Şekil 26'** da görüldüğü gibi

- o İTÜ, KOÜ ve YTÜ'de yüksek lisans danışmanlıklarında,
- o Tıp Fakültesi olan üniversitelerden AÜ, ÇOMÜ, KTÜ ve KOÜ'de tıp öğrencilerine danışmanlıklarda,
- o AÜ, KTÜ, İTÜ ve YTÜ'de doktora öğrencilerine danışmanlıklarda,
- o AÜ, KTÜ, İTÜ ve YTÜ'de makale sayılarında,
- o AÜ ve İTÜ'de makale değerlendirmelerinde,
- o AKDÜ, AÜ, ÇOMÜ, İTÜ ve KTÜ'de toplantı bildiri sayılarında

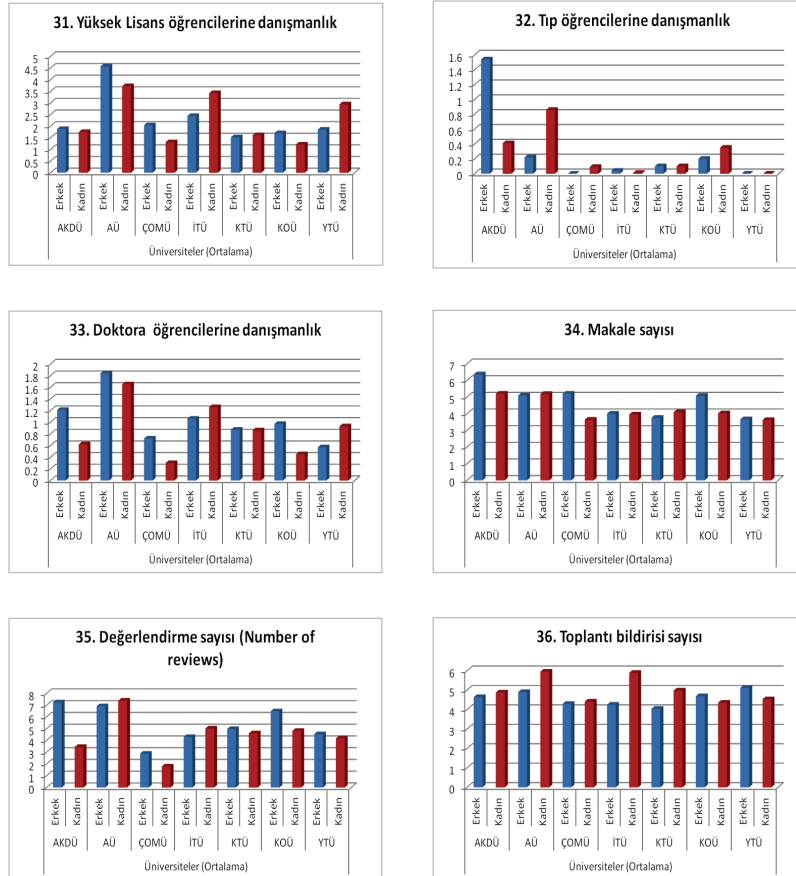
kadın öğretim üyeleri daha iyi ya da en azından eşit performans göstermektedirler.

19 Tıp fakültesine sahip tek katılımcı kurum olan Akdeniz Üniversitesi, ortalama olarak en fazla tıp öğrencilerine danışmanlık sayısına sahiptir.

Tablo 16. Bilimsel Başarılar, Araştırmacıların Performansı (S.31-36)

Son 3 Yılda Bilimsel Performans	Üniversiteler N (%)													
	AKDÜ		AÜ		ÇOMÜ		İTÜ		KTÜ		KOÜ		YTÜ	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
31. Yüksek Lisans öğrencilerine danışmanlık	1.88	1.75	4.57	3.72	2.04	1.31	2.44	3.42	1.52	1.61	1.7	1.21	1.85	2.94
32. Tıp öğrencilerine danışmanlık	1.54	0.41	0.22	0.86	0	0.09	0.04	0.01	0.1	0.1	0.2	0.35	0	0
33. Doktora öğrencilerine danışmanlık	1.21	0.62	1.84	1.65	0.72	0.3	1.06	1.26	0.87	0.86	0.97	0.45	0.57	0.93
34. Makale sayısı	6.36	5.2	5.09	5.18	5.2	3.64	4	3.95	3.75	4.09	5.08	4.02	3.66	3.62
35. Değerlendirme sayısı (Number of reviews)	7.24	3.45	6.92	7.39	2.88	1.79	4.3	5.02	4.98	4.61	6.49	4.82	4.54	4.18
36. Toplantı bildirisi sayısı	4.64	4.88	4.9	5.95	4.29	4.41	4.25	5.89	4.04	4.98	4.69	4.35	5.12	4.53

Şekil 26. Bilimsel Başarılar, Araştırmacıların Performansı (S. 31-36)



6.2.7 Yükseltme Başvurusu Olumlu Sonuçlanmadı ise Buna Neden Olan Etkenler (12. soru)

“Yükseltme başvurusunun olumlu sonuçlanmamasının nedenleri” sorusuna cevap verenlerin sayıları ve cevaplayanlar arasındaki yüzdeleri **Tablo 17**'de verilmiştir. Buna göre, cinsiyet hakkındaki olumsuz düşünceler seçeneği en fazla (%28.6) YTÜ kadın katılımcıları tarafından neden olarak gösterilirken, İTÜ’de ve ÇOMÜ’de %20, AÜ ve KOÜ’de ise, %8 oranında seçilmektedir. Tüm üniversitelerde erkek katılımcılar tarafından bu faktör seçilmemiştir. Yönetsel etkinliklerinin jüri tarafından yetersiz bulunduğunu belirten kadınlar daha fazladır. Akademik ortamda karşılaşılan baskı, yıldırı, psikolojik şiddet ve/veya aleyhime başkalarının kayırılması seçeneği, üniversitelerin çoğunluğunda -YTÜ, AKDÜ, ÇOMÜ, İTÜ ve KOÜ- kadın katılımcılar açısından daha yüksek oranda etkili olarak belirtilmiştir.

Tablo 17. Yükseltme Başvurusu Olumlu Sonuçlanmadıysa Nedenleri (S.12)

Red edilme nedenleri	Üniversiteler N (%)													
	AKDÜ		AÜ		ÇOMÜ		İTÜ		KTÜ		KOÜ		YTÜ	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
Düşük mülakat performansı	0	1 (%25)	0	0	1 (%11.1)	0	1 (%8.3)	0	3 (%23.1)	0	0	1 (%4.8)	0	0
Cinsiyet hakkındaki negatif düşünceler	0	0	0	1 (%8.3)	0	1 (%20)	0	2(%20)	0	0	0	2 (%9.5)	0	4 (%28.6)
Öğretim deneyiminin jüri tarafından yetersiz bulunması	0	1 (%25)	0	0	1 (%11.1)	0	1 (%6.7)	0	1 (%8.3)	1 (%16.7)	1 (%9.1)	2 (%10.5)	0	2 (%15.4)
Araştırma deneyiminin jüri tarafından yetersiz bulunması	1 (%14.3)	1 (%25)	1 (%33.3)	2 (%20)	0	0	3 (%21.4)	1 (%10)	0	1 (%14.3)	1 (%10)	3 (%15)	0	4 (%33.3)
Yönetsel etkinliklerin jüri tarafından yetersiz bulunması	0	0	0	1 (%9.1)	1 (%11.1)	1 (%11.1)	1 (%7.1)	0	0	1 (%14.3)	0	1 (%5)	0	2 (%15.4)
Akademik danışmanlık deneyiminin jüri tarafından yetersiz bulunması	0	0	0	0	1 (%12.5)	2 (%40)	2 (%13.3)	0	1 (%8.3)	1 (%16.7)	0	1 (%5.3)	0	1 (%7.7)
Akademik ortamda karşılaşılan baskı, yıldırı, psikolojik şiddet ve/veya aleyhime başkalarının kayırılması	2 (%33.3)	3 (%60)	3 (%75)	7 (%43.8)	3 (%33.3)	3 (%50)	8 (%47.1)	8 (%61.5)	6 (%50)	3 (%37.)	2 (%20)	7 (%26.9)	1 (%9.1)	10 (%71.4)

6.2.8 Yükseltme veya Kadro İçin Başvurmama Nedenleri (13. soru)

Yükseltme veya kadro için başvurumama nedenleri olarak katılımcıların verdiği cevapların sayıları ve cevaplayanlar arasındaki yüzdeleri **Tablo 18**'de verilmiştir. **Buna göre üniversitelerin çoğunluğunda -AKDÜ, ÇOMÜ, İTÜ, KTÜ ve KOÜ- kendilerini daha kıdemli bir pozisyona başvurmak için hazır hissetmeyen kadın katılımcı oranı erkek katılımcı oranına göre daha yüksektir.** Başvurmayanlardan, yükseltme prosedürlerinin açık ve net olmadığını düşünenler arasında KTÜ ve YTÜ’de kadınların, diğer üniversitelerde erkek katılımcıların oranı fazlalık göstermektedir. KOÜ ve YTÜ’deki kadınlar zaten kıdemli bir pozisyonda olduklarını düşünmektedirler.

Tablo 18. Yükseltme veya Akademik Kadro Başvurusunda Bulunmama Nedenleri, (S.13).

Başvuruda bulunmama nedenleri	Üniversiteler N (%)													
	AKDÜ		AÜ		ÇOMÜ		İTÜ		KTÜ		KOÜ		YTÜ	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
Mevcut pozisyonundan memnun olma	15 (%57.7)	12 (%26.1)	7 (%43.8)	23 (%47.9)	15 (%44.1)	15 (%30)	19 (%47.5)	17 (%30.4)	22 (%43.1)	17 (%36.2)	20 (%28.2)	41 (%38.7)	14 (%34.1)	12 (%42.9)
Daha kıdemli bir pozisyona başvurmak için hazır hissetmeme	9 (%37.5)	19 (%45.2)	8 (%53.3)	17 (%42.5)	11 (%39.3)	20 (%40.8)	12 (%38.7)	23 (%46.9)	20 (%41.7)	24 (%58.5)	32 (%52.5)	56 (%57.7)	24 (%57.1)	13 (%54.2)
Kıdemlilerinin desteğinden yoksun olduklarını düşünme	5 (%22.7)	12 (%27.9)	4 (%28.6)	10 (%26.3)	8 (%29.6)	12 (%26.7)	3 (%9.4)	10 (%21.7)	15 (%33.3)	11 (%26.8)	19 (%31.7)	33 (%35.1)	2 (%5.3)	3 (%13.6)
Yaşamındaki yapmak istediği diğer şeylere daha az zaman kalacak olması	2 (%10)	6 (%13.6)	2 (%13.3)	4 (%10.8)	4 (%14.8)	9 (%19.6)	5 (%16.7)	5 (%11.1)	6 (%13.3)	1 (%2.4)	14 (%22.6)	15 (%16)	4 (%10.5)	5 (%25)
Yükseltme prosedürlerinin açık, net olmaması	5 (%23.8)	8 (%20)	6 (%40)	5 (%13.5)	6 (%20.7)	6 (%13.3)	10 (%32.3)	13 (%27.7)	9 (%20)	11 (%27.5)	24 (%38.7)	23 (%24)	7 (%17.9)	6 (%30)
Yükseltme sürecinin karmaşık yapısı	9 (%47.4)	11 (%26.8)	6 (%40)	7 (%18.4)	7 (%25)	9 (%20.5)	9 (%29)	15 (%32.6)	16 (%34.8)	16 (%39)	25 (%40.3)	30 (%32.6)	7 (%17.5)	7 (%33.3)
Zaten kıdemli bir pozisyonda olduklarını düşünme	11 (%47.8)	8 (%19.5)	10 (%47.6)	21 (%41.2)	10 (%32.3)	4 (%8.9)	15 (%37.5)	17 (%28.8)	13 (%26)	5 (%12.2)	8 (%12.7)	24 (%24.5)	5 (%12.8)	4 (%17.4)

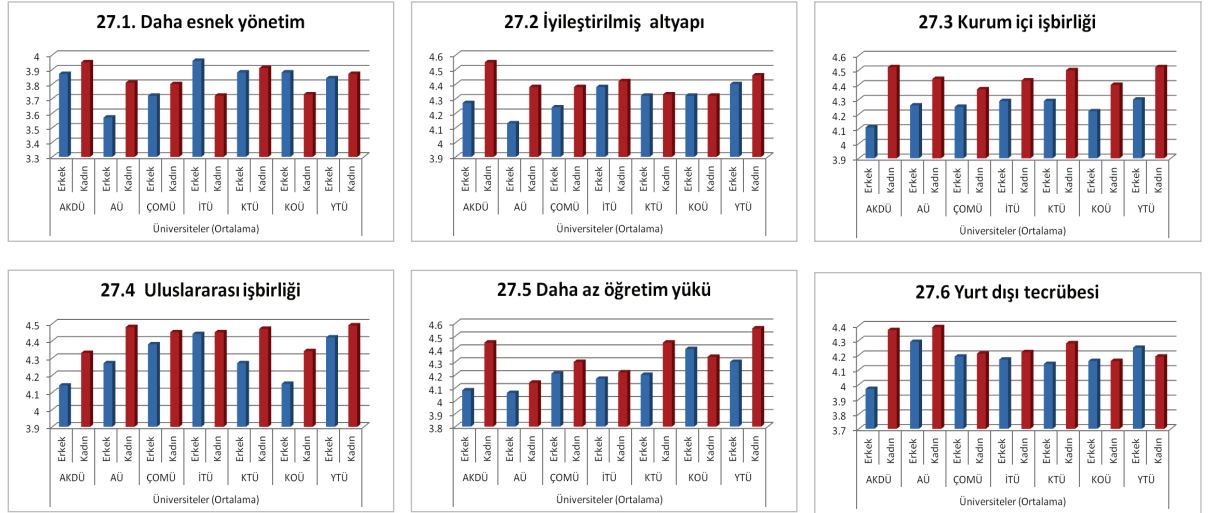
6.2.9 Araştırma Projelerinin Finansal Kaynak ve Başarı Etkenleri (27. soru)²⁰

Araştırma projelerine başvuruların finansal kaynaklarını artıran etkenler üniversiteler bazında cinsiyete göre **Tablo 19** ve **Şekil 27**'de verilmiştir. Buna göre, daha esnek yönetim seçeneği, İstanbul Teknik ve Kocaeli Üniversiteleri erkek katılımcıları, diğer üniversitelerin ise kadın katılımcıları için çok etkili bulunmuştur. İyileştirilmiş altyapı, kurum içi işbirliği, uluslararası işbirliği, daha az öğretim yükü seçenekleri, tüm üniversitelerde kadın katılımcılar için daha fazla etkili bulunmuştur. Yurt dışı tecrübesinin Yıldız Teknik Üniversitesi'nde erkek, diğer üniversitelerde kadın katılımcılar için daha etkili olduğu gözlenmiştir. Başvuru şartlarının daha net olması, Akdeniz, Çanakkale Onsekiz Mart, İstanbul Teknik ve Kocaeli Üniversitelerinde kadın katılımcılar, diğer üniversitelerde erkek katılımcılar için daha önemli bulunmuştur.

20 Ankete verilen cevaplar, çok etkili değil 2, çok etkili 5 puan ile değerlendirilmiştir.

Tablo 19. Araştırma Projelerinin Finansal Kaynak ve Başarı Etkenleri (S.27)²¹

Araştırma Bütçesini Artıran Etkenler	Üniversiteler N (%)													
	AKDÜ		AÜ		ÇOMÜ		İTÜ		KTÜ		KOÜ		YTÜ	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
27.1. Daha esnek yönetim	3.87	3.95	3.57	3.81	3.72	3.8	3.96	3.72	3.88	3.91	3.88	3.73	3.84	3.87
27.2 İyileştirilmiş altyapı	4.27	4.55	4.13	4.38	4.24	4.38	4.38	4.42	4.32	4.33	4.32	4.32	4.4	4.46
27.3 Kurum içi işbirliği	4.11	4.52	4.26	4.44	4.25	4.37	4.29	4.43	4.29	4.5	4.22	4.4	4.3	4.52
27.4 Uluslararası işbirliği	4.14	4.33	4.27	4.48	4.38	4.45	4.44	4.45	4.27	4.47	4.15	4.34	4.42	4.49
27.5 Daha az öğretim yükü	4.08	4.45	4.06	4.14	4.21	4.3	4.17	4.22	4.2	4.45	4.4	4.34	4.3	4.56
27.6 Yurt dışı tecrübesi	3.97	4.37	4.29	4.39	4.19	4.21	4.17	4.22	4.14	4.28	4.16	4.16	4.25	4.19
27.7 Başvuru şartlarının daha net olması	4.02	4.25	4.16	4.13	4.07	4.19	4.11	4.15	4.05	3.97	4.06	4.11	4.04	4

Şekil 27. Araştırma Projelerinin Finansal Kaynak ve Başarı Etkenleri (S.27)²²

21 Ankete verilen cevaplar, çok etkili değil 2, çok etkili 5 puan ile değerlendirilmiştir.

22 Ankete verilen cevaplar, çok etkili değil 2, çok etkili 5 puan ile değerlendirilmiştir.

6.3 Yüzyüze Görüşmelerin Değerlendirilmesi

“Türkiye’de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı Projesi” kapsamında, Akdeniz Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi’nde toplamda 113 akademisyenle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşme yapılan kişilerin %23.52’si profesör, %29.41’i doçent, %23.52’si yardımcı doçent ve %23.52’si araştırma görevlisidir. Her üniversite, 16 kişiyle derinlemesine görüşme gerçekleştirmiş, İstanbul Teknik Üniversitesi’nde ise 17 kişiyle görüşülmüştür. Görüşme yapılan akademisyenlerin 56’sı kadın, 57’si erkektir. Görüşmeler kariyer gelişimi, mesleki konum, kaynaklara erişim, yayınlar, iş ve özel yaşam dengesi, kritik alanlar ve mükemmellik ölçütleri ana başlıklarını kapsamaktadır.

6.3.1 Kariyer Gelişimi

Görüşmelere katılan kadın ve erkek akademisyenlerin meslek seçimlerindeki motivasyon kaynaklarına bakıldığında, **rol modelleri olarak çoğunlukla hocalarından ya da ailelerinden etkilendikleri** görülmektedir (113 kişiden 84’ü). 53 kişi hocalarından, 31 kişi ise ailelerinden etkilendiklerini ifade etmişlerdir.

Kadın akademisyenlerin kariyer gelişimine ilişkin motivasyon kaynağının daha çok yakın çevrelerindeki kişiler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu kişiler, ailedeki başka akademisyenler (baba, büyükbaba, eş) ya da üniversite öğrenimi sırasında karşılaştığı hocaları gibi rol modeller olabilmektedir (56 kişi arasından 31 kişi). Ancak kimi örneklerde, “araştırma yapmak”, “soru sormak” vb. konulardaki ilginin ya da özel sektör deneyimlerinin ve bu alandaki zorlukların gerekçe gösterildiği görülmektedir.

Erkek akademisyenlerin kariyer gelişimine ilişkin motivasyon kaynağının da ağırlıklı rol modeller ve aile üyeleri olduğu görülürken (57 kişi arasından 43 kişi), “yeni bir şey üretmek” ve “öğretmeyi sevmek” vb. de nedenler arasında gösterilmektedir (57 kişi arasından 16 kişi). Görüşme yapılan bir erkek ise, akademiyi “garanti iş” olarak tanımlamıştır.

Ancak kadın ve erkek akademisyenlerin motivasyon kaynaklarına bakıldığında üniversite ve coğrafi konum üzerinden sonuçların değişebileceği görülmektedir. Dört üniversitedeki (YTÜ, İTÜ, KTÜ, ÇOMÜ) sonuçlara göre; kadın akademisyenlerin meslek seçimindeki motivasyonlarını ağırlıklı aile bireyleri ve rol modeller oluştururken, erkek akademisyenler benzer oranda merak ve mesleki ilgiyi işaret etmişlerdir. Akdeniz ve Ankara Üniversitelerinin gerçekleştirdiği yüz yüze görüşmelerde çıkan sonuç farklılık göstermektedir. Erkek akademisyenlerin daha çok rol modellerinden, kadınların ise özel sektörün zorluğu, mesleki ilgi ve aile üyelerinden etkilendikleri görülmektedir. **Görüşmeye katılanların çoğunluğunun, akademisyen olmaya lise ve üniversitede karar verdiği** görülmektedir.

Kariyer gelişiminde yaşanan kesinti ve güçlükler bakıldığında; genel olarak kadın ve erkek akademisyenlerin çeşitli engel ya da güçlüklerle karşılaştıkları ve kariyerlerine belli dönemlerde ara vermek zorunda kaldıkları görülmektedir (Toplam 113 kişi arasından 61 kişi). Kariyer gelişiminde yaşanan engel ve güçlükler; akademik yükselme sorunları, maddi imkânsızlıklar, iş güvencesizliği, politik ortam, doğum ve askerlik olarak ifade edilmektedir.

Çoğunlukla kadın akademisyenlerin karşılaştığı kesinti ve güçlükler arasında; doğum, akademik yükselme sorunları, maddi imkânsızlık ve iş güvencesizliği dile getirilirken, erkek akademisyenler, yaşanan güçlük ya da engelin nedeninin ağırlıklı askerlik, akademik yükselme ve dil sorunları olduğunu belirtmişlerdir. Ancak kadın ve erkek akademisyenlerin karşılaştığı kesinti ve güçlükler daha detaylı bakıldığında üniversite ve coğrafi konum üzerinden sonuçların farklılaştığı görülmektedir. Kocaeli Üniversitesi’nde kadın akademisyenlerin yarısı kesinti olarak doğumu vurgularken erkek akademisyenler, maddi imkânsızlıklar ve yabancı dil sorununu ifade etmişlerdir. Yıldız Teknik Üniversitesi’nde gerçekleştirilen görüşmelerde, kadın akademisyenler çoğunlukla yükselme sorununu ve ardından doğum ve iş güvencesizliğini dile getirirken, erkek akademisyenler eğitim için yurt dışına çıkmayı kesinti olarak tanımlamaktadırlar. Karadeniz Teknik Üniversitesi’nde görüşme gerçekleştirilen kadın akademisyenler doğum, akademik yükselme sorunları ve iş güvencesizliğini dile getirirken, erkek akademisyenler, askerlik, akademik yükselme sorunları, maddi imkânsızlıklar ve yabancı dil sorunları olarak ifade etmişlerdir. Akdeniz Üniversitesi’nde gerçekleştirilen görüşmelerde, kadın ve erkek akademisyenlerin güçlükleri benzerlik göstermekte, politik ortam, aile sorunları, askerlik, maddi imkânsızlıklar ve iş

güvencesizliği olarak tanımlanmaktadır. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde gerçekleştirilen görüşmelerde, kadın akademisyenler çoğunlukla doğum ve akademik yükselme sorunlarını dile getirirken erkek akademisyenler, askerlik ve akademik yükselme sorunlarını ifade etmektedirler. İstanbul Teknik Üniversitesi'nde ise görüşülen akademisyenlerin çoğunluğu kariyerinde kesinti veya güçlükle karşılaşmadığını belirtmiş, kariyerinde kesintiyle karşılaşmadığını dile getiren kadın akademisyenler doğum konusunu vurgulamış, erkek akademisyenler ise akademik yükselme sorunları ve yabancı dil sorununu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Ankara Üniversitesi'nde gerçekleştirilen görüşmelerde de akademisyenlerin çoğunluğu kariyer gelişiminde herhangi bir kesinti ya da engelle karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Kesintiyle karşılaşmadığını ifade eden kadın akademisyenler çoğunlukla iş güvencesizliğini vurgularken, erkek akademisyenler akademik yükselme sorunlarını ifade etmişlerdir.

Görüşme yapılan kadın ve erkek akademisyenlerin kariyer gelişiminde gerçekleşen kesinti ve **güçlüklerle baş edebilmek için oluşturdukları stratejilere bakıldığında, ağırlıklı aile/meslekte destekçi, yoğun çalışmak ve ek iş yapmak öne çıkmaktadır.**

Mesleki başarılar konusunda, çoğunlukla yetiştirilen öğrencilerin ve akademik alana katkının önemli bir başarı kriteri olarak tanımlandığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, uluslararası deneyimler, burslar, araştırma projeleri ve diğer işbirlikleri de önemli başarı kriterleri olarak vurgulanmaktadır.

Kadın ve erkek akademisyenlerle yapılan görüşmelerde, üniversite ve coğrafi konum farklılıklarının, görüşme sonuçlarında önemli bir fark yarattığı gözlenmektedir. Örneğin; İstanbul Teknik ve Akdeniz Üniversitelerinde kadın akademisyenler ağırlıklı, yetiştirdikleri öğrencileri ve alana verdikleri katkıyı başarı kriteri olarak tanımlarken, erkek akademisyenler alana katkı yanında bursları ve ödülleri de belirtmektedirler. Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde başarı kriterleri açısından cinsiyete dayalı anlamlı bir farklılık gözlenmemekte, her iki grup da alana katkı ve yetiştirdiği öğrencileri başarı kriteri olarak tanımlamaktadır. Ankara Üniversitesi'nde ise, kadın akademisyenler alana katkıyı başarı kriteri olarak tanımlarken bursları, yetiştirdiği öğrencileri, yurtdışı deneyimini vb. kriterleri de buna eklemektedirler. Aynı üniversitede erkekler yetiştirdiği öğrencilere, uluslararası deneyimlere ve bundan sonra alana katkıya mesleki başarı yönünde öncelik vermişlerdir. Yıldız Teknik Üniversitesi'ndeki yüz yüze görüşmelerde, kadın akademisyenler; aldıkları bursları ve yurt dışı deneyimini başarı kriteri olarak tanımlarken erkek akademisyenler, uluslararası proje araştırmalarını ve yetiştirdikleri öğrencileri işaret etmektedirler. Kocaeli Üniversitesi'nde başarı kriterleri açısından cinsiyete dayalı önemli bir farklılık gözlenmemekte, her iki grupta alana katkı, uluslararası deneyim ve burs imkânlarını başarı kriteri olarak tanımlamaktadır. Toplamda kadın ve erkek akademisyenlerin önümüzdeki beş yıl içerisindeki ana hedefleri arasında akademik hedefler (kitap, proje vb.) ve mesleki yükselmenin öncelikli olduğu görülmektedir (113 kişi arasından 94 kişi). **Kadın akademisyenlerle yapılan görüşmelere bakıldığında, öncelikli hedeflerin mesleki yükselme ve akademik hedefler olduğu** görülmektedir (56 kişi arasından 46 kişi). Erkek akademisyenlerde benzer hedeflerin görülmesinin yanı sıra, geleceğe yönelik olarak belirsizlik ve endişeler mevcuttur (57 kişi arasından 9 kişi). Erkek akademisyenler arasında geleceğe dair belirsizlik ve endişeler, kadın akademisyenlere (56 kişiden 5 kişi) kıyasla daha fazladır. Görüşmelerde bunun nedenleri, yönetimin ve uygulamaların değişmesi, maddi zorluklar, maddi sorumluluğun erkeklerin üzerinde olması vb. ile açıklanmıştır.

6.3.2 Konum/iş memnuniyeti

Görüşülen kadın ve erkek akademisyenlerin, çoğunluğunun iş yükünü öğretim etkinlikleri oluşturmaktadır (113 kişiden 87'si). Bunun yanı sıra, araştırma ve inceleme çalışmaları, yöneticilik, bürokratik ve yönetim görevlerinin mevcut olduğu ifade edilmiştir.

Görüşülen kadın akademisyenlerden toplamda 34 kişi üniversite bünyesinde yönetim görevlerinde bulunmaktadır. 20 kişi bölüm başkanlığı, bölüm başkan yardımcılığı, dekan ve rektör yardımcılığı görevlerinde, 14 kişi ise proje yöneticiliği veya yüksekokul müdürlüğü konularında yer almaktadır.

Erkek akademisyenlerden ise üniversite bünyesinde yönetim görevlerinde bulunanların sayısı 20'dir. Yöneticilik görevlerinde bulunan erkek akademisyenlerden 11 kişi, bölüm başkanlığı, bölüm başkan yardımcılığı, dekan ve rektör yardımcılığı, 7 kişi proje yöneticiliği ve 2 kişi yüksekokul müdürlüğü yapmaktadır. Akademisyenlerin bazı durumlarda

yöneticilik pozisyonunda isteyerek ve severek yer aldığı ifade edilirken, bazı durumlarda “zorunluluktan” dolayı o konumda çalıştıkları ve idari iş yükleri fazla olduğundan öğretim ve araştırma etkinliklerine istedikleri kadar zaman ayıramamaktan dertli oldukları dile getirilmiştir. Örneğin Yıldız Teknik Üniversitesi’nde görüşme yapılan idari görev sahibi kadın akademisyenlerin çoğu, akademik çalışmalara yeterince vakit bulamadıklarını, Akdeniz Üniversitesi’nde görüşülen kadın ve erkek akademisyenler de çoğunlukla idari görevin ek yük getirdiğini, araştırma ve incelemeye, eğitim ve öğretime yeteri kadar zaman ayırmadıklarını ifade etmektedirler. Ankara Üniversitesi’nin gerçekleştirdiği görüşmelerde, yöneticilik yapan erkekler, bu işi kendilerini geliştirmek, deneyim elde etmek ve daha önemli idari görevler için bir tür hazırlık yaptıklarını belirtmişlerdir. Oysa kadınlar arasında böyle bir hedef belirleme ve onun için gerekli yatırım yapma ihtiyacı dile getirilmemiştir.

Görüşülen kadın ve erkek akademisyenlerin, çoğunluğu (113 kişi arasında 64 kişi) ekip çalışmasına katılmakta ve ekip çalışması içerisinde yer almayı tercih etmektedir. Ekip çalışmasına katıl(ma)madığını belirten akademisyenler, zamansızlıktan, herkesin başka öncelikleri, sorumlulukları olduğundan bahsetmekte, ya da “birbirleriyle aynı yeterlilikte olan akademisyenlerin bir arada olması ve bunun da birbirini tamamlama konusunda büyük bir zafiyet yaratması”ndan şikayet etmektedirler.

Kadın akademisyenlerin çok daha büyük oranda ekip çalışmasına katıldıkları gözlenmektedir. Bu durum, bir kez daha kadınların ekip içerisinde çalışmaya, bilgi ve deneyim paylaşımına daha açık olduklarını göstermektedir.

Görüşme yapılan **kadın ve erkek akademisyenlerin çoğunluğu mesleki konularından memnun olduklarını ifade etmektedirler** (113 kişi arasından 74 kişi). Genel olarak akademisyenliğin verdiği doyum, ders vermenin ve öğrenci yetiştirmenin oluşturduğu motivasyon ve meslektaşlarla ilişkiler olumlu meslek özellikleri olarak tanımlanırken, kurumla ilişkiler, iş güvencesizliği, düşük maaşlar, ders yükü ve bürokratik işler olumsuz olarak tanımlanmaktadır.

Kadın akademisyenlerin konumla ilgili olarak dile getirdikleri olumsuzluklar ağırlıkla, tercih edilmediği halde yüklenen idari görevler ve bunların getirdiği iş yükü ve düşük maaşlardır. Bunlara ek olarak, araştırma görevlileri, ağırlıkla az kişi çalışmanın getirdiği bir durum olarak bürokratik/idari işlerden, laboratuvar görevlerinden, uygulamalardan, gözetmenlik ve sekreterlik işlerinin çalışma saatlerinin çoğunluğunu kapsamamasından söz etmişlerdir. **Konumla ilgili olumsuzlar arasında erkek akademisyenler için de benzer şekilde iş güvencesizliği, düşük maaşlar ve kurumla ilişkilerin ifade edildiği ve mesleki doyum eksikliğinin öne çıktığı görülmektedir.**

Kadın ve erkek akademisyenlerin ifadelerine bakıldığında üniversiteler arasında farklılıklar olduğu gözlenmektedir. İstanbul Teknik Üniversitesi’nde görüşme yapılan kadın akademisyenlerin çoğunluğu (8 kişiden 5’i) mesleklerini sevdiğini, gençleri yetiştirmenin, araştırma yapmanın kendilerini çok motive ettiğini, manevi anlamda da beslendiklerini dile getirmiş, üniversite bünyesinde çalışmaktan mutlu olduklarını ifade etmişlerdir. Bu anlamda, mesleğin verdiği doyumdan memnun olduklarını söyleyen erkek akademisyenlerin oranı ise çok daha azdır (9 kişiden 3’ü). Yıldız Teknik Üniversitesi’nde ise erkek akademisyenlerin mesleklerinin verdiği doyumunu daha fazla vurguladıkları görülmektedir (8 kişiden 5’i). Akdeniz Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi’nde görüşme gerçekleştirilen kadın ve erkek akademisyenlerin çoğunluğu buldukları konum ve mesleklerine ilişkin memnuniyetlerini ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Karadeniz Teknik Üniversitesi’nde görüşme yapılan akademisyenlerin yarısından fazlası mesleki konularından memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Ancak Kocaeli Üniversitesi’nin gerçekleştirmiş olduğu görüşme sonuçları farklılık göstermektedir. Kocaeli Üniversitesi’nde görüşülen kadın ve erkek akademisyenlerin çok azı mesleki konularının verdiği doyumdan memnun olduklarını ifade etmektedirler.

Görüşülenlerin çoğunluğu mesleki konumunu kendini gerçekleştirmek, hedeflerine ulaşmak (113 kişiden 31’i), gençlere bilgi ve emek vermek (113 kişiden 30’u), mesleğin saygınlığı (113 kişiden 12’si) ile ilişkili olarak tanımlamaktadır. Buna ilaveten, alandaki boşluğu doldurmak, kendini yenileme imkânı bulmak ve toplumsal sorumluluğun önemi de vurgulanmaktadır. Kadın akademisyenlerin mesleki konumu, ağırlıkla kendini gerçekleştirmek, hedeflerine ulaşmak, mesleğin saygınlığı ve gençlere bilgi ve emek vermek olarak tanımladıkları, erkek akademisyenlerin ise alandaki boşluğu doldurmak, kendini yenilemek ve gençlere bilgi ve emek vermek olarak ifade ettikleri görülmektedir.

6.3.3 Kaynaklara Erişim

Görüşme yapılan kadın ve erkek akademisyenlerin çoğunluğu (113 kişi arasından 84'ü) kaynaklara erişimde sorun yaşadığını belirtmiştir. Kaynaklara erişim konusunda en çok karşılaşılan sorunlar; para, araç-gereç, yer sorunları ve zamansızlık olarak ifade edilmektedir. Ancak bu konuda da üniversiteler arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi'nde görüşmecilerin neredeyse tamamı kaynak sıkıntısı çektiklerini ifade ederlerken, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Kocaeli Üniversitesi'nde sadece 8 kişi kaynak sıkıntısı çektiğini belirtmekte ve yönderlik ihtiyacını vurgulamaktadır. İfade edilen diğer sorunlar, motivasyon eksikliği ve ekip kurma güçlükleridir.

Buna ek olarak, tüm üniversitelerde projelerin geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi sürecinde yaşanan kaynak sıkıntılarının, AB, TÜBİTAK, DPT ve üniversiteye bağlı BAP birimlerinden kaynak alınarak çözülmeye çalışıldığı belirtilmektedir. Kaynak sorunlarıyla ilgili olarak Yıldız Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi'nde görüşülen erkek akademisyenler, zamansızlık ve araştırmacı eksikliğini vurgularken, kadın akademisyenler para, araç, yer eksikliğini ve motivasyon eksikliğini ifade etmektedirler. Ancak Karadeniz Teknik Üniversitesi'nin gerçekleştirmiş olduğu görüşmelerde, kadın akademisyenler zaman sıkıntısını ve düşük ücretleri vurgularken, erkek akademisyenler öğretim yükünün fazlalığını dile getirmektedirler. Kaynaklara erişim konusunda ifade edilen önemli eksiklikler:

- o Yönderlik (mentor sistemi) ihtiyacı,
 - o Akademisyenlerdeki motivasyon eksikliği,
 - o Araştırmacı eksikliği,
 - o Uygulama laboratuvarları ve atölyeler konusunda alt yapı eksikliği,
 - o Düşük maaş,
 - o Donanımlı kütüphane,
 - o Dijital kütüphane ve veri tabanındaki eksiklikler,
 - o Zamansızlık,
 - o Araç, gereç, para,
 - o Öğretim yükünün fazlalığı
- olarak sıralanmaktadır.

6.3.4 Yayınlar

Gerçekleştirilen yayınlar ağırlıkla hakemli dergilerde yayınlanan makaleler ve konferans bildirileri olup; doğa bilimleri, mühendislik ve tıp alanlarında çoğunlukla ortak çalışmalardan, sosyal bilimler alanında ise bireysel çalışmalardan oluşmaktadır. Kitaplar ender olarak görülmektedir. Yayın yapmaktaki motivasyonun akademik yükselme, araştırma isteği ve alana katkı olduğu belirtilmektedir. Uygulamaya yönelik bölümlerde yayın yapma konusunda daha büyük sıkıntı olduğu ifade edilmiştir. Yayınlarla ilgili olarak karşılaşılan güçlükler şu şekilde özetlenebilir:

- o Öğretim yükünün fazlalığı
- o Zamansızlık
- o İdari sorumluluklar
- o Kurumsal engellemeler
- o Uygulamaya daha çok ilgi duyulması
- o Yabancı dil sorunu
- o Hakemli dergilerde değerlendirme sürecinin uzun sürmesi
- o Kaynak sıkıntısı

Görüşülen kadın akademisyenler açısından yayın yapma konusundaki güçlüklerin başında öğretim yükünün fazlalığı, ardından zamansızlık ve idari sorumluluklar gelmektedir.

Erkek akademisyenler açısından yayın yapma konusundaki güçlükler, kurumsal engellemeler, dil sorunları ve bilimsel

dergilerde hakemlik süreçlerinin uzun sürmesi olarak ifade edilmiştir.

Kurumlarının yayın yapma konusundaki genel uygulamalarını çoğunluk teşvik edici ve destekleyici olarak nitelendirirken, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ndeki görüşmecilerden 15 kişi ve Kocaeli Üniversitesi'nden 4 kişi üniversitenin yayın yapma politikasının destekleyici ve teşvik edici olmadığını ifade etmektedir. Ankara Üniversitesi'ndeki görüşmelerde de, kurumdan ve deneyimli meslektaşlardan yeterince destek almadıklarından hatta nitelikli yayın yapma konusunda baskıcı ve engelleyici bir atmosferin olmasından şikayet edilirken, yayınların birbirini tekrarlama ve nitelikten çok niceliğe odaklanması sorun olarak belirtilmektedir.

Görüşülen akademisyenlerden bir kısmı ise akademik yükselmelerde sadece yayınların temel alınmasını eleştirmiştir.

6.3.5. İş ve Yaşam Dengesi

Görüşülen kadın ve erkek akademisyenlerin çoğunluğu (113 kişiden 79'u) evlidir ve evli olanların çoğu (73 kişi) çocuk sahibidir. Bekâr olan 44 akademisyenin çoğunluğu kadın akademisyenlerdir ve İstanbul ya da Antalya'da yaşamaktadırlar. Görüşülen 14 akademisyen, eşlerinin aynı meslekte olduğunu ifade etmektedir.

Ev içi sorumluluklar, iş ve özel yaşam arasındaki dengenin kurulması konusunda çoğunluk (113 kişi arasından 56 kişi), ailelerinden ya da dışarıdan destek aldıklarını ifade etmektedir.

Kadın akademisyenlerin çoğunluğu ailelerinden temizlik ve çocuk bakımı konusunda dışarıdan destek (ücretli emek) aldıklarını ifade etmektedirler. Çoğunlukla ailelerinden destek aldıklarını ifade eden kadın akademisyenlerin, ekonomik kısıtlar nedeniyle, bakıcı tutmakta zorlandıklarını dile getirdikleri görülmüştür. Aynı zamanda eşlerinden destek aldıklarını belirten kadın akademisyenler de olmuştur. Ev içi sorumluluklar konusunda aile ve dışarıdan destek aldıklarını vurgulayan görüşmeciler ağırlıklı kadın akademisyenlerdir.

Görüşülen kadınların çoğunluğu çocuk sahibi oldukları zaman sorumluluğun arttığı, eşleri bir şekilde destek olmaya çalışsa da sorumluluğun ağırlıklı kadınların üzerinde olduğu görüşündedir. Bu durumun da iş ve özel yaşam arasındaki dengenin kurulmasını zorlaştırdığını dile getirmişlerdir. Birkaç kadın akademisyen doğum ve çocuğun bakımı nedeniyle işinden ayrılmak durumunda kaldığını ve bir süre mesleğine ara verdiğini belirtmiştir. Akdeniz Üniversitesi'nde görüşülen bir kadın akademisyen yaşadığı zorlukları şu şekilde ifade etmektedir. *"Kadın akademisyen olmanın hakikatten çok ciddi fedakârlık gerektirdiğini yaşayarak, deneyimleyerek görüyorum zaten. İki çocuğum var. Bir tanesi bebek yani şu anda sekiz aylık diğeri yedi yaşında. Onların sorumlulukları, evin sorumluluğu, yaptığınız işin sorumluluğu, dersler, her gün ders yükü, işte gerekli şey akademik çalışmalar filan hakikatten çok ciddi bir şey içerisindeyim. Onun dışında da dediğim gibi ana merkezde çok ciddi anlamda benim fedakârlıklarımla yürüyor bu iş"* (Yrd. Doç. Dr. Kadın/Sosyal Bilimler) şeklinde ifade etmektedir.

Görüşmelerde dikkat çeken bir diğer konu, aile içerisindeki yaşlı bireylerin bakımının tümüyle kadınların sorumluluğunda oluşudur. Görüşülen dört kadın akademisyen sağlık sorunu ya da yaşlılık nedeniyle bakım ihtiyacı olan anne-babalarının sorumluluğunun, tamamıyla kendilerinde olduğunu ve bu durumun ev içi sorumlulukları daha da artırdığını ifade etmektedirler.

Erkek akademisyenlerin çoğunluğu ev içi sorumlulukları ve çocuğun bakımını eşleriyle paylaştıklarını belirtmektedir. Ancak ev içi sorumlulukların detaylı olarak sorulduğu görüşmelerde, ağırlıklı, alışveriş, tamirat, fatura ödeme, çocukların okula bırakılması gibi sorumlulukları aldıkları, temizlik, yemek, çocukların bakımı gibi ev içi sorumlulukların çoğunlukla eşleri tarafından üstlenildiği görülmektedir. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde gerçekleştirilen kimi görüşmelerde, bu durum çarpıcı şekilde ifade edilmektedir. Evde yemek ve temizlikle uğraşan bir erkek akademisyen eşi öldükten sonra, yıllar boyunca bu şekilde yaşamış, yeniden evlenince bu işleri eşine devretmiştir. Benzer şekilde Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde bir erkek akademisyenle yapılan görüşmede *"ev ile ilgili olarak, dışarıdaki işlerle ben ilgileniyorum"* ifadesi dikkati çekmektedir. Eşlerinin ev hanımı olduğunu belirten erkek akademisyenler, bu durumun ev içi sorumluluk almamalarını sağladığını ancak maddi olarak yüklerini artırdığını belirtmiştir.

Görüşülen akademisyenlerin birçoğu, uluslararası konferanslara katılım, seyahat ve hareketlilik konusunda ailelerinden

destek aldıklarını belirtmektedir. Bir kısmı, aileden alınan destek sayesinde sıkıntı çekmediklerini ifade ederken, bir kısmı, akademik hareketlilikte sıkıntı çektiklerini belirtmektedir. İstanbul Teknik Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi ve Karadeniz Teknik Üniversitesi'ndeki görüşmelerde kadınlar erkeklerden fazla olarak, uluslararası konferanslara katılım, seyahat ve hareketlilik konusunda ailelerinden destek aldıklarını, dolayısıyla sıkıntı çekmediklerini belirtirken; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi'ndeki çalışmalarda, akademik hareketlilik konusunda akademisyenlerin zorluk yaşadığı, özellikle kadınların eş ve ailelerinden destek almak durumunda kaldıkları görülmektedir.

Görüşmelerde vurgulanan bir diğer konu ise, aynı meslekte olmanın birbirini anlamayı kolaylaştırdığı, karşılıklı anlayış ve hoşgörüyü artırdığı yönündedir. Özellikle eşleri de akademisyen olan kadınlar, meslektaş olma durumundan dolayı sorumlulukları daha rahat paylaşabildiklerini ve birbirlerine daha çok destek olabildiklerini belirtmişlerdir.

6.3.6 Kritik Alanlar

Görüşülen kadın ve erkek akademisyenlerin bir kısmı cinsiyet, etnik köken, dini görüş, siyasi görüş, cinsel tercih üzerinden ayrımcılığa uğramadığını ifade ederken, 58 akademisyen doğrudan ayrımcılığa maruz kaldığını ifade etmektedir. Bazı akademisyenler ise çevrelerindeki kimi insanların cinsiyet kimliği, siyasi görüş ya da kurumsal politikalar nedeniyle ayrımcılığa uğradığını gözlemlediklerini ifade etmektedirler.

Görüşülen kadın akademisyenlerin yarısından fazlasının (56 kişi arasından 33 kişi) cinsiyet kimliği, yaş, siyasi görüş ya da kurumsal politikalar ve uygulamalar nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir.

Kadın akademisyenlerin çoğunluğu (56 kişi arasından 22 kişi) toplumsal cinsiyet ve yaş üzerinden ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmektedir. Bunu, üniversite bünyesinde gerçekleştirilen kurumsal politika ve uygulamalar (56 kişi arasından 8 kişi) ve siyasi görüş (3 kişi) nedeniyle uğranılan ayrımcılıklar izlemektedir. Doğrudan ayrımcılığa maruz kalmadıklarını dile getiren bazı kadın akademisyenler ise çevrelerinde bazı kişilerin toplumsal cinsiyet kimliği ya da kurumsal politikalar nedeniyle ayrımcılığa uğradıklarını ifade etmiştir.

Görüşülen erkek akademisyenlerden bir kısmının da (57 kişi arasından 24 kişi) kurumsal politika ve uygulamalar, etnik köken, dini ya da siyasi görüş üzerinden ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Erkek akademisyenlerin çoğunluğu (57 kişi arasından 15 kişi) kurumsal politika ve uygulamalar, etnik köken ya da dini görüş (57 kişi arasından 5 kişi) ve siyasi görüş (57 kişi arasından 4 kişi) nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmektedir.

Cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalan kadın akademisyenler buna örnek olarak kadınların projelerde, ekip içerisinde yer almalarının teşvik edilmesine karşılık yönetici konularında yer almalarının engellenmesini, ekonomik getirisi olan işlerin erkeklerle yönlendirilmesini, aynı konumda olan erkek meslektaşlarına oranla daha fazla iş yükü ve sorumluluk verilmesini ve bunun "işte kızım, sen altından kalkarsın" şeklinde ifade edilmesini dile getirmişlerdir. Hamile, çocuk sahibi akademisyenlere bazı durumlarda hiç sorumluluk verilmemesi, bazı durumlarda ise diğer meslektaşlarından daha fazla sorumluluk verilmesi ve özel hayatlarına "artık daha fazla doğurma", "çocuk doğurdun, akademik kariyerinde geriledin" şeklindeki ifadelerle müdahale edilmesi de söz konusu olumsuzluklar arasındadır.

Kadın ve erkek akademisyenlerin ifade ettikleri ayrımcılığa neden olan diğer uygulamalar arasında bir sosyal veya akademik gruba dâhil olma ile ortaya çıkan ayrımcılıklar, üniversite kaynaklarından ve imkanlarından yararlanma, ya da akademik olarak yükselme durumunda belli bir gruba dâhil olmanın yarattığı avantajlar ya da engeller de belirtilmiştir. Buna ek olarak, farklı üniversitelerden gelen araştırma görevlisi ya da öğretim üyelerine yönelik olarak bir önyargının olduğu vurgulanmıştır.

Görüşülen kadın ve erkek akademisyenlerin birçoğu (113 kişi arasından 75 kişi) kariyer gelişiminde fırsat eşitliği olduğunu düşünmemektedir. Kadın akademisyenlerde bu görüşü paylaşanlar büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. 51 kadın akademisyen, görüntüde fırsat eşitliği varmış gibi olsa da, uygulamada fırsat eşitliğinin olmadığını ifade etmiştir. Erkek akademisyenlerden ise 24 kişi fırsat eşitliği olmadığını belirtmiştir.

Kariyer gelişiminde, fırsat eşitliği olmayışının kadınların mağduriyetiyle sonuçlandığını ifade eden kişilerin oranı

erkeklerin yüksektir (113 kişi arasından 56 kişi). Kadın akademisyenlerin ifadelerine bakıldığında, bu görüşün çok daha yaygın olduğu görülmektedir. Kadınların, erkek meslektaşlarına oranla daha fazla sorumluluk almak durumunda kalması, ev içi yükümlülükler ve toplumsal cinsiyet rolleri/normları nedeniyle hareket imkânlarının kısıtlanması, erkek egemen (ataerkil) yapı içerisinde kadınların dönem dönem iletişim kurmakta zorlanmaları, yöneticilik konularına geçişleriyle ilgili sorunlar, ekonomik getirisi olan işlerin erkeklerle yönlendirilmesi ifade edilen eşitsizliğin örnekleri arasındadır.

Kariyer gelişiminde, kadın ve erkek arasında fırsat eşitliği olmadığını düşünen erkek akademisyenlerin de çoğu, eşitsizliğin kadınların mağduriyetine neden olduğunu ifade etmiştir. Akdeniz Üniversitesi'ndeki görüşmelerde bir erkek akademisyen bunu, kadınların mühendislik, doğa bilimleri gibi alanlarda dışlandıklarını belirtmiş *"Kadınlar orda hem göreve alınırken, fakültede projeler yapılırken vs.. falan onlar fiziksel koşullara bağlı olarak ikinci plana atılırlar"* şeklinde ifade etmektedir. Az sayıda erkek akademisyen ise, kadınların bazı görev ve sorumluluklar için özellikle tercih edildiğini ve bu durumun da erkeklerin mağduriyetine yol açtığını vurgulamıştır. İstanbul Teknik Üniversitesi'nde bir erkek akademisyen, kadınların, *"zarif ve ince"* olarak algılandığını ve bundan dolayı *"ilgiyle karşılandığını"*, bazı işbirliklerinde ya da yeni bir dersin açılması durumlarında, üniversite dışından gelen herhangi bir öğretim üyesinin, kadın olmasının dersin daha hızlı açılmasına neden olduğu yorumunu yapmıştır. Erkeklerin mağduriyeti konusunda vurgulanan bir diğer konu ise, geleneksel Türk aile yapısında evin temel idaresinin hâlâ erkeklerin sorumluluğunda olması, bu durumun da erkekler üzerinde ayrı bir stres ve baskı oluşturmasıdır. Erkek egemen toplumdaki kadın ve erkek toplumsal cinsiyet rolleri tanımlamalarını görüşmelere yansıtan bu yaklaşım, cinsiyet önyargılarının akademik düzeyde bile süregeldiğini işaretlemektedir.

6.3.7 Mükemmellik Ölçütleri

Görüşülen kadın ve erkek akademisyenlerin en geniş grubu (113 kişiden 36'sı) mükemmel bilim insanının *"çalışkanlık ve titizlik"* özelliklerine sahip olması gerektiğini ifade etmiştir.

Buna çok yakın bir grup akademisyen, idealizm/toplumsal sorumluluk, objektiflik, bilimsel etiğe uygunluk, eleştirel zeka, sorgulayıcılık ve eğitimcilik/öğreticilik kriterlerini vurgulamıştır.

Kadın akademisyenlerle görüşmelere bakıldığında, çalışkan ve titiz olmak, objektif ve bilimsel etiğe uygunluk, öğreticilik ve eğitimcilik kriterlerinin mükemmel bilim insanını tanımladığı görülmektedir.

Erkek akademisyenlerle gerçekleştirilen görüşmelerde ise bu tanımda kararlılık, sosyallik, eleştirel zekâ ve sorgulayıcılık kriterleri öne çıkmaktadır.

Akademisyenler tarafından bu konuda belirtilen özellikler aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:

- o Öğreticilik ve eğitimcilik konusunda bilgi, beceri ve isteğe sahip olmak
- o İdealizm ve toplumsal sorumluluk
- o Objektif olmak ve bilimsel etiğe uygun davranmak
- o Eleştirel zekaya sahip olmak ve sorgulayıcı olmak
- o Çalışkan ve titiz olmak
- o Yabancı dil bilgisine sahip olmak
- o Kararlı ve mücadeleci olmak
- o Uluslararası alandaki çalışmalarını takip etmek, uluslararası ilişkilerde tecrübe sahibi olmak
- o İş güvencesine sahip olmak, maddî kaygı duymamak ve çalışmalarına kesintisiz olarak devam edebilecek çevresel faktörler ve kaynağa sahip olmak
- o Sosyal olmak, öğrenci ve meslektaşlarıyla iyi şekilde iletişim kurabilmek
- o Paylaşımçı olmak, bilgi, beceri ve deneyimini isteyerek paylaşmak
- o Tevazu sahibi ve alçakgönüllü olmak
- o Çalıştığı alana hakim olmak, alanla ilgili gelişmeleri yakından takip ediyor olmak
- o Entelektüel meraka sahip ve araştırmayı seviyor olmak

7

Sonuçlar

Sonuçlar

İstanbul Teknik Üniversitesi'nin koordinatörlüğünde, bilim, mühendislik ve teknoloji alanında güçlü potansiyeli olan 7 üniversite ile gerçekleştirilen BMT-KAAĞ projesi Aralık 2010-Haziran 2013 arasında 2,5 yıl süren kapsamlı bir araştırmanın sonucunda, kadın akademisyenlerin kariyer ve araştırma deneyimleri, cinsiyete dayalı farklılaşmalar ve kritik noktalar ile özellikle yönetim kademelerinde, üniversite bütçesinden yararlanabilmede, hareketlilik ve ev-akademik yaşam dengesindeki ayrışmalar konusunda önemli bulgulara ulaşmıştır. İstatistiklerden elde edilen bulgular, kadın öğrenci sayıları toplamındaki farklılaşmaların bölgesel farklılıklardan ziyade akademik alanlara yönelimden kaynaklandığını düşündürmektedir. Mühendislik ve Fen Bilimlerine odaklanmış üniversitelerde kadın öğrenci sayısı daha az iken sosyal bilimler ve yaşam bilimlerini kapsayan üniversitelerde kadın öğrenci sayısı daha fazladır. Üniversitelerdeki öğrencilerin fakülterle göre dağılımı benzerlik göstermektedir. 5 üniversitenin Eğitim ve Fen-Edebiyat Fakülteleri en çok kadın öğrenci oranına sahipken, 4 üniversitenin Mimarlık Fakülteleri de yine en çok kadın akademisyen oranına sahiptir. Bu fakülteleri 3 üniversitede en çok kadın öğrenci oranlarına sahip fakültelerden biri olan Güzel Sanatlar Fakültesi izlemektedir. Kadın öğrencilerin belirli disiplinlere yoğunlaştığını gösteren bu veriler yatay ayrımcılık sorununa işaret etmektedir.

Kadın öğretim elemanı oranlarının disiplinlere göre dağılımı, kadın öğrenci oranlarının fakülterle göre dağılımıyla örtüşmektedir. Kadın öğretim elemanları oranlarının en yüksek olduğu fakülteler; Mimarlık, Tasarım, Sağlık Bilimleri, Fen-Edebiyat, Kimya Metalürji, Diş Hekimliği, Eczacılık, Tıp, Hukuk ve İşletme Fakülteleridir. Kadın öğretim elemanlarının en az temsil edildiği fakülteler ise farklılıklar göstermekle beraber 2 üniversitede İlahiyat Fakültesi kadın temsilinin en az olduğu fakülte olarak görülmektedir.

Türkiye genelinde üniversitelerde cinsiyete ilişkin sayısal verilere baktığımızda, gerek öğrenci gerek öğretim elemanları oranları bakımından AB ülkeleri ortalaması ile yakın ve cinsiyet dengeli sonuçlar göze çarpmaktadır. AB ve Türkiye'de kadın öğrenci oranları %49 dolaylarındadır. Öğretim üyeleri açısından ise Türkiye, %42'lik kadın akademisyen ortalaması ile AB ortalamasının (%40) üzerine çıkmış bulunmaktadır. Türkiye ile AB ülkeleri arasındaki asıl farklılık yatay ve dikey ayrımcılık alanlarına ilişkindir. Özellikle mühendislik, imalat ve inşaat, fen bilimleri, matematik, bilgisayar ve sağlık bilimleri alanlarında kadın araştırmacı oranları, halen AB ortalamasının üzerindedir. Türkiye'de doktora derecesi alan kadınların oranı fen bilimleri, matematik ve bilgisayar alanlarında %50'ye, mühendislik, imalat ve inşaat alanlarında ise %40 düzeyine yakındır. Bu oranlar AB'de sırasıyla %40 ve %25 civarında seyretmektedir. AB ülkeleri ile önemli bir

farklılık da akademik unvanlara ilişkin dikey ayrımcılık alanında görülmektedir. Türkiye’de A düzey kadrolarda yer alan kadın oranı %28, AB’de ise son dönemlerdeki yükselme ile %20 dolayındadır. Akademik kariyer süreçlerinde dikey ayrımcılığın göstergelerinden biri olan “cam tavan” endeksi karşılaştırmasında da Türkiye endeksinin Avrupa’ya görece düşük olduğu ve dolayısıyla dikey ayrımcılığın çok daha düşük bir düzeyde gerçekleştiği görülmektedir.

Türkiye’deki kadınlar açısından daha olumlu görülen bu tablo, üniversiteler ve hatta bölgeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Yedi üniversite kendi içinde incelendiğinde İTÜ ve YTÜ bu engelin en az görüldüğü üniversiteler olmuştur. Yeni kurulan bir üniversite olması ve kendi bünyesinde yetiştirdiği araştırma görevlilerinin henüz profesör olmasına yetecek sürecin geçmemiş olması nedeniyle “cam tavan” engelini en fazla olduğu üniversite ise ÇOMÜ’dür.

Bu araştırmaya göre Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversiteleri AB ortalamasının gerisinde kalırken, İstanbul Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi gibi büyük kent ve de sınıai faaliyetin yoğun olduğu yerlerdeki üniversitelerde mühendislik alanlarında AB ortalamasının üzerine çıkan kadın oranları görülmektedir. Örneğin KTÜ, Mühendislik Fakültesindeki %16’lık kadın oranı ile akademide cinsiyete dayalı yatay ayrışmanın keskin bir şekilde görüldüğü üniversitelerimizdendir. İnşaat mühendisliği alanında İTÜ’deki kadın oranları %35’e ulaşmıştır. Buna karşılık hem İTÜ gibi İstanbul’da yer alan hem de yüz yılı aşkın bir zamandır eğitim veren bir üniversite olan YTÜ’nün mühendislik dallarında kadın oranları, İTÜ’nün epey gerisindedir. İTÜ ve YTÜ aynı şehirde yer alan, benzer disiplinlere odaklanmış üniversiteler olup, Türkiye’nin en köklü eğitim kurumlarıdır. İnşaat mühendisliği alanında bahsi geçen farklılık ise İTÜ ve YTÜ’nün farklı başlangıç noktalarına sahip olmaları ve eğitim-öğretim hayatlarına farklı kurgu ve amaçlarla başlamış olmalarıdır.

Türkiye’deki akademik yükseltme süreçlerindeki göreceli olumluluk, karar alma ve yönetici konumlarına yansımamaktadır. Üniversitelerin tümünde yönetim kademelerinde kadın temsili düşük olduğu gibi son yıllarda önemli düşüşler yaşanmıştır. Yükseköğretim alanındaki üst düzey kadın yöneticilerin oranı, AB ülkelerinde %15.5 iken Türkiye’de %5.5 düzeyindedir. Son yıllarda üniversite bünyesinde kadın yöneticilerin sayısının artmış olmasına ve araştırma kapsamında görülmüş akademik kademiyenler içerisinde kadın yönetici sayısının daha çok olmasına karşın, kadınların genelde daha düşük konumdaki yöneticilik pozisyonlarında yer aldığını, erkek egemen yapı içerisinde kadın yönetici olarak karar alma mekanizmalarında aktif olarak yer almakta zorlandıklarını, her daim kendilerini kanıtlamak zorunda hissettiklerini ve daha çok çalışarak bu süreçle baş etmeye çalıştıkları görülmektedir. Bu durum, Türkiye genelinde kadınların hâlâ karar alma mekanizmalarında aktif olarak yer al(a)mıyor oluşunun, çalışma hayatı, eğitim ve politik alanlarda mevcudiyet ve görünürlüğünün az olmasının başka bir yansıması olarak düşünülebilir.

Türkiye genelindeki toplam 179 üniversitede halen 12 kadın rektör, 18 kadın rektör yardımcısı ve 96 kadın dekan görev yapmaktadırlar. Araştırma kapsamındaki üniversitelerde de üst yöneticiliklerdeki kadın oranları son derece düşüktür. Yedi üniversite içerisinde sadece tek bir üniversitenin (Kocaeli Üniversitesi) rektörü kadındır. Türkiye’nin atanmış ilk kadın rektörü, 1970’li yılların başında KTÜ’de görev alan Profesör Ayşe Saffet Alpar’dır. Ankara Üniversitesi’nde (1980-1982) ve İstanbul Teknik Üniversitesi’nde (1996-2004) dönemlerinde seçimle gelen kadın rektörler üst düzey yönetimde görev almışlardır. Rektörlük düzeyindeki kadın akademisyenlerin varlığı, diğer yönetim kademelerinde de kadın temsiline artmasını sağlamaktadır. Ankara Üniversitesi’nde 2008’den bu yana 3, 1992’den beri İTÜ’de 6, KOÜ’de 3, 2010’dan beri ÇOMÜ’de 1, Akdeniz Üniversitesi’nde yine 1 kadın rektör yardımcısı görev almışlardır. Yıldız Teknik ve Karadeniz Teknik Üniversiteleri incelendiğinde rektör yardımcılığında kadın temsili görülmemektedir. Türkiye’nin ilk kadın rektörü KTÜ’de görev yapmış olmasına rağmen bunun diğer kademelere yansımamasının sebebi Profesör Dr. Ayşe Saffet Alpar’ın seçimle değil atamayla göreve gelmesi olarak düşünülebilir.

Dekanlık düzeyinde de Ankara, Kocaeli ve Karadeniz Teknik Üniversiteleri haricindeki tüm üniversitelerde, kadın dekanların oranı %10 ve altındadır. Bu durum bölüm başkanlıklarında dahi belirgindir. Ankara ve Yıldız Teknik Üniversiteleri dışındaki katılımcı diğer üniversitelerde kadınların görece olarak daha çok temsil edildiği yönetici konumu dekan yardımcılığıdır. Ankara Üniversitesi’nde kadınların en çok temsil edildiği bölüm ise bölüm başkanlığıdır.

Sayısal verilerden çıkan bir diğer önemli sonuç ise, son iki yılda tüm yönetici kademelerinde kadın temsiline düşüştür. Bu durum kadın rektöre sahip Kocaeli Üniversitesi dışında tüm katılımcı üniversitelerde belirgindir. Bölüm başkanlıkları düzeyinde kadın oranları 2010-2012 arasında KTÜ’de %44’den %3’e, İTÜ’de %36’dan %27’ye, YTÜ’de %31’den %22’ye, AKDÜ’de %30’dan %20’ye düşmüştür. Benzer düşüşler İTÜ, KTÜ ve YTÜ’de dekan yardımcılıkları düzeyinde de görülmektedir. Son iki yıllık dönem içerisinde araştırma kapsamındaki üniversitelerde gerek yüksek lisans gerekse doktora öğrencileri

arasında da kadın oranlarının düştüğü anlaşılmaktadır. Örneğin, AKDÜ'de doktora yapan kadınların oranı %55'ten %42'ye, ÇOMÜ'de %44.5'ten %40.7'ye, İTÜ'de %41'den %38'e düşmüştür. Gerek bölüm başkanlığı, dekanlık, rektör yardımcılığı gibi yöneticiliklerdeki gerekse doktora düzeyindeki düşüşler, gelecekte kadın akademisyen oranlarının düşeceği yönünde bir sinyal de olabilir mi? Öte yandan İstanbul, Ankara ve Kocaeli dışındaki üniversiteler açısından yatay ayrışmanın belirgin olması, Türkiye akademiasındaki genel sayısal verilerin arkasında değişen örüntülerin bulunduğunu göstermektedir. Üniversitelerin merkez-çevre konumlarına göre değişen örüntüler, yöneticiliklerdeki ve lisansüstü eğitim alanında kadın oranlarındaki azalmalar, üniversitelerdeki muhafazakârlaşma süreçlerinin işaretçisi olabilir mi?

Kuşkusuz bu sorular doğrudan bu araştırmanın yanıt aradığı sorular değildir. Bu araştırmanın sayısal verileri, bir grup üniversitenin son iki yıllık dönemlerine ait genel resimlerinin çizilmesi açısından bu bağlamda bir başlangıç olarak kabul edilebilir. Sayısal verilerin ve cinsiyet dengelerindeki değişimlerin daha uzun dönemli olarak ve Türkiye'nin farklı illerdeki üniversiteleri de dâhil ederek izlenmesi, yükseköğretimdeki toplumsal cinsiyet örüntülerinin ortaya çıkarılmasında büyük önem taşımaktadır.

Proje kapsamındaki anketler ve derinlemesine görüşmelerle kariyer deneyimlerine daha yakından baktığımızda akademiadaki toplumsal cinsiyet örüntüleri açısından da kimi önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Öncelikle akademik yükseltme başvurularının reddedilmesi nedenleri olarak akademisyenlerin önemli bir kesimi akademik ortamda karşılaşılan baskı, yıldırı ve/veya kendi aleyhine başkalarının kayrılmasına işaret etmiştir. Bu görüşü paylaşanların oranları kadınlar arasında (%46) erkeklerde olduğundan (%36) çok daha fazladır. Kadınların bir grubu (%14'ü) cinsiyete dayalı olumsuz düşünceleri de, yükseltme başvurularının reddedilme gerekçesi arasında saymıştır.

Kariyer süreçlerinde toplumsal cinsiyet ilişkileri açısından bir diğer önemli sonuç ise kadınların hem daha yüksek oranlarla hem de daha uzun sürelerle kariyer kesintileri yaşamalarıdır. Erkeklerin %31'inin ortalama 10 aya yakın kariyerine ara vermesine karşılık kadınların %41'i, ortalama 12 aya yakın sürelerle kariyerine ara vermek durumunda kalmıştır. Derinlemesine görüşmelerde kadınların daha çok akademik yükseltme sorunları, doğum ve maddi imkânsızlıklar, erkeklerin ise akademik yükseltme sorunları yanında askerlik ve dil sorunları gibi nedenlerle kariyerlerine ara verdiği belirlenmiştir. Kariyer kesintileri ile mücadele etmede akademisyenler hem daha yoğun çalışmak hem de ek iş yapmak gibi stratejiler geliştirmektedir.

Kariyer gelişimleri açısından bir başka ilginç sonuç, doktora öğrencileri arasında kadınların hem erkeklerden daha fazla oranda hem de ortalama daha uzun sürelerle burs aldıklarının görülmesidir. Doktora yapan kadınların %12'si ortalama 21 ay süresince burs almaktadır. Buna karşılık erkeklerin %10'u ortalama 17.7 ay burs almaktadır. Burs arayışı, yoğun çalışma gibi kadınların akademik kariyer gelişimlerini sağlamak için başvurdukları stratejilerden biri gibi görünmektedir.

Zaman kullanımı açısından, akademiye esnek çalışma saatlerine sahip olduklarını düşünen erkeklerin oranı kadınlardan daha fazladır. Ev-iş hayatı dengesine ilişkin verilerden de görülebileceği üzere, kadınlar akademinin sağladığı esnekliği, erkeklere nazaran ev ve çocuklara ilişkin sorumlulukları nedeniyle erkekler kadar sıklıkla kullanamamaktadır.

Gerek anketlerde gerekse görüşmelerin genelinde kadın ve erkek akademisyenlerin yanıtları arasında görülen bu gibi farklılaşmalar, kadın akademisyenlerin hâlâ erkek egemen toplum yapısının şekillendirdiği toplumsal cinsiyet rollerinin kısıcında bulunduğunu göstermektedir. Kadın ve erkek akademisyenler için mükemmel bilim insanı tanımındaki farklılaşma, kadına geleneksel olarak atfedilen "anaç", "öğretmen", "titiz" olma özelliklerinin, toplumsal cinsiyet rollerinin hâlâ geçerliliğini koruduğunu, yeniden üretildiğini ve meslek seçimlerinde, bilim insanının tanımlanmasında etkili olduğunu göstermektedir.

Görüşmelerde dikkati çeken bir önemli nokta da üniversite bünyesinde kadınların toplumsal cinsiyet kimlikleri üzerinden maruz kaldıkları ayrımcılıktır. Kimi zaman görünür uygulamalarla, kimi zaman kişilerin davranışları üzerinden, kimi zaman ise "daha örtük" olarak uygulanan ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitliğinin oluşmasına engel olmakta ve çoğu zaman kadınların mağduriyetiyle sonuçlanmaktadır. Araştırmamızda kadın akademisyenlerin bu süreçle baş etmek için farklı stratejiler geliştirdiği, mücadele ettiği, yoğun çalıştığı ve erkeklerle benzer (kimi akademik etkinliklerde daha da olumlu) performans gösterdiği saptanmış olsa bile, üniversiteler bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için, bu yönde somut uygulama ve politikaların geliştirilmesi gerektiği görülmektedir. Araştırmamızın en belirgin sonuçlarından biri de aile ve iş yaşamı dengesinin, özellikle kadın akademisyenler için ciddi bir sorun olmayı sürdürmekte oluşudur. Kadınlar için kariyerdeki kesinti genel olarak doğum nedeniyle ve ebeveyn izni kavramı ve uygulaması yerleşmeden

çözümlemesi güç görünmektedir. Ev içi sorumlukların, çocuk ve yaşlı aile bireylerin bakımının tamamıyla kadınların sorumluluğunda olması, kariyer gelişiminde engel ve güçlükler yaratırken, cinsiyetler arasında fırsat eşitsizliğine neden olmaktadır.

Kadınların zamansızlığı önemli bir engel olarak dile getirmesi özel yaşam yükünün var olan zaman üzerindeki baskılarına karşılık gelmektedir. Kadınlar bir yandan işleri dolayısıyla ailelerine, bir yandan da ev ve aile ilişkileri dolayısıyla çalışmalarına yeterince zaman ayıramamaktan şikâyetçidirler. Erkek akademisyenler, kurumsal engellemeler ve dil sorunları nedeniyle yayın yapma konusunda güçlük yaşadıklarını ifade ederken, kadın akademisyenlerin zamansızlık nedeniyle zorlanmaları, ev içi sorumlulukların ve çocuk bakımının tamamıyla kadınların sorumluluğunda olmasıyla ilişkili görünmektedir.

Aileden ayrı kalma duygusu da istatistiksel olarak cinsiyetle ilişkili bir algı olarak öne çıkmış ve bekleneceği üzere, kadınlarda çok daha belirgin olarak gözlemlenmiştir. Aileye ilişkin eksiklik duygusu, derinlemesine görüşmelerde de, kadınların akademik çalışmaları paralelinde özellikle, çocuklara yeterince zaman ayıramamaya ilişkin kaygı ve eksiklik duygularıyla dile getirilmiştir. Kadınların akademik kariyer deneyimlerinde yükseltme için daha yoğun çalışmaları gereken doktora, yardımcı doçentlik aşamaları, hem mesleki açıdan daha kırılğan oldukları hem de biyolojik olarak yaşam döngülerinde çoğunlukla anneliği deneyimlemeye başladıkları bir dönem olması gibi nedenlerle işle ev arasındaki gerilimi arttırmaktadır. Anlatılarda da bu dönemde kendi anneliklerine ilişkin eksiklik vurgusu sıklıkla ön plana çıkmıştır. Doçentlik sınavına hazırlanan bir kadın görüşmeci bu durumu, kızının altı aylık olduğu dönemden beri zamanını sürekli kızının aleyhinde kullanmak zorunda kaldığını, bu çemberden bir türlü çıkamadığını ifade ederek vurgulamıştır. Özellikle doktora ve sonrasındaki 3-5 yıllık dönemdeki yoğun çalışma, kadınların akademide belli konulara geldikten sonra yöneticilik yerine, zamanlarını kısmen aile ve çocukları ile de telafi etme yolunda bir stratejiye girmiş olabileceklerini akla getirmektedir. Nitekim görüşmelerde özellikle profesörlük konumuna çok vurgu yapılmıştır. Kadınlar çoğu zaman bu konumu, akademide kendilerini daha rahat hissedecekleri, belli sorunlarla boğuşmak ve birilerine tabi olmak yerine kendi ayakları üzerinde durabilecekleri bir dönem olarak tanımlamışlardır.

İş doyumu açısından hem kadın hem erkek akademisyenler, finansal yetersizlikler ve zamansızlık gibi konularda memnuniyetsizliklerini ifade etmişlerdir. Finansal yetersizlikler hem farklı yaş gruplarından ve cinsiyetlerden, hem farklı statülerden gelen akademisyenler arasında ortak vurgulanan ve en çok memnuniyetsizlik duyulan unsurdur. Kadınların çift yönlü zaman problemleri nedeniyle, akademiye ilişkin memnuniyetsizliklerinden biri de araştırmaya yeterli zaman ayıramamak kaygısıdır.

Erkekler akademik yönderlikten kadınlara oranla daha memnun görünmektedir. Akademide erkek ağlarına bu bakımdan daha yakından bakılması gerekmektedir. Danışmanla kurulan ilişkilerden meslektaşlarla iletişim ağlarına ve yönetici konumlarındaki erkek yoğun görüntüye uzanan çizgide akademide erkekler arasında kurulan ilişki ağları konumuz bakımından önem taşımaktadır.

Zamanla ilgili tüm kaygı ve sıkıntılarına karşın kadınlar hem ulusal hem de uluslararası projelere katılımında erkek akademisyenlerden daha iyi bir performans göstermektedirler. Hem daha çok başvuruda bulunmuş hem de daha çok başarılı bulunmuş, daha sıklıkla yürütücü olmuş ve erkeklerden daha yüksek oranda proje tamamlamış oldukları görülmektedir. Araştırma projelerinde başarılı olmak için en etkili etken erkekler için iyileştirilmiş bir altyapının bulunması iken, kadınlar için kurum içi işbirliğidir. Bu iki etken istatistiksel olarak cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Çift yönlü zaman baskısı, yoğun çalışma, kariyer kesintileri ve ev-iş yaşamı uyumsuzlukları ile baş etme süreçlerinde kadınlar daha yoğun işbirliği ve desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Erkeklerin akademik yönderlikten duydukları memnuniyetle bir arada düşünüldüğünde, kadınların araştırma projelerini hayata geçirmede daha yoğun işbirliğine gereksinme duymaları birbirini tamamlamaktadır.

Gerek yüksek lisans ve doktora danışmanlıkları gerekse makale sayıları ve değerlendirme yazılarında kadın ve erkek akademisyenler benzer ortalamalara sahiptirler. Bildiri sayısı bakımından kadınlar daha yüksek bir ortalamaya sahip olup bildiri sayısı, istatistiksel bakımdan cinsiyete dayalı farklılık gösteren bir veri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların akademik hayatta hem sayısal olarak hem de akademik etkinlik ve bilimsel araştırmalar bakımından sahip oldukları olumluluklar yöneticilik ve akademik yükseltme süreçlerine yansımamakta, bunda kariyer kesintileri, ev-iş yaşamı dengesi, çift yönlü zaman problemi, akademik işbirliği ve yönderlikle ilişkili sorunların etkili olduğu görülmektedir. Tüm bu veriler Türk yükseköğretiminde eşitlikçi tablonun derinlerinde yatan eşitsiz örüntülere ve kadınların bu engel ve

eşitsizliklerle baş etme süreçlerindeki kaygı ve gerilimlerine işaret etmektedir.

Akademide toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusundaki kadın ve erkeklerin görüşleri de farklılık göstermektedir. Kadınlar cinsiyete özgü nakdi yardımlar, esnek iş uygulamaları, çocuk bakım olanaklarının geliştirilmesi, kurumsal yönderlik düzenlemeleri, toplumsal cinsiyet kotaları, üniversitelerde cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, taciz ve şiddete karşı özel birimlerin bulunması, iş yüklerinin ve kaynak dağılımının daha şeffaf olması gibi önlemleri eşitliği sağlamak için gerekli bulmaktadırlar.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada kurumsal bağlam, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yönünde önemli bir zemin teşkil etmektedir. Bu kapsamda araştırmamız, gerek sayısal verilerin gerekse toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik üniversite politikaları ve mekanizmalarının yerleşiklik kazandığı Ankara Üniversitesi gibi olumlu örneklerin derinlemesine incelenmesinin gereğini göstermektedir. Araştırmamız kapsamındaki üniversiteler arasında Ankara Üniversitesi, bünyesinde Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Destek Birimi adıyla bu alanda çalışan bir mekanizmaya sahip tek üniversitedir. Kuşkusuz daha 1993 yılından itibaren üniversitenin bir Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin (KASAUM) ve 1996'dan beri Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı'nın bulunması, bu alanda kurumsal altyapının ne kadar önemli olduğunun göstergelerinden biridir.

Olumlu örneklerin araştırılması hem farklı deneyimlerin paylaşılması hem de yeni araştırma sorularının ortaya atılması açısından önem taşımaktadır. Örneğin, Ankara Üniversitesi'nde Prof. Dr. Hamide Topçuoğlu ve Prof. Dr. Nermin Abadan Unat gibi akademisyenlerin, kadın çalışmaları alanında 1950'li yıllardan başlayarak en erken örnekleri gerçekleştirmiş ve alanın ikinci ve üçüncü kuşak akademisyenlerinin yetişmesine katkıda bulunmuş olmalarının kurumsal kültürü nasıl etkilediği bu sorular arasında yer almaktadır.

Araştırmalarımız kapsamında dikkatimizi çeken bir diğer konu da üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki gerileme alanlarına ilişkindir. Lisansüstü öğrenci sayılarında ve yönetici konumlarında kadınlar aleyhine değişen cinsiyet dengesizliğinin nedenleri neler olabilir? Bu çerçevede metropol ve metropol dışındaki üniversite deneyimleri arasındaki farklılaşmalar nasıl açıklanmalıdır? Metropol dışı alanlardaki farklı üniversitelere ilişkin verilerin toplanması ile Türkiye'deki akademik hayatın cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin daha kapsamlı sonuçlara ulaşmak mümkün olabilecektir. Sayısal gerilemenin ötesinde, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği yönündeki algı, tutum ve politikalar alanında ilerleme sağlamanın yolları da yapılacak başka araştırmaların konuları arasına dahil edilmelidir.

Araştırma bulgularımızın UNICAFE çalışmasının verileriyle karşılaştırılması bir başka önemli araştırma konusudur. Projemizin Avrupa genelinde yürütülen bu uluslararası araştırma projesinin devamı niteliğinde olması, verilerimizin Avrupa verileri ile birebir karşılaştırılmasına olanak vermektedir. Bu araştırma projesinin bulgularının böyle bir karşılaştırmaya zemin oluşturma niteliği bulunmaktadır. Dolayısıyla UNICAFE ile karşılaştırmalı bir analizin yürütülmesi araştırma ekiplerimizin öncelikli hedefleri arasındadır.

Nihayet, gerek anketlere verilen yanıtlardan gerekse görüşmelerdeki sonuçlardan, BMT-KAAĞ projesine katılan üniversiteler arasında önemli farklılaşmaların bulunduğu ortaya çıkmıştır. Türkiye üniversitelerinde bu türden farklılaşmalara neden olan çok çeşitli faktörlerin özel araştırmaların dikkat odağına alınması geleceğin araştırmalarına, tez ve yayınlarına konu başlığı olma özelliğini taşımaktadır.

8

Öneriler

Öneriler

Bu araştırmanın sonucunda üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile mücadelede kullanılacak kimi stratejileri şöyle sıralayabiliriz.

o **Üniversiteye ilişkin verilerin cinsiyete dayalı olarak takibi ve şeffaflığı**

Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak konusunda politika oluşturmak için ilk adımlardan biri verilerin takip edilmesidir. Yöneticilik, kurul ve komisyonlarda çalışan akademisyenler, akademik atama ve yükseltmeler, araştırma fonlarından yararlanma, ders ve danışmanlık yükleri vbg. pek çok akademik alanda kadın-erkek sayılarının takip edilmesi, bu verilerin şeffaf ve ulaşılabilir olması gerekmektedir. Üniversitelerin bu konuda gerekli bilgileri her yıl güncelleyerek web sayfalarına koymaları yararlı olacaktır.

o **Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı'nın Yaygınlaştırılması**

Araştırma projemizin hedeflerinden biri de, 7 üniversite ile kurduğumuz ağın yaygınlaştırılması ve cinsiyete dayalı verilerin ortak bir veri tabanı üzerinden güncellenmesiydi. Bu alanda gerekli fon ve desteğin sağlanabilmesi durumunda, kurduğumuz ağın süreklilik kazanması ve diğer üniversitelere de açılması, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin verilerin takibi, bilginin ve politikaların üretilmesi açısından önemli bir adım olacaktır. Bu ağın çeşitli bilim dalları ve teknoloji alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sorunsallaştıran STK ve meslek örgütleri ile ilişki içinde olması, ortak çalışmalar yapması da önem taşımaktadır. Diğer taraftan yapılacak karşılaştırmalı analizlerle soruların farklı boyutlarının tartışılmasına olanak sağlanacaktır.

o **Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir yönetim mekanizmasının oluşturulması**

Toplumsal cinsiyete dayalı verilerin düzenli olarak takibi için bu alanda çalışan bir birim ve/ya da mekanizmanın varlığı

önem taşımaktadır. Bu birim, toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planları çerçevesinde üniversitelere düşen sorumlulukları yürütmek, cinsiyet farkındalık programları geliştirmek, kaynakların dağılımı, iş yükünün şeffaflığı, kurumsal yönderlik (mentoring) düzenlemeleri gibi alanlarda da görev yüklenmelidir. Kadın araştırmaları birimleri, bu tür bir mekanizmanın oluşturulması konusunda öncü rolü üstlenebilirler ve üniversitelerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesinde ve yürütülmesinde işbirliği içinde çalışabilirler. Cinsiyet eşitliğini sağlamada üniversitelerdeki kurumsal altyapının, hem deneyimlerin birikmesi ve aktarımı hem de cinsiyet eşitliğinin üniversitenin politika alanlarına özümsemesi açısından dirimsel önemi vardır. Üniversitelerde yukarıda özetlenen yapısal değişimin gerçekleşmesi için gerekli mekanizmaları oluşturulması, toplumsal cinsiyet eylem planının hazırlanması, izlenmesi ve yönetilmesi için başarıya ulaşabilmek için büyük önem taşımaktadır.

o **Üniversitelerde iş ve yaşam dengesinin iyileştirilmesi**

Çocuk ve yaşlı bakımının iş ve yaşam dengesi bakımından büyük önemi olduğu görülmektedir. Araştırmamıza katılan kadınların %96'sı bakım olanaklarının geliştirilmesini cinsiyet eşitliğini sağlamada çok etkili bulmaktadır. Derinlemesine görüşmelerde de, özellikle çocuk ve yaşlı bakımına ilişkin sınırların, kadınların akademik faaliyetleri ile ev arasındaki bölünme ve huzursuzluğu derinleştirdiği, çift yönlü bir zaman problemi ve çift yönlü bir suçluluk duygusu yarattığı görülmektedir. Bu nedenle gerek çocuk gerekse yaşlı bakımına ilişkin konuların üniversitelerin stratejik planlarına taşınması, bu alanda yapılacak çalışmalara üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında çalışan akademisyenlerin, ilgili kurum ve kuruluşların dâhil edilmesi önem taşımaktadır.

o **Mobbing ve cinsel tacize yönelik etkili mekanizmaların oluşturulması**

Araştırmamızda baskı, yıldırı ve/veya kişinin aleyhine başkalarının kayırılmasının akademik ortamda karşılaşılan bir durum olduğu ortaya çıkmıştır. Üniversitelerde cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, taciz ve şiddete karşı özel birimlerin bulunmasının araştırmamıza katılan kadın akademisyenlerin %93'ü tarafından etkili bulunduğu görülmektedir.

o **Üniversitelerde özellikle akademik atama ve yükseltmelere ilişkin kurul ve komisyonlarda şeffaflığın sağlanması**

Liyakata dayalı atama ve yükseltme süreçlerinin garanti altına alınması, bu konularda şeffaflığın geliştirilmesiyle yakından ilgilidir. Cinsiyete ilişkin olumsuz yargılar, kayırma ve yıldırı ile mücadele etmek, üniversitelerin her düzeyde cinsiyet dengeli kurumlar olmasını sağlamak için şeffaflıkla beraber akademik atama ve yükseltmelerde ilgili kurul ve komisyonların cinsiyet dengesinin sağlanması da teşvik edilmelidir. Şeffaflıkla birlikte hakkaniyetli süreçlerin garanti altına alınması önemlidir.

o **Özellikle kariyer gelişim süreçlerinde yönderlik, danışmanlık mekanizmalarının geliştirilmesi**

Çalışmamızda özellikle araştırma için imkân ve finansal kaynaklar açısından kadınların en çok kurum içi işbirliğine ihtiyaç duydukları ortaya çıkmıştır. Araştırma ve yayının kariyer süreçlerindeki önemi dikkate alındığında özellikle kadınlara yönelik ağ ve yönderlik mekanizmalarının geliştirilmesi, bu amaçla çeşitli projeler oluşturulması etkili olacaktır. Bu konuda gerek Türkiye'nin başka üniversitelerindeki gerekse yurtdışındaki deneyimlere başvurulabilir. Akademik yükseltme süreçlerinde yukarıya doğru hareketlilikteki kayıpların yoğun olduğu üniversitelerde kariyer süreçlerine yönelik yönderlik ve destek mekanizmaları dikkat odağına alınmalıdır.

9

Konuyla İlgili Yayınlar

Konuyla İlgili Yayınlar

Acar, F. (1991). "Women in Academic Science Careers in Turkey", (Ed. Veronica Stolte-Heiskanen) *Women in Science Token Women or Gender Equality* içinde (s.147-171), New York: St Martin's Press.

Acar, F. (1996). "Türkiye'de Kadın Akademisyenler: Tarihsel Evrim ve Bugünkü Durum", (Ed. Hasan Coşkun) *Akademik Yaşamda Kadın* içinde (s. 75- 87). Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi.

Acar, F. (1998). "Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri", *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* içinde (313-321), İstanbul: Türkiye İş Bankası ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.

Acar, F., Ayata, Ayşe G.; Varoğlu, D. (1999). *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği*, Ankara: TC Başbakanlık Kadın Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Adak, N.; Cömertler, N. (2005). "Türkiye'de Akademi ve Akademik Yönetimde Kadınlar", *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 8 (2): 5-22.

Akoğlu, A. (1997), "Astrofizikte Öncü Bir Bilim Kadını Dilhan Eryurt", *Bilim ve Teknik*, 360: 4-80.

Alparlan, D. (1997). "Gender and cyberspace: A study on the participation of women in computer mediated communications", Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları. Yayınlanmamış Lisansüstü Tez.

Arat, Z. (1998). "Educating the Daughters of the Republic", *Deconstructing Images of 'The Turkish Women* içinde (s. 157-180), New York: St. Martin Press.

Aslantaş, E. (2006). "Orman mühendislerinin cinsiyet algısı ve ormancılık örgütünde cinsiyet ayrımcılığı", Ankara University, Graduate School of Natural and Applied Sciences, Ankara, Yayınlanmamış Tez.

- Atasu, E. (1996). "Türkiye'de Tıp Bilimlerinde Kadınların Özgül Durumları", (Ed. Dr. Hasan Coşkun) *Akademik Yaşamda Kadın* içinde, Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi.
- Aykaç, E; Bildirici, M; Anafarta, N. (2003). "Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü", *İktisat, İşletme ve Finans*, 18 (206): 92-108.
- Acar Savran, G. (2009). *Beden Emek Tarihi: Diyalektik bir Feminizm için*, İstanbul: Kanat Kitap.
- Arslan, Şengül A. (2000). *Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik*, T.C. Devlet Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Aslan, L. (2006) *İş Yaşamında Kadınlar*. İstanbul: Metal Sanayicileri Sendikası.
- Aytaç, M. ve Bayram, N. Çoklu. "Karşılık Getirme Analizi ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Uygulama" Erişim: <http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil30.htm>
- Bakay, G. (2006). *Günümüz Kadınlarından Başarı Öyküleri*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Barret, M. (1995). "Women's Oppression Today Problems" (çev. Süer Ş.) *Marxist Feminist Analysis* içinde. İstanbul: Pencere Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayrakçeken Tüzel, G. (2004). "Being and becoming professional: Work and liberation through women's narratives in Turkey", Middle East Technical University, Graduate School of Social Sciences, Department of Sociology, Ankara. Yayınlanmamış Tez.
- Binark, M. (1999). "Enformasyon teknolojilerinin toplumsal cinsiyete bağlı kullanımı: Japonya ve Türkiye örneği", Ankara University, Graduate School of Social Sciences, Ankara, Turkey Deemer, C., ve Fredericks, N. (2006). *Cam Tavan Üstünde Dans*, (çev. Özer, S) İstanbul: Optimist Yayınları.
- Burke, R. J., McKeen, C. A. (1991). "Women-Friendly Organizations: Helping Manegerial and Professional Women Cope", Quenens University, School of Business, Working Paper. No.91.
- Canca, D. (2005). "Cinsiyete göre üniversite öğrencilerinin kullandıkları bilişsel ve bilişüstü öz denetleme stratejileri ile akademik başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi", Yıldız Technical University, Graduate school of social sciences, İstanbul, Turkey. Yayınlanmamış Tez.
- Ceyhan, E. (2004). "Bilgisayar Kaygı Düzeyleri Farklı Öğretmen adaylarının Stresle Başa Çıkma Davranışları". *Eğitim ve Bilim*, 29(132): 15-24.
- Ciravoğlu, A. (2004). "Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Mimarlar ve Yapılı Çevrede Kadın", *Mimar*, 4(14): 44-46.
- Çitçi, O. (1979). "Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler", (Ed.) Nermin Abadan-Unat *Türk Toplumunda Kadın* içinde (241-270), Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- Costas, İlse. (1996). "Uluslararası ve Tarihsel Bağlamda Kadınların Üniversite ve Mesleklere Giriş Koşulları", (Ed. Hasan Coşkun) *Akademik Yaşamda Kadın içinde* (103- 127) Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi.
- Coşkun, H. (1996). *Akademik Yaşamda Kadın /Frauen in der akademischen Welt*. Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi.
- Dikmen, N. Maden, D. (2012). "Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21.

- Doğramacı, E. (1993). *Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişimde Türk Kadını*. Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atatürk Araştırma Merkezi.
- Durakbaşı, A. (1997). "Klasik Teoriler Feminizmle Karşılaşıyor: Comte'un Pozitivizmin İlmihali Kitabı Üzerine Feminist Okuma Denemesi", *Toplum ve Bilim* (75): 134-143.
- Eker, M. Anbar, A. Karabıyık, I. (2007). "The Relationship between Demographic Characteristics and Bournout among Academicians in Turkey", *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 34.
- Fischer, C. (1987). "Toward a More Complete Understanding of Occupational Sex Discrimination", *Journal of Economic Issues*. 21(1): 113-138.
- Er, D. (2008). "Modern Türkiye'de Kadın Öğretim Üyelerinin Konumuna ve Sorunlarına Sosyolojik Bir Yaklaşım". Elazığ, Fırat Üniversitesi SBE. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Ergeneli, A. , Akçamete, C. (2004). "Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükselmelerine Yönelik Tutumları", *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2004, 22(2): 85-109.
- Ergin, O. (1939). *Türk Maarif Tarihi* (cilt 5), İstanbul.
- Ergöl Şule, Güten Koç, Kafiye Eroğlu ve Lale Taşkın. (2012) "Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 2 (1): 43-49.
- Ersöz, A. G. (1998). "Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri", *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*. TODAİE Yay.
- Evans, G. (2004). *Kadınlar Anacak Birlikte Kazanabilir*. İstanbul: Optimist Yayınları.
- European Commission, Issues Paper (2012). "Barriers To Women's Employment (Work-Life Balance)", 6- 7 Ekim 2012, Brussels.
- Genc Kuzuca, I. (2007). "Türkiye'de tıpta uzmanlık ve akademisyenlik aşamalarında cinsiyetçi yaklaşımlar", Ankara Üniversitesi, Graduate School of Social Sciences, Ankara, Türkiye.
- Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş. ve Emine Özmete. (2004). *İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma*, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul.
- Gümüşoğlu, F. (1998). "Türkiye'nin İlk Kadın Astronomu: Prof. Dr. Nüzhet Gökdoğan", *Bilim ve Ütopya*.
- Günlük Şenesen, G. (1994). "Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınların Konumu, 1990-1993", *Akademik Yaşamda Kadın/ Frauen in der akademischen Welt* içinde (s.209-243) Ankara: Türk Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi.
- Günlük Şenesen, G. (2011). "Üniversite Üst Yönetiminde Kadınların Konumu: Türkiye'de 1990'lardan 2000'lere Ne Değişti?", (Ed. Makal, A., Toksöz, G.) *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeginin Durumu* içinde (s. 403-434) Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Hasançebi Demirkan, Ö. (2009). "Mimarlık Eğitimi ve Pratiği Bağlamında; Kadın/Erkek Karşıtlığı", , III: 143-154.
- Işık S, Yaman, M., Soran, H. (2005). "Biyoloji ve Biyoloji Öğretmenliğine Karşı Tutumlarına Göre Biyoloji Öğretmen Adaylarının Tiplerinin Belirlenmesi" Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 29: (110-116).
- İlkkaracan, İ. A. (2010). *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, İstanbul: Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği ve İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi.

- İlkkaracan, İ.A. (2011). "Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Kadın İstihdamı Sorununa Farklı bir Yaklaşım", (ed. G. Toksöz ve A. Makal) *Türkiye'de Geçmişten Günümüze Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Politikalar Merkezi.
- İlkkaracan, İ. A. (2012). "Why so few Women in the Labor Market in Turkey: A Multi-dimensional Analysis", *Feminist Economics*, 18 (1): 1-36.
- İlkkaracan, İ. A. (2012). "Work-Family Balance and Public Policy: A Cross-country Perspective", *Development*, 55 (3): 325-332.
- İlkkaracan, İ. A. (2013). "A Book Review: Gender and Society in Turkey: The Impact of Neoliberal Policies, Political Islam and EU Accession", *Gender and Development*, 21.
- İlyasoğlu, A. (1998). "Pediatri öncü bir kadın, Dr.Gülteki Ağaoglu: Bir Sözlü Tarih Yaklaşımı", *Sağlık Alanında Türk Kadını* içinde (s.312-317), İstanbul.
- Kabasakal, H., Boyacıgiller, N., Erden, D. (1994). "Organizational Characteristics As Correlates Of Women In Middle And Top Management", *Boğaziçi Journal Review of Social Economics and Administrative Studies*, 8 (1-2): 45 - 62.
- Karaduman, A. (2006). "Kadın araştırmalarında Yeni Yaklaşımlar II", *Kadın Çalışmaları Dergisi*, 2(1): 223-246.
- KSGM, (2009). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*, Ankara: TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- KSGM, (1998). *Cumhuriyetin 75. Yılında Türkiye'de Kadının durumu*. Ankara: TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Knights, D., Richards, W. (2003). "Sex Discrimination in UK Academia". *Gender Work and Organization*, 10(2): 213-238.
- Köker, E. (1988). "Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yüksek Öğrenim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme", Ankara Üniversitesi, Ankara. Yayınlanmamış Doktora tezi.
- Mischau, A. (2001). "Women in Higher Education in Europa-A Statistical Overview", *Journal of Sociology and Social Policy*, 21 (½): 20-31.
- Moore, D. (1995). "Role Conflict: Not Only for Women? A Comparative Analysis of 5 Nations", *Journal of Comparative Sociology*, 36 (1/2): 17-35.
- Naymansoy, G. (2010). "Türk Bilim Kadınları ve Bilime Katkıları", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(1): 203-232.
- Neusel, Ayla. (1996). "Kadınların Bilimsel Kariyerini Belirleyici Bir Faktör Olarak Yüksek Öğretim Sistemi-Türkiye ve Almanya Arasında Bir Karşılaştırma", (ed. Hasan Coşkun) *Akademik Yaşamda Kadın* içinde (s. 37-54), Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi.
- OECD. (2012). *Education at a Glance 2012: OECD Indicators*, OECD Publishing.
- Oralalp, F. (1995). "Cumhuriyetin Gururu Kadın Hekimimiz Kamile Şevki Mutlu", *Bilim ve Teknik*, 58-65.
- Özkanlı, Ö., Korkmaz, A. (2000). "Kadın Akademisyenler", Ankara Üniversitesi Siyasal bilgiler Fakültesi Yayını, 586.
- Örücü, E., Kılıç, R., Kılıç, T. (2007). "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2): 117-135.
- Özel, Ali. (2007). "The Status of the Female Academicians of Turkish Universities During the Process of EU Admission", *Journal Of Applied Sciences*. 7 (23): 3678-3686.

- Özen Kutanis, R. (2006). *Girişimci Kadınlar*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Özgüç, N. (1998). *Kadınların Coğrafyası*. İstanbul: Çantay Yayınları.
- Özbilgin, M., Healy, G. (2004). "The gendered nature of career development of professors – the case of Turkey", *Journal of Vocational Behaviour*, 64: 358-71.
- Özkanlı, Ö., Korkmaz, A., (2000). *Kadın Akademisyenler*, Ankara: A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını No.586.
- Özkanlı, Ö. (2007) "The Situation of Academic Women in Turkey", *Eğitim ve Bilim*, 32(144).
- Özkanlı, Ö., White, K. (2010). "Gender and leadership in Turkish and Australian universities", *Equal Opportunities International*, 28(4): 324-335.
- Ruivo, B. (1987). "The Intellectual Labour Market in Developed and Developing Countries: Women's Representation in Scientific Research", *International Journal of Science Education*, 9(3).
- Saglamer, G. (10-15 Temmuz 2005). Enhancing Access of Women in Higher Education, *IAUP XIV Triennial Conference of Globalization and The Role of Higher Education*, Bangkok.
- Saglamer, G. (16-17 Haziran 2008). Women Academics in Science and Technology with Special Reference to Turkey, *Community of Mediterranean Universities CMU&CIHEAM-IAMB Equal Opportunity Commission Joint International Meeting on Women State in the Mediterranean: Their Rights and Sustainable Developments*, Bari-Valenzano.
- Saglamer, G. (14-15 Mayıs 2009). Beyond the Glass Ceiling Women Academics with special reference to Turkey, *Changing research landscape to make the most of human potential 10 years of EU activities in "Women and Science" and BEYOND konferansı*, Prag.
- Saglamer, G. (1-4 Haziran 2009). Is Engineering Attractive? For Whom?, *SEFI Annual Conference 2009 "Attracting Young People to Engineering"*, Rotterdam.
- Saglamer, G. (22 Ekim 2010). European Women Rectors' Platform, European Women Rectors: Beyond the Glass Ceiling, *European University Association (EUA), Annual Conference*, Palermo.
- Saglamer, G. (20 Haziran 2011). Cracking the Glass Ceiling: Positioning Women Academics for Leadership", *IAUP Triennial Conference*, New York.
- Saglamer, G. (19 Mart 2012). Women in Knowledge Triangle, *GENDERA Gender Debate in European Research Area , European Conference on Gender and Innovation Maximising Innovation Potential Through Diversity in Research Organisations*, Stuttgart, Almanya.
- Saglamer, G. (2013). "Leadership in Higher Education with Special Reference to Women Leaders in Academia", *Decision-makers and Administrators Leadership and Governance Handbook, suppl. volume 1* içinde. Verlags-GmbH.
- Saglamer, G. (19 Eylül 2013). Women in higher Education and Research, *56. Jahrestagung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands*. Nürnberg, Almanya.
- Saglamer, G., Özsoy, A., Tantekin, E., B., Aksoy M., Dursun, P., Uzer, E., Tan, M. (Danışman). (2008). Report of Istanbul Technical University, *UNICAFE-Survey of the University Career of Female Scientists at Life Sciences versus Technical Universities*, Avrupa Birliği, 6. Çerçeve Programı Projeleri.
- Serdaroğlu, U. (2008). "Feminist İktisat "Bilim"i sorguluyor!", *Ekonomik Yaklaşım*, 19(66):1-28.
- Sremienska, Renata. (2000). "Women in Academe in Poland: Winners among Losers". *Higher Education in Europa*, XXV(2): 163-173.

- Stein, Ruth H. (1996) "Yükseköğretimde Bilim Kadınları: Demokratik Alman Cumhuriyeti Örneğinden Edinilen Deneyimler-Dönüşüm Sürecinde Ortaya Çıkan Değişiklikler", (Ed. Hasan Coşkun) *Akademik Yaşamda Kadın* içinde (s. 138-149) Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi.
- Şenesen, Gülay G. (1994). "Female Participation in The Turkish University Administration: Econometric and Survey Findings. 1992", *Boğaziçi Journal Review of Social. Economics and Administrative Studies*, 8(1-2): 63-81.
- Şenyüz, A. (1999). "Feminen ve Maskülen Mesleklerde Algılanan İş Doyumu ve Stres Düzeylerinin Cinsiyetler Açısından İncelenmesi", Karadeniz Technical University, Graduate School of Social Sciences, Trabzon, Türkiye. Yayınlanmamış Tez.
- She Figures, (2013). *Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- T. C. Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi, *ÖSYM Yayınları*, 2010-2012. <http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html>.
- Tan, M.G. (2000). "Eğitim", *Kadın/Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset* içinde (s. 23-115). İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları.
- Tan, M. G. (2007). "Gender Mainstreaming and Education" in *The Debate on Gender Mainstreaming in Turkey*, (s. 39-45) İstanbul: Heinrich Böll Foundation.
- Tan, M. G. (2007). "Women, Education and Development in Turkey", (eds. A.Rabo, M.Carlson, F.Gök) *Education in Multicultural Societies, Turkish and Swedish Perspectives* içinde (s. 107-112). Swedish Research Institute in İstanbul, Transactions vol.18.
- Tan, M. G. (2009). "Toplumsal Cinsiyet ve Bilim: Bir AB Projesiyle İlgili Çıkarımlar", 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar içinde, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildirileri, 13-16 Ekim 2009, c.1: 363-372 Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- Tan, M., Sağlamer, G., Tüzel, B. (2007). "Meta -Analysis of gender and science research, country report:Turkey" EU 7th framework programme.
- Tan, M.G., Ecevit, Y., Sancar, S., Acuner, S. (2008). "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği; Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri", *Kadın/Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset* Raporunun Güncellenmesi", Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSIAD)- Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), İstanbul.
- Tan, M.G. , Uzer, E. (2011). "Review of UNICAFE Project", UNICAFE Survey of the University Career of Female Scientists at Life Sciences versus Technical Universities, Report of İstanbul Technical University, (s. 7-22) İstanbul Technical University.
- Tan, M.G., Sağlamer, G., Atalay, Ö. (27-30 Eylül 2011). Women in Science, Engineering and Technology (SET) in the Mediterranean Basin, *SEFI Annual Conference 2011 "Global Engineering Recognition, Sustainability and Mobility*, Lizbon, Portekiz.
- Tan, M. G., Şahin, Ö., Özdemir, Y. (2012) "Kadın Öğretmenler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerinin Derslikte Yeniden Üretimi: Etnografik Bir Çalışma". (eds. Makal, A., Tokgöz, G.) *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği* içinde (s. 359-402). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Tanyılmaz, Z. & Özdemir, D. (2011). *Türkiye'de Bilim Kadını Olmak; Bilimsel İş Gücünde Kadın ve Cam Tavan*, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.
- Taşkıran, T. (1973). *Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları*, Başbakanlık Kültür Müsteşarlığı Cumhuriyetin 50. Yıldönümü Yayınları, Yayın No: 5.
- Taşkın, E., Çetin, A. (2012). "Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33.

Tekeli, Ş. (1989). "Kadınlar Neden Politikada Yoklar?", *Kaktüs*, Sayı 5.

Toren, Nina, (2001). "Women in Academe: The İsraili Case", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21(½): 50-56.

TÜİK, (2013). *İstatistiklerle Kadın 2012*. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.

Ural, T. (2000). "Akademide Kadın Olmak", *Birikim*, 142-143 (2-3):115-121.

Yamaner, Güzin. (2006). "Akademide Kadın Çalışmalarının Bugünkü Genel Durumu", *Kadın Çalışmaları Dergisi*, 1(3): 134-141.

Zengin, B. (2000). "İktidar Teknoloji ve Maskülinite", Yıldız Technical University, Graduate school of social sciences, İstanbul, Türkiye. Yayınlanmamış Tez.

White, Carol H. (1996) "Yapı ve Süreç Almanya ve ABD Karşılaştırması Işığında Kadınların Bilim Alanında İlerlemesinin Koşulları", (Ed. Hasan Coşkun), *Akademik Yaşamda Kadın* içinde (s. 65-74) Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi.

Ek 1: Öğrencilerin Fakültelere Göre Dağılımı

Akdeniz Üniversitesi

	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Tıp Fakültesi	475	711	1186	40	552	791	1343	41
Ziraat Fakültesi	460	859	1319	35	494	960	1454	34
Fen-Edebiyat Fakültesi	1542	1332	2874	54	0	0	0	0
Edebiyat Fakültesi	0	0	0	0	1019	848	1867	55
Fen Fakültesi	0	0	0	0	839	698	1537	55
İ.İ.B.F.	1010	1261	2271	44	1120	1401	2521	44
Mühendislik Fakültesi	456	1005	1461	31	518	1174	1692	31
Eğitim Fakültesi	1076	700	1776	61	1522	1067	2589	59
Güzel Sanatlar Fakültesi	400	411	811	49	436	406	842	52
Hukuk Fakültesi	207	224	431	48	281	323	604	47
İletişim Fakültesi	217	307	524	41	267	416	683	39
Su Ürünleri Fakültesi	45	142	187	24	45	144	189	24
Alanya İşletme Fakültesi	333	615	948	35	491	983	1474	33
Yüksek Lisans	717	597	1314	55	1020	942	1962	52
Doktora	212	172	384	55	989	1346	2335	42
Toplam	7150	8336	15486	46	11451	13045	24496	46

Ankara Üniversitesi

	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Dil ve Tarih Coğrafya F.	4106	2590	6696	61	4803	3177	7980	60%
Diş Hekimliği	452	314	766	59	465	327	792	59%
Eczacılık F.	483	298	781	62	558	336	894	62%
Eğitim Bil. F.	1149	715	1864	62	1156	653	1809	64%
Fen Fakültesi	2021	1267	3288	61	2361	1486	3847	61%
Hukuk F.	1518	1666	3184	48	2526	1817	4343	58%
İlahiyat F.	845	506	1351	63	1349	691	2040	66%
İletişim F.	589	745	1334	44	761	866	1627	47%
Mühendislik F.	1257	1465	2718	46	1516	1612	3128	49%
Sağlık Bil. F.	1102	239	1341	82	1478	345	1823	81%
Siyasal Bil F.	1004	1710	2714	37	1227	1955	3182	39%
Tıp F.	921	963	1884	49	991	1008	1999	50%
Veteriner F/	330	665	995	33	375	668	1043	36%
Ziraat F.	975	1205	2180	45	1137	1422	2559	44%
Fakülteler T.	16752	14344	31096	54	20703	16363	37066	56%
Devlet Konservatuvarı	92	79	171	54	92	84	176	52%
Ev Ekonomisi YO	47	5	52	90	14	2	16	88%
Beden Eğitimi ve Spor YO	136	335	471	29	157	374	531	30%
H.F.Adalet Meslek YO	239	366	605	40	341	470	811	42%
Başkent Meslek YO	47	36	83	57	65	54	119	55%
Beypazarı Meslek YO	518	382	900	58	676	474	1150	59%
Sağlık Hizm. Mes.YO	508	258	766	66	587	353	940	62%
Kalecik Meslek YO	227	140	367	62	265	164	429	62%
Elmadağ Meslek YO	287	537	824	35	382	907	1289	30%
Haymana Meslek YO	49	5	54	91	150	24	174	86%
Nallıhan Meslek YO	-	-	-		21	66	87	24%
Gama Meslek YO	-	-	-		2	40	42	5%
MY Okulları Toplamı	1875	1724	3599	52	2489	2552	5041	49%
Genel Toplam	18627	16068	34695	54	23455	19375	42830	55%

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Fakülteler	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Biga İkt. İdari Bilimler	2385	1721	4106	58	2858	2041	4899	58
Deniz Bilimleri Tekn.	145	310	455	32	93	213	306	30
Eğitim Fakültesi	2654	1394	4048	66	2878	1620	4498	64
Fen Edebiyat	2430	1799	4229	58	2478	1857	4335	57
Güzel Sanatlar	308	264	572	54	381	320	701	54
İlahiyat	180	116	296	61	509	297	806	63
Mühendislik-Mimarlık	446	637	1083	41	598	816	1414	42
Tıp	119	157	276	43	193	192	385	50
Ziraat	352	577	929	38	369	757	1126	33
Fakülteler Toplam	9019	6975	15994	56	10357	8113	18470	56
Yüksek Lisans	675	618	1293	52	779	800	1579	49
Doktora	109	136	245	45	133	194	327	41
Enstitüler Toplam	784	754	1538	51	1325	1499	2824	47

İstanbul Teknik Üniversitesi

Fakülteler	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Fen-Edebiyat	910	650	1560	58	1066	762	1828	58
Bilgisayar ve Bilişim	0	0	0	0	161	786	947	17
İnşaat	513	1916	2429	21	568	2094	2662	21
Mimarlık	1216	615	1831	66	1346	688	2034	66
Makine	168	1505	1673	10	18	1787	1805	1
Elektrik-Elektronik	393	2482	2875	14	263	2056	2319	11
İşletme	682	983	1665	41	733	1088	1821	40
Kimya-Metalurji	779	611	1390	56	894	681	1575	57
Maden	345	995	1340	26	449	1176	1625	28
Gemi İnş. ve Deniz B.	52	665	717	7	57	756	813	7
Denizcilik	80	1062	1142	7	90	1098	1188	8
Uçak ve Uzay Bilim	242	745	987	25	297	901	1198	25
Tekstil Tek ve Tas.	381	156	537	71	411	171	582	71
Konservatuar	242	440	682	35	252	471	723	35
Yüksek Lisans	1810	2648	4458	41	2713	4508	7221	38
Doktora	815	1146	1961	42	1008	1370	2378	42
Toplam	8628	16619	25247	34	10326	20393	30719	34

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Fakülteler	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Tıp	430	522	952	45	532	593	1125	47
Diş Hekimliği	91	85	176	52	176	125	301	58
Eczacılık	-	-	-	-	18	15	33	55
Edebiyat	-	-	-	-	998	629	1627	61
Fen	-	-	-	-	1595	1238	3833	56
Fatih Eğitim	3633	2485	6118	59	4942	2997	7939	62
Güzel Sanatlar	10	5	15	67	27	15	42	64
Hukuk	44	40	84	52	140	132	272	51
İlahiyat	-	-	-	-	73	77	150	49
İktisadi ve İdari B.F.	3899	3682	7581	51	4575	3879	8454	54
Mimarlık	392	234	626	63	513	228	741	69
Mühendislik	983	5035	6018	16	1630	6626	8256	20
Orman	559	1259	1818	31	297	901	1198	25
Sürmene Deniz Bilimleri	97	876	973	10	721	1513	2234	32
İletişim	56	86	142	39	92	833	925	10
Fen-Edebiyat	2050	1827	3877	53	-	-	-	-
Of Teknoloji	-	-	-	-	11	41	52	21
Yüksek Lisans	1091	1462	2553	43	1306	1781	3087	42
Doktora	347	454	801	43	989	1346	2335	42
Toplam	13682	18052	31734	43	18635	22969	41604	45

Kocaeli Üniversitesi

Fakülteler	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Fen- Edebiyat Fak.	2556	1525	4081	63	2879	1478	4357	66
Mühendislik Fak.	2243	7015	9258	24	2808	7583	10391	27
Teknik Eğitim	138	1496	1634	8	64	786	850	8
İkt.ve İdari Bil. F.	2775	2717	5492	51	3056	2820	5876	52
Hukuk Fakültesi	246	229	475	52	284	276	560	51
Tıp Fakültesi	465	537	1002	46	605	678	1283	47
Güzel Sanat. F.	309	314	623	50	286	247	533	54
İletişim Fakültesi	1097	1399	2496	44	1299	1644	2943	44
Mimarlık ve Tas.F.	363	135	498	73	483	176	659	73
Diş Hekimliği Fak.	66	56	122	54	144	125	269	54
Teknoloji Fak.	0	0	0	-	26	93	119	22
Devlet Konser.	19	42	61	31	7	39	46	15
Toplam	10277	15465	25742	40	11941	15945	27886	43

Yıldız Teknik Üniversitesi

Fakülteler	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Gemi İnşaatı ve Denizcilik	35	845	880	4	31	957	988	3
Elektrik-Elektronik	385	2450	2835	14	388	2601	2989	13
Makine	531	3028	3559	15	569	3192	3761	15
İnşaat	690	2616	3306	21	776	2808	3584	22
Kimya-Metalürji	1208	1372	2580	47	1340	1383	2723	49
Eğitim Fakültesi	252	266	518	49	332	292	624	53
Sanat Ve Tasarım	249	290	539	46	242	291	533	45
İktisadi Ve İdari Bilimler	1020	1056	2076	49	1073	1118	2191	49
Fen-Edebiyat	1469	948	2417	61	1537	962	2499	62
Mimarlık	804	479	1283	63	858	551	1409	61
Yüksek Lisans	1133	1427	2560	44	1196	1601	2797	43
Doktora	315	539	854	37	989	1346	2335	42
Toplam	8091	15316	23407	35	9331	17102	26433	35

Ek 2: Öğretim Elemanlarının Fakülterele Göre Dağılımı

Akdeniz Üniversitesi

Fakülteler	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Tıp Fakültesi	303	396	699	43	284	381	655	43
Fen-Edebiyat	29	90	119	24	0	0	0	0
Ziraat Fakültesi	13	59	72	18	17	64	81	21
Edebiyat Fakültesi	0	0	0	0	24	44	68	35
Fen Fakültesi	0	0	0	0	18	57	75	24
İ.İ.B.F.	43	41	84	51	46	39	85	54
Mühendislik Fakültesi	18	56	74	24	19	67	86	22
Eğitim Fakültesi	32	29	61	52	40	37	77	52
Güzel Sanatlar Fakültesi	21	23	44	48	35	29	64	55
Hukuk Fakültesi	3	19	22	14	3	17	20	15
İletişim Fakültesi	11	8	19	58	17	15	32	53
Su Ürünleri Fakültesi	8	11	19	42	8	15	23	35
Alanya İşletme Fakültesi	2	12	14	14	4	23	27	15
Diş Hekimliği Fakültesi	0	0	0	0	4	13	17	24
İlahiyat Fakültesi	0	0	0	0	1	13	14	7
Alanya Mühendislik Fakültesi	0	0	0	0	0	6	6	0
Toplam	483	744	1227	39	522	882	1344	39

Ankara Üniversitesi

Fakülteler	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Dil ve Tarih Coğrafya F.	144	145	289	50	148	149	297	50
Diş Hekimliği	86	65	151	57	80	53	133	60
Eczacılık Fakültesi	85	31	116	73	89	28	117	76
Eğitim Bilimleri Fak.	80	42	122	66	82	44	126	65
Fen Fak.	104	105	209	50	106	99	205	52
Hukuk Fak.	47	64	108	44	52	60	112	46
İlahiyat Fakültesi	18	87	105	17	19	92	111	17
İletişim Fakültesi	39	24	63	62	43	26	69	62
Mühendislik Fakültesi	68	128	196	35	65	122	187	35
Sağlık Bilimleri Fak.	47	8	55	85	50	7	57	88
Siyasal Bilgiler Fakültesi	66	94	160	41	76	96	172	44
Tıp Fakültesi	471	490	961	49	475	473	948	50
Veteriner Fakültesi	47	101	148	32	48	101	149	32
Ziraat Fakültesi	84	146	230	37	85	147	232	37
Toplam	1386	1530	2916	48	1418	1497	2915	49

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Fakülteler	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Eğitim F.	24	21	45	53	15	15	30	50
Fen-Edeb. F.	5	3	8	63	6	4	10	60
Biga İİBF	3	0	3	100	3	0	3	100
Güzel Sanat. F.	13	7	20	65	12	6	18	67
Müh. Mim F.	2	6	8	25	3	7	10	30
İlahiyat F.	0	1	1	0	0	5	5	0
Su Ürünleri F.	1	0	1	100	1	0	1	100
Ziraat F.	6	13	19	32	6	15	21	29
Toplam	54	51	105	51	46	52	98	47

İstanbul Teknik Üniversitesi

Fakülteler	1994/1995				1999/2000				2004/2005				2010				2012			
	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K
Fen-Edebiyat	78	103	181	43	95	112	207	46	123	120	243	51	154	135	289	53	148	127	275	54
Bilgisayar ve Bilişim	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	0	14	26	40	35
İnşaat	74	249	323	23	79	202	281	28	69	180	249	28	90	184	274	33	95	175	270	35
Mimarlık	103	100	203	51	118	104	222	53	130	80	210	62	140	83	223	63	142	70	212	67
Makine	18	136	154	12	25	146	171	15	26	127	153	17	20	129	149	13	18	119	137	13
Elektrik-Elektronik	29	94	123	24	46	128	174	26	49	118	167	29	62	138	200	31	45	109	154	29
İşletme	20	61	81	25	28	55	83	34	34	58	92	37	51	57	108	47	49	50	99	49
Kimya-Metalurji	39	69	108	36	49	76	125	39	59	67	126	47	62	72	134	46	55	66	121	45
Maden	15	98	113	13	22	112	134	16	27	94	121	22	43	98	141	30	40	93	133	30
Gemi İnş. ve Deniz B.	12	59	71	17	8	55	63	13	10	40	50	20	14	43	57	25	11	41	52	21
Denizcilik	30	41	71	42	16	31	47	34	12	31	43	28	12	37	49	24	9	24	33	27
Uçak ve Uzay Bilim	7	54	61	11	10	54	64	16	14	44	58	24	29	52	81	36	29	47	76	38
Tekstil Tek ve Tas.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29	10	39	74	26	9	35	74
Konservatuvar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28	39	67	42	26	32	58	45
Toplam (enstitülerle birlikte)	434	1078	1512	29	507	1093	1600	32	590	1017	1607	37	734	1077	1811	41	764	1057	1821	42

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Fakülteler	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Tip	226	356	582	39	220	326	546	40
Diş Hekimliği	16	24	40	40	25	34	59	42
Eczacılık	3	1	4	75	8	4	12	67
Edebiyat	-	-	-	-	16	24	40	40
Fen	-	-	-	-	27	73	100	27
Fatih Eğitim	20	47	67	30	35	57	92	38
Of Teknik Eğitim	0	4	4	0	2	6	8	25
Güzel Sanatlar	0	4	4	0	1	7	8	13
Hukuk	0	1	1	0	2	9	11	18
İlahiyat	-	-	-	-	2	12	14	14
İktisadi ve İdari B.F.	10	66	76	13	11	63	74	15
Mimarlık	28	16	44	64	33	15	48	69
Mühendislik	23	139	162	14	29	148	177	16
Orman	12	48	60	20	17	58	75	23
Sürmene Deniz Bilimleri	5	22	27	19	6	23	29	21
İletişim	6	4	10	60	10	7	17	59
Sağlık Bilimleri	-	-	-	-	8	1	9	89
Fen-Edebiyat	32	90	122	26	-	-	-	-
Of Teknoloji	-	-	-	-	0	4	4	0
Toplam	381	822	1203	32	452	871	1323	34

Kocaeli Üniversitesi

Birimler	1994/1995				1999/2000				2004/2005				2010				2012			
	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K
Tıp Fak.	37	72	109	34	75	194	269	28	174	246	420	41	246	274	520	47	292	255	547	53
Diş Hekimliği Fak.																	19	10	29	66
Mühendislik Fak.	63	90	153	41	67	105	172	39	87	110	197	44	80	122	202	40	60	126	186	32
Fen Edebiyat Fak.	19	37	56	34	42	53	95	44	47	65	112	42	51	77	128	40	64	59	123	52
Eğitim Fak.									16	10	26	62	20	31	51	39	33	30	63	52
İkt.ve İd.Bil.Fak.	9	17	26	35	21	31	52	40	35	49	84	42	27	50	77	35	30	40	70	43
Hukuk Fak.	3	4	7	43	17	18	35	49	18	28	46	39	20	21	41	49	17	15	32	53
Teknik Eğitim Fak.	13	31	44	30	29	37	66	44	23	42	65	35	18	37	55	33	9	22	31	29
Teknoloji Fak.																	1	11	12	8
Güzel Sanatlar Fak.					12	8	20	60	21	28	49	43	15	31	46	33	17	28	45	38
İletişim Fak.									18	19	37	49	18	25	43	42	23	18	41	56
Mim. ve Tasarım Fak.													15	12	27	56	18	10	28	64
Devlet Konservatuvarı													7	3	10	70	6	3	9	67
Sağlık YO.					9	1	10	90	22	9	31	71	19	9	28	68	24	6	30	80
Beden Eğit.Spor YO.									13	13	26	50	20	13	33	61	17	20	37	46
Derbent T.İ.ve O.YO.													0	1	1	0	3	2	5	60
Sivil Havacılık YO.													2	12	14	14	7	12	19	37
Yabancı Diller YO													18	0	18	100	33	6	39	85
Barbaros D. YO.																	3	3	6	50
Kocaeli MYO					22	34	56	39	26	40	66	39	16	36	52	31	16	38	54	30
Derbent MYO					2	4	6	33	8	12	20	40	9	4	13	69	7	4	11	64
Karamürsel MYO					2	5	7	29	6	13	19	32	0	15	15	0	2	16	18	11
Gölcük MYO									4	5	9	44	6	9	15	40	6	10	16	38
Hereke Ö.İ.U.MYO									9	13	22	41	15	21	36	42	19	15	34	56
Köseköy MYO					1	3	4	25	6	8	14	43	9	7	16	56	8	6	14	57
Kandıra MYO					1	3	4	25	8	15	23	35	8	19	27	30	8	15	23	35
Ali Rıza Vez.MYO									2	4	6	33	5	4	9	56	5	5	10	50
Asım Kocabıyık MYO									1	5	6	17	2	8	10	20	3	5	8	38
Gebze MYO									5	9	14	36	7	21	28	25	8	16	24	33
Sağ.Hiz.MYO									3	1	4	75	6	4	10	60	9	5	14	64
İhsaniye MYO									1	5	6	17	4	6	10	40	7	6	13	54
Arsılabey MYO									4	6	10	40	8	10	18	44	12	6	18	67
Izmit MYO									2	2	4	50	3	4	7	43	4	6	10	40
Kartepe MYO																	1	2	3	33
Yahyaptan MYO									2	0	2	100	3	1	4	75	3	1	4	75
Değirmendere MYO													4	1	5	80	5	3	8	63
Gazanfer Bilge MYO													4	7	11	36	2	11	13	15
U.ciflik N.C.MYO																	1	2	3	33
Sağlık Bil.Enst.					11	6	17	65	13	16	29	45	9	10	19	47	11	6	17	65
Sosyal Bil.Enst.					7	9	16	44	11	14	25	44	12	23	35	34	21	37	58	36
Fen Bil Enst.					8	7	15	53	21	34	55	38	33	49	82	40	45	68	113	40
Atatürk İlk.İnk.Tar.B.					5	7	12	42	7	8	15	47	7	13	20	35	6	13	19	32
Türk Dili Böl.					4	5	9	44	7	8	15	47	10	13	23	43	10	13	23	43
Yabancı Diller Böl.					30	26	56	54	49	36	85	58	42	34	76	55	36	27	63	57
Beden Eğitimi Böl.					0	11	11	0	3	5	8	38	3	7	10	30	2	7	9	22
Enformatik Böl.									4	2	6	67	4	10	14	29	4	6	10	40
ÇEVSAM					5	1	6	83	2	1	3	67	3	1	4	75	1	0	1	100
Ata. İlk.Dev.AUM.									3	0	3	100	3	0	3	100	3	0	3	100
Karamürsel BESYO													6	2	8	75				
Körfez MYO									1	1	2	50	1	4	5	20				
Elo.ve Hab.Sist.AUM.									0	0	0	-	1	0	1	100				
Uyg.Mat.Bil.Arş.Mr.									1	0	1	100	1	0	1	100				
Acısu Havacılık MYO									1	0	1	100								
Derince MYO					0	1	1	0												
Tavşancılı MYO					3	2	5	60												
Toplam	144	251	395	36	373	571	944	40	684	882	1566	44	820	1061	1881	44	941	1025	1966	48

Yıldız Teknik Üniversitesi

Fakülteler	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Eğitim	23	14	37	62	33	33	66	50
Elektrik-Elektronik	35	98	133	26	33	115	148	22
Fen-Edebiyat	161	114	275	59	145	106	251	58
Gemi İnşaatı Ve Denizcilik	3	27	30	10	2	37	39	5
İktisadi Ve İdari Bilimler	46	48	94	49	43	52	95	45
İnşaat	45	111	156	29	43	116	159	27
Kimya-Metalurji	76	58	134	57	72	64	136	53
Makine	37	108	145	26	37	111	148	25
Mimarlık	87	45	132	66	79	38	117	68
Toplam	513	623	1136	45	487	672	1159	42

Ek 3: Karar Verici Düzeylerde Kadın Akademisyen Oranları

Akdeniz Üniversitesi

	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Bölüm Başk.	28	65	93	30	21	83	104	20
Dekan Yard.	5	17	22	23	8	14	22	36
Dekan	1	12	13	8	1	13	14	7
Rektör Yard.	1	2	3	33	0	3	3	0
Rektör	0	1	1	0	0	1	1	0
Ünv. Yön. Kur.	1	15	16	6	2	20	22	9
Senato	7	43	50	14	10	54	64	15
Toplam	43	155	198	22	42	188	230	18

Ankara Üniversitesi

	2010				2013			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Dekan	3	11	14	21	4	11	15	27
Dekan Yard.	8	24	32	25	7	22	29	24
Bölüm Başk.	29	67	96	30	34	66	100	34
Rektör	0	1	1	0	0	1	1	0
Rektör. Yard.	2	1	3	75	1	3	4	25
Danışmanlar	11	8	19	58	9	12	21	42
Senato	12	40	52	23	15	43	58	25
Ünv. Yön. Kur.	6	15	21	29	5	17	22	22
Genel Sekreter	0	1	1	0	1	0	1	100
Toplam	20	58	78	26	31	76	107	28

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

	2010				2012			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Rektör	0	1	1	0	0	1	1	0
Rektör Yard.	0	3	3	0	1	2	3	33
Senato	2	48	50	4	5	46	51	10
Ünv. Yön. Kur.	0	16	16	0	2	17	19	11
Dekan	0	9	9	0	0	9	9	0
Dekan Yard.	6	12	18	34	3	19	21	14
Fakülte Yönetim Kurulu Üyesi	11	52	63	18	14	63	77	18
Fakülte Kurulu	17	92	109	16	18	97	115	16
Enstitü Müdürü	0	2	2	0	0	2	2	0
Araştırma ve Uyg. Mr. Md.	8	14	22	36	4	16	20	20
Rektör Danışmanları	0	8	8	0	1	6	7	14
Toplam	44	257	301	15	48	278	325	15

Karadeniz Teknik Üniversitesi

	2010				2013			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Bölüm Başk.	20	25	45	44	1	36	37	3
Dekan Yard	6	6	12	50	8	14	22	36
Dekan	1	13	14	7	1	17	18	6
Rektör Yard.	0	3	3	0	0	3	3	0
Rektör	0	1	1	0	0	1	1	0
Üniv. Yön. Kur.	2	21	23	9	1	24	25	4
Senato	6	42	48	13	5	48	53	9
Toplam	35	111	146	24	16	143	159	10

İstanbul Teknik Üniversitesi

	1994/1995				1999/2000				2004/2005				2010				2012			
	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K
Bölüm Başk.	5	23	28	18	8	23	31	26	9	21	30	30	14	25	39	36	13	36	49	27
Dekan Yard.	5	13	18	28	7	16	23	30	8	13	21	38	6	6	12	50	8	14	22	36
Dekan	1	10	11	9	3	8	11	27	2	9	11	18	4	9	13	31	5	10	15	33
Rektör Yard.	1	2	3	33	2	1	3	67	0	3	3	0	2	1	3	67	0	3	3	0
Rektör	0	1	1	0	1	0	1	100	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0
Üni. Yön. Kur.	2	17	19	11	4	14	18	22	3	16	19	16	7	13	20	35	7	25	32	22
Senato	2	29	31	6	5	28	33	15	7	28	35	20	11	31	42	26	12	32	44	27
Toplam	16	95	111	14	30	90	120	25	29	91	120	24	44	86	130	34	45	121	166	27

Kocaeli Üniversitesi

	1992				1997				2002				2007				2010				2012			
	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K
Böl. Başk.	9	34	43	21	13	42	55	24	20	55	75	27	35	74	109	32	35	65	100	35	44	82	126	35
Dekan Yard.	2	12	14	14	0	13	13	0	1	16	17	6	4	11	15	27	7	11	18	39	10	10	20	50
Dekan	2	4	6	33	0	7	7	0	1	8	9	11	3	7	10	30	3	8	11	27	1	11	12	8
Rektör Yard.	0	3	0	0	0	3	3	0	0	3	3	0	1	2	3	33	1	2	3	33	1	2	3	33
Rektör	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	100	1	0	1	100	1	0	1	100
Ünv.Yön. Kur.	2	9	11	18	0	12	12	0	1	13	14	7	5	10	15	33	5	11	16	31	3	14	17	18
Senato	2	17	19	11	1	22	23	4	6	30	36	17	9	35	44	20	12	41	53	23	9	39	48	19
Toplam	17	80	93	18	14	100	114	12	29	126	155	19	58	139	197	29	64	138	202	32	69	158	227	30

Yıldız Teknik Üniversitesi

	2010				2012			
	K	E	T	K(%)	K	E	T	K(%)
Ana Bilim Dalı Bşk.	35	54	89	39	30	72	102	29
Bölüm Başk Yard.	29	37	66	44	23	39	62	37
Bölüm Başk.	13	29	42	31	10	36	46	22
Enstitü Müdürü	1	1	2	50	0	2	2	0
Dekan Yard.	4	12	16	25	4	14	18	22
Dekan	1	9	10	10	1	9	10	10
Fakülte Yönetim Kurulu	17	38	55	31	9	49	58	16
Fakülte Kurulu	28	47	75	37	17	57	74	23
Rektör Yard.	0	3	3	0	0	3	3	0
Rektör	0	1	1	0	0	1	1	0
Üni. Yön. Kur.	1	19	20	5	2	13	15	13
Senato	3	25	28	11	4	27	31	13
Toplam	132	275	407	32	100	322	422	24

Ek 4: Anket Soruları

Pozisyon ve İş durumu

1. Yüksek Öğretim Kurumu	<input type="text"/> Akdeniz Üniversitesi Ankara Üniversitesi Dokuz Eylül Üniversitesi İstanbul Teknik Üniversitesi Karadeniz Teknik Üniversitesi Kocaeli Üniversitesi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Ortadoğu Teknik Üniversitesi Yıldız Teknik Üniversitesi
2. Statü	<input type="text"/> A: Profesör B: Doçent C: Yardımcı Doçent D: Doktora Öğrencisi ve Araş. Gör. E: Diğer kadrolarda istihdam edilen doktora derecesi olanlar

3. Alınan en yüksek akademik derece	<input type="text"/> Lisans Yüksek Lisans Doktora Tıpta uzmanlık
4. En yüksek akademik derecenin alındığı alan	<input type="text"/> Doğa Bilimleri Mühendislik Sosyal Bilimler Tıp Diğer (Belirtiniz)
5. Mezuniyet yılı	<input type="text"/>
6. Toplam eğitim süresi (Lisanstan itibaren ve verilen aralar dahil)	<input type="text"/>
7. Çalıştığınız üniversite ile ilgili sorular	
7.1 Ne kadar zamandır çalışmaktasınız?	<input type="text"/>
7.2 Şimdiye kadar kaç kurumda çalıştınız?	<input type="text"/> şu an çalışılan yer dahil
8. İstihdam durumunuz	<input type="text"/> Tam zamanlı (Sözleşmeli) Yarı zamanlı (Sözleşmeli) Tam zamanlı (Daimi) Yarı zamanlı (Daimi) Öğrenci statüsünde (Geçici)
9. Sözleşmeli olarak çalışıyorsanız, sözleşme süreniz kaç aydır?	<input type="text"/>
10 Kadrolu bir pozisyona kaç defa başvurduunuz? 10.1. Kendi kurumunuzda 10.2 Başka bir kurumda	<input type="text"/> Hiç=0
11. Son 36 ayda akademik yükseltme için resmi bir başvuruda bulundunuz mu?	<input type="text"/> Evet başvurdum, başarılı oldum Evet başvurdum, başarılı olmadım Evet başvurdum, süreç devam ediyor Hayır

12. Yükseltme başvurunuz olumlu sonuçlanmadı ise buna hangi etkenler neden olabilir?	
12.1 Mülakatta yetersiz olmam,	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
12.2 Cinsiyetle ilgili kalıplaşmış, olumsuz fikirlerin bulunması	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
12.3 Öğretim deneyiminin jüri tarafından yeterli bulunmaması	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
12.4 Araştırma deneyiminin jüri tarafından yeterli bulunmaması	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
12.5 Yönetmeliklerimin jüri tarafından yeterli bulunmaması	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
12.6 Akademik danışmanlık deneyiminin yeterli bulunmaması	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
12.7 Akademik ortamda karşılaştığım baskı, yıldırı, psikolojik şiddet ve/veya aleyhime başkalarının kayırılması	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
Yükseltme veya kadro başvurusunda bulunmayanların yanıtlayacağı sorular	
13. Yükseltme veya kadro için başvurmadığınızı etkileyen sebepler nelerdir?	
13.1 Şu anki konumundan memnunum	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
13.2 Daha kıdemli bir pozisyona başvurmak için kendimi hazır hissetmedim	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
13.3 Kıdemli personelden destek alamadım	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
13.4 Hayatta yapmak istediğim diğer şeylere az zaman kalacak olması	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
13.5 Yükseltme prosedürlerinin yeterince açık olmayışı	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
13.6 Yükseltme sürecinin karmaşık yapısı	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
13.7 Zaten kıdemli pozisyondayım	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır

14. İş zamanınızın ortalama ne kadarını yönetim etkinlikleri oluşturuyor?	<input type="text"/> Çalışma saatlerimin %25'inden daha azını %50'sini %75'ini %100'ünü %100'ün üzerine ekstra zamanımı alıyor
---	--

Akademik çalışmalar ve kariyer

Aşağıdaki 4 soru sadece doktora öğrencileri tarafından yanıtlanacaktır.

15. Burs alıyor musunuz?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
16. Eğer burs alıyorsanız, kaç aydır alıyorsunuz?	<input type="text"/>
17. Danışmanınızdan ihtiyaç duyduğunuz tavsiye ve desteği alabiliyor musunuz?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
18. 5 yıldan sonraki geleceğinizi araştırmacı olarak görüyor musunuz?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır

Çalışma süresi ve kariyer kesintileri

19. Şimdiye kadar kariyerinize kaç defa ara verdiniz (doktora çalışmaları dahil)?	<input type="text"/> Hiç: 0
20. Kariyerinizde verdiğiniz araları topladığınızda kaç aya denk geliyor?	<input type="text"/>
21. Kariyerinize ara vermeniz mesleki gelişiminizi etkiledi mi?	<input type="text"/> Evet, olumlu etkiledi Evet, olumsuz etkiledi Hayır GD=Geçerli değil

22. Akademik ortam esnekliğinin hangi yönlerini deneyimlediniz?

22.1 İzin alma olasılığı	<input type="radio"/> Hiçbir zaman <input type="radio"/> Bazen <input type="radio"/> Çoğu zaman
22.2 Esnek çalışma saatleri	<input type="radio"/> Hiçbir zaman <input type="radio"/> Bazen <input type="radio"/> Çoğu zaman
22.3 Evden çalışabilme	<input type="radio"/> Hiçbir zaman <input type="radio"/> Bazen <input type="radio"/> Çoğu zaman

22.4 Meslektaşlardan yalıtılma duygusu	<input checked="" type="radio"/> Hiçbir zaman <input checked="" type="radio"/> Bazen <input checked="" type="radio"/> Çoğu zaman
22.5 Aileden ayrı olma duygusu	<input checked="" type="radio"/> Hiçbir zaman <input checked="" type="radio"/> Bazen <input checked="" type="radio"/> Çoğu zaman

İş Doyumu

23. Altyapıdan memnun musunuz?	<input type="text"/> <input type="button" value="▼"/> Hiç memnun değilim Memnun değilim Memnunum Çok memnunum GD:Geçerli Değil
24. Akademik yönderlikten (mentoring) memnun musunuz?	<input type="text"/> <input type="button" value="▼"/> Hiç memnun değilim Memnun değilim Memnunum Çok memnunum GD:Geçerli Değil
25. Araştırmaya ayrılan zamandan memnun musunuz?	<input type="text"/> <input type="button" value="▼"/> Hiç memnun değilim Memnun değilim Memnunum Çok memnunum GD:Geçerli Değil
26. Finansal kaynaklardan memnun musunuz?	<input type="text"/> <input type="button" value="▼"/> Hiç memnun değilim Memnun değilim Memnunum Çok memnunum GD:Geçerli Değil

Finansal kaynak ve başarı etkenleri

27.Size göre Araştırma projelerine başvuruların finansal kaynaklarını artıracak etkenler nelerdir?

27.1 Daha esnek yönetim	<input type="text"/> <input type="button" value="▼"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
-------------------------	--

27.2 İyileştirilmiş altyapı	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
27.3 Kurum içi işbirliği	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
27.4 Uluslararası işbirliği	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
27.5 Daha az öğretim yükü	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
27.6 Yurt dışı tecrübesi	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
27.7 Daha anlaşılır / açık başvuru koşulları	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil

28. Ulusal projelere katılım	
28.1 Şu an ulusal bir projenin yürütücüsü müsünüz?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
28.2 Ulusal bir projede görev yapmakta mısınız?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
28.3 Ulusal proje başvurusu yaptığınız oldu mu?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
28.4 Başvurduğunuz proje kabul edildi mi? 28.5. Tamamlanmış herhangi bir projeye katıldınız mı?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır <input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
29. Uluslararası projelere katılım	
29.1 Şu an uluslararası bir projenin yürütücüsü müsünüz?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
29.2 Uluslararası bir projede görev yapmakta mısınız?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
29.3 Uluslararası proje başvurusu yaptığınız oldu mu?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
29.4 Başvurduğunuz proje kabul edildi mi? 29.5. Tamamlanmış herhangi bir projeye katıldınız mı?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır <input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
30. Size göre, bilimsel çalışmada başarılı olmaya yarayan etkenler nelerdir?	
30.1 Yetenek	<input type="text"/> <input type="radio"/> Çok önemli <input type="radio"/> Önemli <input type="radio"/> Fark etmez <input type="radio"/> Önemli değil <input type="radio"/> İlgisi yok
30.2 Azim, çalışkanlık	<input type="text"/> <input type="radio"/> Çok önemli <input type="radio"/> Önemli <input type="radio"/> Fark etmez <input type="radio"/> Önemli değil <input type="radio"/> İlgisi yok

30.3 Destekleyici aile ortamı	<input type="text"/> Çok önemli Önemli Fark etmez Önemli değil İlgisi yok
30.4 Destekleyici mali koşullar	<input type="text"/> Çok önemli Önemli Fark etmez Önemli değil İlgisi yok
30.5 İkamet edilen yer	<input type="text"/> Çok önemli Önemli Fark etmez Önemli değil İlgisi yok
30.6 Uzmanlaşmış, destekleyici üniversite ortamı	<input type="text"/> Çok önemli Önemli Fark etmez Önemli değil İlgisi yok
30.7 Ulusal/uluslararası bilim politikalarından haberdar olma	<input type="text"/> Çok önemli Önemli Fark etmez Önemli değil İlgisi yok
30.8 Talih, şans	<input type="text"/> Çok önemli Önemli Fark etmez Önemli değil İlgisi yok

30.9 Danışmanımın yetkinliği	<input type="text"/> Çok önemli Önemli Fark etmez Önemli değil İlgisi yok
30.10 Güçlü sosyal ağlar /ilişkiler	<input type="text"/> Çok önemli Önemli Fark etmez Önemli değil İlgisi yok
30.11 Güçlü bir akademik çevre ile bağlantılarımın olması	<input type="text"/> Çok önemli Önemli Fark etmez Önemli değil İlgisi yok
31. Son 3 yılda kaç Y.Lis. öğrencisine danışmalık yaptınız?	<input type="text"/> Geçerli değil
32. Son 3 yılda kaç tıpta uzmanlık öğrencisine danışmanlık yaptınız?	<input type="text"/> Geçerli değil
33. Son 3 yılda kaç doktora öğrencisine danışmanlık yaptınız?	<input type="text"/> Geçerli değil
34. Son 3 yılda yazılmış kaç makaleniz var?	<input type="text"/>
35. Son 3 yılda kaç makale değerlendirmesi yaptınız?	<input type="text"/> Geçerli değil
36. Son 3 yılda kaç toplantı bildirisi sundunuz?	<input type="text"/>

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi	
37. Akademik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğine değinen ölçütlerin yararlılığına dair görüşünüz	
37.1 Toplumsal cinsiyet farkındalığını artıran programlar	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
37.2 Sadece bir cinsiyete (kadınlara) özgü sosyal ağlar	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
37.3 Sadece bir cinsiyete (kadınlara) özgü nakdi yardımlar	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
37.4 Esnek iş uygulamalarının gelişmesi	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
37.5 Çocuk bakımı olanaklarının gelişmesi	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
37.6 Kurumsal yönderlik (mentoring) düzenlemeleri	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil

37.9 Kaynak tahsisi konusunda daha fazla saydamlık	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
37.10 Üniversitelerde cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, taciz ve şiddete karşı özel denetim ve destek birimlerinin olması	<input type="text"/> Çok etkili değil Etkili değil Etkili Çok etkili GD=Geçerli değil
Kişisel Bilgi	
38. Cinsiyetiniz	<input checked="" type="radio"/> Erkek <input checked="" type="radio"/> Kadın
39. Yaşınız	<input type="text"/>
40. Medeni haliniz	<input type="text"/> Evli değil, tek başına yaşıyor Evli değil, birlikte yaşıyor Evli Evli, fakat ayrı yaşıyor Boşanmış, tek başına yaşıyor Boşanmış, birlikte yaşıyor Dul, tek başına yaşıyor Dul, birlikte yaşıyor
42. Çocuğunuz var mı?	<input checked="" type="radio"/> Evet <input checked="" type="radio"/> Hayır
Cevabınız evet ise,	
43. Sizinle birlikte yaşayan kaç çocuğunuz var?	<input type="text"/>
44. Kaç çocuğunuz 3 yaşın altında?	<input type="text"/>

45. Evinizde 3-7 yaş arası kaç çocuk yaşamakta?	<input type="text"/>
46. Kaç çocuğunuz 7-18 yaş aralığında?	<input type="text"/>
47. Geçtiğimiz 12 ayda ihtiyaç duyduğunuz tüm günlük çocuk bakımını alabildiniz mi?	<input type="text"/> Evet Hayır GD= Geçerli değil
48. Son olarak, aşağıdaki yargılar konusundaki fikrinizi belirtir misiniz?	
48.1 İşim/çalışmalarım aileme istediğim zamanı ayırmama engeldir.	<input type="text"/> Kesinlikle katılıyorum Katılıyorum Ne katıyorum ne de katılmıyorum veya kararsızım Katılmıyorum Kesinlikle katılmıyorum GD= Geçerli değil
48.2 Aile sorumluluklarım işim ve çalışmalarım istediğim zamanı ayırmama engeldir.	<input type="text"/> Kesinlikle katılıyorum Katılıyorum Ne katıyorum ne de katılmıyorum veya kararsızım Katılmıyorum Kesinlikle katılmıyorum GD= Geçerli değil

Teşekkür ederiz.

Ek 5: Görüşme Soruları

Konu 1: Kariyer gelişimi

Lütfen bu güne kadarki kariyer sürecinizi tanımlayınız

Alt başlıklar:

- o Bilim insanı olma motivasyonunuz nereden geliyor ve sizi kim(ler) etkiledi
- o Kariyerinizde ne tür kesintiler, engeller oldu ve üstesinden gelmek için ne tür stratejiler uyguladınız?
- o Mesleki başarılarınızdan söz eder misiniz?
- o Gelecek 5 yıl için hedefleriniz nelerdir?

Konu 2: Konum

Üniversitede ki konumunuz, şu anki pozisyonunuz nedir?

Alt başlıklar:

- o Akademisyen, yönetici, takım lideri, vb. konumlardaki sorumluluklarınız nelerdir
- o İş yükünüz nedir?
- o Ne tür destekler alıyorsunuz (Kurumdan, çalışma arkadaşlarınızdan?)
- o Şu andaki konumunuzun sizin için anlamı nedir?

Konu 3: Kaynaklara erişim

Çalışmalarınız/araştırmalarınız için yeterli kaynaklara sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Alt başlıklar:

- o Para, araç-gereç, yer, zaman, eğitim, sağlık, vb.
- o En çok neyin eksikliğini hissediyorsunuz?

Takım kurma ve işbirliği olanaklarınız var mı?

Konu 4: Yayınlar

Bize yayınlarınız konusunda ne söylemek isterdiniz?

Alt başlıklar:

- o Başarılarınız
- o Karşılaştığınız engeller
- o Yazarlık: 1., 2. ve 3. isim olarak
- o Kurumunuzun yayın yapma konusundaki genel uygulamalarından söz eder misiniz?

Konu 5: İş ve yaşam dengesi

İşle özel yaşamınızı nasıl dengelediğinizi anlatır mısınız?

Alt başlıklar:

- o Aile-çocuklar, eş, bağımlılar konusundaki sorumluluklarınız?
- o Ev –içi yükümlülükleriniz ve bunlarla ilgili çözümlerinizi (iş bölümü, yardımcı,vb.) nelerdir?
- o İş ve aile sorumluluklarını nasıl birleştiriyorsunuz? (seyahat, hareketlilik,vb.)

Konu 6: Kritik alanlar

İşinizde her hangi bir nedenle ayrımcılık yaşadınız mı?

Alt başlıklar:

- o Toplumsal cinsiyet nedeniyle
- o Yaş, etnik köken, cinsel tercih,vb. nedenlerle
- o Kurumsal politika ve uygulamalar nedeniyle
- o Kariyer gelişiminde kadınların ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olduklarını düşünüyor musunuz?

Konu 7: Mükemmellik ölçütleri

- o Sizce mükemmel bir bilim insanı olabilmek için gereken ölçütler nelerdir?

Ek 6: BMT-KAAĞ Proje Ekibi

İstanbul Teknik Üniversitesi



Prof. Dr. Gülsün Sağlamer

Gülsün Sağlamer 1945 yılında Trabzon'da doğdu. İlkokul, Ortaokul ve Lise eğitimini Trabzon'da tamamladıktan sonra 1962 yılında girdiği İTÜ Mimarlık Fakültesi'nden 1967 yılında mezun oldu. İstanbul Teknik Üniversitesi'nde 1973 yılında "Doktor", 1978 yılında "Doçent", 1988 yılında "Profesör" unvanlarını aldı. İstanbul Teknik Üniversitesi'nde 1992-1995 yılları arasında Rektör Yardımcısı, 1996-2000 ve 2000-2004 yıllarında iki dönem rektörlük görevi yaptı. Evli ve bir çocuk annesi olan ve halen İTÜ Mimarlık Fakültesi'nde öğretim üyesi olarak görevini sürdüren Gülsün Sağlamer, Kadir Has Üniversitesi Mütavelli Heyeti Üyeliğine 2006 yılında seçilmiştir. Gülsün Sağlamer 2009 yılında kurulan "Global İlişkiler Forum"unun kurucu üyesi ve Yönetim Kurulu Üyesidir.

Gülsün Sağlamer, 1975-1976 yıllarında Cambridge Üniversitesi "Martin Centre"de araştırmacı olarak çalışmış, 1987 ve 1991 yıllarında aynı merkezde British Council desteği ile kısa süreli çalışmalar yapmıştır. 1993-1996 akademik yıllarında İrlanda'da Queens University of Belfast'a "Visiting Professor" olarak davet edilmiştir. 1999-2003 yıllarında aynı üniversitede "External Examiner" olarak görev almıştır.

Gülsün Sağlamer, 2006 yılından beri Avrupa Birliği Marie Curie Programı Danışma Kurulu üyeliğini sürdürmektedir. Gülsün Sağlamer 2006 yılında "American Institute of Architects" e Şeref üyesi olarak seçilmiş ve Avrupa'nın Mühendislik Eğitiminin önemli kuruluşlarından olan SEFI tarafından mühendislik eğitimine yaptığı katkılardan dolayı kendisine "Leonardo Da Vinci" Madalyası tevcih edilmiştir. Gülsün Sağlamer 2009 yılından beri Global İlişkiler Forumu (GIF) Yönetim Kurulu ve 2011 yılından beri de "European Academy of Sciences, Arts and Letters" in üyesidir. **E-posta:** saglamer@itu.edu.tr



Prof. Dr. Mine G. Tan

Gaziantep'te doğdu. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde lisans ve doktora, Washington State University'de sosyoloji yüksek lisans öğrenimi yaptı. AFS ve Fulbright gibi burslardan yararlandı. Washington State University Sosyoloji bölümünde asistan olarak başladığı kariyerini Ankara, Cambridge ve İstanbul Teknik üniversitelerinde sürdürdü. İTÜ BMT-KAUM'un kuruluşunda yönetim kurulu üyeliği (2009-2012), Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı kurucu başkanlığı (1995-1999), KASAUM yönetim kurulu üyeliği (1992-2002) gibi yönetsel görevlerde bulundu. UNICAFE (2006-2008) ve Meta Analysis of Gender and Science (2008-2010) konulu AB projelerinde danışmanlık ve yürütücülük yaptı. AÇEV Şiddetsiz Aileler İçin Baba Eğitim Projesi Etki Değerlendirme Araştırması (2011-2013); TUSİAD-KAGİDER Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği (2008) ve TUSİAD Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş (2000), KEK Türkiye Kadın The-saurus'u (2007-2008), AÇEV-KADER ERG Kız Çocuklarının Eğitimi için Sivil Girişim (2006-2007), Goteborg Üniversitesi ve İsveç Araştırma Enstitüsü, Education in 'multicultural' societies: Turkish and Swedish Perspectives (2004-2007), TÜBA Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü (2003-2006), TÜBA/UNFPA Nüfus ve Kalkınma Stratejileri Alt Programı Nüfus ve Politika Önerileri (2003-2004) gibi projelerde Eğitim ve Kadınların Eğitimi alt alanlarının sorumluluğunu üstlendi. İTÜ BAP ve Coca Cola A.Ş. Türkiye'de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı Projesi yanında 2011'den bu yana, AB'nin Seventh Research Framework programı kapsamında FESTA ve SHERA projelerinde görevlidir. Eğitim Sosyolojisi, Toplumsal Tarihte Çocuk, Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim, Eleştirel ve Feminist Pedagojiler, Sözlü Tarih alanlarında yayınları ve bildirimleri bulunmaktadır. **E-posta:** minegtan@gmail.com



Doç. Dr. Pelin Dursun

İTÜ Mimarlık Fakültesi'nden 1995'te yüksek lisans derecesini (MArch), 2002'de doktora derecesini (PhD) aldı. 1995'te İngiltere'de University of Newcastle upon Tyne, CARDO'da, 2000 ve 2004/2005 akademik yılında The Bartlett School of Graduate Studies'de misafir öğretim üyesi olarak bulundu. İlgili alanları mimari tasarım, mimarlıkta biçim bilimsel çalışmalar, mimarlıkta morfoloji, mekan sentaksı, hareket-beden-mekan-algı ilişkileri, mekansal koreografi, mimarlık eğitimi üzerine odaklanmaktadır. İTÜ'nün farklı fakülte-lerinde yer alan öğrenci sosyal-konferans merkezi tasarımlarında görev yapmış, İTÜ Dr. Orhan Öcalgiray Moleküler Biyoloji ve Genetik Araştırma Merkezi ve İTÜ Kreş'in tasarım ekibinde yer almıştır. 2008-2013 yılları arasında Rektör Danışmanlığı görevini yürüten Doç. Dr. Dursun, halen İTÜ Mimarlık Fakültesi Mimarlık Bölümü'nde lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim çalışmalarını sürdürmektedir. **E-posta:** dursunpe@itu.edu.tr



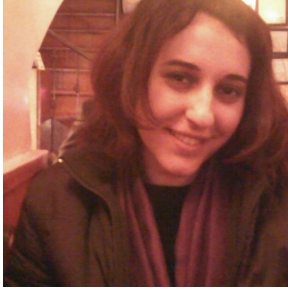
Öğr. Gör. Dr. Özge Atalay Çelik

Lisans eğitimini Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nde, yüksek lisansını ise "Toplumsal Cinsiyet ve Çevre: Ulusal ve Uluslararası Belgeler Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme" başlıklı tez çalışmasıyla Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çevre Sorunları Anabilim Dalı'nda tamamlamıştır. Lisans döneminden itibaren, toplumsal cinsiyet odaklı, ulusal ve uluslararası projelerde araştırmacı ve eğitim uzmanı olarak çalışmıştır. Yüksek lisans öğrenimi sırasında, Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı yüksek lisans programındaki dersleri de tamamlamıştır. Doktora derecesini İstanbul Teknik Üniversitesi Şehir ve Bölge Planlaması Bölümü'nden almış olup, çalışma alanları esas olarak kentleşme, göç, çevre sorunları, toplumsal cinsiyet, kentsel sosyal politika, yoksulluk ve toplumsal dışlanmadır. 2005 yılından beri, İstanbul Teknik Üniversitesi'nde görev yapmaktadır. **E-posta:** atalay.ozge@gmail.com



Dr. Nebile Korucu Gümüşoğlu

Nebile Korucu Gümüşoğlu, 1981 yılında Ankara'da doğdu. Başkent Üniversitesi İstatistik ve Bilgisayar Bilimleri Bölümü'nü bölüm birincisi olarak tamamladıktan sonra, akademik hayata adımını atmıştır. Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisat Bölümü'nden doktora derecesini alan Korucu Gümüşoğlu'nun çalışma alanları Uygulamalı Ekonometri, Uygulamalı İstatistik, Makroekonometri, Zaman Serileri Analizi, Araştırma Yöntemleri gibi alanlardır. Çeşitli yurt dışı ve yurt içi yaz okulu, seminer ve konferanslara katılmıştır. Yayınlanan yurt içi ve yurt dışı çalışmaları mevcuttur. Halen İstanbul Kültür Üniversitesinde öğretim elemanı olarak görev yapmaktadır. **E-posta:** nkorucu@gmail.com



Hülya Çağlayan

2009 yılında Bilkent Üniversitesi Felsefe Bölümünde lisans eğitimini tamamladıktan sonra Sabancı Üniversitesi Kültürel Çalışmalar yüksek lisans programından 2011 yılında mezun olmuştur. Sabancı Üniversitesi'nde eğitim ve araştırma asistanı olarak 3 yıl boyunca görev almıştır. Ağustos 2012'den itibaren İTÜ Türkiye' de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı projesi ve Avrupa Birliği 7. Çerçeve Programı kapsamında yürütölen Female Empowerment in Science and Technology Academia (FESTA) adlı projesinde araştırma asistanı olarak görev almaktadır. **E-posta:** hulyacaglayan@gmail.com



Serra Cankur

İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde sosyoloji ve insan hakları hukuku alanında yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. 2005 yılından itibaren çeşitli sivil toplum örgütlerinde saha ve proje koordinatörü olarak çalışmakta, ağırlıklı genç ve çocukların güçlendirilmesine yönelik olarak, çeşitli çalışmalar içerisinde yer almaktadır. **E-posta:** cankur.serra@gmail.com



Prof. Dr. Nurşen Adak

1970 yılında Eskişehir’de doğdu. 1992’de Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümünden mezun oldu. Aynı üniversitede “Toplumsal İlişki Türlerinin İntihar Olgusu Üzerindeki Etkileri” konulu tezle yüksek lisansını, “Sağlık-Hastalık Sistemi ve Kadın” başlıklı tez ile 2001’de doktora eğitimini tamamladı. 2006 yılında üniversite doçenti olan, 2011 yılında da profesörlüğe yükseltilen Dr. Nurşen Adak 1995-1999 yılları arasında Adnan Menderes Üniversitesi’nde çalışmıştır. 1999 yılından beri de akademik çalışmalarına Akdeniz Üniversitesi’nde devam etmektedir. Dr. ADAK, Kadın çalışmaları ve toplumsal cinsiyet, sağlık sosyolojisi, sosyal problemler, kentleşme ve çevre konularıyla ilgilenmekte ve bu konularla ilgili ulusal ve uluslararası çeşitli dergilerde yayınlanmış makaleleri bulunmaktadır. *Değişen Toplumda Değişen Aile*, *Sosyal Problemler Sosyolojisi: Dünyadan ve Türkiye’den Örnekler* isimli kitapların editörlüğünü yapan Profesör Dr. Nurşen ADAK’ın Sağlık Sosyolojisi Kadın ve Kentleşme isimli bir kitabı bulunmaktadır. Çeşitli idari görevlerde bulunan Dr. ADAK, 2008 yılından beri sosyoloji bölüm başkanlığı görevini yürütmektedir. Kadın ve toplumsal cinsiyet ile ilgili ulusal ve uluslararası düzeyde bilimsel araştırmalar, toplantılar yapmayı, eğitim çalışmalarında bulunmayı, projeler geliştirmeyi, bu alanda ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmayı ve danışmanlık hizmetleri sunmayı amaçlayan Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Araştırma ve Uygulama Merkezinin (KATCAM) kurucu müdürü olan Dr ADAK, Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Anabilim Dalında yüksek lisans programının açılması çalışmalarında da yer alarak 2011 yılında açılan anabilim dalının başkanlığını sürdürmektedir. **E-posta:** nadak@akdeniz.edu.tr



Doç. Dr. Gözde Yirmibeşoğlu

İstanbul Notre Dame de Sion Fransız Lisesi’nden 1982 yılında mezun olduktan sonra Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi’nde eğitim almıştır. 1986 yılında lisans eğitimini tamamladıktan sonra Avrupa Birliği bursuna hak kazanan Dr. Yirmibeşoğlu 1986-1987 yıllarında Fransa’da Strasbourg Üniversitesi’nde Avrupa Birliği eğitimi almıştır. 1987- 1992 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri’nin Georgia eyaleti Atlanta şehrinde özel sektörde çeşitli görevler yapan Dr. Yirmibeşoğlu 1992-1994 yılları arasında Türkiye’de yine özel sektörde çalışmış ve 1994-2008 yılları arasında Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde Öğretim Görevlisi olarak çalışmıştır. Bu süre içerisinde Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde Kadın Çalışmaları yüksek lisans çalışması yapmış ve 2007 yılında aynı üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Doktora derecesini almıştır. 2008 yılından beri Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Öğretim Üyesi olan Dr. Yirmibeşoğlu 2012 yılında Doçent ünvanını almıştır. Dr. Yirmibeşoğlu akademik çalışmalarında temel olarak medya, sivil toplum, kadın ve toplumsal cinsiyet, küreselleşme ve siyasal iletişim alanlarına odaklanmıştır. “Trade Unionism in Turkey: the Self-Understanding of Türk-İş and its Role in Society and Politics (1950-1982)” başlıklı Doktora tez çalışması Avrupa ve A.B.D.’de VDM Verlag tarafından kitap olarak yayımlanmıştır. Türkiye’de ve yurtdışında yayınlanan birçok akademik dergide makalesi olan ve yurtdışında çok sayıda konferans sunuşu bulunan Dr. Yirmibeşoğlu’nun son çalışması IB Tauris Publishers tarafından ABD ve İngiltere’de yayınlanan “Gender and Society in Modern Turkey: The Impact of Neo-liberal Reform EU Accession and Islamist Movements” başlıklı kitapta “Women and Trade Unionism in Turkey: Impact of the European Union” başlıklı bölümüdür. Türkiye’de İletişim Yayınları tarafından”. A.Y. Elveren ve S. Deoğlu’nun editörlüğünde “Türkiye’de Kadın ve Refah Devleti” başlığıyla yayımlanan bu kitapta Dr. Yirmibeşoğlu “Türkiye’de Kadın ve Sendikacılık: Avrupa Birliği’nin Etkisi” başlıklı bölümü yazmıştır. **E-posta:** gozdey@akdeniz.edu.tr



Araş. Gör. Meral Timurtürkan

Akdeniz Üniversitesi'nde sosyoloji bölümünde 2005 yılında lisans eğitimini tamamladı. Aynı Üniversitede 2006 yılında yüksek lisans eğitimine başlayarak araştırma görevlisi olarak görev yapmaya başlamıştır. "İktidarın nesnesi olarak beden" başlıklı tez çalışmasıyla yüksek lisansını tamamlamıştır. 2009 yılında doktora başlamış ve halen devam eden eğitim sürecinde, "Tıbbi Söylem, Gündelik Hayat ve İktidar: Şişmanlığın Medya Aracılığıyla Tıbbileştirilmesi" başlığıyla tezini yazmaktadır. Tıbbileştirme, gözetim, beden, iktidar, toplumsal cinsiyet konularında çalışmaları bulunmaktadır. **E-posta:** meralgulkaya@gmail.com



Tuğçe Tunca

Lisansını 2005-2009 yılları arasında Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyoloji Bölümünde tamamlamıştır. "Gerçekliğin Yitiriliş Öyküsü" başlıklı bitirme tezi, modern toplumlarda gerçeklik olgusunu Jean Baudrillard'ın düşüncesi üzerinden tartışmaktadır. Akdeniz Üniversitesi Sosyoloji Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlamakta olduğu tez çalışmasında, Antalya kent merkezinde gündelik hayatı araştırmaktadır. Kent sosyolojisi, gündelik hayat sosyolojisi, modern toplumlarda deneyim sorunu, kadın çalışmaları ve çocukluk sosyolojisi konularında çalışmalarına devam etmektedir. **E-posta:** totugce7@gmail.com

Ankara Üniversitesi



Doç. Dr. Bedriye Poyraz

Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. GENOVA-TE projesinin uzman ve araştırmacısıdır. Ankara Üniversitesi'nin Toplumsal Cinsiyet ve Eşitlik Eylem Komisyon kurucusu ve üyesidir. Medya ve toplumsal cinsiyet, kültürel kimlik ve Alevilik, toplumsal bellek ve toplumsal travmalar, insan hakları ve medya ve iletişim kuramları gibi konularda çalışmalar yapmaktadır. **E-posta:** poyraz@media.ankara.edu.tr



Seray Ulusoy

12 Ağustos 1988 tarihinde İzmir'de doğdu. Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nü 7 Haziran 2010'da üçüncülükle bitirdi. 2009 yılında TRT'de bir ay süreyle Reklam Tasarım ve Tanıtım Dairesi Başkanlığı'nda stajını tamamladı. 2011 bahar döneminde başladığı Ankara Üniversitesi Gazetecilik Bölümü'ndeki yüksek lisans eğitimine halen tez aşamasında devam etmektedir. Akademik ilgi alanları; toplumsal cinsiyet, toplumsal bellek ve kültürler arası etkileşim. **E-posta:** x.seray@hotmail.com

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi



Doç. Dr. Selver Özözen Kahraman

Lisans ve lisansüstü öğrenimini Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Coğrafya Bölümü, Beşeri Coğrafya alanında tamamlamıştır. Halen Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü, Beşeri ve Ekonomik Coğrafya Anabilim dalında öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Başlıca çalışma konuları demografi, nüfus hareketleri ve bölgesel siyasi tercihler alanında toplanmaktadır. Çalışma konuları ile ilgili iki kitap ve 30 adet makale ve bildirisi bulunmaktadır. Akademik çalışma alanı dışında çevre ve kadın konuları ile de ilgilenmektedir. **E-posta:** sozozen@comu.edu.tr



Araş. Gör. Dr. Zahide Acar Deniz

Lisans ve lisansüstü eğitimini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümünde tamamlamıştır. Halen, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Çalışma konuları klimatoloji ve sinoptik klimatolojidir. Uzmanlık alanıyla ilgili makale ve bildirimleri bulunmaktadır. Çalışma konuları dışında sosyal sorumluluk konularıyla da ilgilenmektedir. **E-posta:** zahide.deniz@hotmail.com.



Araş. Gör. Berrin Gültay

Lisans öğrenimini 2007 yılında Çukurova Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi İstatistik Bölümünde bitirmiştir. Lisansüstü öğrenimini 2009 yılında aynı bölümde İstatistik ve Olasılık Teorisi Anabilim Dalından mezun olmuştur. 2010 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İstatistik Bölümünde göreve başlamıştır. Halen aynı Anabilim dalında Doktora Tez aşamasında öğrenimine devam etmektedir. Çalışma konularını ekonometrik modeller ve yanlış tahmin ediciler oluşturmaktadır. Bu konularda bildiri sunumları vardır. Kendi alanı dışında çeşitli projelerde görev almaktadır. Kadın çalışmalarına ilgi duymaktadır. **E-posta:** berrin_erkam@hotmail.com

Karadeniz Teknik Üniversitesi



Doç. Dr. İlkyay Özdemir

1964'de Trabzon'da doğdu. 1985'de KTÜ Mimarlık Bölümü'nden mezun oldu. 1988'de "Yaşama Mekanı Donatıları Üzerine Bir İnceleme" adlı tezi ile Yüksek Mimar, 1994'de "Mimari Mekanın Değerlendirilmesinde Mekan Örgütlenmesi Kavramı: Konutta Yaşama Mekanları" Adlı Tezi ile aynı üniversitede Doktor ünvanını aldı. 1988'de Doçent oldu. Uluslararası ve ulusal dergilerde yayınlanmış makale ve bildirileri bulunmaktadır. TMMOB (2010-12, 2012-14) 42. ve 43. dönem SMGM yürütme kurulu ve bilim-danışma kurulu üyesidir. 2009-Ocak 2012 yılları arasında KTÜ Mimarlık Fakültesi Dekan Yardımcılığı görevini üstlenmiştir. Halen KTÜ Mimarlık Fakültesinde Öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Evli ve iki çocuk annesidir. **E-posta:** ilkayozdemir61@hotmail.com.



Prof. Dr. Ayşe Sağöz

1980-84 yılları arasında lisans eğitimini, 1984-87'de Yüksek Lisans, 1987-1992'de Doktora Eğitimini bitirdi. 2000-2003 yılları arasında Gümüşhane Valiliği danışmanlığı, 2004 yılı itibarıyla 2012 Ocak Ayına kadar Karadeniz Teknik Üniversitesinde Mimari Projelerden Sorumlu Rektör Danışmanlığı ve 2009-Ocak 2012 tarihleri arasında Mimarlık Fakültesi Mimarlık Bölüm Başkanlığı ve Mimarlık Fakültesi Dekanlığı görevlerini yürüttü. İndeksli dergilerde yayınlanmış otuza yakın makaleleri, ulusal makaleleri, uluslararası ve ulusal yayınlanmış bildirileri, kitap ve kitap bölümü, ders notları, bilimsel araştırma projeleri, çeşitli sergileri ve ödülleri, elliye yakın mimari proje uygulama yöneticiliği, 6 adet tamamlanmış yüksek lisans ve 9 adet doktora tezi yöneticiliği bulunmaktadır. Trabzon Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Bölge Kurulu Üyeliği ve Başkanlığı (2003-2011) ve 2011 yılında Üniversiteler arası Doçentlik Komisyonu Üyeliği görevini yürüttü. Ayrıca pek çok yüksek lisans, doktora, öğretim elemanı ve üyeliği alımı ile doçentlik-profesörlük jüri üyeliğinin yanı sıra mimari proje yarışması jüri üyelikleri de yaptı. İyi düzeyde İngilizce bilmekte olup, evli ve iki çocuk annesidir. **E-posta:** sagsoz@ktu.edu.tr.



Yar. Doç. Dr. Muteber Erbay

1990 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi'nden mezun oldu. İstanbul, Yalova ve Kocaeli'nde çeşitli mimarlık ofislerinde, tasarımcı ve uygulamacı mimar olarak çalıştı. 1993'de Trabzon'da kendi Mimarlık ofisini açtı. 7 yıl boyunca çalışmalarına burada devam etti. 2000 yılında mimarlık ofisini kapatarak akademik hayatına başladı. Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde 2003 yılında "Adalet Sarayları" adlı master tezi ile "Yüksek Mimar", 2007 yılında "Küreselleşme Etkisi Altında Türkiye Mimarlığı" adlı doktora tezi ile "Doktor" ünvanını aldı. 2012 yılında Şengül Öymen Gür ve Şengül Yalçınkaya ile birlikte "The impact of modernization on non-western architecture: Case of kitchens in Turkey" kitabı, 2013 yılında da Tülay Zorlu, Betül Akgül, Dilara Onur ve Aylin Aras'la "Sanat ve Mimarlık Arakesitinde Tasarım Stüdyoları Resimden Mekana: Kandinsky" adlı kitabı yayınlandı. 2009 yılından itibaren KTU Mimarlık Fakültesinde Öğretim Üyesidir. 2010 yılından beri de KTU İç Mimarlık Bölüm Başkan Yardımcılığı görevini yürütmektedir. Evli ve bir kız çocuğu annesidir. **E-posta:** mutebererbay@gmail.com

Kocaeli Üniversitesi



Prof. Dr. Münevver Tekcan

1966 yılında Ortaköy'de doğdu. İlkokul, Ortaokul ve Lise eğitimini Niğde'de tamamladıktan sonra 1983 yılında girdiği Erzurum Atatürk Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü'nden 1987 yılında mezun oldu. 1990 yılında Trakya Üniversitesi'nde yüksek lisansını, 1997 yılında Selçuk Üniversitesi'nde doktorasını tamamladı. Kocaeli Üniversitesi'nde 2000 yılında yardımcı doçent, 2006 yılında doçent, 2011 yılında ise profesör unvanını aldı. 1990-1997 yılları arasında Selçuk Üniversitesi'nde, 1997-1999 yılları arasında İngiltere Durham Üniversitesi'nde Türk Dili okutmanlığı, 2008-2009 yılları arasında ise Özbekiston Respublikası, Fanlar Akademiyası, Ali Sher Navoyi Nomidagi Til Va Adabiyot Institutı'nda akademik araştırmacı olarak görev yapmıştır. Tekcan, dört yüksek lisans, üç doktora tezi yönetmiştir. 2000 yılından beri Eski Türk Dili Anabilim Dalı Başkanlığı, 2011 yılından beri Türk Dili ve Edebiyatı Bölüm Başkanlığı, Aralık 2010 yılından beri ise Kocaeli Üniversitesi Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü görevlerini yürütmektedir. www.womenstudiesjournal.org e-dergisinin kurucusu, editörü ve hakem kurulu üyesidir. Alanıyla ilgili otuzun üstünde uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makale ve bildirisi, altı kitabı, iki kitap bölümü yazarlığı, bir kitap editörlüğü bulunmaktadır. Çağatay Türkçesi, bilişim teknolojisi ve bilgisayar ortamında Türkçe metinlerin analizi, Özbek Türkçesi konularında akademik çalışmalarını sürdürmektedir. **E-posta:** munevvertekcan@hotmail.com.



Araş Gör. Serpil Yazıcı Şahin

1984 yılında Şavşat'ta doğdu. İlk öğrenimini Şavşat'ta orta öğrenimini İzmir'de tamamladıktan sonra 2002 yılında Kocaeli Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü'nden lisansını; 2009 yılında ise aynı üniversitede yüksek lisansını tamamlamıştır. 2009 yılında Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde başladığı doktora eğitimine tez aşamasında devam etmektedir. Ocak 2008'de Kocaeli Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü Eski Türk Dili Anabilim Dalı'nda Araştırma Görevlisi olarak göreve başlayan Şahin, halen bu görevini sürdürmektedir. Aralık 2010 tarihinden itibaren Kocaeli Üniversitesi Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde yönetim kurulu üyesi olarak görev yapmaktadır. www.womenstudiesjournal.org e-dergisinde yayın kurulu üyesidir. Uzmanlık alanıyla ilgili makale ve bildirileri bulunmaktadır. **E-posta:** seripil@hotmail.com



Araş Gör. Yusuf Gürcan Şahin

1980 yılında İstanbul'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini İstanbul'da tamamladıktan sonra 2003 yılında Kocaeli Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi'nde lisansını; 2006 yılında ise aynı üniversitede yüksek lisansını tamamlamıştır. 2006 yılında Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü'nde başladığı doktora eğitimine tez aşamasında devam etmektedir. Aralık 2004'te Kocaeli Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Elektrik Öğretmenliği Bölümü'nde Araştırma Görevlisi olarak göreve başlayan Şahin, halen bu görevi sürdürmektedir. 2010-2011 yılları arasında Concordia Üniversitesi'nde (Montreal/Canada) misafir araştırmacı olarak çalışmıştır. Şahin, 2012 yılından itibaren Kocaeli Oyun İstasyonu Tiyatrosu'nda oyunculuk yapmaktadır. 2011 tarihinden itibaren Kocaeli Üniversitesi Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde yönetim kurulu üyesidir. Uzmanlık alanıyla ilgili makale ve bildirileri bulunmaktadır. **E-posta:** yusufgurcansahin@gmail.com

Yıldız Teknik Üniversitesi



Araş Gör. Dr. Ece Öztan

1975 yılında İzmir'de doğdu. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nü bitirdi. Aynı üniversitede Siyaset Bilimi alanında Yüksek Lisans programını tamamladı. Amsterdam Üniversitesi Göç ve Etnik Çalışmalar Enstitüsü'nde konuk araştırmacı olarak çalıştı. 2009 yılında, Marmara Üniversitesi Siyaset ve Sosyal Bilimler alanında Siyaset Bilimi doktoru oldu. Toplumsal cinsiyet, yurttaşlık, göç gibi konularında çalışmaları ve çeşitli dergilerde makaleleri bulunan yazar halen Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde çalışıyor. **E-posta:** ece.oztan@gmail.com.



Öğr. Gör. Dr. Setenay Nil Doğan

1980 yılında İstanbul'da doğdu. Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'nü bitirdi. Bilkent Üniversitesinde Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi alanında Yüksek Lisans programını tamamladı. 2009 yılında Sabancı Üniversitesi Siyaset Bilimi bölümünde doktora programını tamamladı. Milliyetçilik, diaspora ve toplumsal cinsiyet gibi konularda çalışmaları ve çeşitli dergilerde makaleleri bulunan yazar halen Yıldız Teknik Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri bölümünde çalışıyor. **E-posta:** setenaynildogan@gmail.com.

