

**PROF. DR.
CELAL GÖLE'YE
ARMAĞAN**

onikilevha
KİTAP VE İLLÜSTRASYON YAYINLARI

onikilevha

YAYIN NO: 2854

Prof. Dr. Celal Göle'ye Armağan

Editörler: Korkut Özkorkut, Gökhan Aydoğan, Zeynep Özkan, Nisa Sunca

ISBN 978-625-5878-56-4

1. BASKI - İSTANBUL, HAZİRAN 2025

© **ON İKİ LEVHA YAYINCILIK A. Ş.**

Adres Yenidoğan Mahallesi Erciyes Sokak No: 14 Kat: 4 Bayrampaşa / İstanbul

Telefon (850) 811 01 41

Faks (212) 224 40 02

Web www.onikilevha.com.tr

E-Posta bilgi@onikilevha.com.tr

 facebook.com/onikilevha

 twitter.com/onikilevha

 instagram.com/onikilevha

 linkedin.com/onikilevha

Baskı/Cilt Assum Basım ve Mücellit - Murat Yalçinkaya
Maltepe Mah. Davutpaşa Cad. B-Blok
No:83/2 Kapı No:313
Zeytinburnu/ İstanbul
Sertifika No: 42010

Editörler

Prof. Dr. Korkut ÖZKORKUT
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan AYDOĞAN
Arş. Gör. Zeynep ÖZKAN
Nisa SUNCA

PROF. DR. CELAL GÖLE'YE ARMAĞAN

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Zühtü AYTAÇ
Prof. Dr. Sabih ARKAN
Prof. Dr. Asuman TURANBOY
Prof. Dr. Aynur YONGALIK
Prof. Dr. Orhan ÇELİK
Prof. Dr. Korkut ÖZKORKUT
Prof. Dr. Esra Gül DARDAĞAN KİBAR
Prof. Dr. Feyzan Hayal ŞEHİRALİ ÇELİK
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan AYDOĞAN

KANUNU'NUN ANONİM ŞİRKETLER HAKKINDAKİ
HÜKÜMLERİ İÇİN BAZI DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ

Prof. Dr. İsmail KIRCA

Doç. Dr. Ufuk TEKİN.....369

TOPLUMSAL HAREKETLERİN DÖNÜŞÜMÜ

Prof. Dr. Kıvılcım AKKOYUNLU ERTAN 393

TÜRK TİCARET KANUNU'NDAKİ “HÂKİM TEŞEBBÜS”
DÜZENLEMELERİNİN İCRA VE İFLAS KANUNU
AÇISINDAN KONKORDATONUN TASDİKİNE ETKİLERİ

Prof. Dr. Korkut ÖZKORKUT 431

ANONİM ORTAKLIKTA DEVLET MEMURUNUN VE
ÖĞRETİM ÜYESİNİN YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİ SORUNU

Prof. Dr. Mehmet BAHTİYAR 465

SİGORTACININ AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN
YARGITAY 4. HUKUK DAİRESİ'NİN 6 ŞUBAT
DEPREMLERİNE İLİŞKİN 30.05.2024 TARİHLİ
KARARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Prof. Dr. Mehmet ÖZDAMAR

Arş. Gör. Cihan YALÇIN 485

LABOUR DISPUTES AND FOREIGN STATES'
JURISDICTIONAL IMMUNITIES IN TÜRKİYE

Prof. Dr. Melda SUR.....511

LİMİTED ŞİRKETTE OY HAKKINDAN YOKSUNLUK

Prof. Dr. Murat ALIŞKAN 549

TÜRKİYE CUMHURİYETİNİN 101. YILINDA AKADEMİDE KADIN

Prof. Dr. Özlem ATAY.....609

TÜRK HUKUKUNDA “SİGORTACI” KAVRAMI
HAKKINDA BAZI YAKLAŞIMLAR

Prof. Dr. Rıza AYHAN 649

TÜRKİYE CUMHURİYETİNİN 101. YILINDA AKADEMİDE KADIN*

*Prof. Dr. Özlem ATAY***

Özet

Bu araştırmada, Türkiye Cumhuriyetimizin kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün toplumsal cinsiyet eşitliği temel amacı doğrultusunda kadınlara toplumsal ve siyasi haklarını verme süreci incelendikten sonra günümüzde Türk kadın akademisyenlerinin durumu ulusal ve uluslararası ölçekte analiz edilmiştir. Günümüzde Türkiye'de bulunan 208 üniversitede görev yapan kadın akademisyenlerin oranı %46,4'tür. Bu oran dünya üniversiteleri ortalamasına göre yüksek olmakla birlikte üst düzey yöneticilik yapan kadın akademisyen oranlarının düşük olduğu, 129 devlet üniversitesinde sadece altı kadın akademisyenin Rektör olarak görev yaptığı görülmektedir. Nisan 2024 itibariyle üniversite rektörlerinin yüzde 9'u kadındır. Tüm üniversitelerde kadın Dekanların yüzdesi ise yüzde 17'dir. Araştırmada, Rektör ve Dekan gibi üst düzey yönetici kadrolarındaki bu düşük oranların nedenleri irdelenmiştir. Sonuç olarak Türk üniversitelerinde üst yönetimde daha çok kadının görev alması hedefine ulaşmaya yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar sözcükler: Kadın Akademisyenler, Cam Tavan Sendromu, Rol Çatışması, Akademik Yükselme, Akademik Yöneticilik, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.

* Editörler Kuruluna gönderildiği tarih: 24 Nisan 2024.

** Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Başkanı (ozkanli@politics.ankara.edu.tr).

GİRİŞ

1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti'ni kuran Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün en önemli amaçlarından birisi kadınların toplumsal ve siyasi haklarını elde etmeleriydi. Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte toplumsal ve siyasal alanda kadınların erkeklerle birlikte üretken duruma getirilmesi ve konumlarının iyileştirilmesi konusunda somut adımlar atılmıştır. 1924'te saltanatın kaldırılması, laiklik ilkesinin benimsenmesi, öğretim birliğinin yasallaştırılması, anayasada genel eşitlik ilkesinin kabul edilmesi kadın haklarının hukuki altyapısını oluşturmuştur. 1925'te kıyafet reformu kapsamında peçe ve çarşaf kaldırılmıştır. 1926'da Medeni Kanun'un kabul edilmesi eşitlikçi yasal çerçeveyi güçlendirmiştir. İsviçre Medeni Kanunundan çeviri yoluyla alınan ve 4 Ekim 1926'da yürürlüğe giren 743 sayılı Türk Kanunu Medenisine Türk toplumu hızlı bir şekilde uyum sağlamış, laiklik ilkesini benimsemiştir. Kişilerin din ve inançları ne olursa olsun herkese uygulanan Medeni Kanun bir insan hakları belgesi niteliğindedir ve Türk toplumunda kadın-erkek eşitliğini kazandırmıştır. Kadın hakları bakımından çok önemli bir ilerleme ile sadece resmi evlendirme memuru önünde yapılan evlilik geçerli kılınmıştır. Medeni Kanun'a göre, çok eşlilik kaldırılmış; evlilik, boşanma ve miras konuları düzenlenmiş; boşanma ve velayette eşitlik, mirasta eşit pay, eğitimde eşitlik ilkeleri getirilmiştir. Kadının toplum içindeki yerini değiştirecek bu hukuki kazanımlarla toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmıştır. Dünyada ve toplumda yaşanan değişimler doğrultusunda Türk Medeni Kanunu 2002 yılında yeniden düzenlenmiştir.

Anayasada toplumun temeli aile olarak kabul edilmektedir. Ailenin korunması, refahının sağlanması, devletin öncelikli ödevleri arasında yer almaktadır. Anayasada "genel eşitlik ilkesi" vardır. Madde 10'a göre "*Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür*".

Ülkemizde kadın-erkek eşitliği konusunda yasal mevzuat bakımından hem Anayasa hem de kanunlar açısından önemli düzenlemeler

vardır. Ancak, özellikle eğitim alanında yasaların uygulanmasını sağlayan toplumsal-kültürel normlar ve yapılanma kadınları güçlendirmelidir. Yasadaki “eğitimde eşitlik ilkesi” Türkiye Cumhuriyeti’nin en önemli devrimlerinden biri olmuştur. Kurtuluş Savaşı bittiğinde Türk halkının beşte dördü savaşta yitirilmiştir, kalanın okuma yazması yoktur. Bu nedenle, Cumhuriyetin ilk yıllarında harf devrimi ile birlikte öğretmen yetiştirmek üzere okullar açılmış ve Anadolu çocuklarının eğitimi için çalışmalar yapılmıştır. 1928’de Latin harflerinin kabul edilmesiyle başlatılan eğitim seferberliği ile kadınların da okuma olanağına kavuşturulması mümkün olmuştur.

1927’de yapılan ilk nüfus sayımına kadınlar da dâhil edilmiştir. Kadınlar 1930’da belediye seçimlerine katılmışlardır. 1934’te yapılan seçimde 18 kadın milletvekili TBMM’de temsil hakkını elde etmişlerdir. 1934’te Türk kadınları genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkını elde etmiştir. Dünyada 1934 yılında Türkiye ve İngiltere vatandaşı kadınlar dışında bütün Avrupa ülkelerinde seçme ve seçilme hakkına sahip olan başka kadın yoktur.

Kadın hakları hareketi, Batı ülkelerinden farklı olarak “**aşağıdan**” yani Türk kadınları tarafından değil, “**yukarıdan**” başlamıştır. İlk olarak, Osmanlı askerlerinin ve siyasi bürokratların eşleri ve kızları tarafından Osmanlı İmparatorluğu’nun toprak kaybından zarar gören ailelerin kadınlarına ve çocuklarına sahip çıkma amacıyla ayni/ nakdi yardım toplamak için dernekler kurulmuştur. I. Dünya Savaşı’ndan (1914-1918) Osmanlı İmparatorluğu’nun yenik çıkmasıyla başlatılan Milli Mücadele’de (1919-1922) Anadolu kadını öne çıkmış ve Cumhuriyetin ilanından (1923) sonra Gazi Mustafa Kemal Atatürk’ün girişimiyle “**devlet feminizmi**” denilen süreç yaşanmıştır. Batıda 1850’lerde başlayan birinci dalga feminizmin talepleri Gazi Mustafa Kemal Atatürk tarafından erken okunmuş, henüz Türk kadınları aşağıdan bir hareket başlatmadan kadınlara hakları derhal tanınmıştır¹. Cumhuriyet döneminde ilk kurulan kadın derneği Türk Kadınlar Birliği’dir.

¹ Arslan, Gülen Elmas: “Türkiye’de Çalışan Kadın Olmak ve Kadın Akademisyenler”, Akademik Bülten 2014, C. 12, S. 1, s. 36.

22 Nisan 1935'te İstanbul'da Beylerbeyi Sarayı'nda Gazi Mustafa Kemal Atatürk öncülüğünde "Milletlerarası Kadın Kongresi" toplanmıştır. Atatürk kongreye gönderdiği telgrafta "... *Siyasi ve sosyal hakların kadın tarafından kullanılmasının, insanlığın mutluluğu ve saygınlığı bakımından gerekli olduğuna eminim*" yazmıştır. Nur Hüda Muhammed Sultan eş-Şaravi kongrede yaptığı konuşmada Atatürk için şu cümleyi söylemiştir: "*Türkler size 'Atatürk' yani 'Türklerin Babası' ismini verdiler. Ben ise size 'Ataşark' yani 'Şarkın Babası' demek istiyorum*"².

Cumhuriyetimizin kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün toplumsal cinsiyet eşitliği temel amacı doğrultusunda Türkiye uluslararası birçok sözleşmeye taraf olmuştur. Örneğin, Türkiye'de 14 Ekim 1985 tarihinde **Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention for the Elimination of All Discrimination Against Women- CEDAW)** yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin birinci maddesinde "*kadınlara karşı ayırım kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın-erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ile temel özgürlüklerinin tanınması, kullanılması ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama*" olarak tanımlanmaktadır³.

Sözleşmede üç temel amaç vardır:

- 1- Eşitliğe aykırı olan tüm yasaları ortadan kaldırmak,
- 2- Eşitliği yaptırımcı uygulamalarla gerçekleştirmek,
- 3- Cinslerin birbirine üstünlüğü ve seviye düşüklüğü üzerine kurulmuş tüm gelenek, görenek ve adetlerin ortadan kaldırılmasını sağlamak.

Bu amaçlar doğrultusunda eğitim, sağlık, aile planlaması, istihdam, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, hukuk gibi alanlardaki ayrımcı yasaların ve uygulamaların kaldırılması öngörülmektedir.

² Cumhuriyet Gazetesi, 23 Nisan 1935 sayısı ilk sayfadan aktarılmıştır.

³ Arat, Necla: "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi", Kadın Sorunu, İstanbul 1986, s. 193.

“Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” dikkate alınarak kamusal ve özel alanda kadın-erkek eşitliği açısından ciddi kazanımlar sağlanmıştır. Örneğin, kadının soyadı konusunda CEDAW sözleşmesi ile oluşan bir çelişki son düzenleme ile giderilmiştir. 4 Ekim 1926 tarihinde kabul edilen Medeni Kanun’un 153. maddesi ile evlenen kadın için erkeğin soyadını alma zorunluluğu getirilmiştir. 14 Mayıs 1997’de yapılan değişiklik ile 153. maddeye ekleme yapılmıştır. “*Kadın, evlenmekle kocasının soyadını alır, ancak evlendirme memuruna veya daha sonra Nüfus İdaresine yapacağı yazılı başvuruyla kocasının soyadı önünde önceki soyadını da kullanabilir.*” Anayasa Mahkemesi 29 Eylül 1998 ve 10 Mart 2011 tarihli kararlarıyla iptal taleplerini reddetmiştir. Eylül 2012 itibariyle bireysel başvuru yolunun açılmasıyla soyadı ile ilgili talepler gelmeye başlamıştır. Aralık 2013’te Anayasa Mahkemesi davacının kocasının soyadını kullanmak zorunda olmadığını kabul etmiştir. Anayasa Mahkemesi 22 Şubat 2023 tarihli kararı ile soyadı maddesi iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi Resmi Gazete’de kararın yayınlandığı 28 Nisan 2023’den itibaren dokuz ay sonra 28 Ocak 2024’de kararın yürürlüğe girmesine hükmetmiştir. Bir sonraki adımda çağdaş bir anlayışla evlenme ve boşanmada soyadı ile çocuğun soyadı konusunun “soyadının değişmezliği” temel ilkesi ile yeniden düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Uluslararası alanda kadınların statülerini iyileştirmeye yönelik Birleşmiş Milletler Örgütü, Avrupa Konseyi, Avrupa İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı ile Uluslararası Çalışma Örgütü gibi pek çok kuruluş vardır. Türkiye Cumhuriyeti temsilcileri bu kuruluşların toplantılarına yıllardır katılmaktadır. Toplumsal işbölümü sürecinde kadının erkeğe göre farklı bir konumla karşı karşıya kalmasını aşmak, biyolojik olarak erkekten farklı olan kadının toplumsal konum bakımından farklılaşmasını önlemek ya da tarihsel sürecin bu sonucunu eşitlik doğrultusunda değiştirmek bu uluslararası kuruluşların amaçlarıdır⁴.

HeForShe ise Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi tarafından 2014’te toplumsal cinsiyet eşitliğinin

⁴ Özkanlı, Özlem/Korkmaz, Adil: Kadın Akademisyenler, Ankara 2000, s. 2.

yaygınlaştırılması için başlatılan dayanışma hareketidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sosyo-ekonomik ve politik bir sorun olarak tanımlanması düşüncesine dayanmaktadır. Amacı, yetişkin erkeklerin ve erkek çocukların dünyada yaygın durumdaki eşitsizliğin nedeni ve egemen kültürün (yerleşik olumsuz cinsiyet kalıpları ve rolleri) etkisinin farkına vararak eşitliğe dâhil edilmesidir⁵. Dayanışmanın paydaşları arasında Türkiye'den Koç Holding bulunmaktadır. Ülkemizde ilk olarak rahmetli Mustafa Koç toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda da liderlik yapmıştır. Fenerbahçe Spor Kulübü ise dayanışmanın sportif paydaşıdır⁶.

Türkiye'de akademide ilk kez Ankara Üniversitesinde Kadın Platformu Koordinatörlüğü bünyesinde **HeForShe Çalışma Grubu** kurulmuştur. Halen Ankara Üniversitesi'nin tüm Fakülteleri ve Meslek Yüksekokullarında **HeForShe Çalışma Grubu** Koordinatörleri görev yapmaktadır. Her yıl birinci sınıf öğrencilerine yönelik düzenlenen Uyum Programında toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını sağlamak amacıyla tüm Fakültelerdeki ve Meslek Yüksekokullarındaki Kadın Platformu temsilcileri ile **HeForShe Çalışma Grubu** Koordinatörleri sunumlar yapmaktadır. Güz ve Bahar dönemlerinde sürekli olarak Ankara Üniversitesi'nin tüm öğrencilerine yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmayı amaçlayan bilimsel etkinlikler gerçekleştirilmektedir. Bu uygulamanın Türkiye'deki tüm üniversitelerde yaygınlaştırılması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca, Ankara Üniversitesinin tüm akademik ve idari birimlerinde "Ankara Üniversitesi Kadına Yönelik Şiddeti Önleme Farkındalık Projesi" kapsamında belirlenen kısa, orta ve uzun vadeli hedefler gerçekleştirilmektedir.

2006 yılından bu yana her yıl Dünya Ekonomik Forumu (*World Economic Forum*) tarafından yayınlanan **Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine (Global Gender Gap Index)** göre Türkiye 2006 yılında ise 115 ülke arasında 105. sırada iken 2014 raporunda 125. sırada

⁵ <https://tr.wikipedia.org/wiki/HeForShe>.

⁶ Ünsal Yılmaz, Bahar/Şahin, Mehmet: "Sosyal Sorumluluk Kampanyalarının Topluma Ulaşmasında Sporun Gücü: Heforshe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kampanyası "Fenerbahçe Örneği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2022, C. 63, s. 360-381.

yer almıştır. Türkiye, 2015 itibariyle beş sıra daha gerileyerek 130. sıraya düşmüştür. Haziran 2023'te ise 146 ülke arasında 129. sırada yer almaktadır. Bu endeks ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitimsel kazanımlar, sağlık ve sağlıklı yaşam beklentisi, siyasi güçlenme olmak üzere dört kategoride hesaplanmaktadır⁷. Türkiye'yi Nijerya, Suudi Arabistan, Lübnan, Katar, Mısır, Nijerya ve Fas gibi ülkeler izlemektedir. Daha önde ise Tunus, Hindistan, Ürdün, Japonya, Maldivler, Myanmar ve Fiji gibi ülkeler bulunmaktadır. 2006-2023 yılları arasında Türkiye açısından sıralamada belirgin oranda gerileme görülmektedir (Tablo 1).

⁷ *World Economic Forum: Global Gender Gap Index 2023.*

Tablo 1: Dünya Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinde Türkiye'nin 2006-2023 yılları arasındaki değişimi⁸

ÖRNEKLEM	Yıl	Ülke Sırası	ENDEKS		EKONOMİ		EĞİTİM		SAĞLIK		SİYASAL	
			Sıra	Skor	Sıra	Skor	Sıra	Skor	Sıra	Skor	Sıra	Skor
2023	146	129	0,638	133	0,500	99	0,980	100	0,966	118	0,106	
2022	146	124	0,639	134	0,493	101	0,973	99	0,966	112	0,123	
2021	156	133	0,638	140	0,486	101	0,975	105	0,967	114	0,123	
2020	152	130	0,635	136	0,478	113	0,961	64	0,976	109	0,124	
2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2018	149	130	0,628	131	0,466	106	0,968	67	0,976	113	0,101	
2017	144	131	0,625	128	0,471	101	0,965	59	0,977	118	0,088	
2016	144	130	0,623	129	0,464	109	0,958	1	0,980	113	0,090	
2015	145	130	0,624	131	0,459	105	0,957	1	0,980	105	0,103	
2014	142	125	0,618	132	0,453	105	0,953	1	0,980	113	0,088	
2013	136	120	0,608	127	0,427	104	0,943	59	0,976	103	0,087	
2012	135	124	0,601	129	0,414	108	0,930	62	0,976	98	0,087	
2011	135	122	0,595	132	0,389	106	0,920	62	0,976	89	0,097	
2010	134	126	0,588	131	0,386	109	0,912	61	0,976	99	0,077	
2009	134	129	0,583	130	0,400	110	0,892	93	0,971	107	0,068	
2008	130	123	0,585	124	0,412	108	0,890	88	0,971	106	0,068	
2007	128	121	0,577	118	0,431	110	0,854	87	0,971	108	0,052	
2006	115	105	0,585	116	0,434	92	0,885	85	0,969	96	0,052	

⁸ World Economic Forum: Gender Gap Index Haziran 2006- 2023 arasındaki verilerden derlenmiştir.

Tablo 1’de Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının düşmesinde COVID-19 salgınının da etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle günümüzde kadınların güçlendirilmesi daha fazla önem kazanmıştır. Bu sıralamanın 2022-2023 yılları arasındaki ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitimsel kazanımlar, sağlık ve sağlıklı yaşam beklentisi, siyasi güçlenme olmak üzere dört kategorideki değişimi Tablo 2’de yer almaktadır:

Tablo 2: Dünya Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinde Türkiye’nin 2022-2023 yılları arasındaki değişimi⁹



I. TÜRKİYE CUMHURİYETİNİN 101. YILINDA AKADEMİDE KADININ DURUMU

Türk kadınına yükseköğrenim yapma olanağı ilk kez Meşrutiyet döneminde sağlanmıştır¹⁰. Tanzimat süreciyle başlayan modernizasyon çalışmalarının sonuçlarından birisi de kadınların yükseköğrenim hakkını elde etmesidir¹¹. Darülfünun’a 5 Şubat 1914 tarihinden itibaren kız öğrenci kabul edilmeye başlanmış ve dersler konferanslar biçiminde

⁹ World Economic Forum: Gender Gap Index Haziran 2023.

¹⁰ Kurnaz, Şefika: II. Meşrutiyet Döneminde Türk Kadını, İstanbul 1996, s. 101-107.

¹¹ Uyar, Çağhan/Ertuğrul, Eser: “Türkiye’de Kadınların Yükseköğrenim Hakkını Elde Etmesi: Darülfünun’da Kadın ve İnas Darülfünunu”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tarih Dergisi 2020, C. 3, S. 1, s. 66.

verilmiştir¹². Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte açılan köy ve şehir ilkokullarında okuyabilen kız çocukları, ortaokul ve lisede eğitimini tamamladıktan sonra üniversitelere gitmeye başlamışlardır. İstanbul Üniversitesi'nin 1933 yılında kurulmasıyla birlikte Darülfünun "Üniversite Reformu" ile kapatılmıştır. Günümüzde Türkiye'de 208 Yükseköğretim Kurumu (129 devlet üniversitesi, 75 vakıf üniversitesi ve 4 vakıf Meslek Yüksekokulu) bulunmaktadır¹³.

Kadınların eğitim düzeylerinin artmasıyla iş hayatına girmeleri arasında olumlu bir ilişki vardır¹⁴. Cumhuriyet döneminde kadınlar yükseköğretime kabul edilme, akademik ilerleme ve yöneticiliğe atanma haklarını kullanmışlardır.

Kadın akademisyenler 1932-1933 eğitim öğretim yılında ilk defa Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'ne kabul edilmiştir¹⁵. 1914-1946 yılları arasında geçen 32 yıllık sürede kadın akademisyenlerin üniversite ve yüksekokullardaki sayısı hızla yükselmiştir. 1946 yılında kadın akademisyenlerin oranının %13.9 olduğu saptanmıştır¹⁶.

Türkiye'nin ilk kadın hukukçuları, doktorları, eczacıları, oyuncular, mühendisleri, mimarları, profesörleri sayıca hızla artmıştır. 1970 sonuna gelindiğinde Türkiye Avrupa'nın en yüksek kadın işgücü katılımcı oranına sahip olmuştur. Örneğin, Türkiye'de o dönemde temizlikçisinden dekanına kadar eğitim sektöründe çalışanların %64,3'ü, eczacıların %30'u, hâkim ve savcılarının %40'ı, doktorların % 30'u kadındır.

¹² Spuler, Bertold: "Tanzimat ve Atatürk Döneminde Türk Eğitim Sistemleri ve Mukayeseleri", Atatürk Devrimleri I. Milletlerarası Sempozyumu Bildirileri, İstanbul 1975, s. 428 vd.

¹³ <https://istatistik.yok.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.04.2024).

¹⁴ Özkanlı, Özlem: "Women's employment in Turkey", Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi 2001, C. 19, S. 2, s. 123-141.

¹⁵ Çakır, İlknur/Arslan, Ramazan: "Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Bartın Üniversitesi'nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2003, C. 9, S. 18, s. 265-280.

¹⁶ Köker, Danyal: Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yükseköğrenim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara 1988.

Kadın akademisyenlerin oranı 1984 yılında yüzde 30'dur. 2024'te akademide kadın oranı %46,4'e ulaşmıştır. Toplam 181.498 akademisyenin 84.207'si kadındır¹⁷. Böylece Türkiye, Avrupa ve OECD ülkelerindeki %43 olan kadın akademisyen ortalamasının üzerine çıkmıştır¹⁸.

Üniversiteler, Cumhuriyet rejiminin modern kadınlara ilişkin ideallerinin sembolleştiği kurumlar olmuştur. Uzun bir dönem boyunca Türk üniversitelerinde kadın akademisyen ve profesörlük oranları dikkati çeken bir sayıya yükselmiştir. Bazı araştırmacılara göre, yeni kurulan ulus-devletin modern ve laik reformlarının kadınları eğitime yönlendirmesi bu konuda çok belirleyici olmuştur¹⁹. Bazı araştırmalarda ise, akademik kariyerin sosyal olarak kadınlar açısından güvenli, uygun ve saygın bir alan olarak görüldüğü, bu nedenle bu alanın tercih edildiği ve kadınların bu alana yöneldikleri belirtilmiştir²⁰. Çağdaş Türkiye Cumhuriyeti'nde ailelerin büyük çoğunluğu kız çocuklarını üniversitelerde çalışmaları ve öğretim üyesi olmaları için teşvik etmiştir²¹.

Grafik 1'deki eğilim doğrusuna bakıldığında kadın akademisyenlerin oranının 2030 yılında %50'nin üzerine çıkabileceği öngörülmektedir (Grafik 1).

¹⁷ <https://istatistik.yok.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.04.2024).

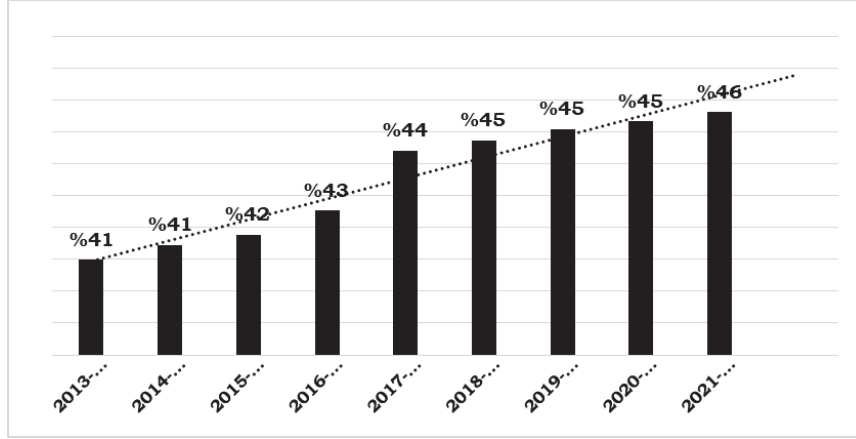
¹⁸ <https://www.aa.com.tr/tr/egitim/turkiyede-kadin-akademisyen-orani-oecd-ortalamasinin-ustunde/3134032> (Erişim Tarihi: 29.03.2024).

¹⁹ Atay, Özlem: "Women in Turkish Higher Education Management", South Florida Journal of Development 2023, Vol. 4, I. 3, s. 1216-1230.

²⁰ Öztan, Ece/Doğan, Setenay, Nil: "Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet", Çalışma ve Toplum 2015, C. 3, s. 191.

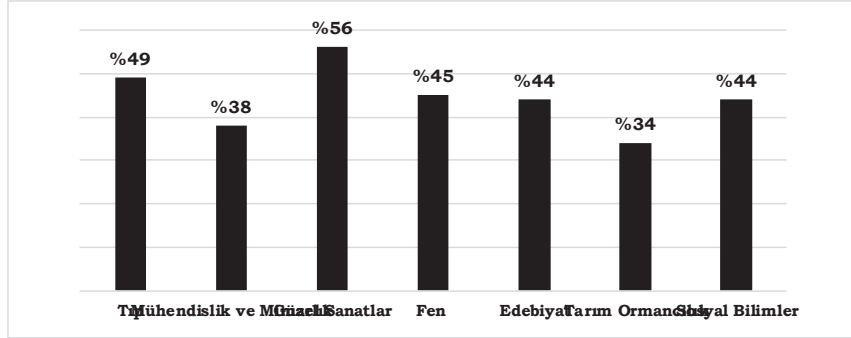
²¹ Atay, Özlem/Gürgeç, Nedim Emre: "Turkish Higher Education Crisis Management and Gender", Current Debates on Social Sciences 13 içinde, Ed. Zeynel Karacagil, İstanbul 2023, s. 330.

Grafik 1: Türkiye’de Kadın Akademisyen Oranının Yıllar İçindeki Değişimi²²



Kadın akademisyenler Türkiye’de pek çok disiplinde çalışma imkânı bulmuştur. Bu disiplinler; tıp bilimleri, sosyal bilimler, temel bilimler (Fen-Edebiyat), mühendislik ve mimarlık, tarım ve ormancılık, güzel sanatlar olmak üzere yedi sınıfta incelenebilir. Ülkemizde tıp bilimleri ve edebiyatta akademik personelin %40’ından fazlasını, mühendislik ve mimarlıkta ise %30’unu kadınlar oluşturmaktadır. Grafik 2’de görülebileceği gibi, kadın akademisyenler güzel sanatlarda %56’lık oran ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Tıp bilimlerinde ise %49 ile erkek akademisyen oranını yakalamaktadır. Kadın akademisyenlerin Beşerî Bilimler, Güzel Sanatlar ve tıp disiplinlerindeki katılım oranları genel katılım oranlarının üzerinde iken, tüm disiplinlerde kadın akademisyenlerin oranının %32’nin altına düşmediği görülmektedir.

²² <https://istatistik.yok.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.04.2024).

Grafik 2: Kadın Akademisyenlerin Farklı Disiplinlere Göre Oranları²³

Özkanlı'nın 2007 yılında yaptığı araştırmadaki 2004-2005 yıllarına ait bulgular ile 2018-2019 yılları arasındaki oranlar karşılaştırıldığında, yedi sınıflamanın tamamında kadın akademisyen oranının arttığı görülmüştür²⁴. En fazla artış sırasıyla; güzel sanatlar, tarım ve ormancılık disiplinlerinde gerçekleşmiştir.

Türkiye'de yükseköğretimde kadınların disiplinlere göre dağılımı, dünya geneline yakındır. Kadın akademisyenler en çok edebiyat ve dil bilimleri, sosyal bilimler ve en az mühendislik ve teknoloji alanında yer almaktadır (Tablo 3).

Tablo 3: Üniversitelerdeki bazı disiplinlere göre kadın akademisyenlerin oranları (2023)²⁵

DİSİPLİNLER (BÖLÜM-FAKÜLTE)	KADIN AKADEMİSYEN ORANI (%)
Eczacılık	70,1
Sağlık	76,9
İletişim	51,5
Diş Hekimliği	65,2

²³ <https://istatistik.yok.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.04.2024).

²⁴ Özkanlı, Özlem: "The Situation of Academic Women in Turkey", Education and Science 2007, Vol. 32, I. 144, s. 62.

²⁵ Kaya Erdoğan, Esra: "Türkiye Yükseköğretiminde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği", Eğitim Bilim Toplum 2023, C. 21, S. 83, s. 165.

Eğitim	50,1
Fen Edebiyat	45,3
Hukuk	47,2
İktisadi ve İdari Bilimler	40,4
Mühendislik	32,7
Spor	27,4
Tıp	44,6

2019 yılında Almanya 'da kadın akademisyen genel oranı %40, Finlandiya'da %51,92, Norveç'te %46,32, İsveç'te %45,12, İtalya'da ise %37 olarak görülmektedir. Avrupa Birliği'nde 2019 yılı itibarıyla bu oran %42 iken Türkiye'de %45 ile yine Avrupa Birliği ortalamasının üstündedir²⁶. Doğa bilimleri, matematik ve istatistik programlarında yüzde 48,2; mühendislik, imalat ve inşaat programlarında yüzde 35,2; bilişim ve iletişim teknolojileri programlarında yüzde 31,3 oranında kadın akademisyen görev yapmaktadır. Geçmişte daha çok erkeklerin tercih ettiği mühendislik alanında görev yapan kadın akademisyenlerin oranı 2024 yılında yüzde 30'a yükselmiştir²⁷.

Türkiye'de 2020 yılı itibarı ile kız öğrenci profiline bakıldığında ön lisans eğitimi alanların oranı %52, lisans eğitimi alanların oranı %48, yüksek lisans eğitimi alanların oranı %48 ve doktora eğitimi alanların oranı %48 olarak saptanmıştır. Bu oranlar 2014 yılı ile karşılaştırıldığında lisans eğitimi alan kadın öğrenci oranı aynı kalırken ön lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi alan kadın öğrencilerin oranının arttığı görülmüştür²⁸.

YÖK'ten, "Bilimde Kadın ve Kız Çocukları Uluslararası Günü" dolayısıyla yapılan açıklamada, yükseköğretimdeki 7 milyon 503 bin 181 öğrenciden 3 milyon 879 bin 512'sinin kızlardan, 3 milyon 623 bin 669'unun erkeklerden oluştuğu aktarılmıştır. Bu verilere göre 2024'de kızların yüzde 51,7 yükseköğretimde okullaşma oranı ile erkekleri geçtiğine dair istatistikler açıklanmıştır. 2023-2024 eğitim-öğretim yılında

²⁶ <https://data.worldbank.org/>, Erişim Tarihi: 10.01.2022.

²⁷ <https://www.aa.com.tr/tr/egitim/turkiyede-kadin-akademisyen-orani-oecd-ortalama-sinin-ustunde/3134032>, Erişim Tarihi: 29.03.2024.

²⁸ <https://istatistik.yok.gov.tr>, Erişim Tarihi: 24.04.2024.

mühendislik bölümüne kayıt yaptıran kız öğrencilerin oranının da geçen yıllara göre yaklaşık yüzde 4 artarak yüzde 31'e ulaştığı bildirilmiştir²⁹.

Türkiye'de tıp fakültesi sayısı 1964 yılında sadece 4 iken, 2023 yılında bu sayı 128'e yükselmiştir³⁰. 2022 yılında Sağlık Bilimleri alanında kadın öğrencilerin oranı %68,4 iken, tıp bilimlerinde bu oran %49'luk kısmı oluşturmaktadır³¹. Tıp bilimlerindeki kadın akademisyenlerin oranı 2007 yılından bu yana yaklaşık %3,6 artarak %44,6'ya ulaşmıştır.

2024 yılında Türk üniversitelerindeki öğretim elemanlarının %46,4'unun kadın olduğu görülmektedir (Tablo 4). Unvan bazında değerlendirildiğinde profesörlerin %34,3'ünün, doçentlerin %41,8'inin, doktor öğretim üyelerinin 47,4'ünün, öğretim görevlilerinin %51,6'sının ve araştırma görevlilerinin %53,8'inin kadın akademisyenlerden oluştuğu saptanmıştır.

Tablo 4: Akademik Unvana Göre Türkiye'deki Akademisyen Sayısı 2024³²

Unvan	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın (%)
Profesör	12296	23551	35847	%34,3
Doçent	9947	13848	23795	%41,8
Doktor Öğretim Üyesi	20728	23002	43730	%47,4
Öğretim Görevlisi	18444	17332	35776	%51,6
Araştırma Görevlisi	22792	19558	42350	%53,8
Toplam	84207	97291	181498	%46,4

Türk devlet üniversitelerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık, üniversitelerin bölgelere dağılımında akademisyen kadro sayıları üzerinde yapılacak basit bir istatistiksel analizle saptanabilir. Tablo 5'te görüleceği gibi, Türkiye'de batıdan doğu bölgelerine doğru istihdam edilen akademik personelin cinsiyet yapısında keskin farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

²⁹ <https://www.aa.com.tr/tr/egitim/turkiyede-kadin-akademisyen-orani-oecd-ortalama-sinin-ustunde/3134032>, Erişim Tarihi: 29.03.2024.

³⁰ <https://www.ttb.org.tr/>, Erişim Tarihi: 29.03.2024.

³¹ Filiz, Mustafa: "Türkiye'de Tıp Fakültelerinin Akademik ve Eğitsel Yapılarına Yönelik Bir Değerlendirme", Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi 2022, C. 12, S. 2, s. 190.

³² <https://istatistik.yok.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.04.2024).

Bu farklılıkların temelinde, üniversitelerin bulunduğu değişik bölgelerdeki kentlerin sosyal ve kültürel yapısının, dolayısıyla kent kültürünün henüz belli bir gelişmişlik düzeyine ulaşamamış olması yatmaktadır. Özellikle doğu kentlerimizde sosyal baskılar, kadına biçilen roller, kent olanaklarının çok sınırlı olması ve erkek egemen anlayış kadınların eğitim alması ve okuma isteklerini halen kısıtlamaktadır. Buna karşılık, sosyal baskıların daha az hissedildiği, sosyal faaliyetlerin daha yoğun olduğu ve kent kültürünün giderek geliştiği büyük kentlerimizdeki üniversitelerde çalışan kadınların oranında önemli bir artış sağlanmaktadır. Tablo 5'te görüldüğü gibi, İzmir Ege, Hacettepe ve Ankara Üniversitelerinde kadın akademisyen istihdamı kadın-erkek personel arasında daha dengeli bir dağılım göstermektedir. Örneğin, Ankara Üniversitesi'nde 24 Nisan 2024 itibarıyla toplam 3845 akademisyenin 2074'ü kadın (%54), 1171'i erkektir (%46). Ancak, tüm kentlerimizdeki üniversitelerde kadına yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık tamamen ortadan kalkmış değildir. Bütün üniversitelerde dikey ayrımcılığın en görünür olduğu alanlar profesörlük, doçentlik, hatta doktor öğretim üyesi kadroları ve yükseköğretim kurumlarındaki yönetsel pozisyonlardır. Örneğin, 24 Nisan 2024 itibarıyla Mardin Artuklu Üniversitesi'nde %84,6 ile başlayan kadın profesör oranı, Hacettepe Üniversitesi'nde %53,9, Ege Üniversitesi'nde %50, Ankara Üniversitesi'nde %46, İstanbul Teknik Üniversitesi'nde %38,2, Selçuk Üniversitesi'nde %25,3, Dicle Üniversitesi'nde %13,3, Atatürk Üniversitesi'nde %12,8 ve Bingöl Üniversitesi'nde sıfırdır (Tablo 5).

Tablo 5: Bölgelere göre bazı üniversitelerde 24 Nisan 2024 itibariyle akademik kadrolarda akademisyen sayıları ve oranları (%)³³

ÜNİVERSİTE ADI	PROFESÖR			DOÇENT			DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ			ÖĞRETİM GÖREVLİSİ			ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ		
	TOPLAM	KADIN (%)	ERKEK (%)	TOPLAM	KADIN (%)	ERKEK (%)	TOPLAM	KADIN (%)	ERKEK (%)	TOPLAM	KADIN (%)	ERKEK (%)	TOPLAM	KADIN (%)	ERKEK (%)
ANKARA ÜNİVERSİTESİ	1201	547	654	373	201	172	485	274	211	545	323	222	1241	729	512
ANKARA		46	54		54	46		56	44		59	41		59	41
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	973	525	448	302	193	109	639	397	242	502	324	178	1255	754	501
ANKARA		53,9	46,1		63,9	36,1		62,1	37,1		64,5	35,5		60	40
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	615	156	459	320	120	200	460	241	219	516	203	313	679	385	294
KONYA		25,3	74,7		37,5	62,5		52,3	47,7		39,3	60,7		56,7	43,3
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ	39	33	6	101	80	21	209	140	69	151	44	107	137	44	93
MARDİN		84,6	15,4		79,2	20,8		66,9	33,1		29,1	70,9		32,1	67,9
İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	552	211	341	277	99	178	335	134	201	415	259	156	751	366	385
İSTANBUL		38,2	61,2		35,7	64,3		40	60		62,4	37,6		48,7	51,3
SAMSUN ÜNİVERSİTESİ	39	5	34	75	20	55	136	56	80	64	31	33	72	33	39
SAMSUN		12,8	87,2		26,6	73,4		41,1	58,9		48,4	51,6		45,8	54,2
EGE ÜNİVERSİTESİ	920	460	460	380	228	152	377	201	176	492	266	226	882	509	373
İZMİR		50	50		60	40		53,3	46,7		54	46		57,7	42,3
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	384	49	335	280	46	234	591	168	423	108	22	86	897	431	466
ERZURUM		12,8	87,2		16,4	83,7		28,4	71,6		20,4	79,6		48	52
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ	16	0	16	18	0	18	69	8	61	53	10	43	121	31	90
BİNGÖL		0	100		0	100		11,6	88,4		18,9	81,1		25,6	74,4
DİCLE ÜNİVERSİTESİ	173	23	150	117	27	90	379	78	301	119	30	89	363	114	249
DİYARBAKIR		13,3	86,7		23,1	76,9		20,6	79,4		25,2	74,8		31,4	68,6

³³ Üniversitelerin internet sayfalarındaki bilgilerden derlenmiştir (Erişim Tarihi:24.04.2024).

Tablo 6'da bazı ülkeler ve Türkiye'nin kadın akademisyen oranlarının 2015-2020 yılları arasındaki değişimi yer almaktadır. Buna göre, Litvanya'nın %59 ile ilk sırada yer aldığı görülürken; en düşük oran %30 ile Japonya'dadır. En fazla artış Litvanya, İngiltere ve Yeni Zelanda'da olurken; Macaristan'da ise kadın akademisyen oranı azalmıştır. Türkiye'nin kadın akademisyen oranları ise yıllar içinde %43'ten %46'ya çıkarak büyük bir artış göstermiştir.

Tablo 6: 2015-2020 Yılları Arasında Bazı Ülkelerdeki Kadın Akademisyenlerin Değişim Oranı³⁴

Ülke	2015 (%)	2020 (%)	Ülke	2015 (%)	2020 (%)
Almanya	%38	%40	Kanada	%49	%49
Amerika	%49	%51	Kore	%35	%36
Belçika	%49	%51	Litvanya	%56	%59
İsveç	%44	%46	Macaristan	%42	%41
Estonya	%49	%49	Polonya	%44	%47
Finlandiya	%51	%53	Portekiz	%44	%46
Hollanda	%44	%47	Norveç	%46	%48
İngiltere	%44	%46	Slovakya	%45	%47
İsviçre	%34	%36	Slovenya	%41	%42
İspanya	%42	%45	Türkiye	%43	%46
İtalya	%37	%38	Yeni Zelanda	%49	%52
Japonya	%27	%30	Yunanistan	%33	%37

1990'larda kadınların üniversite profesörleri içerisindeki oranlarına ilişkin sıralamada Türkiye % 22.9 ile ABD ve Avrupa üniversitelerindeki oranların oldukça ilerisinde görünmektedir. Bu dönemde AB ortalaması %11, ABD ortalaması ise %18 düzeyindedir. *Healy, Özbilgin ve Aliefendioğlu*'nun 2005 yılında yaptığı çalışmada EU-25 ortalaması %14 iken, Türkiye %27'lik bir oranla neredeyse EU-25 ortalamasının iki katına yakındır³⁵. Tablo 7'de görülebileceği gibi, günümüzde kadın profesörle-

³⁴ <https://oecd-library.org> (Erişim Tarihi: 24.04.2024).

³⁵ *Healy, Geraldine/Özbilgin, Mustafa/Aliefendioğlu, Hanife*: "Academic Employment and Gender: a Turkish Challenge to Vertical Sex Segregation", *European Journal of Industrial Relations* 2005, Vol. 11, I. 2, s. 251-252.

rin Avrupa Birliği 28 ülke ortalaması %24 iken, Türkiye %34 ile bu ortalamanın üzerindedir. EU-28 ortalamasına göre 15 ülke bu ortalamanın altında iken; 17 ülke ise bu ortalamanın üzerindedir (Estonya ve Polonya %24'lük oranla EU-28 ile aynı ortalamaya sahiptir).

Tablo 7: Kadın Profesörlerin Yüzdesel Dağılımı³⁶

Ülke	Yüzde (%)	Ülke	Yüzde (%)	Ülke	Yüzde (%)
Kuzey Makedonya	%67	İzlanda	%26	Malta	%21
Romanya	%54	İsveç	%25	İrlanda	%21
Letonya	%41	Slovakya	%25	Macaristan	%20
Hırvatistan	%41	Estonya	%24	Almanya	%19
Litvanya	%39	Polonya	%24	Hollanda	%19
Bulgaristan	%37	İsviçre	%23	Belçika	%18
Finlandiya	%29	Avusturya	%23	Lüksemburg	%17
Slovenya	%29	İtalya	%22	Çekya	%15
Norveç	%28	Fransa	%22	İsrail	%14
Türkiye	%34	Yunanistan	%22	Kıbrıs	%14
İngiltere	%26	İspanya	%21	EU28	%24
Portekiz	%26	Danimarka	%21		

Ülkemizde günümüzde 129 devlet üniversitesi, 75 vakıf üniversitesi ve dört meslek yüksekokulu olmak üzere 208 yükseköğretim kurumu bulunmaktadır. Türk üniversitelerinde kadın akademisyen istihdamı pek çok ülke ile kıyaslandığında çok iyi bir orana sahiptir. Ancak, akademinin tüm birimlerinde yönetici düzeyde kadın akademisyen oranı son derecede düşüktür. Bu sorun; etkili ve kaliteli eğitimin yanı sıra, toplumda modernleşme, demokrasi ve cinsiyet eşitliği gibi ana konularda dönüşüm ve gelişmenin önemini ortaya koymaktadır. Türkiye’de üniversite ve yüksekokul sayısını artırmak kalite için yeterli değildir, toplumda kadın istihdam algısının değişimi ve gelişimi yönünde ilerleme gerekmektedir. Özkanlı araştırmasında daha demokratik aile yaşamına yönelik kültürel değişime vurgu yapmıştır. Bu değişim hem kadınların akademisyen

³⁶ ERA Progress Report (2018) https://ec.europa.eu/info/publications/era-progress-report-2018_en Indicators Tables (Erişim Tarihi: 24.04.2024).

olmaları süreciyle hem de kurdukları aile içinde yüklenen roller gereği akademik başarıyla yakından ilgilidir³⁷.

Profesörlük kademesinde kadınların yüksek temsiline rağmen, üst yönetimde, özellikle Rektör/ Rektör Yardımcısı ve Dekan düzeyinde kadınların daha az temsil edildiği görülmektedir. Kadın Rektörlerin oranı 2007 yılında %5.3 iken 2016 yılında %8.5'e yükselirken, kadın Rektör Yardımcılarının oranı %4, kadın Dekanların oranı ise %17 olmuştur. Tablo 8'de günümüzde kamu ve vakıf üniversitelerinde kadın Rektör ve Dekanların yüzdesi görülmektedir.

Tablo 8: Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Kadın Rektör ve Dekanların Yüzdesi (2024)³⁸

Üniversite Türü	Rektör sayısı			Kadın Rektörlerin yüzdesi (%)	Kadın Dekanların yüzdesi (%)
	Kadın	Erkek	Toplam		
Kamu	6	123	129	4	15
Vakıf	14	61	75	19	20
Toplam	20	183	204	9	17

Günümüzde üniversite Rektörlerinin yüzde 9'u kadın yöneticidir. Toplam 20 kadın Rektörün altısı devlet üniversitelerinde görev yapmaktadır. Bu bağlamda, vakıf üniversiteler içinde kadın Rektör oranı, 75 üniversite içinde 14 rektörle yaklaşık yüzde 19 seviyesindedir. Tüm üniversitelerde kadın dekanların Yüzdesi ise yüzde 17'dir (Tablo 8).

Tablo 9'da Nisan 2024'te Türkiye'de üniversitelerde görev yapan kadın Rektörler görülmektedir³⁹.

³⁷ Özkanlı, Özlem: "Türkiye'de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller", Mülkiye Dergisi 2010, S. 267, s. 265-279. Özkanlı, The Situation of Academic Women in Turkey, s. 62.

³⁸ <https://istatistik.yok.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.04.2024).

³⁹ Üniversitelerin internet sayfalarındaki bilgilerden derlenmiştir (Erişim Tarihi: 24.04.2024).

Tablo 9: Türkiye- Kadın Rektörler

Akdeniz Üniversitesi – Prof. Dr. Özlenen Özkan
Çukurova Üniversitesi - Prof. Dr. Meryem Tuncel
Dokuz Eylül Üniversitesi – Prof. Dr. Fatma Seniha Nükhet Hotar
İzmir Demokrasi Üniversitesi – Prof. Dr. Bedriye Tunçsiper
Manisa Celal Bayar Üniversitesi – Prof. Dr. Rana Kibar
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi – Prof. Dr. Handan İnci Elçi
Avrasya Üniversitesi – Prof. Dr. Füsun Terzioğlu
Bahçeşehir Üniversitesi – Prof. Dr. Esra Hatipoğlu
Bezm-i Alem Vakıf Üniversitesi – Prof. Dr. Rümeyza Kazancıoğlu
Demiroğlu Bilim Üniversitesi – Prof. Dr. Çavlan Çiftçi
Fenerbahçe Üniversitesi – Prof. Dr. Fatma Kanca
İstanbul Aydın Üniversitesi – Prof. Dr. Yadigar İzmirli
İstanbul Kültür Üniversitesi – Prof. Dr. Fadime Yüksektepe
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi – Ayşegül Komşuoğlu Çıtıpıtıoğlu
Okan Üniversitesi – Prof. Dr. Güliz Muğan
Kadir Has Üniversitesi – Prof. Dr. M. Sondan Dorukanoğlu Feyiz
Maltepe Üniversitesi – Prof. Dr. Edibe Sözen
Özyeğin Üniversitesi - Prof. Dr. Feride Esra Gençtürk
Üsküdar Üniversitesi - Prof. Dr. Nazife Güngör
Yeditepe Üniversitesi - Prof. Dr. Canan Aykut Bingöl

2015 yılından günümüze cinsiyete göre Rektör sayıları incelendiğinde, son sekiz yılda devlet ve vakıf üniversitelerinin toplamındaki kadın Rektör sayısının 15 ile 19 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. 2024 yılında son dokuz yılın en yüksek sayısı olarak altıya ulaşılmıştır. Kadın Rektör sayısı altısı devlet üniversitelerinde ve 14’ü vakıf üniversitelerinde olmak üzere toplam 20’ye ulaşmıştır. 2015-2023 yılları arasındaki kadın/erkek Rektör sayıları ve oranları Tablo 10’da görülmektedir.

Tablo 10: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri, Cinsiyete Göre Rektör Sayısı ve Oranı, 2015-2023⁴⁰

Eğitim öğretim yılı	Üniversite türü	Sayı			Oran (%)	
		Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2015-2016						
	Toplam	177	162	15	91,5	8,5
	Devlet üniversitesi	112	110	2	98,2	1,8
	Vakıf üniversitesi	65	52	13	80,0	20,0
2016-2017						
	Toplam	180	164	16	91,1	8,9
	Devlet üniversitesi	112	109	3	97,3	2,7
	Vakıf üniversitesi	68	55	13	80,9	19,1
2017-2018						
	Toplam	195	177	18	90,8	9,2
	Devlet üniversitesi	127	121	6	95,3	4,7
	Vakıf üniversitesi	68	56	12	82,4	17,6
2018-2019						
	Toplam	197	177	20	89,8	10,2
	Devlet üniversitesi	127	121	6	95,3	4,7
	Vakıf üniversitesi	70	56	14	80,0	20,0
2019-2020						
	Toplam	198	180	18	90,9	9,1
	Devlet üniversitesi	127	121	6	95,3	4,7

⁴⁰ Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı 2015-2023 ve TÜİK internet sitesi verilerinden derlenmiştir, <http://www.data.tuik.gov.tr/> (Erişim Tarihi:24.04.2024).

	Vakıf üniversitesi	71	59	12		83,1	16,9
2020-2021							
	Toplam	200	183	17		91,5	8,5
	Devlet üniversitesi	127	119	8		93,7	6,3
	Vakıf üniversitesi	73	64	9		87,7	12,3
2021-2022							
	Toplam	191	172	19		90,1	9,9
	Devlet üniversitesi	122	113	9		92,6	7,4
	Vakıf üniversitesi	69	59	10		85,5	14,5
2022-2023							
	Toplam	202	183	19		90,6	9,4
	Devlet üniversitesi	128	123	5		96,1	3,9
	Vakıf üniversitesi	74	60	14		81,1	18,9

Türkiye'deki toplam akademisyen sayısının ve kadın/erkek oranının son 31 yıldaki değişimi incelendiğinde, toplam akademisyen sayısının yaklaşık altı katına, kadın akademisyenlerin sayısının yaklaşık sekiz katına ve erkek akademisyenlerin sayısının yaklaşık dört katına çıktığı görülmektedir. Kadınların akademik camiadaki oranının son 31 yılda yüzde 30'dan yüzde 45,3'e çıkarak, akademideki erkek sayısına en çok yaklaştığı yıllardan biri 2021 olmuştur. Günümüzde ise bu oran daha da artarak yüzde 46,4'e yükselmiştir.

Tablo 11: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri, 1990-2021 yılları arası akademik unvanlarına göre yükseköğretimde görevli öğretim üyeleri ve cinsiyet oranı⁴¹

Öğretim yılı Educational year	Toplam Total	Profesör Professor	Doçent Associate professor	Doktor öğretim üyesi Doctor instructor	Yardımcı doçent ⁽¹⁾ Assistant professor ⁽¹⁾	Öğretim görevlisi Instructor	Okutman ⁽²⁾ Language instructor ⁽²⁾	Uzman ⁽²⁾ Specialist ⁽²⁾	Araştırma görevlisi Research assistant	Çevirici ⁽²⁾ Translator ⁽²⁾	Eğitim öğretim planlayıcı ⁽²⁾ Education and training planner ⁽²⁾
Erkek - Male											
1990-1991	23 553	3 801	1 874	-	2 838	3 660	1 328	679	9 346	12	15
1991-1992	23 932	3 853	2 422	-	2 765	3 751	1 292	661	9 116	5	67
1992-1993	25 961	4 006	2 623	-	3 106	3 869	1 421	728	10 123	5	80
1993-1994	28 714	4 396	2 574	-	3 682	4 264	1 514	857	11 399	6	22
1994-1995	29 630	4 725	2 507	-	4 080	4 310	1 576	955	11 430	11	36
1995-1996	33 779	5 331	2 555	-	4 642	4 918	1 867	1 100	13 334	8	24
1996-1997	35 977	5 645	2 690	-	5 089	5 306	1 963	1 214	14 044	9	17
1997-1998	37 336	5 909	2 899	-	5 422	5 408	2 133	1 271	14 277	7	10
1998-1999	39 303	6 042	3 166	-	5 909	5 561	2 397	1 245	14 952	10	21
1999-2000	42 105	6 391	3 468	-	6 650	6 177	2 330	1 287	15 771	11	20
2000-2001	43 519	6 623	3 644	-	7 376	6 648	2 347	1 293	15 563	9	16
2001-2002	45 136	7 179	3 822	-	8 052	7 018	2 395	1 332	15 322	8	8
2002-2003	47 885	7 641	3 643	-	8 863	7 944	2 456	1 371	15 945	8	14
2003-2004	48 946	8 079	3 559	-	9 461	7 901	2 414	1 324	16 186	4	18
2004-2005	50 662	8 361	3 728	-	9 957	8 802	2 582	1 431	15 759	9	33
2005-2006	51 927	8 692	3 956	-	10 268	8 957	2 672	1 520	15 834	10	18
2006-2007	54 242	9 309	4 244	-	10 592	9 092	2 722	1 705	16 539	8	31
2007-2008	58 914	9 788	4 690	-	11 888	9 385	2 907	1 796	18 434	4	22
2008-2009	59 643	9 916	5 034	-	12 082	9 685	2 936	1 692	18 274	5	19
2009-2010	62 296	10 533	5 333	-	12 791	10 063	3 123	1 733	18 666	6	48
2010-2011	65 896	11 241	5 751	-	14 012	10 676	3 273	1 791	19 066	8	78
2011-2012	69 959	12 054	6 303	-	15 777	11 643	3 352	1 650	19 137	8	35
2012-2013	76 347	12 800	7 420	-	17 219	12 598	3 612	1 768	20 877	9	44
2013-2014	81 504	14 265	8 479	-	19 157	11 588	3 809	1 883	22 306	5	12
2014-2015	84 780	14 751	9 292	-	20 152	11 957	3 902	1 919	22 790	7	10
2015-2016	88 590	15 790	9 738	-	21 067	12 278	3 954	1 968	23 759	7	9
2016-2017	84 958	15 602	8 921	-	20 185	12 056	3 653	1 903	22 607	7	24
2017-2018	87 863	16 944	8 845	21 588	-	17 678	-	-	22 808	-	-
2018-2019	91 834	18 097	9 349	22 352	-	18 170	-	-	23 866	-	-
2019-2020	95 807	19 407	9 996	22 892	-	18 692	-	-	24 820	-	-
2020-2021	98 218	20 648	10 643	22 867	-	18 933	-	-	25 127	-	-

TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2021

TurkStat, Gender Statistics, 2021

⁴¹ TÜİK internet sitesi verilerinden derlenmiştir, https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2021.pdf (Erişim Tarihi:24.04.2024).

					Yardımcı doçent ⁽¹⁾						Eğitim öğretim planlayıcı ⁽²⁾
Öğretim yılı	Toplam	Doçent Profesör	Associate professor	Doktor öğretim üyesi	Assistant professor ⁽¹⁾	Öğretim görevlisi	Okutman ⁽²⁾ Language instructor ⁽²⁾	Uzman ⁽²⁾ Specialist ⁽²⁾	Araştırma görevlisi Research assistant	Çevirici ⁽²⁾ Translator ⁽²⁾	Education and training planner ⁽²⁾
Educational year	Total	Professor	professor	Doctor instructor	professor ⁽¹⁾	Instructor	instructor ⁽²⁾	Specialist ⁽²⁾	assistant	Translator ⁽²⁾	training planner ⁽²⁾
Kadın - Female											
1990-1991	10 929	974	559	-	1 024	1 509	1 567	469	4 810	12	5
1991-1992	11 200	988	804	-	997	1 473	1 669	485	4 763	12	9
1992-1993	12 522	1 029	958	-	1 131	1 579	1 821	529	5 452	12	11
1993-1994	13 761	1 107	1 001	-	1 309	1 654	1 942	592	6 126	13	17
1994-1995	14 456	1 217	1 038	-	1 484	1 764	2 046	617	6 257	14	19
1995-1996	16 480	1 388	1 119	-	1 713	1 998	2 237	764	7 238	13	10
1996-1997	17 828	1 521	1 151	-	1 907	2 218	2 370	819	7 823	10	9
1997-1998	19 065	1 674	1 243	-	2 133	2 549	2 450	854	8 148	9	5
1998-1999	20 826	1 790	1 321	-	2 380	2 738	2 796	932	8 853	9	7
1999-2000	23 099	1 970	1 444	-	2 746	3 282	3 023	981	9 635	8	10
2000-2001	24 361	2 181	1 605	-	3 031	3 492	3 043	978	10 017	10	4
2001-2002	26 154	2 350	1 754	-	3 368	3 958	3 121	977	10 611	9	6
2002-2003	28 205	2 546	1 758	-	3 758	4 427	3 235	981	11 481	13	6
2003-2004	29 858	2 785	1 739	-	4 094	4 878	3 123	981	12 244	8	6
2004-2005	31 434	3 020	1 728	-	4 504	5 262	3 382	1 013	12 512	7	6
2005-2006	32 858	3 149	1 813	-	4 861	5 396	3 630	1 075	12 917	11	6
2006-2007	35 087	3 464	1 906	-	5 252	5 536	3 750	1 196	13 958	12	13
2007-2008	39 852	3 706	2 177	-	6 186	5 907	4 185	1 320	16 350	14	7
2008-2009	40 861	3 746	2 326	-	6 456	6 067	4 384	1 341	16 518	13	10
2009-2010	43 131	4 038	2 494	-	6 992	6 375	4 685	1 402	17 111	12	22
2010-2011	45 599	4 288	2 735	-	7 705	6 844	4 917	1 466	17 603	15	26
2011-2012	48 880	4 729	2 954	-	8 982	7 370	5 197	1 500	18 112	16	20
2012-2013	54 306	5 007	3 542	-	10 166	8 222	5 638	1 628	20 062	18	23
2013-2014	60 933	5 740	4 360	-	12 188	8 883	6 181	1 789	21 768	14	10
2014-2015	64 123	6 128	4 848	-	13 171	9 161	6 337	1 843	22 609	15	11
2015-2016	67 578	6 626	5 285	-	14 214	9 574	6 341	1 897	23 617	14	10
2016-2017	66 805	6 933	5 282	-	14 467	9 367	6 146	1 871	22 714	13	12
2017-2018	70 235	7 696	5 611	15 932	-	17 806	-	-	23 190	-	-
2018-2019	74 391	8 356	6 102	17 112	-	18 291	-	-	24 530	-	-
2019-2020	78 687	9 107	6 668	18 106	-	18 959	-	-	25 847	-	-
2020-2021	81 467	9 914	7 135	18 641	-	19 356	-	-	26 421	-	-

TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2021

TurkStat, Gender Statistics, 2021

TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2021

TürkStat, Gender Statistics, 2021

1981’de kurulduğundan bu yana 43 yılda yedi başkan değişen Yükseköğretim Kurulunda sürekli erkeklerin başkan olarak görev yaptığı görülmektedir. Nisan 2024 itibariyle Yükseköğretim Kurulunun 19 üyesinden sadece ikisi kadındır. Bu oranlar Türkiye’de kadın akademisyenlerin daha alt düzeylerde yoğunlaştığına ve üst düzey yönetici pozisyonuna ulaşmalarında bazı engellerle karşı karşıya kaldıklarına işaret etmektedir.

II. GENEL DEĞERLENDİRME

Genel olarak bakıldığında akademisyenlik, Türkiye’de gerek üniversite öğrencilerinin ve gerekse eğitimli kadınların tercih ettikleri bir alan olmaktadır. Nitekim bu açıdan bakıldığında üniversitede kadın istihdam oranı oldukça yüksektir. Ancak kadın akademisyenler gerek akademik yaşam içerisinde karşılaştıkları güçlükler ve gerekse toplumsal yaşamın onlara yüklediği misyonlar ve sorumluluklar gereği akademik yaşamda

karşı cinse göre arzuladıkları yerde ve pozisyonlarda olmakta bir hayli zorluklar yaşamaktadırlar⁴².

Türkiye’de kadınların akademide sayıca iyi durumda olmaları herhangi bir ayrımcılığa uğramadıkları anlamına gelmemektedir. Hayatta her alanda olduğu gibi, akademide de kadınlar, dolaylı ya da doğrudan çeşitli ayrımcılıklara maruz kalmakta, bunların üstesinden gelebilmek için ciddi mücadeleler vermektedir. Doktorasını yapan genç akademisyenlere bakıldığında kadın sayısının erkeklere göre daha fazla olmasına karşın akademik basamaklar yükseldikçe bu durumun kadınların aleyhine geliştiği görülmektedir. Örneğin, doktora yapan kadın sayısı erkeklere oranla fazla olsa da, profesörlük aşamasına gelindiğinde kadın profesör sayısı azalmaktadır. Bu durum, kadınların akademide bir “**cam tavan**” engeli ile karşı karşıya olduklarını göstermektedir. Kadınların iş yaşamında üst düzey yönetici pozisyonlarına ilerleyememeleri ve karşılaştıkları zorlukları anlatmak için kullanılan cam tavan akademide de gözlenmektedir.

Avrupa ülkelerinden çok daha fazla kadın profesör oranına sahip Türkiye’de akademide kadınlarla ilgili asıl önemli sorun yönetimde kadın temsili alanında yaşanmakta, karar alma pozisyonlarında kadınlar çok az temsil edilmektedir⁴³. Kadın akademisyen oranı zamanla artış göstermiştir, fakat benzer artış oranının Rektör ve Dekan gibi üst pozisyonlarda söz konusu olmaması, akademide hâlâ erkek egemenliğinin devam ettiğine işaret etmektedir⁴⁴.

Türk üniversitelerinde kadın akademisyenlerin akademik yükselme pozisyonlarında karşılaşılan engellerin sosyal, kültürel pek çok nedeni vardır ve bu engeller “**cam tavan**” olarak adlandırılmaktadır. Cam tavan çerçevesinde erkekler tarafından konulan engellerden en önemlisi kadınlara yönelik önyargılardır. Olumsuz olan bu önyargılar kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağına dair görüşleri içerir. Özellikle, erkek

⁴² Arslan, s. 40.

⁴³ Adak, Nurşen: “Akademide Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme”, Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi 2018, C. 1, S. 1, s. 30.

⁴⁴ KSGM: “Türkiye’de Kadın”, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 2019.

yöneticiler tarafından oluşturulan kadınlarla iletişim kurma zorluğu ve erkeklerin gücü elde tutma isteği bu engeller arasında önemli bir yer tutar. Toplumsal değerlerden kaynaklanan engeller de vardır. Kadın akademisyenlerin hiç sorgulamadan toplumsal değerleri içselleştirmesi, iş-aile çatışması ile başa çıkamamak ve sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç kariyerde yükselmeyi engelleyen sosyal etmenlerdir. Dolayısıyla, akademik işgücünün bir parçası olan kadınlar bu ayrımcı etmenler nedeniyle yükselmemektedirler.

Literatürde disiplin temelinin, kariyer hareketliliğinin, diğer bakım sorumluluklarının, akademi dışı deneyimin, üst yönetime atanma sürecinin ve toplumsal cinsiyet önyargılarının kadınların üst düzey üniversite yöneticisi olma yüzdesini etkileyebileceği belirtilmektedir⁴⁵.

Türk üniversitelerinde akademisyen kadınların “**cam tavanı**” aşarak üst yönetimlerde yer almaları, günlük yaşamlarında var olan sorumluluklarına bağlıdır. Yapılan araştırmalara göre, bazı kadın akademisyenler çalışmalarında cinsiyet ayrımına işaret ederken, çoğunlukla kadının geleneksel sosyal rolleri ile eş ve anne rollerinin öncelikli olduğunu dü-

⁴⁵ Husu, Liisa: “Gender Discrimination in The Promised Land of Gender Equality”, Higher Education in Europe 2000, Vol. 25, I. 2, s.62; Carrington, Kerry/Pratt, Angela: How Far Have We Come? Gender Disparities in The Australian Higher Education System, Australia 2003, s. 19; Neale, Jenny/Özkanlı, Özlem: “Organisational Barriers For Women In Senior Management: A Comparison of Turkish And New Zealand Universities”, Gender and Education 2010, Vol. 22, I. 5, s. 563; Van Den Brink, Marieke: “In Search For The Best: Professorial Recruitment And Gatekeeping Practices in Dutch Academia”, 5th Gender Equality in Higher Education Conference Proceedings Book, Berlin 2007, s. 17; Bagilhole, Barbara/White, Kate: “Moving The Gendered Goal Posts: Recruitment Processes For HE Leadership in The UK And Australia”, in 5th European Conference on Gender Equality in Higher Education, Berlin 2007; Rani, Thanacoody/Bartram, Timothy/Barker, Michelle/Jacobs, Kerry: “Career Progression Among Female Academics: a Comparative Study Of Australia and Mauritius” Women in Management Review 2006, Vol. 21, I. 7, s. 553; Özkanlı, Özlem/de Lourdes Machado, Maria/White, Kate/O'Connor, Pat/Riordan, Sarah/Neale, Jenny: “Gender And Management in Heis: Changing Organisational And Management Structures”, Tertiary Education and Management 2009, I. 15, s. 257; Woodward, Diana: “Work-Life Balancing Strategies Used By Women Managers In British “Modern” Universities”, Equal Opportunities International 2007, Vol. 26, I. 1, s. 17; Özkanlı/Korkmaz, Kadın Akademisyenler, s. 75. Ayrıca bkz. <https://oecd-library.org/> (Erişim Tarihi: 24.04.2024).

şünmelerinden dolayı yönetsel sorumluluk almaya istekli olmadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, kadınların geleneksel rollerini yerine getirememe korkusu nedeniyle iş gezileri ve ilave iş yükü getirecek sorumluluklardan kaçındıkları saptanmıştır. Daha önemlisi, akademisyen kadınların üniversitelerin örgütsel ve yönetsel yapıları üzerindeki etkisi çok az olduğundan, üst yönetime atanmada yoğun bir rekabet ortamında kalmaktadırlar⁴⁶.

Akademik kariyerin başlangıcı olan doktora tez çalışması kadınlar için aynı zamanda evlenme ve çocuk doğurma yıllarına denk gelmektedir. Evli ve çocuklu kadın akademisyenler bu süreçte birçok zorluğa katlanmak durumunda kalmaktadırlar. En önemlisi de bu kadınların çocuklarına yeterince zaman ayıramadıkları için güçlü bir suçluluk duygusuyla başa çıkmaya çalışmalarıdır. Bu nedenle, yapılan araştırmalarda kadın akademisyenlerin kalıcı pozisyona geçtikten sonra suçluluk duygularını onarabilme adına işlerini ikinci plana iterek, aile ve çocuklarına daha fazla zaman ayırdıkları ortaya çıkmıştır⁴⁷. Araştırmalar, evli ve çocuklu olan kadın akademisyenlerin hemen hepsinin ev işi ve çocuk konusundaki sorumluluğu üstlendikleri, akademik kariyerinin kritik ve zor olan ilk yıllarını kolay atlatamadıkları saptanmıştır. Dolayısıyla, Türkiye'deki üniversitelerde kadın akademisyenlerin geleneksel rollerin dışına çıkmadığı anlaşılmaktadır. Örneğin, Hacettepe ve Bülent Ecevit Üniversitelerinden bir grup akademisyenin yaptığı araştırmada, araştırma görevlilerin %59,4'ü yemek pişirme, %69,2'si çamaşır yıkama, %55,8'i çocuklara yemek hazırlama işinin kendi sorumluluğunda olduğunu belirtmişlerdir⁴⁸. Bu sonuç, toplumda kadına yönelik algının akademide de geçerli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, geleneksel olarak kadının yapması gereken işler ve ona biçilen rol kadın akademisyen için de geçerlidir. Yani, kadının akademisyenliğini yürütebilmesi veya herhangi bir üst düzeyde bir görev alabilmesi, ancak ev içi sorumluluklarını ve çocuk bakımını yürütebilme koşulu ile ya da en azından koordine edebilmesiyle mümkün

⁴⁶ Özkanlı/Korkmaz, Kadın Akademisyenler, s. 76

⁴⁷ Poyraz, Bedriye: "Akademi Kadınların Cenneti Mi? Ankara Üniversitesi Örneği", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2013, C. 4, S. 2, s. 18.

⁴⁸ Arslan, s. 39.

olabilmektedir. Bu da kaçınılmaz olarak kadın akademisyenlerin iş yaşamında yükselmelerini ikinci plana itmelerine neden olmaktadır⁴⁹.

Türkiye'deki çoğu kadın akademisyen, akademik yükselmede genellikle cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını, fakat yöneticilik pozisyonlarına talip olma ve atamada rol çatışmasından ciddi bir şekilde olumsuz etkilendiklerini düşünmektedirler. İş yaşamı ve günlük yaşam arasındaki ilişki geleneksel olarak **“rol”** kavramı ile kurulmuştur. Örneğin, kadın akademisyen, akademik yönetici, tez danışmanı gibi iş yaşamındaki roller ve eş, anne, ev hanımı, kız çocuğu, kız kardeş, komşu gibi iş yaşamı dışında birçok roller ile ilgili farklı sorumluluklar taşımaktadır. Kadın akademisyenlerin iş yaşamı ve günlük hayatlarında karşılaştığı zorluklar **“rol çatışması”** olarak nitelendirilebilmektedir. Özkanlı ve Korkmaz araştırmalarında akademik ilerleme taleplerinin yoğun olduğu doktor öğretim üyeliği aşamasında kadın akademisyenlerin büyük bir rol çatışması yaşamakta olduklarını tespit etmişlerdir⁵⁰.

Bir akademisyenin üst düzey yönetici rolüne sahip olması durumunda, akademisyenlik ve yöneticilik rolleri kaçınılmaz olarak çatışma içinde olmaktadır. Örneğin, Rektör ve Rektör Yardımcısı üniversitede çok sayıda kamu görevlisini yönetmek zorundadır. Bu nedenle, üniversitedeki yoğun iş temposu, özel yaşamına zaman ayıramamasına yol açmaktadır. Üst düzey yönetici olup özel yaşamında yönetim rollerinden kendini soyutlayabilen kadın akademisyenler azdır⁵¹.

Kadınların üniversite yönetiminde katılım oranlarındaki düşüşün Türkiye'deki cinsiyet rejimi ile ilişkili bir eğilim olduğu düşünülebilir. Bu görüşe göre, toplumdaki cinsiyet rollerine ilişkin değişmeyen yargılar ve

⁴⁹ Poyraz, s. 13.

⁵⁰ Özkanlı, Özlem/Korkmaz, Adil: “Turkish Women in Academic Life: Attitude Measurement Towards Gender Discrimination in Academic Promotion and Administration”, in Emerging Economies, Academy of Business Administrative Sciences, Prag 2000, s. 56.

⁵¹ Özkanlı, Özlem: “Türkiye’de ve Avustralya’da Yükseköğretim Kurumlarında Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Durumu”, Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Raporu, Ankara 2010; Atay, Özlem/Gürgeç, Emre/İmamoğlu, Emre: “Türkiye’de Kadın Akademisyenlerde Algılanan Cam Tavan Sendromu Araştırması”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Haziran 2022, C. 13, S. 2, s.182.

kadınların aile içindeki sorumluluklarının katı bir şekilde tanımlanması, yönetsel pozisyonlara erişime ilişkin kişisel, ailevi ve örgütsel engellerin oluşmasında etkili olmaktadır⁵².

Kadınların akademik yönetimde daha az temsil edilmelerinin bir nedeni de geleneksel cinsiyete dayalı rollerine ait sorumluluklarından kaynaklanabilmektedir. Dikey ayrımcılık, kadınların kariyer süreçlerinde üst basamaklara yükselmelerinin önündeki engeller olarak ifade edilmektedir. Akademik hayatta dikey ayrımcılığın en görünür olduğu alanlar profesörlük kadroları ile rektör, dekan ve yüksekokul müdürlüğü gibi akademik yönetici pozisyonlarıdır. Akademisyen kadınlar, yönetim ve karar mekanizmalarında yeterince temsile sahip değillerdir⁵³.

Birçok kadın akademisyen, işte ve evlerinde çifte mesai yapmak zorunda kalmaktadır. Akademik yaşamın doğası gereği, kadın akademisyenler bilimsel çalışmalarını mesai saatleri dışında, evde de sürdürmek zorunda kalabilmektedir⁵⁴. Ancak, kadın akademisyenler bir yandan mesleklerinin gereklerini yerine getirmeye çalışırken, diğer taraftan da geleneksel ev işleri, çocuk bakımı ve benzeri işleri yapma zorunluluğu ile karşılaşmaktadır. Kadınların omuzlarına yüklenmiş olan bu rutin roller, görünmeyen bir emek olarak algılanmaktadır.

Kadınlar anne, eş, arkadaş, meslektaş, araştırmacı ve bunun gibi pek çok rol ile ilişkilendirilmiş talepleri karşılamak için, kişisel zamanlarından feragat etmek durumundadır⁵⁵. Öte yandan, kadınların aktif ve güçlü bir şekilde, ciddi bir rekabet unsuru yarattıklarının fark edilmesiyle birlikte cinsiyete dayalı ayrımcılık başta olmak üzere çeşitli engellerle kariyerlerinde yükselmelerinin önüne geçilmeye çalışılmıştır⁵⁶. Türki-

⁵² Öztan/Doğan, s. 199.

⁵³ Küçükşen, Kübra/Kaya, Didem: "Yönetim Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile İş-Özel Yaşam Dengesi", Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi 2016, C. 4, S. 37, s. 664.

⁵⁴ Dikmen, Nedim/Maden, Derya: "Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2012, C. 11, S. 21, s. 276.

⁵⁵ Dikmen/Maden, s. 276.

⁵⁶ Acar, Feride, Role Priorities and Career Patterns: A Cross-Cultural Study of Turkish

ye'de profesör kadın akademisyen sayısının erkek profesörlere kıyasla az olması ve öğretim görevlisi, okutman, uzman gibi çeşitli kadrolarda kadın akademisyenlerin oluşturduğu bir yığılmanın olması bu ifadeye somut bir örnektir. Akademik yapı içinde kadın akademisyenler için alt düzey ve önü açık olmayan bir tabakalaşma yaratılmaya çalışılmıştır. Fakat bu eşit olmayan yarışta ister erkek ister kadın olsun tüm akademisyenlerden hem kendilerini hem de çalıştıkları üniversiteyi geliştirmeleri ve bunun için ciddi bir çaba ve emek harcamaları beklenmektedir. Çünkü akademisyenlik sadece ders anlatmak değildir. Bilimsel araştırma ve yayın yapma, kongre ve konferanslara katılma gibi diğer birçok etkinlik akademisyenlerin özel yaşamlarından feragat etmelerine sebep olabilmektedir. Bunun altındaki faktör ise, akademisyenliğin sorumluluk ve yoğun emek gerektiren bir iş olmasıdır⁵⁷. Sonuç olarak, farklılaşan akademik roller ve her role ilişkin açığa çıkan beklentiler kadın akademisyenlerin emeği üzerinde bir baskı aracı olarak kendisini göstermektedir. Bu durum, kadınlar için beraberinde birtakım eşitsizlikleri getirmektedir.

Günümüzde akademik hayatta uygulanmakta olan bazı politikalar ve stratejiler, cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm öğretim üyelerini etkileyen birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Ancak, kişiye özel, biyolojik ve toplumsal cinsiyete ait kimi sorunlar doğrudan kadınların çalışmalarını aksatmakta ve onların alanlarında uzman birer akademisyen olmalarına ve profesyonel kariyerlerinde yükselmelerine engel teşkil edebilmektedir. Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştay'ında (2012), kadın akademisyenlerin idari pozisyonlara gelememelerinin nedenleri şu şekilde belirtilmiştir⁵⁸:

- Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yaşanması,
- Kadınları liderliğe teşvik eden politikaların olmaması,

and Jordanian University Teachers, S. Hie & V. O. Leary (Eds.), *Storming the Tower Women in Academic World*, Londra 1990, s. 127.

⁵⁷ İrey, Çağla: Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, Selçuk Üniversitesi Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2001, s. 25.

⁵⁸ Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Çalıştay 2012 Raporu: Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştay, Düzce Üniversitesi Yayını, Düzce 2012.

- Yükseköğretim mevzuatında cinsiyet eşitliği ile ilgili etik kuralların bulunmaması,
- Çalışma hayatında kadınların iş-yaşam dengesini kuramaması nedeniyle rol çatışması yaşaması,
- Aile ve iş arasında dengeyi destekleyen mekanizmaların yetersiz olması,
- Kadınlar arası işbirliğinin olmaması ve mentor eksikliğinin yaşanması,
- Akademik ortamlarda erkek egemen kültürün hâkim olması,
- Rol model olabilecek kadın liderlerin sayıca az olması ve etkili olamamaları,
- Kadınların özgüvenlerinin eksik olması,
- Zorluklarla mücadele etme ve direnme konusunda zayıf davranmalarıdır.

Kadınların akademik hayatta daha verimli çalışabilmeleri ve sorunlarla karşılaşmadan yükselebilmeleri için bu engeller ortadan kaldırılmalıdır. Ayrıca kadın akademisyenlerin bu engelleri aşabilmek için çaba göstermesi gerekmektedir⁵⁹.

AB ülkelerinin, kadın akademisyenlerin yükseköğretimin üst düzey kadro ve yönetime katılımı için izledikleri politika ve stratejiler temelde **ulusal, kurumsal** ve **bireysel** olmak üzere üç düzeyde ele alınmaktadır. Bu çerçevede, AB ülkelerinin izlediği stratejilerin ağırlıklı olarak kurumsal düzeyde yoğunlaştığı, daha az olarak da ulusal ve bireysel düzeyde olduğu belirtilmektedir⁶⁰. Türkiye’de ise, yükseköğretimin üst düzey kadro ve yönetimde kadınların katılımı için yapılan yasal düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmektedir⁶¹.

⁵⁹ Demir, Songül: “Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi”, Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi 2018, C. 6, S. 1, s. 187.

⁶⁰ Çalışkan Maya, İlknur: “Yükseköğretim Yönetimine Kadınların Katılımı: Bazı AB Ülkeleri Tarafından İzlenen Politika-Stratejiler ve Türkiye İçin Öneriler”, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi 2012, C. 13, S. 3, s. 226.

⁶¹ Özkanlı, Özlem/White, Kate: “Gender And Leadership In Turkish And Australian Uni-

AB ülkelerinde, yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için “**ulusal düzeyde izlenen stratejiler**” hedef programlar ve etkinlikler ile eşit fırsat politikaları ve cinsiyetçiliği izleme konularını oluşturmaktadır. Hedef programlar ve etkinlikler çerçevesinde eşit fırsatların sağlanması için fon sağlayan örgütsel ve yönetsel yapılar oluşturulmuştur. Örneğin, Almanya’da bilimin tüm alanlarında eşit fırsatların sağlanması için eşit ödemenin gerçekleşmesi, kadın liderliğinin güçlenmesi ve cinsiyet eşitliğinin yaygınlaşması için yönetim merkezleri kurulmuştur. Eşit fırsat politikaları ve cinsiyetçiliği izleme kapsamında üniversitelerde eşit fırsat politikaları uygulanmakta ve cinsiyetin kadrolardaki dağılımını desteklemek için izleme sistemlerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu stratejinin olumlu sonucu olarak Almanya’da profesör kadrosuna yükselen kadın sayısı artmıştır.

AB ülkelerinde “**kurumsal düzeyde izlenen stratejiler**” kapsamında yükseköğretimin kadro ve yönetimine kadınların katılımı için izledikleri yöntemlerle lisansüstü eğitime erişmede cinsiyet eşitliği, cinsiyetçi kota uygulamaları, kadın çalışmaları için finansal destek, yönetime kadınların katılımı için birim ve merkezlerin kurulması, araştırma ve projelerin desteklenmesi, kadın iletişim ağlarının oluşturulması, atama komisyonlarında eşitliği sağlayıcı temsilcilerin bulundurulması, her iki cinsiyetin haklarının dengeli düzeyde korunması çalışmaları yapılmaktadır. Örneğin, yükseköğretimin yönetiminde cinsiyet eşitliğini güçlendirmek için üniversitelerin performanslarına göre devlet tarafından kadın çalışmalarında kullanılması amacıyla finansal destek sunulmaktadır. Bu ülkelere örnek olarak Finlandiya, Fransa, İngiltere ve Almanya verilebilir. AB ülkelerinde diğer bir strateji alanı da “**kadın iletişim ağlarıdır**”. Bu ülkelerde yükseköğretim kurumlarında ulusal düzeyde kurulan kadın iletişim ağları yoluyla kadınların araştırma yapımları, yönetsel konumlara ulaşma ve kariyer basamaklarında yükselebilmeleri konusundaki sorunları paylaşabilme olanakları sağlanmaktadır.

AB ülkelerinde “**bireysel düzeyde izlenen stratejiler**” ile yükseköğretimde cinsiyet eşitliğini sağlamak için bireysel olarak güdüleyici

unsurlar kullanılmaktadır. Bu stratejiler kapsamında, lisans ve lisansüstü eğitim için ücret ile çocuk bakımı desteği sağlanmaktadır. Yine bu stratejilerde lisans ve lisansüstü eğitim ücretlerinden muaf tutma ve burs hizmetleri sunma gibi uygulamalar da mevcuttur.

AB ülkelerindeki hem eğitim hem de istihdam alanlarındaki eşitlikçi politikaların olumlu etkisiyle, ülkemizde son yıllarda yükseköğretimde akademik alanda ve liderlik konularında cinsiyetçi bir değişimin olduğu ve bu değişimin daha çok kadınlar lehine gerçekleştiği görülmektedir⁶².

III. SONUÇ

Türkiye Cumhuriyeti'nin 101. yılında Türk halkının ulu önderi ve başöğretmeni Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün 22 Eylül 1924'te yaptığı bir konuşmadaki "Dünyada her şey için, uygarlık için, hayat için, başarı için en hakiki mürşit ilimdir, fendir." sözleri ışığında üniversitelerde üst yönetimde daha çok kadının görev alması hedeflenmektedir. Bu hedefe ulaşmaya yönelik geliştirilen öneriler şu şekilde özetlenebilir:

* AB ülkelerinin yükseköğretimde üst düzey kadro ve yönetim basamaklarındaki kadın akademisyen sayısı artmaya yönelik ulusal, kurumsal ve bireysel düzeyde izledikleri politika ve stratejiler, Türkiye'deki yükseköğretim sistemine uyarlanmalıdır.

* Kadınların yükseköğretime ulaşmasını sağlamak için eşit fırsat ve sosyal ayrıcalıklar sağlanmalıdır.

* Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı kurum kültürü oluşturulmalı ve destek mekanizmalarının eksiklikleri giderilmelidir.

* Üniversitelerde bazı alanlarda kadınların yoğunlaşmasına yönelik uygulamanın değiştirilmesi için tüm alanlarda kadın akademisyen ve üst düzey yönetici sayısının arttırılmasına yönelik önlemler alınmalıdır.

* Kadın akademisyenlerin kariyerleri ve aile rolleri arasındaki çatışmalarına çözüm bulmalarında destek sağlanmalıdır. Kadın akademisyen-

⁶² Çalışkan Maya, s. 226.

lerin ev işleri ve çocuk-yaşlı bakımında yardım alabilmeleri için gerekli örgüt yapıları kurulmalıdır. Çocuklu üniversite personeli için etkili çocuk bakım hizmetleri kreş ve anaokullarında sunulmalıdır. Yaşlı bakımı için profesyonel destek verilmelidir.

* Toplumda demokratik bir aile hayatına yönelik kültürel değişim özendirilmelidir. Demokratik ailenin üyelerinin, özel hayattaki sorumlulukları eşit bir şekilde paylaşması sağlanmalıdır. Kadınlar için kariyer ve yöneticilik yerine annelik ve aile önceliklerini yaratan toplumun değer yargıları sorgulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, Feride:** "Role Priorities and Career Patterns: A Cross-Cultural Study of Turkish and Jordanian University Teachers", *Storming the Tower Women in Academic World içinde*, Ed. S. Hie & V.O. Leary, Kopan Page, London, 1990, s. 127-165.
- Adak, Nurşen:** "Akademide Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme", *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi* 2018, C. 1, S. 1, s. 23-38.
- Arat, Necla:** "Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi", *Kadın Sorunu*, İstanbul 1986, s. 193-207.
- Arslan, Gülen Elmas:** "Türkiye'de çalışan kadın olmak ve kadın akademisyenler", *Akademik Bülten* 2014, C. 12, S. 1, s. 36-40.
- Atay, Özlem/Gürgen, Nedim Emre:** "Turkish Higher Education Crisis Management and Gender", *Current Debates on Social Sciences 13 içinde*, Ed. Zeynel Karacagil, İstanbul 2023, s. 330-358.
- Atay, Özlem/Gürgen, Emre/İmamoğlu, Emre:** "Türkiye'de Kadın Akademisyenlerde Algılanan Cam Tavan Sendromu Araştırması", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Haziran 2022, C. 13, S. 2, s. 170-182.
- Atay, Özlem:** "Women in Turkish Higher Education Management", *South Florida Journal of Development* 2023, Vol. 4, Issue 3, s. 1216-1230.
- Bagilhole, Barbara/White, Kate:** "Moving The Gendered Goal Posts: Recruitment Processes For HE Leadership In The UK And Australia", In *5th European Conference on Gender Equality in Higher Education*, Berlin 2007.
- Carrington, Kerry/Pratt, Angela:** *How Far Have We Come? Gender Disparities in The Australian Higher Education System*, Australia 2003.
- Çakır, İlknur/Arslan, Ramazan:** "Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Bartın Üniversitesi'nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2003, C. 9, S. 18, s. 265-280.
- Çalışkan Maya, İlknur:** "Yükseköğretim Yönetimine Kadınların Katılımı: Bazı AB Ülkeleri Tarafından İzlenen Politika-Stratejiler ve Türkiye İçin Öneriler", *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi* 2012, C. 13, S. 3, s. 207-226.

- Demir, Songül:** “Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi”, Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi 2018, C. 6, S. 1, s. 187-210.
- Dikmen, Nedim/Maden, Derya:** “Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emegi Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2012, C. 11, S. 21, s. 257-288.
- ERA 2018 Progress Report:** https://ec.europa.eu/info/publications/era-progress-report-2018_en Indicators Tables (Erişim Tarihi: 24.04.2024).
- Filiz, Mustafa:** “Türkiye’de Tıp Fakültelerinin Akademik ve Eğitsel Yapılarına Yönelik Bir Değerlendirme”, Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi 2022, C. 12, S. 2, s. 190-199.
- Healy, Geraldine/Özbilgin, Mustafa/Aliefendioğlu, Hanife:** “Academic Employment And Gender: A Turkish Challenge To Vertical Sex Segregation”, European Journal Of Industrial Relations 2005, Vol. 11, I. 2, s. 247-264.
- Husu, Liisa:** “Gender Discrimination In The Promised Land Of Gender Equality”, Higher Education İn Europe 2000, Vol. 25, I. 2, s. 221-228.
- İrey, Çağla:** Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, Selçuk Üniversitesi Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2001.
- Kaya Erdoğan, Esra:** “Türkiye Yükseköğretiminde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği”, Eğitim Bilim Toplum 2023, C. 21, S. 83, s. 163-185.
- Köker, Danyal:** Türkiye’de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yükseköğrenim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara 1988.
- KSGM:** “Türkiye’de Kadın”, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 2019.
- Kurnaz, Şefika:** II. Meşrutiyet Döneminde Türk Kadını, İstanbul 1996.
- Küçükşen, Kübra/Kaya, Didem:** “Yönetim Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile İş-Özel Yaşam Dengesi”, Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi 2016, C. 4, S. 37, s. 662-674.
- Neale, Jenny/Özkanlı, Özlem:** “Organisational Barriers For Women In Senior Management: A Comparison Of Turkish And New Zealand Universities”, Gender And Education 2010, Vol. 22, I. 5, s. 547-563.
- Özkanlı, Özlem/de Lourdes Machado, Maria/White, Kate/O’Connor, Pat/Riordan, Sarah/Neale, Jenny:** “Gender And Management In Heis: Changing Organisational And Management Structures”, Tertiary Education and Management 2009, I. 15, s. 241-257.

- Özkanlı, Özlem/Korkmaz, Adil:** Kadın Akademisyenler, Ankara 2000. (Anılış: Kadın Akademisyenler).
- Özkanlı, Özlem/Korkmaz, Adil:** "Turkish Women in Academic Life: Attitude Measurement Towards Gender Discrimination in Academic Promotion and Administration", in *Emerging Economies, Academy of Business Administrative Sciences*, Prag 2000.
- Özkanlı, Özlem/White, Kate:** "Gender And Leadership In Turkish And Australian Universities", *Equal Opportunities International* 2009, Vol. 28, I. 4, s. 324-335.
- Özkanlı, Özlem:** "Türkiye'de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller", *Mülkiye Dergisi* 2010, S. 267, s. 265-279.
- Özkanlı, Özlem:** "Türkiye'de ve Avustralya'da Yükseköğretim Kurumlarında Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Durumu", Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Raporu, Ankara 2010.
- Özkanlı, Özlem:** "Women's Employment in Turkey", *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi* 2001, C. 19, S. 2, s. 123-141.
- Özkanlı, Özlem:** "The Situation of Academic Women in Turkey", *Education and Science* 2007, Vol. 32, I. 144, s. 59-70. (Anılış: The Situation of Academic Women in Turkey).
- Öztan, Ece/Doğan, Setenay Nil:** "Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet", *Çalışma ve Toplum* 2015, C. 3, s. 191-205.
- Poyraz, Bedriye:** "Akademi Kadınların Cenneti Mi? Ankara Üniversitesi Örneği", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2013, C. 4, S. 2, s. 1-18.
- Rani, Thanacoody/Bartram, Timothy/Barker, Michelle/Jacobs, Kerry:** "Career Progression Among Female Academics: A Comparative Study Of Australia And Mauritius" *Women in Management Review* 2006, Vol. 21, I. 7, s. 536-553.
- Spuler, Bertold:** "Tanzimat ve Atatürk Döneminde Türk Eğitim Sistemleri ve Mukayeseleri", *Atatürk Devrimleri I. Milletlerarası Sempozyumu Bildirileri*, İstanbul 1975, s. 428-439.
- Uyar, Çağhan/Ertuğrul, Eser:** "Türkiye'de Kadınların Yükseköğrenim Hakkını Elde Etmesi: Darülfünun'da Kadın ve İnas Darülfünunu", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tarih Dergisi* 2020, C. 3, S. 1, s. 66-92.

Ünsal Yılmaz, Bahar/Şahin, Mehmet: “Sosyal Sorumluluk Kampanyalarının Topluma Ulaşmasında Sporun Gücü: Heforshe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kampanyası “Fenerbahçe Örneği”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2022, C. 63, s. 360-381.

Van Den Brink, Marieke: “In Search For The Best: Professorial Recruitment And Gatekeeping Practices in Dutch Academia”, 5th Gender Equality in Higher Education Conference Proceedings Book, Berlin 2007.

Woodward, Diana: “Work-Life Balancing Strategies Used By Women Managers In British “Modern” Universities”, Equal Opportunities International 2007, Vol. 26, I. 1, s. 6-17.

World Economic Forum: Global Gender Gap Index, Haziran 2023.

Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Çalıştayı 2012 Raporu: Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı, Düzce Üniversitesi Yayını.

İNTERNET KAYNAKLARI

<https://data.worldbank.org/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

<https://istatistik.yok.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.04.2024)

<https://tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.04.2024)

<https://oecd-library.org/> (Erişim Tarihi: 24.04.2024)

<https://www.aa.com.tr/tr/egitim/turkiyede-kadin-akademisyen-orani-oecd-ortalamasinin-ustunde/3134032> (Erişim Tarihi: 29.3.2024)

<https://www.ttb.org.tr/> (Erişim Tarihi: 29.3.2024)

<https://tr.wikipedia.org/wiki/HeForShe> / (Erişim Tarihi: 24.4.2024)