TÜRKİYE'DE BİLİM, MÜHENDİSLİK VE TEKNOLOJİDE KADIN AKADEMİSYENLER AĞI

SENTEZ RAPORU

EDİTÖRLER:

PROF. DR. GÜLSÜN SAĞLAMER, PROF. DR. MİNE G. TAN,

HÜLYA ÇAĞLAYAN

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

HAZİRAN 2013

BMT- KAAĞ PROJESİ ORTAK ÜNİVERSİTELERLE BİRLİKTE COCA COLA TARAFINDAN DESTEKLENMİŞTİR.

Bu rapor aşağıda listesi verilmiş üniversitelerin sonuç raporlarına dayanılarak hazırlanmıştır.

İstanbul Teknik Üniversitesi (Proje Koordinatörü):

Prof. Dr. Gülsün Sağlamer
Prof. Mine G. Tan, Doç. Dr. Pelin Dursun
Arş. Gör. Dr. Özge A. Çelik, Hülya Çağlayan
Serra Cankur, Dr. Nebile Korucu Gümüşoğlu (SPSS analizleri)

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

Karadeniz Teknik Üniversitesi: Doç. Dr. İlkay Özdemir
Prof. Dr. Ayşe Sağsöz, Yard. Doç. 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
Ögr. Gör. Dr. S. Nil Doğan tarafından hazırlanmıştır.

İÇİNDEKİLER

Önsöz 4
1. TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA KADIN HAKLARININ ELDE EDİLİŞİ 6
1.1 Türkiye'de Kadınların Eğitim Haklarının Elde Edilişi 6
1.1.1 Osmanlı İmparatorluğu Dönemi 7
1.1.2 Cumhuriyet Dönemi 8
1.2 Günümüzdeki Durum: Küresel, Bölgesel ve Ulusal Eğilimler 10
2. PROJENİN TANIMI 28
2.1 Amaç ve Gerekçeler 28
2.2 Koordinasyon 29
2. 3 Yöntem 31
3. Proje Ortağı Üniversitelerin tanıtımı 33
3. Proje Ortağı Üniversitelerin tanıtımı 34
3.1 İstanbul Teknik Üniversitesi 34
3.2 Akdeniz Üniversitesi 35
3.3 Ankara Üniversitesi 35
3.4 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi 36
3.5 Karadeniz Teknik Üniversitesi 37
3.6 Kocaeli Üniversitesi 37
3.7 Yıldız Teknik Üniversitesi 38
4. PROJE SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ 41
5. ÜNİVERSİTELERDEKİ NİCEL VERİLERİN TOPLUMSAL CİNSİYETE GÖRE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ 51
5.1 Öğrenci Sayı ve Oranları 51
5.2 Akademik Personel Sayı ve Oranları 55
5.3 Toplam Kadın Öğretim Elemanlarının Alanlara Göre Dağılımı 60
5.4 Yönetime Katılım 62
6. ÜNİVERSİTELERDEKİ NİTEL VERİLERİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ 67
6.1 Anketlerin değerlendirilmesi 68
6.1 Genel Değerlendirme 68
6.2 Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi 76
6.2.1.Bilimsel çalışmada başarılı olmaya yarayan etkenler nelerdir (30. soru)? 76
6.1.2.Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Teşvik Edilmesi: Akademik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliliğine Yönelik Ölçütlerin Yararlılığı (37.soru). 80
6.1.3.İş Doyumu 84
6.1.4.Ulusal Projelere Katılım (28. soru) 86
6.1.5.Uluslararası Projelere Katılım (29. soru) 87
6.1.6.Bilimsel Başarılar, Araştırmacıların Performansı (s. 31-36) 89
6.1.7. Yükseltme Başvurusu Olumlu Sonuçlanmadı ise Buna Neden Olan Etkenler (12. soru) 92
6.1.8. Yükseltme veya Kadro için Başvurmama Nedenleri (13. soru) 93
6.1.9. Araştırma Projelerinin Finansal Kaynak ve Başarı Etkenleri (27. soru) 94
6.2 Yüz Yüze Görüşmelerin Değerlendirilmesi 96
6.2.1 Kariyer Gelişimi 96
6.2.2 Konum/iş memnuniyeti 99
6.2.3 Kaynaklara Erişim 101
6.2.4 Yayınlar 102
6.2.5. İş ve Yaşam Dengesi 103
6.2.6 Kritik Alanlar 105
6.2.7 Mükemmellik Ölçütleri 107

7. SONUÇLAR **110**
8. ÖNERİLER **120**
9. KONUYLA İLİŞKİLİ YAYINLAR: **123**

EK 1: Öğrencilerin Fakültelere göre dağılımı **134**

EK 1: Öğrencilerin Fakültelere göre dağılımı **135**

Ek 2: Öğretim Üyelerinin Fakültelere Göre Dağılımı **142**

Ek 2: Öğretim Üyelerinin Fakültelere Göre Dağılımı **143**

Ek 3: Karar verici düzeylerde Kadın Akademisyen Oranları **149**

EK 5: ANKET SORULARI **154**

Ek 6: Görüşme Soruları **168**

Ek 7: BMT KAAĞ PROJE EKİBİ **171**

ÖNSÖZ

Prof. Dr. Gülsün Sağlamer

Türkiye'de yükseköğretimdeki kadın akademisyen oranlarının Avrupa ülkelerine göre daha yüksek olması ülkemiz açısından bizi gururlandırıyor. Ancak bu oranın arttırılması 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 yıldır 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 arttırıyor ve bizi yeni projeler üretmeye yönlendiriyor.

Osmanlı İmparatorluğundan 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 engellememelidir. Yapacağımız daha geniş boyutlu çalışmalarla bu konuda karar verici düzeyinden bireysel düzeye kadar farkındalık yaratarak, yeni stratejiler geliştirerek alacağımız önlemlerle başarımızı arttırarak sürdürmemiz güvence altına alınmalıdır.

Türkiye Cumhuriyeti'nin devlet olarak uyguladığı stratejiler ve toplumsal kültürel faktörlerin etkisiyle yükseköğretimde kadın temsilinde 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.

1. TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA KADIN HAKLARININ ELDE EDİLİŞİ

1. TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA KADIN HAKLARININ ELDE EDİLİŞİ

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 savaşından önce oy hakkı elde edilmiştir. Savaştan sonra 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 TÜRKİYE'DE KADINLARIN EĞİTİM HAKLARININ ELDE EDİLİŞİ

Kadın haklarının Türkiye'de köklü bir geçmişi vardır. Cumhuriyet Dönemi'nde 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 başlamış, orta ve üst sınıf ailelerden başlayarak kız çocukları içinde erkek çocukları için olduğu gibi iyi bir eğitim yapmak, saygın mesleklere sahip olmak, daha iyi ücret almak ve ülkenin gelişimine katkıda bulunmak gibi yüksek beklentiler yaygınlaşmıştır.

1.1.1 OSMANLI İMPARATORLUĞU DÖNEMİ

Osmanlı İmparatorluğu'nda Mithat Paşa'nın Niş'te (1860) ve Rusçuk'ta (1864) ordunun gereksinimlerini karşılamak üzere kız yetimler için açtığı ıslahhaneler 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 8-9 yaşına kadar eğitiminin yapıldığı Kız Sıbyan Mektepleri dışında uzun zaman önemli bir gelişme olmamıştır. Kız Sıbyan Okullarının hocaları, Kuranı 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 bunda 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 Darülfünun'unun kurulmasını gündeme getirmiştir. İnas Darülfünunu'nda verilen ilk düzenli dersler kadın hukuku, kozmoğrafya, fen bilgisi, genel ve kadın sağlık bilgisi, elişleri, tarih, ev idaresi ve pedagojidir. 1917'de ilk mezunlarını veren İnas Darülfünununun mütareke devrinde (1920) lağvedilerek Darülfünun'a bağlanması ve kendi sınıflarını boykot ederek erkek dershanelerine devam eden kız öğrencilerin girişimi ile İnas Darülfünunu ayırımı 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 CUMHURİYET DÖNEMİ

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 kadınların 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 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'de 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 tanındığından 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. Cumhuriyet'in bundan sonraki dönemlerinde TBMM'ye az sayıda kadın üye katılabilmiştir; gerçekte kadınların siyasal yaşamda etkin rol almaları sağlanamamıştır. **Bugün parlamentodaki 548 temsilcinin yalnızca 79u kadındır[1].**

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 tümden 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

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

öğretmen ve öğrenci oranları arasındaki paralellikler, yüksek öğrenim 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 arasındadır[2].

1.2 GÜNÜMÜZDEKİ DURUM: KÜRESEL, BÖLGESEL VE ULUSAL EĞİLİMLER

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasındaki önemli gelişmelere rağmen, dünyanın pek çok bölgesinde olduğu gibi Türkiye'de de kadınların eğitimi ve çalışması hala 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 asimetriği ifade ederken *dikey ayrımcılık* kadınların akademik kariyerlerindeki yükselme süreçlerinde karşılaşılan engelleri belirtmektedir.

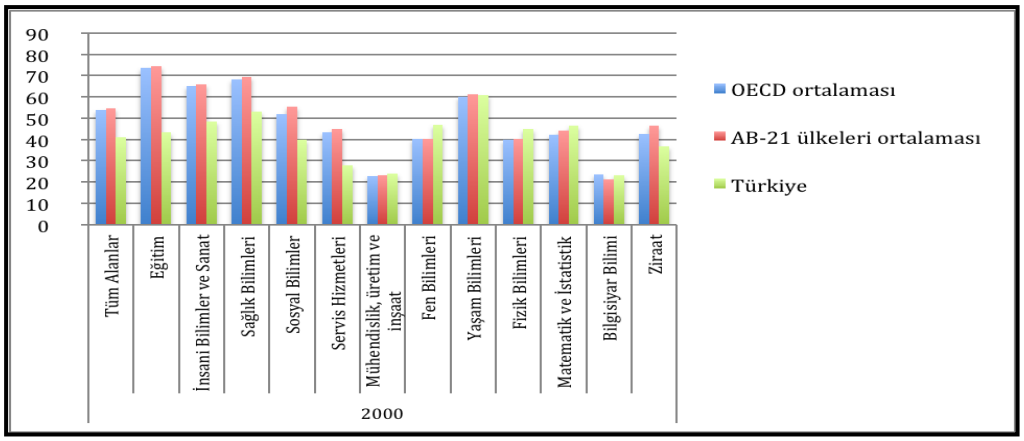
Yatay ayrımcılık düzeyinde Türkiye'yi dünya ölçeğine konumlandırmak amacıyla **Şekil 1** ve **Şekil 2** incelendiğinde yükseköğretim diplomasına sahip kadın oranları açısından Türkiye'nin kimi alanlarda AB-21 ve OECD[3] ortalamalarını aştığını görmekle beraber çoğunlukta Türkiye'nin bu ortalamaların gerisinde kaldığı görülmektedir.

---

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

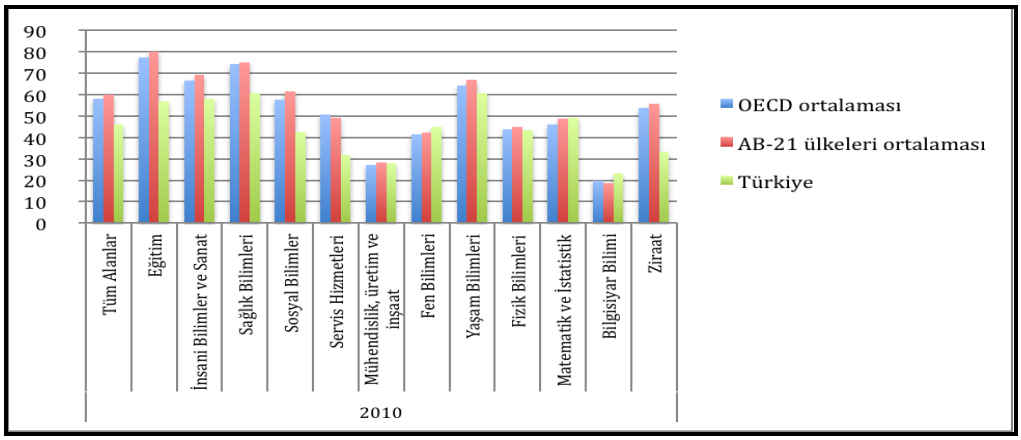
[3] OECD üyesi ülkeler: ABD, Japonya, Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, Kanada, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, İrlanda, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, Avustralya ve Yeni Zelanda.

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

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

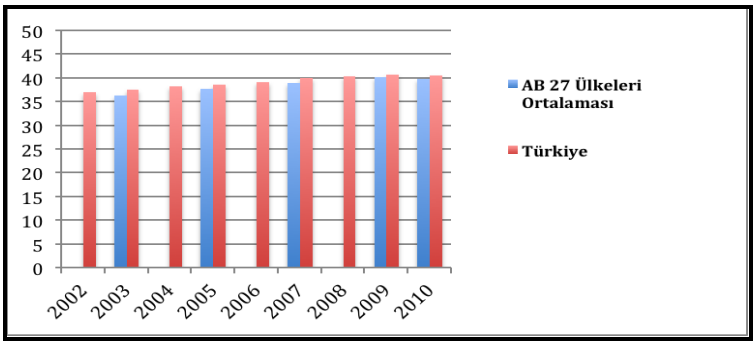
bilimleri alanında 2000 yılında bir eşitlik söz konusu iken 2010 yılında yine Türkiye açısından yine bir gerileme gözlenmektedir.

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.

Matematik ve istatistik bilimlerinde 2000 yılında Türkiye OECD ve Avrupa ortalamalarının önündeyken; 2010 itibariyle Avrupa ortalamasının Türkiye oranlarına yetişip, çok az farkla geçtiği gözlemlenmektedir. 2000 yılındaki bilgisayar bilimleri oranlarına bakılacak olursa 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 alanlardır. 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 itibariyle 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.

Şekil 3: Kadın Araştırmacı Oranları, 2012*



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

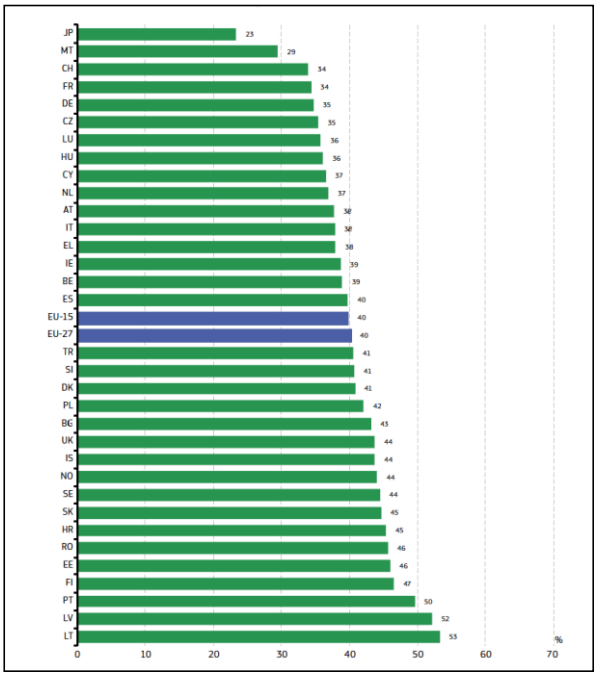
Tablo 1: Ülkelere göre Kadın Araştırmacı Oranları, 2012*

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

Ülkelere göre kadın araştırmacı oranları incelendiğinde; Türkiye'nin 2003 yılında Avrupa ortalamasından önde olduğunu görmekle 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 korunamadığını göstermektedir.

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

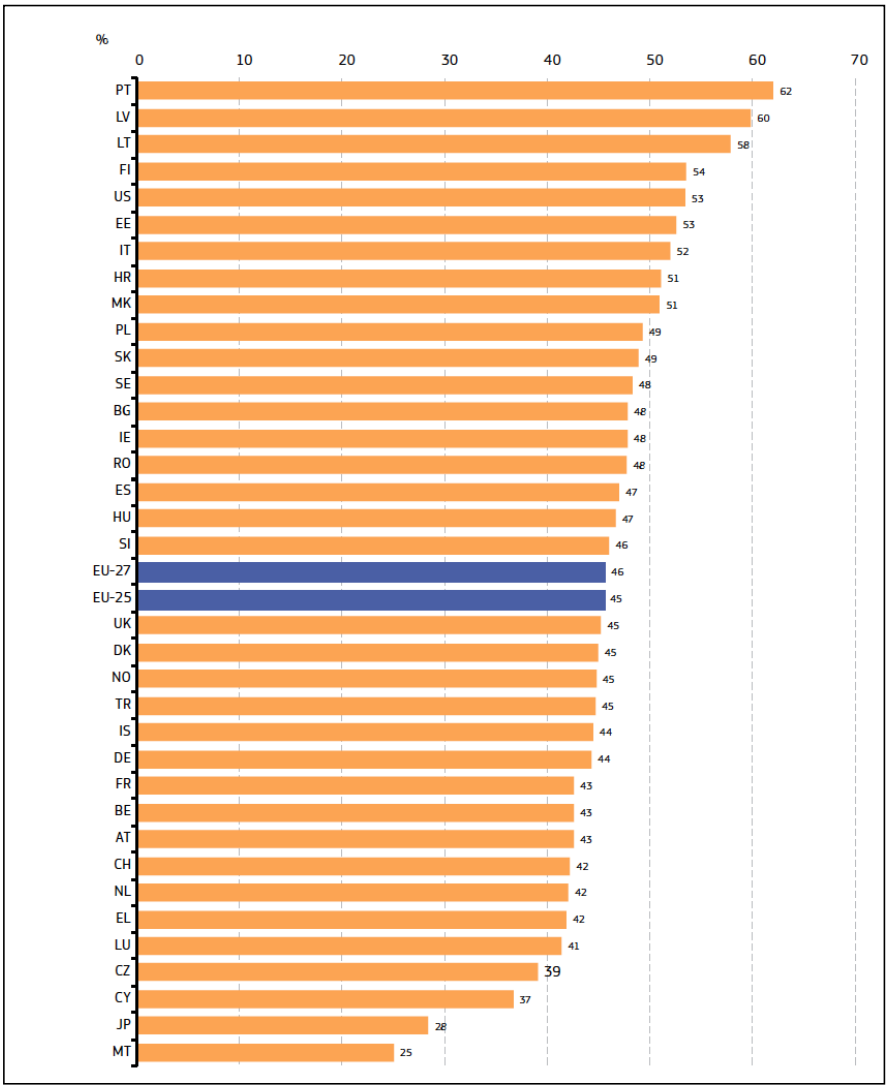


*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.31

Avrupa Birliği ölçeğinde AB Komisyonu tarafından yayınlanan *SHE Figures* 2012[4] 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.

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

Şekil 5: Avrupa'da doktora derecesi alan kadın araştırmacı oranları, 2010*



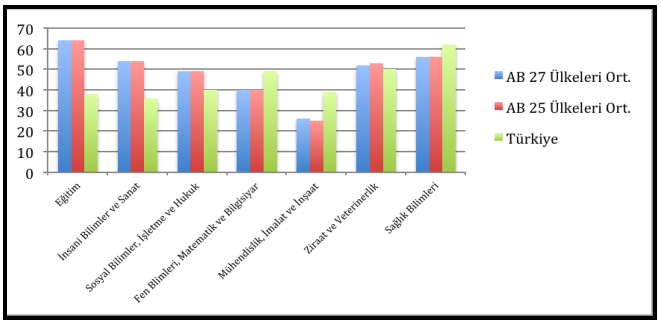
*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.51

Doktora derecesi alan kadın araştırmacı oranları incelendiğinde; 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 yüzde 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

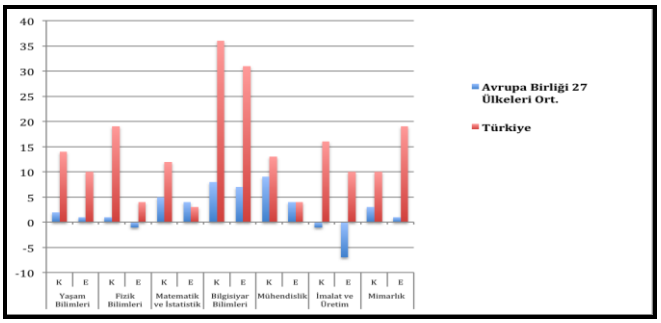
ülkelerdir. Özetle, doktora derecesine sahip olan kadın araştırmacı oranlarının Avrupa ortalamasında iyiye yakın olduğu ancak daha iyi olması gerektiği belirtilmelidir.

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*



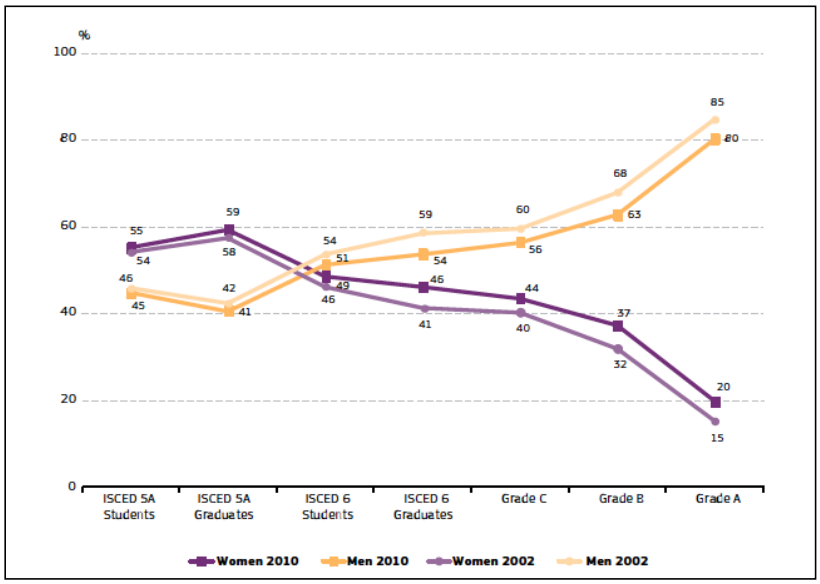
*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.59

Doktora derecesi alan kadın araştırmacı oranlarının disiplinlere göre dağılımları incelendiğinde 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 incelendiğine ise hem kadın hem erkek araştırmacılar için Türkiye oranlarının önemli ölçülerde yüksek olduğu görülmektedir.

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 yüzde 41 ile başlayan mezuniyet oranı ise profesörlükte yüzde 80'e ulaşmaktadır. .

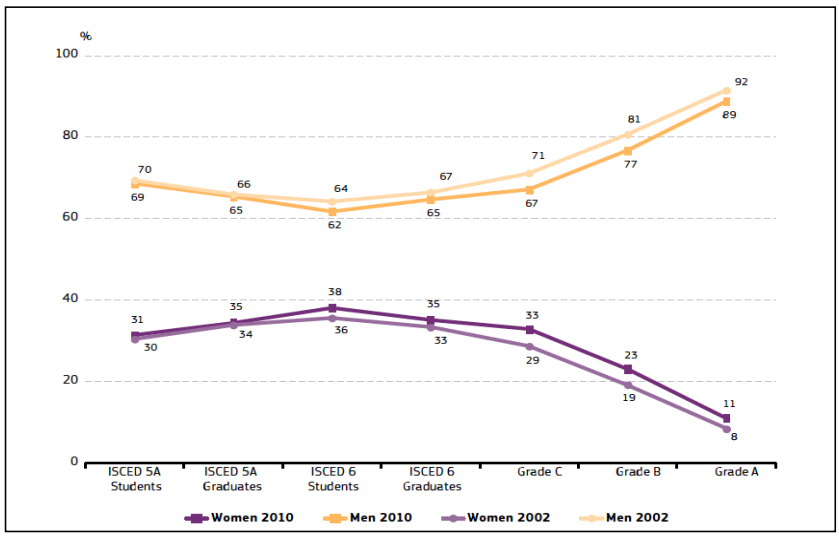
Şekil 8: Öğrenci ve Akademik Personel düzeylerinde kadın ve erkek oranları, 2002-2010*



*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.88

Şekil 9'a bakılacak olursa, 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 görülmesine rağmen doktora derecesi alınmasıyla beraber % 35'e düşmektedir. 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.

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

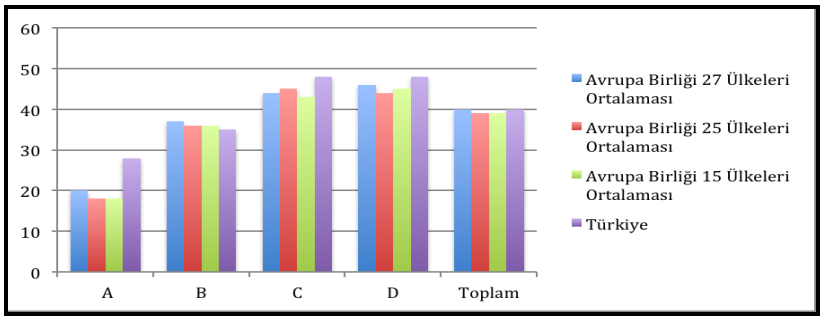
Avrupa ölçeğinde akademik düzeylere göre kadın akademisyen oranları incelendiğinde (**Tablo: 2**) profesör düzeyinde Türkiye'nin Romanya ve Litvanya'dan sonra gelerek üçüncü sırada olduğu görülmektedir. Romanya ve Litvanya, Türkiye'ye göre küçük nüfuslu ülkelerdir ve Türkiye 75 milyon nüfusuyla % 28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

Tablo 2: AB ölçeğinde Akademik Düzeylere ve ülkelere 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

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 çıkarabilecek önemli sonuçlar şunlardır:

- Türkiye kadın profesör oranlarında Avrupa'nın en önde gelen ülkelerinden birisidir.

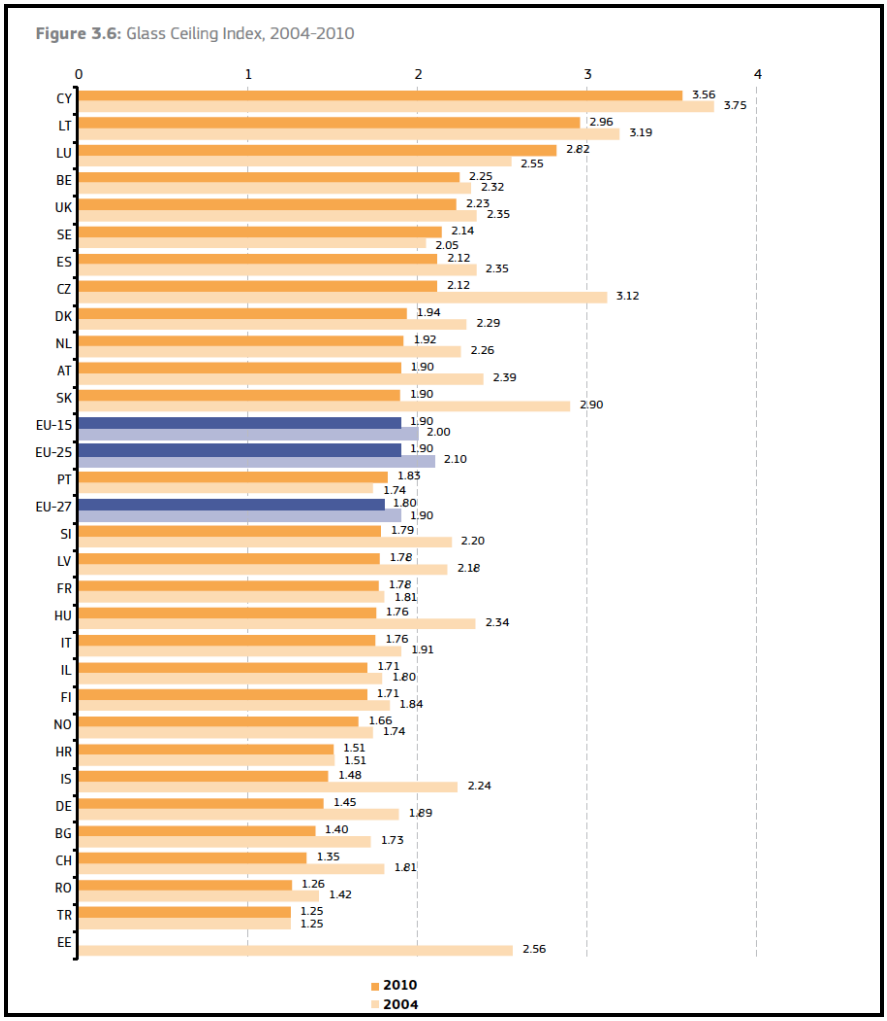
- Avrupa ortalamalarına baktığımızda yardımcı doçent düzeyinde %46 ile başlayan oran profesörlük düzeyine gelindiğinde % 20'ye düşmektedir. Türkiye verilerinde ise yardımcı doçent düzeyinde %48 ile başlayan oran %28'e düşmektedir. Bu da Türkiye ölçeğinde kadın akademisyenlerin, yükselme aşamalarını Avrupa'ya 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 ulaşılamamıştır. Avrupa ülkelerinin birçoğunda lisans ve lisansüstü seviyelerdeki kız öğrenci oranı %50'nin üzerinde değer göstermektedir. Türkiye'de ise bu oran 2012 itibariyle % 46'dır.

Doktora derecesi olan kadın araştırmacılar düzeyinde de 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'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 olanak ve fırsatlara ulaştığı,, 1'den küçükse kadınların, 1'den büyükse de erkeklerin çoğunlukta olduğu bir araştırma ortamının varlığı anlaşılmaktadır.

Şekil 11: Avrupa Ülkelerinde Cam Tavan Endeksi (2004, 2010)*



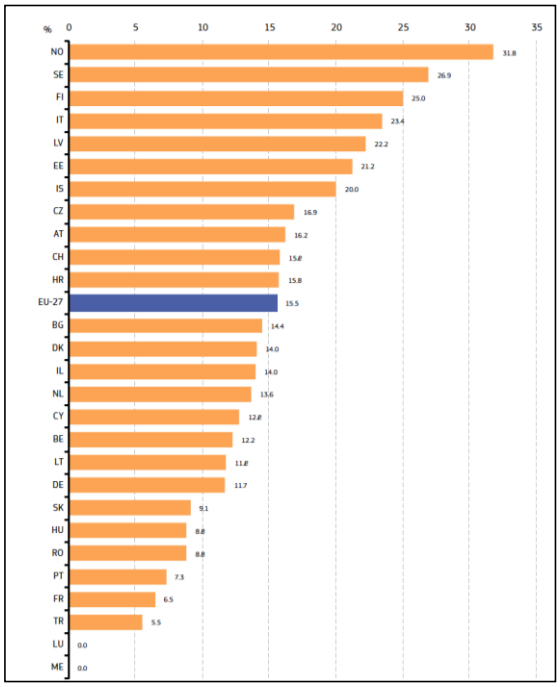
*She Figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, p.96

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 yerleşmediği Cumhuriyet'in 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 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 verme düzeylerinde kadın sayısının çok az olduğu gözlemlenmektedir. Şekil 12'de gösterilen kadın üst düzey yönetici oranları incelendiğinde Türkiye %5,5 la en düşük oranı sergilemektedir. Avrupa ortalaması ise Türkiye ortalamasının üzerinde olup, % 15. 5'tur. Bu alanda Norveç ve İsveç lider durumundaki ülkelerdir.

Şekil 12: Kadın Üst Düzey Yöneticilerin Avrupa Yükseköğretim Alanındaki Oranları, 2010*



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

Tablo 3'den de görülebileceği gibi 2010'da Türkiye'de 163 üniversitede 9 kadın rektör görev alırken, 2012 itibariyle toplam 173 üniversitede 12 kadın rektörün görev almasıyla ilgili oran %7 dolaylarına çıkmış bulunmaktadır.

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

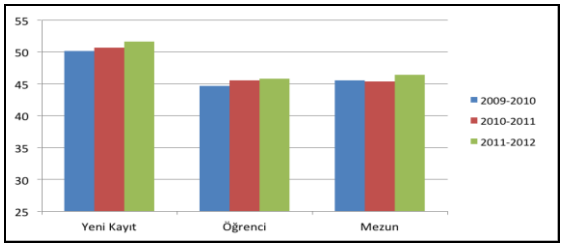
	Women	Men
BE	6	43
BG	13	77
CZ	12	59
DK	8	49
DE	43	324
EE	7	26
FR	8	116
IT	109	356
CY	6	41
LV	4	14
LT	4	30
LU	0	1
HU	6	62
NL	3	19
AT	17	88
PT	3	37
RO	9	93
SK	3	30
FI	11	33
SE	7	19
HR	23	123
TR	9	154
IS	2	8
NO	14	30
CH	6	32
IL	6	37
ME	0	3

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

Türkiye'deki Durum:

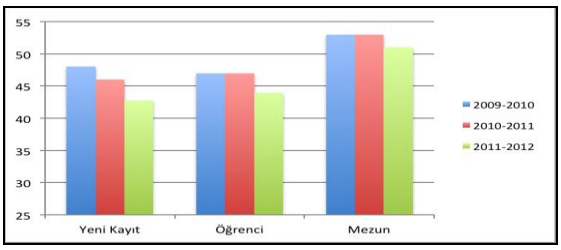
Lisans düzeyinde (**Şekil 13)** Türkiye'deki kadın öğrenci sayıları yeni kayıt öğrenci ve mezun düzeylerinde incelendiğinde 2009 ve 2012 yılları arasında bir artış olduğu gözlemlenmektedir.

Şekil 13: Lisans Düzeyinde Kadın Öğrenci Oranları*



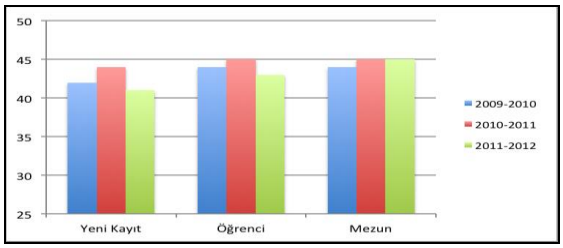
* http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.htm

Şekil 14: Yüksek Lisans Düzeyinde Kadın Öğrenci Oranları *



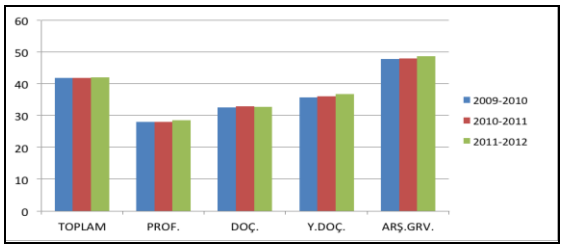
*http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html

Şekil 15: Doktora Düzeyinde Kadın Öğrenci Oranları*



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

Şekil 16: Üniversiteler Toplamında Kadın Öğretim Üyesi Oranları (%)*



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

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

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.

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.

2. PROJENİN TANIMI

2. PROJENİN TANIMI

2.1 AMAÇ VE GEREKÇELER

Üniversitelerimizdeki kadın ve erkek akademisyenleri konu alan "Türkiye' de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı" Projesi Ağustos 2010'da başlamış ve Mayıs 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 ayrışmalarını 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 özümsenmesini ve bu yöndeki farkındalığın geliştirmesini sağlamayı hedeflemektedir.

UNICAFE projesinde bilim, mühendislik ve teknoloji ile kastedilen bilim dalları; temel bilim (fizik, kimya, biyoloji vb.), matematik ve bilgisayar bilimleri, 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. KAAĞ projesinin ilk toplantısında ortak üniversitelerin eğitim verdikleri diğer bilim dallarının da bu araştırmaya katılması talepleri grup tarafından uygun bulunmuştur.

2.2 KOORDİNASYON

Proje, İstanbul Teknik Üniversitesi'nin koordinatörlüğünde ve farklı illerden bilim, teknoloji ve mühendislik alanında güçlü potansiyeli olan 6 üniversitenin katılımıyla gerçeklemiştir. 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 bulunmaktadırlar.

Tablo 5: BMT- KAAĞ - Katılımcı Üniversitelerin Listesi

KATILIMCI ÜNİVERSİTE	KISA ADI	ŞEHİR
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 3013 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 edinilen 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 çalıştayı ile tüm katılımcı üniversitelerin görüşleri ile birlikte geleceğe yönelik kararlar alınmıştır. Özeleştiriyi fırsat tanımış olan bu değerlendirmeler toplantının en önemli sonuçlarındandır.

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 portresi çizilmiştir. 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

- sayısal verilerin toplanması,
- online anket çalışması,
- derinlemesine görüşmeler

olmak üzere üç farklı yöntemle gerekli nitel ve nicel bilgilerin elde edilmesi sağlanmıştır.

İlk olarak her katılımcı üniversite

- toplam öğrencilerin,
- fakültelerde, bölümlerde ve enstitülerdeki öğrencilerin,
- her kademedeki öğretim elemanlarının,
- akademik yönetimdeki akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımlarını

gösteren sayı ve oranlara ulaşmışlardır.

İkinci olarak online 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 yalıtlanmış 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 (Ek 1 ve Ek 5).

Anket çalışması için gerekli alt-yapı, koordinatör kurum olarak İTÜ tarafından sağlanmış olup on-line 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.

Tablo 6: Online Ankete Katılan Akademisyen Sayıları

KURUM	Ankete katılan kişi sayısı
İstanbul Teknik Üniversitesi (Koordinatör)	139
Akdeniz Üniversitesi	185
Ankara Üniversitesi	229
Karadeniz Teknik Üniversitesi	175
Kocaeli Üniversitesi	346
Çanakkel18 Mart Üniversitesi	159
Yıldız Teknik Üniversitesi	135
Kurum belirtmeyen	22
TOPLAM	1390

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

3. PROJE ORTAĞI ÜNİVERSİTELERİN TANITIMI

3. PROJE ORTAĞI ÜNİVERSİTELERİN TANITIMI

3.1 İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

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 Meşrutiyetin 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 6 yıldan 5 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 4 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 AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

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'ye 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 ÜNİVERSİTESİ

Ankara Üniversitesi 1946 yılında resmi olarak Başkent Ankara'da kurulmuş olmakla beraber en eski ve köklü fakültelerinden biri olan Siyasal Bilgiler 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 2010-11 yılında üniversiteler geneline bakıldığında Ankara Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet konusunda belirli bir eşitliğe (% 50.5 erkek, % 49.5 kadın akademisyen) 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 1946'dan günümüze değin kadın akademisyen sayısının arttığı ancak AB standartlarında ideal denge durumu olarak hedeflenen % 50-50 oranında yaklaşamadığı 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 Senato'da 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.

3.4 ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

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 İİB Fakülteleri ile 12 Fakülte, 12 Meslek Yüksekokulu, 8 Yüksekokul, 4 Enstitü ve 1 Konservatuar ile beraber Üniversitemiz toplam 37 akademik eğitim birimine sahiptir. Konservatuvar ve Çanakkale İİB Fakültesinin henüz öğrencisi bulunmamaktadır.

3.5 KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

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 Mahallesindeki Trabzon Atatürk İlköğretim Okulu'nun ilkokul Binası'nda başlamıştır. 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 Kanununu'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 Konservatuarı, 2 bin kişilik akademik kadro, 81 il ve birçok farklı ülkeden yaklaşık 50 bini aşkın öğrenci ile ülkenin sayılı eğitim kurumlarından biridir.

3.6 KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

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 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

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 müştemilatından oluşan binalar o dönemde tahsis edilmiştir. Bu dönemde okul makine ve inşaat bölümlerinde, hem 2 yıllık fen memurluğu hem de 4 yıllık mühendislik eğitimi vermekteydi. 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 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 İdari Bilimler Fakültesi (İ.İ.B.F.), Sanat Tasarım Fakültesi, Eğitim Fakültesi gibi fakültelerin kuruluşu ise 1980'ler sonrası Yıldız Üniversitesi dönemi ve sonrasında gerçekleşmiştir.

4. PROJE SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

4. PROJE SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Projenin başlatılması, İstanbul Teknik Üniversitesi tarafından UNICAFE projesinin bir içermesi olarak, Türkiye'de özellikle mühendislik alanlarında uzmanlaşmış tüm üniversitelere yapılan çağrı ile gerçekleşmiştir. Bu çağrıya 13 üniversite cevap vermiş, ancak çalışma 9 kurumla başlatılabilmiştir. Proje, yürütülme aşamasında 2 üniversitenin daha çekilmesiyle 7 kurumun işbirliğiyle tamamlanmıştır.

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 online anket çağrılarına 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. Konferansın takibindeki iki günde katılımcı üniversiteler proje değerlendirme çalıştayıyla toplantıya devam etmişlerdir.

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ (KOORDİNATÖR)

İTÜ yönetimi başından itibaren projeye destek vermiş BAP birimi içerisinde tahsis edebileceği en yüksek düzeyde destek vermiştir. Ancak katılımcı üniversitelerin koordinasyonunda yaşanan zorluklardan biri, proje boyunca düzenlenen 5 çalıştaydan 4'ünü İTÜ'nin üstlenmek durumunda kalmasıdır. Diğer üniversitelerden projeye katılan

araştırmacılar, kaynak sıkıntıları, vb. nedenlerle kendi üniversitelerinde çalıştayların düzenlemesini 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, 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 Toplantısında 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.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

Projeyle 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 çeşitli sıkıntılar yaşanmış olup örneğin, bazı akademisyenler görüşmeyi kabul

etmek istememişlerdir. 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, görüşmeleri yoğunluklarını öne sürerek kısa tutmak istedikleri gözlenmiştir.

Akdeniz Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ve Personel Daire Başkanlığından 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 değişmenin olmadığı gözlenmiştir. Konuya ilişkin olarak geçen zaman içerisindeki değişmeleri ve bu değişmelerinin yönünü tayin edebilmek için daha uzun bir zaman aralığına ihtiyaç duyulduğu anlaşılmıştır.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

Araştırma boyunca yaşanan en önemli sorun, Ankara Üniversitesi gibi kurumsallaşmış bir üniversiteden bile verilerin toplanabilmesinin, ancak çok kararlı ve ısrarlı bir çaba sonucu mümkün olmasıdır. Böylesine köklü ve kadın çalışmaları alanında Türkiye'de, haklı olarak öncü konumunda 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 BAB tarafından desteklenmesi çok önemli ve değerli olmakla birlikte bu destek sürecininki 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 gerekir.

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 ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

2011 yılında projemize ÇOMÜ BAP komisyonundan 15.000 TL'lik bir destek talep edilmiş ve onaylanmıştı. 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, online 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 online anketlerin kurumsal olarak kullanılmasında çekinceler olduğunu göstermektedir.

Bu arada bazı öğretim elemanlarından destek görürken, bazılarından da beklemediğimiz 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 aldık. Hatta yakın çevremizdeki 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 taleplerimizin 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 görüşmelerimiz sırasında içten cevaplar aldığımızı belirtmek isteriz. 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.

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

Bu proje Karadeniz Teknik Üniversitesi BAP Birimine 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 karşılaşılmamıştır. Başlıca güçlükler online 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 online bir ağ 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 III. Çalıştay'da 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.

Online 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; online 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 yüzle bu bilgilere ulaşılamamaya başlanmıştır. Daha sonra bu sorun İTÜ'nün müdahalesiyle düzeltilmiştir.

Yüz yüze yapılan görüşmelerde, ad-soyadı 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 katılsalar dahi), uçakla yolluk giderleri karşılanmamaktadır. Bu yüzden bütçede ödeneğin 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 sıkıntıların önüne geçecektir. Bu konuda İTÜ, projenin her aşamasında partner üniversitelere destek vermiştir.

Projenin "Kadın" merkezli olması üniversitemizde herhangi bir kurumsal engelleme ile karşılaşılmamış, 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.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

Araştırmanın anket aşamasında, akademisyenlere e-posta yoluyla ulaşılmaya çalışılmış ancak beklenen ilgi görülememiştir. Daha sonra rektörlüğün desteğiyle anket bağlantısı üniversitenin ana sayfasında yayımlanmış, akademisyenlere toplu e-posta yoluyla ulaştırılmış, proje ekibi akademisyenlerle birebir irtibata geçerek 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 sıkıntıların 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 çağrılma 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 gözlenmiştir. 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 ederken daha sonra “iyi ki 33/a’lıyım, 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.

11 ile 64 dakika arasında süren yüz yüze derinlemesine görüşmeler sırasında akademisyenlerin en büyük sıkıntısı zaman kısıtlılığı olmuştur. Bu kısıtlılık akademisyenleri konuyla ilgili yorum yapmaktan ziyade kısa ve net cevaplar vermeye yöneltmiştir.

Projenin nicel verilerinin toparlanması aşamasında cinsiyetlere göre akademisyen sayıları 1992 yılından başlayarak 5’er yıllık dönemler için KOÜ Personel Daire Başkanlığı’ndan sağlanmıştır. Böylelikle 1992 yılında kurulan KOÜ’nün cinsiyete dayalı akademisyen dağılım profili de ortaya çıkmıştır. Öğrenci sayıları ise KOÜ Öğrenci Bilgi Sistemi’nden elde edilmiştir.

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

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, araştırmanın YTÜ Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenen bir araştırma olduğuna ilişkin bilgileri sunmanın gerekliliğiyle karşılaşılmıştır. 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-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 olabilme 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 ulaşılabilecek 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 epostalar 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 ulaşılabilmiş 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. Ankate 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.

Üniversitemizde derinlemesine görüşmelerin yürütülmesine ilişkin en temel engel, yoğun öğretim ve araştırma faaliyetleri içerisindeki akademisyenlerde randevu alma konusunda yaşanılan 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 görüşmeleri 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 araştırmanım 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. ÜNİVERSİTELERDEKİ NİCEL VERİLERİN TOPLUMSAL CİNSİYETE GÖRE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

5. ÜNİVERSİTELERDEKİ NİCEL VERİLERİN TOPLUMSAL CİNSİYETE GÖRE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

Bu çalışmanın ilk bölümünü oluşturan istatiksel verilerin analizi yedi üniversiteden sağlanan verilere dayanarak hazırlanmıştır. Üniversitelerin verileri kendi Personel Daire Başkanlıklarından 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 toplam öğretim elemanı sayıları ve fakültelere dağılımı, üniversite yönetiminde görev alan kadınların sayıları olarak sıralanabilir. Üniversitelerin bulundukları ekonomik, sosyal, 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.

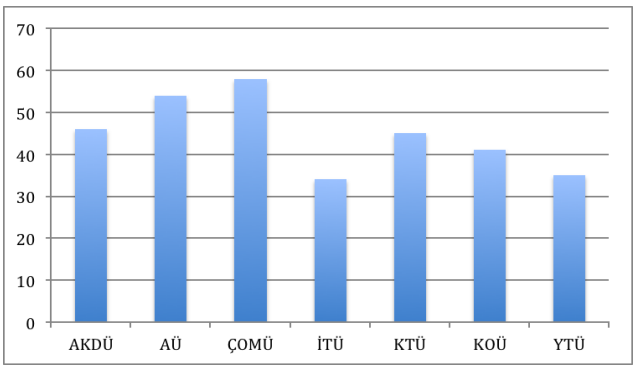
5.1 ÖĞRENCİ SAYI VE ORANLARI

Toplam öğrenci sayıları dikkate alındığında katılımcı üniversiteler (**Tablo 7**'den de görüldüğü gibi) büyüklüklerine göre şöyle sıralanmaktadırlar: 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'ler dolayında iken sosyal bilimleri ve yaşam bilimlerini de içeren üniversitelerde kadın öğrenci oranı %55'e kadar çıkmaktadır. Bölgesel farklılıkların kadın öğrenci oranlarına fazla etki etmediği izlenimine varılmıştır.

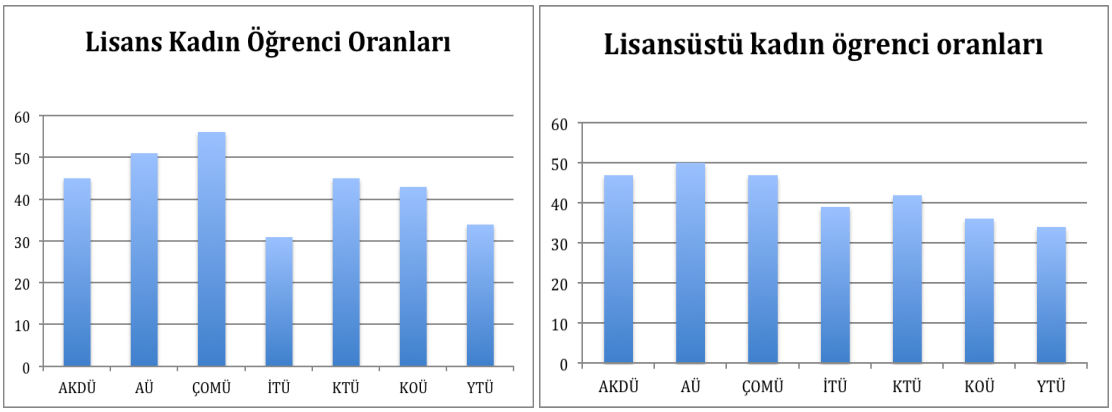
Tablo 7: Üniversitelerdeki Kadin ve Erkek Öğrenci Sayıları, 2012

	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

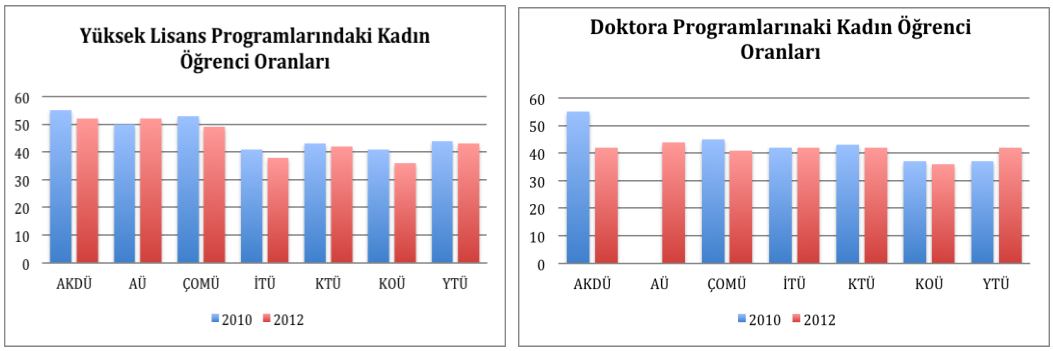
Şekil 17: Üniversitelerdeki kadın öğrenci oranları, 2012



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 bakılacak olursa Akdeniz üniversitesinde 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 ulaşılamamış olmakla beraber 2012'de yüksek lisans kadın öğrenci oranları %53 iken doktora da 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 e 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'e 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 de ise 2010 yılında %44 ve %37 olan Yüksek Lisans ve Doktora 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 yansıyabilecek negatif etkiler yaratabileceği kanısını uyandırmış olup bu eğilimde ne tür etmenlerin katkısı bulunduğu konusunda kapsamlı araştırmaların gerekliliğini işaret etmektedir.

Diğer taraftan Yüksek Lisans öğretiminde 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'lar dolayına odaklanmaktadır. Bu eğilim 2012 yılı için de geçerlidir. Doktora öğrenci oranlarına bakıldığında yine Ankara Üniversitesi %44 ile en yüksek orana sahipken diğerleri %36-%42 aralığında yer almaktadırlar. Yüksek kadın oranlarını tetikleyen uygulamaların anlaşılması açısından söz konusu üniversitelerin mercek altına alınması başka bir araştırma konusu oluşturmaktadır.

Öğrencilerin fakültelere dağılımında da önemli eğilimler ortaya çıkmaktadır[5]. Akdeniz Üniversitesi'nde kadın öğrenci oranlarının en yüksek olduğu beş fakülte: Eğitim, Fen, Edebiyat, İlahiyat ve Hukuk fakülteleri olarak sıralanmaktadır. Ankara Üniversitesi'nde ilk beş fakülte: Sağlık Bilimleri, İlahiyat, Eğitim Bilimleri, Fen ve Hukuk Fakülteleridir. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde de ilk beş fakülte: Eğitim, İlahiyat, İdari Bilimler, Fen Edebiyat ve Güzel Sanatlar olarak sıralanmaktadır. İstanbul Teknik Üniversitesi'ndeki ilk beş fakülte: Tekstil Teknolojileri ve Tasarımı, Mimarlık, Fen-Edebiyat, Kimya Metalürji, İşletme ve olarak sıralanmaktadır. Kocaeli Üniversitesi'nde 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 öğrencilerin bazı alanlara gitmeye niyetlendirmediğini, ya da kimi alanlardan uzak tuttuğunu, sonuç olarak da "üniversitelerimizde "yatay ayırımcılığın" 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] Öğrencilerin fakültelere göre dağılımı Ek 2'de sunulmuştur.

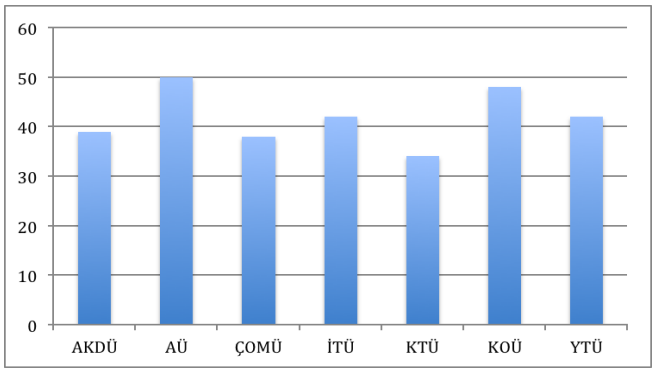
5.2 AKADEMİK PERSONEL SAYI VE ORANLARI

Üniversitelerdeki kadın öğretim üyelerinin sayıları ve toplama oranları Tablo 8 ve Şekil 20'de görülmektedir. Bu bölümde önce akademik kariyerde **"dikey ayırımcılık**" ile ilgili analizlere yer verilecektir. Bu bağlamda veriler incelendiğinde kadın öğretim elemanı oranının Ankara Üniversitesinde %50 oranına ulaştığı görülmekte olup Cumhuriyet'in 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 ilerde analiz etmeye çalışacağız. Eşitlik oranları sıralamasında ikinci üniversite %48 oranı ile Kocaeli Üniversitesidir. 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 bulunan üniversitelerimizdir.

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



Bu sıralamada (**Şekil 20**) üçüncü üniversite %45 oranı ile İstanbul Teknik Üniversitesidir. Bu oran sadece Türkiye'de değil dünyada teknik üniversiteler arasında İTÜ'yü özel bir konuma taşımaktadır. İTÜ'yü %42 oranı ile YTÜ izlemektedir. Ancak bir teknik üniversite olmasına karşın YTÜ, 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 düşük kadın temsiline sahip olmaları çeşitli etmenlerin karşılaştırılmasını gerektirmektedir . Ankara ve Kocaeli Üniversiteleri ile İTÜ ve YTÜ metropollerde ve çevresinde kurulmuş olup kadın öğrencilerin daha fazla tercih ettiği yaşam koşullarını yansıtmakta olabilir mi?.

Tablo 9[6]: 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

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

Akademik kadronun farklı konumlara göre dağılımı incelendiğinde yine Ankara Üniversitesi %39 oranı ile profesör kadrolarında başı çekmektedir. Bu üniversitemizi gene %37 ile YTÜ, %35 ile İTÜ ve %33 oranı ile Kocaeli Üniversitesi izlemektedir. Akdeniz Üniversitesi %24, KTÜ %13 ve ÇOMU %10 ile ikinci grubu oluşturmaktadırlar. Toplam öğretim üyesindeki gruplanma aynen profesör kadrolarına da yansımaktadır (Tablo 9).

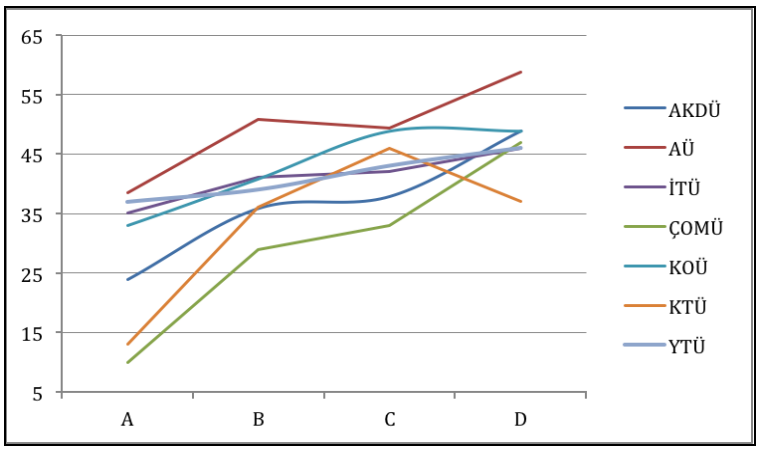
Doçent kadrolarına bakacak olursak Ankara Üniversitesi %51, İTÜ %41, Kocaeli Üniversitesi %41 ve YTÜ %39 oranları ile gruplanırken Akdeniz %36, KTÜ %36 ve ÇOMU %29 oranları ile ikinci grubu oluşturmaktadırlar. Buradaki önemli nokta ikinci grup olarak Anadolu'nun üç bölgesinde yer almış olan bu üniversitelerde profesör oranlarından çok daha yukarda doçent oranlarının bulunmasıdır. Doçent kadrolarındaki yüksek oran ilerde bu üniversitelerde profesör oranlarının da artacağının işaretini vermektedir.

Yardımcı doçent kadroları incelendiğinde ise Ankara ve Kocaeli Üniversiteleri %49 oranı ile başta yer alırken bu üniversiteleri %46 oranı ile KTÜ, %43 oranı ile YTÜ, %42 oranı ile İTÜ izlemektedir. Akdeniz Üniversitesi %38 ve ÇOMÜ %33 oranları ile yine ikinci grubu oluşturmaktadırlar. Buradaki önemli veri KTÜ 'nün yardımcı doçent kadrolarında yapmış olduğu atılımdır.

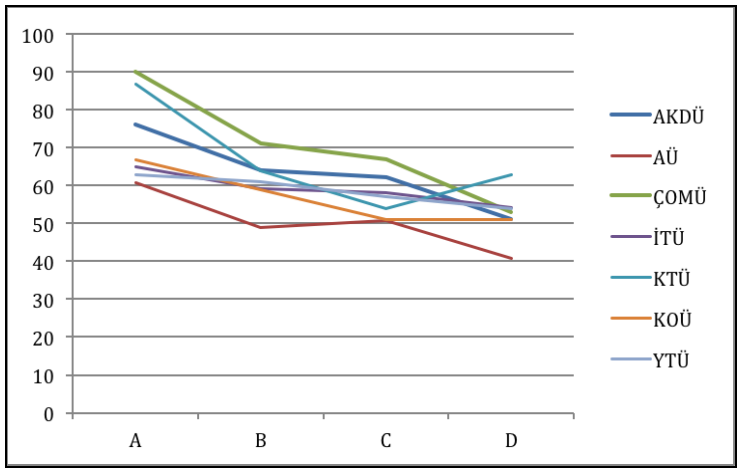
Araştırma görevlisi kadroları incelendiğinde Ankara Üniversitesi %59 oranı ile başta yer almakta, bu üniversitemizi %49 oranı ile Akdeniz Üniversitesi ve Kocaeli Üniversitesi, %46 oranı ile İTÜ ve YTÜ izlemektedir. KTÜ ise %37 oranı ile araştırma görevliliği düzeyinde en düşük kadın oranına sahip olan 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 elemanlarını yükseltilmesinde "Cam Tavan" engelinin bulunma olasılığı da tartışılmalıdır.

Tablo 10: Kadın akademik personelin düzeylere göre dağılımı



Tablo 11: Erkek akademik personelin düzeylere göre dağılımı



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

Ankara Üniversitesi %59 gibi bir rekorla araştırma görevlisi kadrolarına sahipken oran yardımcı doçent de %49'a, doçent de %%51'e ve profesör de 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 Üniversitesinde %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 doçent de %34'e, doçent de %39'a ve profesör düzeyinde ise %37'e 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 Kocaeli Üniversitesi de dahil edilebilir. İkinci grupta Ankara Üniversitesi %20, KTÜ %24 ve Akdeniz %25 üniversiteleri yer almaktadır. Üçüncü grupta ÇOMU %37 oranı ile akademik ilerleme süreçlerinde en fazla kayıp yaşanan bir üniversite olarak ortaya çıkmaktadır.

5.3 TOPLAM KADIN ÖĞRETİM ELEMANLARININ ALANLARA GÖRE DAĞILIMI

Öğretim elemanlarının farklı dallara dağılımında belli alanlarda yoğunlaşma olduğu bilinmektedir. Bu yoğunlaşma aynı zamanda kız öğrencilerin de yoğunlaştığı alanlarla büyük ölçüde örtüşmektedir[7].

Akdeniz Üniversitesi'nde 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.

Ankara Üniversitesi'nde ise 2012 yılı itibariyle kadın öğretim elemanı temsilinde ilk beş sıradaki fakülteler: Sağlık Bilimleri, Eczacılık, Eğitim Bilimleri, 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 fakültesinde 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 büyük ise o zaman erkek oranı kadın oranından büyük demektir.

[7] Öğretim Elemanlarının fakültelere göre dağılımı Ek 3'te gösterilmektedir.

İTÜ'de 550'den fazla kadın öğretim elemanının bulunduğu fakülteler ilk üç fakültedir: Tekstil Teknolojileri ve Tasarımı, Mimarlık ve Fen-Edebiyat.

Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde kadın oranlarında ilk beş fakülte: Sağlık Bilimleri, Mimarlık, Eczacılık, İletişim ve Diş Hekimliği fakülteleridir.

Kocaeli Üniversitesi'nde kadın öğretim elemanı oranları fakülteler dikkate alındığında ilk beş fakülte: Diş hekimliği, Mimarlık ve Tasarım, İletişim, aynı oranla dördüncü sırada Tıp ve Hukuk, ve 5. sırada ise yine aynı oranlarla Fen-Edebiyat ve Eğitim fakülteleridir. Bütün bu fakültelerde kadın öğretim elemanı oranı %50'nin üstündedir.

YTÜ de kadın öğretim elemanı temsilinde 2010 ve 2012 yıllarındaki ilk beş fakülte 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'leri geçen oranlarda yoğunlaşması, nedenleri, gelecekte doğabilecek senaryolar ayrı bir araştırmanın konusu olmalıdır. Diğer taraftan katılımcı üniversitelerde en az kadın oranlarının bulunduğu 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 üçüncü en düşük değere sahip bulunmaktadır. İTÜ'de 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 dağılımın ortaya çıktığını görmekteyiz.

5.4 YÖNETİME KATILIM

Üniversitelerimizde kadın temsili göreceli olarak yüksek ve özellikle kariyerde yükseltilme 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 değişmekle birlikte 170 civarında üniversite bulunmaktadır. 2013 Ocak ayı itibariyle bu üniversitelerimizdeki kadın rektörlerin sayısı 12, kadın rektör yardımcılarının sayısı 18 ve kadın dekanların sayısı 96'dır. Bu sayıların yükseköğretimimizde var olan yüksek kadın akademisyen oranını yansıtmadığı açıkça görülmektedir. Projemizin ortak üniversitelerinde de durum farklı değildir[8].

Akdeniz Üniversitesi'nde yönetim düzeyinde 2010 ve 2012 yılları karşılaştırıldığında bölüm başkanlıklarında %30 dan %20 'e, 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 den % 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 oluşturacaktır.

Ankara Üniversitesi 1980 öncesinde seçimle gelen ilk kadın rektöre -Prof. Dr. Türkan Akyol- sahip üniversitemiz olmakla birlikte bu başlangıcı sonraki yıllarda sürdürememiştir. 2012 itibariyle, 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 Senato'da 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.

[8] Yönetim mekanizmalarına dair detaylı tablo ve grafikler Ek 5'te sunulmuştur.

Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi'nde 2010 ve 1012 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 yok iken 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'tan %18.2 e bir artış, Fakülte kurulunda ise %15.6 dan % 15.7 e bir değişim gözlenmiştir. Araştırma Uygulama Merkezlerinde müdür sayısı 8 den 4 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'a, 2005 yılında %30'a , 2010 yılında %36 a çıkmış ancak son yılda 2012 de tekrar düşüş eğilimine girerek %27 e gerilemiştir. Dekan yardımcılıklarında aynı yıllar için % 28 ile başlayan oran sırası ile %30 a, % 38 e, %50 e çıkmış ancak yine 2012 de %36 a gerilemiştir. Dekanlarda ise 1995 de %9 olan oran sırası ile %27 e, %18 e, %33 e, %31 ve %33 e ulaşmıştır. Rektör yardımcılığı görevlerinde 200-2004 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, %27 olarak artmıştır. Tüm bu veriler kadın rektör dönemindekive kadın-erkek eşitliğine önem verilen 2008-2012 dönemlerinde önemli artışları göstermektedir. İTÜ 2012 yılından itibaren başlayan yeni yönetimle tekrar kadın öğretim üyesi temsilinde 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 görevle 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 temsilinde 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, %6 düştükten sonra %27, %39, %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 yardımcılarından 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 temsilinde 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 yılında 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 den %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 temsilini arttıracak köklü önlemler alırken Türkiye’de önlem almak bir tarafa kadın temsilinin azalma eğilimine girmesinin nedenleri mutlaka araştırılmalıdır.

6. ÜNİVERSİTELERDEKİ NİTEL VERİLERİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

6. ÜNİVERSİTELERDEKİ NİTEL VERİLERİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

Projenin bu kısmında bazı başlıklar üniversitelere ve cinsiyetlere göre karşılaştırılmış ve gözlemlenen farklılıklara ağırlık verilmiştir. İncelenen başlıklar, bilimsel çalışmada başarılı olmaya yarayan etkenler, akademik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ölçütlerin yararlılığına dair görüşler, iş doyumu, uluslararası ve ulusal projelere katılım, araştırmacıların performansı, yükseltme başvurusu olumlu sonuçlanmadı ise nedenleri, yükseltme veya akademik kadro başvurusunda bulunmama nedenleri ve araştırma projelerinin finansal kaynak ve başarı etkenleri faktörleridir. Ankete toplamda 1390 kişi katılmış olup, katılımcıların üniversitelere göre dağılımı Tablo 12'de verilmiştir (her soruda değişiklik gösteren kayıp veriler mevcuttur).

Tablo 12. Üniversitelerin Cinsiyete Göre Dağılımı

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

6.1 ANKETLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

6.1 GENEL DEĞERLENDİRME

Türkiye'deki bazı üniversitelerde uygulanan proje 1390 kişi üzerinde uygulanmıştır (her soruda değişiklik gösteren kayıp veriler mevcuttur). Projeye katılan üniversiteler Akdeniz Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesidir. Bu rapor toplu olarak analiz sonuçlarını içermektedir. Genel raporun ardından araştırma analizi üniversiteler bazında da incelenmiştir.

Araştırma 555 erkek, 749 kadın katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 39 ortalama 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 analizi yapılmış, yaş ve cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p: 0.045, Ho: ilişki yoktur hipotezi red edilebilir). Medeni durumlara bakıldığında, erkeklerin %67.4'ü, kadınların %59.7'si evlidir. analizi sonuçlarına göre 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 (Tablo 3). analizi sonuçlarına göre, 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. analizi sonuçlarına göre (p: 0.027) cevaplayanların çocukları ile birlikte yaşamaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkeklerin %31.8'i, kadınların ise %26.04'ü 3 yaşın altına 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 alırken, kadınlardan %16'sı alabilmiştir. Bu desteği alabilmek cinsiyete göre farklılık göstermektedir (p: 0.021).

Statüye göre sınıflamalarda, kadınların %17.6'sı ve erkeklerin %16.2'si A statüsü olan Profesörlük statüsündedir (Tablo 4). Erkeklerin %15.8'i, kadınların %14.7'si B statüsü yani doçent statüsünde; C statüsünde (yardımcı doçent) erkeklerin %26.5'i, kadınların %29.5'i bulunurken, D statüsü, doktora öğrencisi ve araştırma görevlisi statüsünde %30.6 ile en fazla

oran bulunmaktadır. D statüsünde kadınlar sayı olarak daha fazladır. Doktora derecesi olan diğer kadrolarda istihdam edilenler ise en az yüzdeye, %9 oranına sahiplerdir. analizi sonuçlarına göre, katılımcıların statüleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (p: 0.723).

Tablo 7'de doktora öğrencilerinin analizi verilmiştir. 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 görmektedirler.

Erkeklerin %34.5'i, kadınların %37.8'i akademik yükseltme için başvururken, sadece toplamda %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 analizi anlamsız bulunmuştur (p: 0.396). Red edilme nedenleri olarak, erkeklerde %36.2'si kadınlarda ise %46.2'si 'akademik ortamda karşılaştığım baskı, yıldırı, psikolojik şiddet ve/veya aleyhime başkaldırının kayırılması' seçeneğini göstermiştir. Bu mobing hareketlerinin desteklenmesi seçeneği cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (p: 0.237, H0 hipotezi red edilemez). Red edilmenin 2. en önemli nedeni olarak araştırma deneyiminin jüri tarafından yetersiz bulunması erkekler tarafından %10.2, kadınlar tarafından %17 olarak belirtilmiştir. Red edilmenin diğer bir nedeni olarak ise cinsiyet hakkındaki negatif düşünceler bulunmaktadır. Erkeklerde bu fikri destekleyen bulunmazken, kadınlarda %14.3'ü cinsiyetleri hakkındaki negatif düşünceler dolayısıyla red edildiklerini düşünmektedirler. Cinsiyet hakkındaki olumsuz düşüncelerden dolayı red edilme seçeneği erkek ve kadına göre farklılık göstermektedir (analizi , p: 0.001). Tablo 6'da görülebilen diğer red edilme nedenleri hemen hemen eşit yüzdelere sahip, farlılık göstermemektedirler. 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 bakılacak olursa, kariyerine ara verenlerin (doktora çalışmaları dahil) %31'i erkeklerden, %40.5'i kadınlardan oluşmaktadır (Tablo 8). Genelde ise erkeklerin %26.34'ü, kadınların ise %35.2'si kariyerine ara vermek durumunda kalmıştır. Kariyere ara verme durumu cinsiyete göre istatistiksel açıdan farklılık göstermektedir (p:0.001). Kariyere verilen ara örneklem bazında genel ortalama olarak

10.7 aydır. Kariyere verilen aranın mesleki gelişime olumlu etkisi olduğunu düşünenler düşük bir düzeye 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 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 bulmaktadırlar. Erkeklerin %48.5'i, kadınların %40.4'ü meslektaşlarından yalıtılma duygusuna hiçbir zaman kapılmamaktadırlar. Aileden ayrı olma duygusu ise cinsiyetle ilişkilidir (p: 0.002). Kadınlarda bu oran daha yüksektir.

İş tatmini yaşa, cinsiyete ve statüye göre analiz edilmiştir. İş tatmini 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 tatmin olunduğunu göstermektedir). Katılımcılar arasında en az puanı finansal memnuniyet almaktadır. finansal kaynak sıkıntısından sonra katılımcılar, araştırmalar için zamanın yetmemesinden şikayetçidirler. En fazla memnun oldukları akademik yönderliktir. Ki-kare analizine göre akademik yönderlikten memnun olmak cinsiyete göre değişmektedir (p: 0.069). Erkekler akademik yönderlikten daha fazla memnunken, kadınlar da araştırmalara ayrılan zamandan şikayetçidirler. Araştırmalarına zaman ayırma seçeneği cinsiyete göre farklılık göstermektedir (p: 0.000).

Memnun olma durumu yaşa göre incelendiğinde de, katılımcılar bütün yaş grupları için, en fazla akademik yönderlikten memnundurlar. En az memnun oldukları seçenek maddi tatmindir. Anova tablosuna göre, araştırmalar için yeterli zaman bulma yaş gruplarına göre değişkenlik göstermemektedir.

Memnun olma durumu 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 gore tatmin olma görüşleri akademik yönderlik ve araştırmalara ayrılan zaman faktörlerinde istatistiksel açıdan farklılık göstermektedir (Anova sonuçlarına göre). Araştırma ayrılan zaman konusunda Profesörler en memnun taraf olurken, akademik yönderlik hususunda doktora derecesine sahip diğer kadrolarda istihdam edilen katılımcılar en az memnun olan grubu oluşturmaktadır. Sonuçlar da beklenen ölçüde gerçekleşmiştir.

Araştırma projelerine başvuranların finansal kaynaklarını artıran etkenler 7 faktör altında incelenmiştir. 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 gore elde edilen sonuçlar incelenecek olursa (Tablo 13), 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 gore 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 edilirse, 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 içinse iyileştirilmiş altyapı etkilidir. 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 önemliyken, uluslararası işbirliği en fazla doktora öğrencisi ve araştırma görevlisini temsil eden D statüsü için önemlidir. Anova sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık görünmektedir. Sonuçlar yaşa gore elde edilen analizlerle paralellik göstermektedir.

Ulusal projelere katılım incelendiğinde erkeklerin %18.7'si kadınların ise %21.3'ü zaten proje yöneticisi olarak görülmektedir. Hem erkeklerin hem de kadınların %40'ı zaten 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 katılımcıların %4.4'ü şu anda bir proje yürütücüsüdür. 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 farlılık göstermektedir.

Bilimsel araştırmalarda başarılı olmayı etkileyen temel etkenler 11 faktör ile analiz edilmiş ve cinsiyet, yaş ve statüye gore 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 gore incelendiğinde (Tablo 18), erkekler ve kadınlar için bilimsel araştırmalarda başarılı olmanın en önemli etkenini azim, çalışkanlık oluşturmaktadır.

Erkek ve kadınlar için farklılık gösteren faktörler (α=0.10, %90 güvenirlik düzeyinde):

- azim, çalışkanlık
- destekleyici aile ortamı
- ikamet edilen yer
- uzmanlaşmış destekleyici üniversite ortamı
- Ulusal/Uluslararası bilim ve politikalardan haberdar olma
- Talih/Şans
- Güçlü sosyal ağlar/ilişkiler
- Güçlü akademik çevre

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

Bilimsel araştırmalarda başarılı olmanın temel etkenleri statü gruplarına göre incelendiğinde, sonuç yine diğer gruplar ile aynıdır, tüm statü grupları için azim/çalışkanlık en fazla öneme sahip olan etkendir. ANOVA tablosuna gore, 1., 4., 5., 6., 8., 9. ve 10. faktörler statü gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Akademik Aktivite (Son 3 yılda) :

- Kadınlar 3.17 standart sapma ile ortalamada 2.25 yüksek lisans öğrencisinin danışmanlığını yaparken. erkekler 2.79 standart sapma ile ortalamada 2.10 yüksek lisans öğrencisinin danışmanlığını yürütmektedirler.
- Kadınlar 1.15 standart sapma ile ortalamada 0.29 tıpta uzmanlık öğrencisinin danışmanlığını yaparken. erkekler 1.2 standart sapma ile ortalamada 0.23 tıpta uzmanlık öğrencisinin danışmanlığını yürütmektedirler.
- Kadınlar 1.58 standart sapma ile ortalamada 0.89 doktora öğrencisine danışmanlık yaparken. erkekler 1.57 standart sapma ile ortalamada 0.99 doktora öğrencisinin danışmanlığını yürütmektedirler.
- Kadınlar ortalamada 4.25 adet makaleye sahipken, erkekler 4.66 makaleye sahiptir.
- Kadınlar ortalamada 5.76 adet değerlendirme sayısına sahipken, erkekler 5.33 değerlendirme (review) yapmıştır.
- Kadınlar ortalamada 5.07 toplantı bildirisi sunmuşken, erkekler 4.52 bildiri sunmuşlardır.

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.

Akademik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliği;

Katılımcıların toplumsal cinsiyet eşitliğine değinen ölçütlerin yararlılığını ölçmek için 10 faktörden oluşan soru yöneltilmiştir. 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. 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 sadece iç iş yükünde daha fazla saydamlık, kadınlara özgü sosyal ağlar ve mobbinge destek birimlerinin bulunması faktörleri yaş grupları arasında farklılık göstermektedir. Statü gruplarına göre incelendiğinde ise, esnek iş uygulamalarının geliştirilmesi seçeneği farklılık gösterirken en etkili bulan D statüsündeki katılımcılardır.

Akademik çalışmalar ve aile ilişkileri cinsiyete ve statüye göre analiz edildiğinde ise , kadınlar işi, 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.

Hipotezler:

1. **Hipotez 1.** İlgili hipotez: “Kadın ve erkekler akademik yükseltmede cinsiyet eşitliği ve destekler konusunda aynı fikirlere sahiptirler”.

   37. soru ilgili hipotez için 10 faktör içermektedir. Cinsiyete göre farklılık olup olmadığının testi için bağımsız örneklemler için T-testi uygulanmıştır (Eğer p değeri α anlamlılık düzeyinden küçük ise gruplar arası fark (1- α) güven düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlıdır).

Erkek ve kadınların görüşlerinin farklılık gösterdiği alanlar:

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

2. **Hipotez 2.** İlgili hipotez; "Bilimsel çalışmalarda başarılı olmaya etki eden faktörler hakkındaki erkek ve kadınların fikirleri farklılık göstermektedir" Bilimsel çalışmalardaki başarıyı ölçmek üzere, 30. soru 11 faktör içermektedir (Tablo 29). 11 faktör için istatistikler cinsiyetlere göre gruplandırılmıştır.

Erkek ve Kadınların görüşlerinin farklılık gösterdiği alanlar:

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

6.2 ANKET SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

6.2.1.BİLİMSEL ÇALIŞMADA BAŞARILI OLMAYA YARAYAN ETKENLER NELERDİR (30. SORU)?[9]

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 13'de sunulmuştur.

Bilimsel araştırmalarda başarılı olmayı etkileyen *yetenek* faktörü *Yıldız Teknik Üniversitesi için en az*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi için en çok; *Ulusal/Uluslararası Bilim Politikalarından Haberdar Olma* faktörü *Kocaeli Üniversitesi için en çok*, İstanbul Teknik Üniversitesi için en az; *talih/şans* faktörü *Karadeniz Teknik Üniversitesi katılımcıları için en az*, Ankara Üniversitesi katılımcıları için en çok; *danışmanın yetkinliği* faktörü *İstanbul Teknik ve Yıldız Teknik Üniversiteleri'nde en az,* Kocaeli Üniversitesi'nde en çok önemli 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 20'de 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, İkamet yeri, uzmanlaşmış destekleyici üniversite ortamı, ulusal/uluslararası bilim politikalarından haberdar olma, danışmanın yetkinliği, güçlü sosyal ağlar/ilişkiler ve güçlü

[9] Ankete verilen cevaplar, çok önemli 2, önemli değil 5 puan ile değerlendirilmiştir.

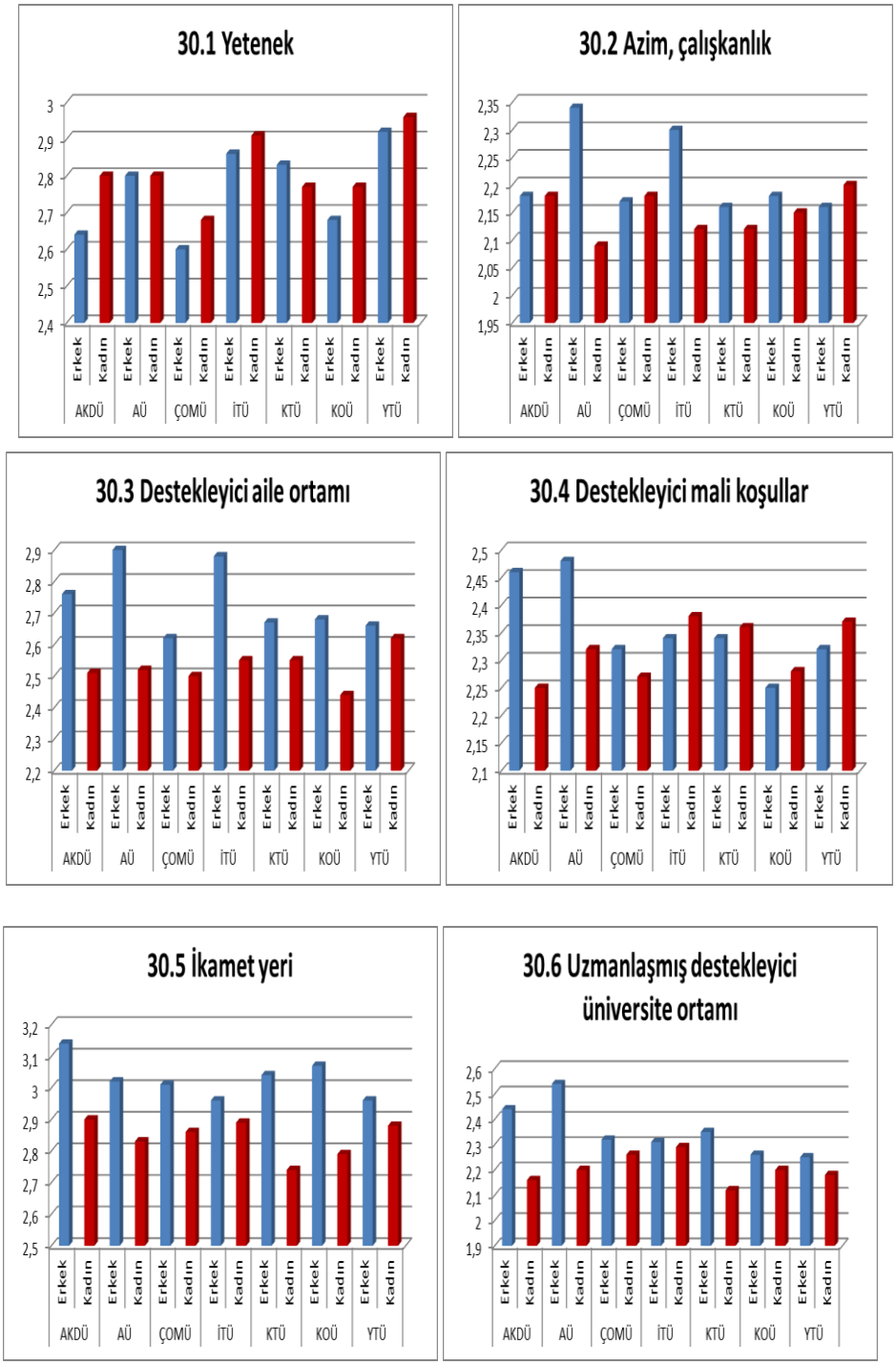
akademik çevre faktörleri tüm üniversitelerde kadın katılımcılar için daha önemlidir. Talih şans faktörü ise sadece Yıldız Teknik Üniversitesinde erkek katılımcılar, diğer tüm üniversitelerde ise kadın katılımcılar için daha önemli bulunmuştur.

Tablo 13. ***Bilimsel Araştırmalarda Başarıyı Etkileyen Faktörler (Soru 30)***[10]

	Üniversiteler (Ortalama)													
Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili etmenlere ilişkin görüşler	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

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

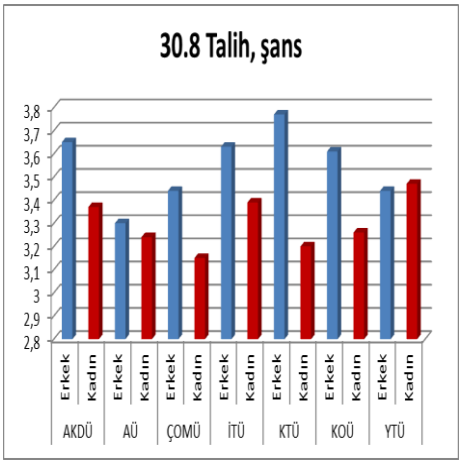
Şekil 20. Bilimsel Araştırmalarda Başarıyı Etkileyen Faktörler (S.30)[11]

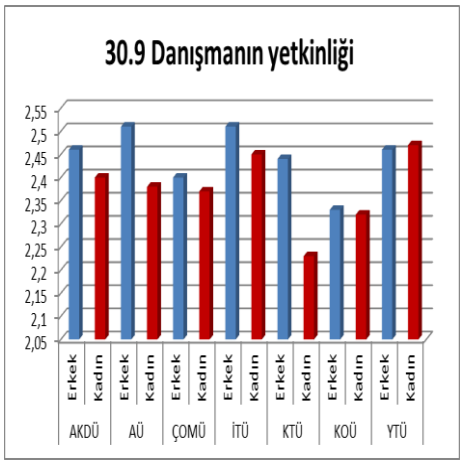


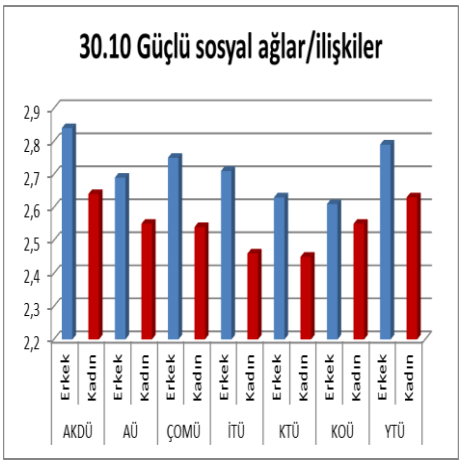
[11] Ankete verilen cevaplar, çok önemli 2, önemli değil 5 puan ile değerlendirilmiştir. Bu nedenle az ortalama puana sahip olan seçenekler daha fazla önemli olduğunu göstermektedir.

Şekil 20. Bilimsel Araştırmalarda Başarıyı Etkileyen Faktörler (S.30)











6.1.2.Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Teşvik Edilmesi: Akademik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliliğine Yönelik Ölçütlerin Yararlılığı (37.soru).[12]

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 saydamlıktır. *Sadece bir cinsiyete (kadınlara) özgü sosyal ağlar* faktörü Kocaeli Üniversitesi katılımcıları için en çok, Istanbul 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 14'de sunulmuştur. Veriler üniversitelere göre karşılaştırıldığında, toplumsal cinsiyet farkındalığını artıran programlar, sadece bir cinsiyete (kadınlara) özgü nakdi yardımlar, kurumsal yönderlik (mentoring) düzenlemeleri, toplumsal cinsiyet kotaları, iş yükünün daha fazla şeffaf olması, üniversitelerde cinsiyet ayrımcılığı, yıldırı (mobing), 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 21'de 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

[12] Ankete verilen cevaplar, hiç etkili değil 2, çok etkili 5 puan ile değerlendirilmiştir.

ayrımcılığı, mobbing, taciz ve şiddete karşı özel birimlerin bulunması faktörleri tüm üniversitelerdeki kadın katılımcılar için daha önemli bulunmuştur.

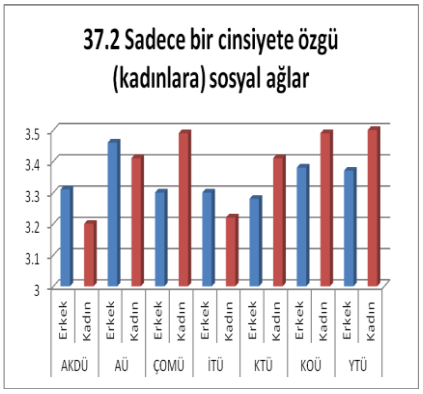
Tablo 14. Akademik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliliğine Değinen Ölçütlerin Yararlılığına Dair Görüşler (Soru 37)[13]

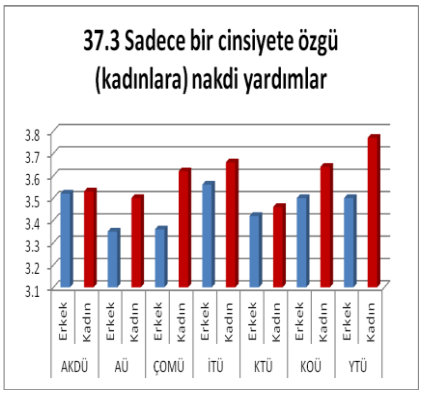
	Üniversiteler (Ortalama)													
Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili etmenlere ilişkin görüşler	AKDÜ		AÜ		ÇOMÜ		İTÜ		KTÜ		KOÜ		YTÜ	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
37.1 Cinsiyet farkındalık programları	3.87	3.77	3.55	3.76	3.6	3.82	3.7	3.69	3.67	3.76	3.66	3.73	3.754	3.87
37.2 Sadece bir cinsiyete 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

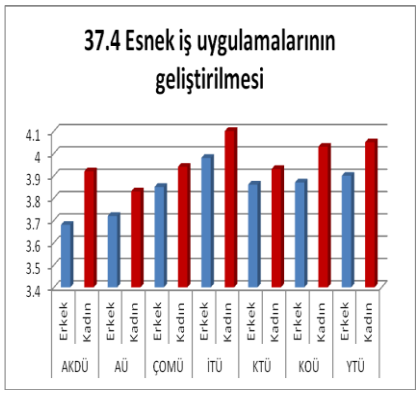
[13] Ankete verilen cevaplar, hiç etkili değil 2, çok etkili 5 puan ile değerlendirilmiştir.

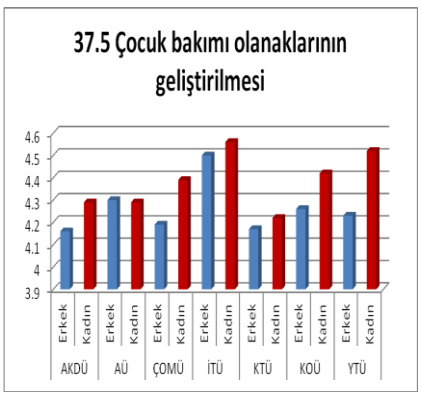
Şekil 21. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Etmenlere İlişkin Görüşler (S.37)[14]

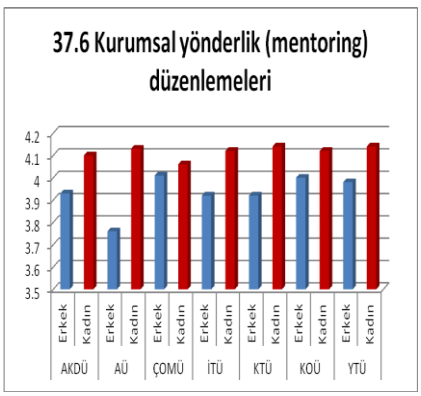






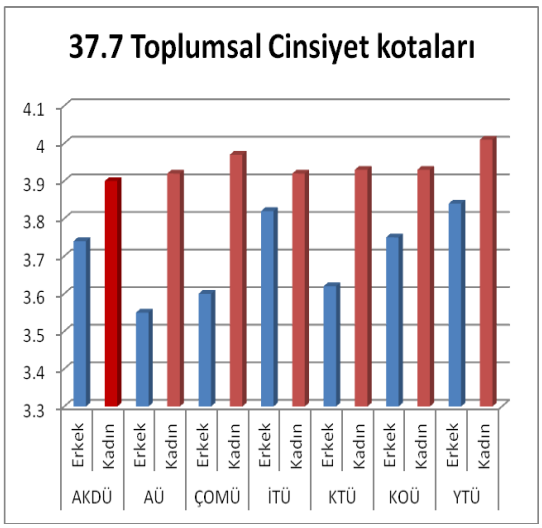


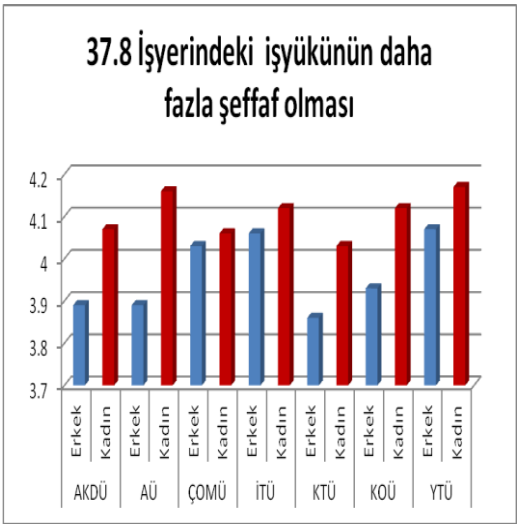


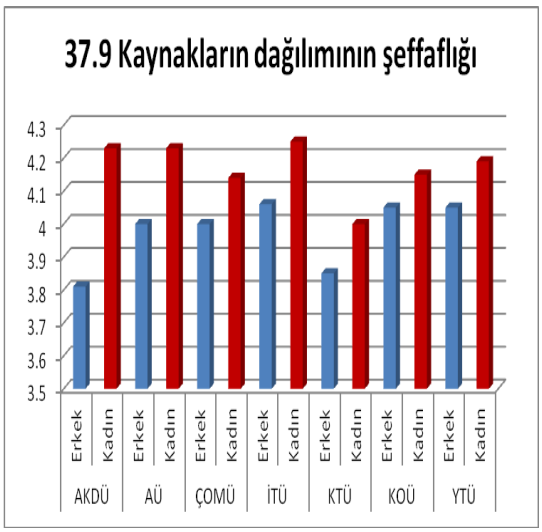


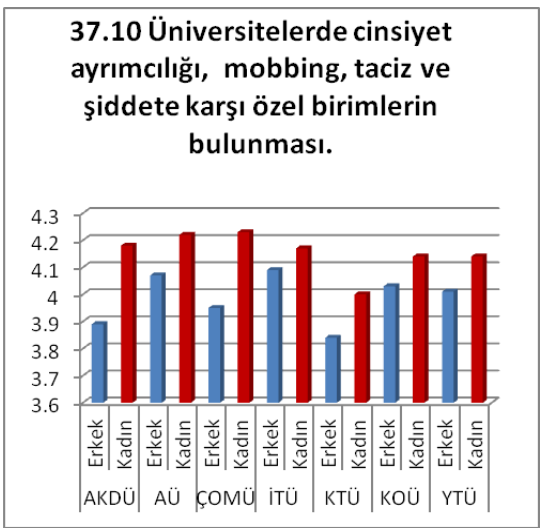
[14] Ankete verilen cevaplar, hiç etkili değil 2, çok etkili 5 puan ile değerlendirilmiştir.

Şekil 22. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Etmenlere İlişkin Görüşler









6.1.3.İş Doyumu[15]

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 15'de 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 belirtilirirken, Çanakkale Üniversitesi mensupları en fazla memnun olanlardır.

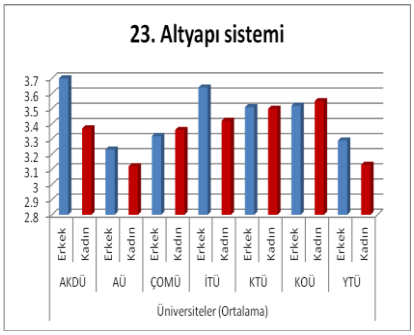
Üniversitelerin cinsiyete göre dağılım grafikleri Şekil 22'de verilmiştir. Buna göre, alt yapıdan olduğu gibi, akademik yönderlik (mentoring) den, araştırmalara ayrılan zamandan ve finansal kaynaklardan da tüm üniversitelerde kadın katılımcılar daha az memnundur.

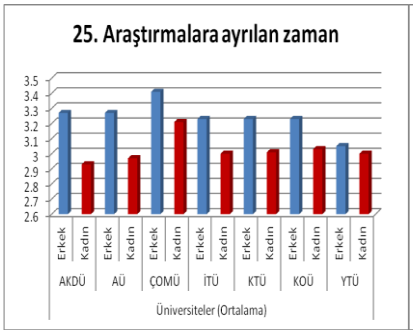
[15] Ankete verilen cevaplar, hiç memnun değil 2, çok memnun 5 puan ile değerlendirilmiştir.

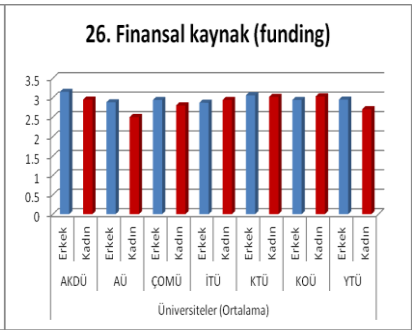
Tablo 15. İş Doyumu[16]

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 23. İş Doyumu[17]







[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.

6.1.4.ULUSAL PROJELERE KATILIM (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 başvurucusu/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 başvurucusu sayısına sahiptir.

Üniversitelerin cinsiyete göre verileri Tablo 16'da 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 Üniversitesinde oranlar yakın olmakla birlikte erkek katılımcılar fazla iken, diğer tüm üniversitelerde kadın katılımcılar daha yüksek orana sahiplerdir.**

Tablo 16. 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)

6.1.5.ULUSLARARASI PROJELERE KATILIM (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 17'de 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 Üniversitesinde 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 İTÜ ve Ankara Üniversitesinde erkeklerin oranı daha yüksektir Tamamlanmış projeye katılmanlar arasında ise gene daha fazla üniversitede -Akdeniz, Ankara, Kocaeli ve Yıldız Teknik Üniversitelerinde- kadın katılımcılar fazladır.

Tablo 17. 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)

6.1.6.BİLİMSEL BAŞARILAR, ARAŞTIRMACILARIN PERFORMANSI (S. 31-36)

Bu konuda üniversiteler arası farklılık bulunan faktörler yüksek lisans öğrencilerine danışmanlık, doktora öğrencilerine danışmanlık[18], makale sayısı ve değerlendirme sayısı (number of reviews) olarak saptanmıştır. Başka bir deyişle bilimsel başarılar incelendiğinde, toplantı bildiri sayısı dışındaki tüm faktörlerde üniversiteler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır.

- Yüksek lisans öğrencilerine danışmanlık ortalamaları, Ankara ve İstanbul Teknik Üniversiteleri katılımcılarında en çok, Kocaeli Üniversitesi'nde en az sayıdadır.
- Doktora öğrencilerine danışmanlık açısından Ankara Üniversitesi katılımcıları en çok, Çanakkale Üniversitesi en az ortalamaya sahiptir.
- Makale sayısı açısından Akdeniz ve Ankara Üniversiteleri katılımcıları en çok, Yıldız Teknik Üniversitesi'ndekiler en az ortalamaya sahiptir. Yüksek ortalamada, bünyesinde Tıp Fakültesi barındırma seçeneğinin etkisi olduğu düşünülebilir.
- Değerlendirme sayısı açısından Ankara Üniversitesi mensupları en çok, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi mensupları en az ortalamaya sahiptir.
- Toplantı bildiri sayıları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görünmemekle birlikte, en fazla ortalama Ankara ve İstanbul Teknik Üniversitelerinde saptanmıştır.

  Anketin çeşitli sorularındaki faktörlerde üniversiteler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların belirlenme nedenlerinin ilerdeki araştırmalarla özel olarak araştırılmasının önemli olduğu görülmektedir.

  Üniversitelerin cinsiyete göre karşılaştırılması Tablo.18 ve Şekil.23'de sunulmuştur. Buna göre yüksek lisans öğrencilerine danışmanlıkta daha fazla sayıda üniversitede -

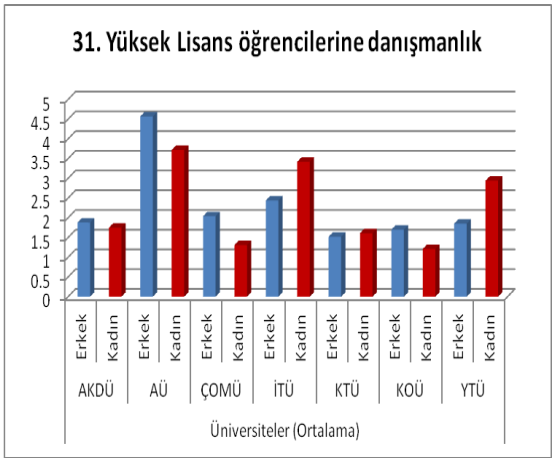
[18] Tıp fakültesine sahip tek katılımcı kurum olan Akdeniz Üniversitesi, ortalama olarak en fazla tıp öğrencilerine danışmanlık sayısına sahiptir.

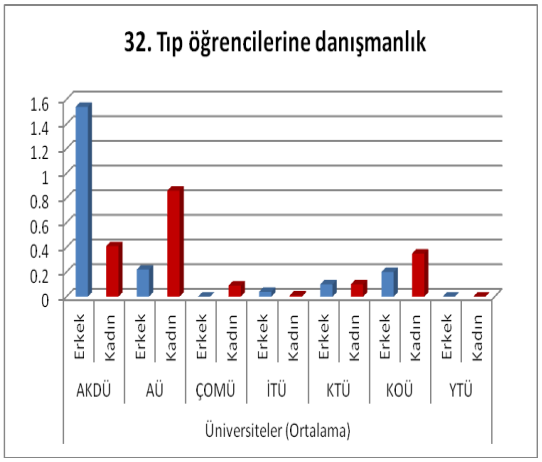
Akdeniz, Ankara, Çanakkale Onsekiz Mart ve Kocaeli Üniversitelerinde- erkek katılımcıların ortalamaları daha yüksektir. Tıp öğrencilerine danışmanlık sayıları Akdeniz Üniversitesinde Ankara Üniversitesinden fazla ve her iki kurumda da erkekler için ortalamalar erkekler için daha yüksektir. Doktora öğrencilerine danışmanlıkta İstanbul Teknik ve Yıldız Teknik Üniversitelerinde kadın katılımcılar, diğer üniversitelerde erkek katılımcılar daha fazla ortalamaya sahiptir. Makale sayıları karşılaştırıldığında ise, Ankara ve Karadeniz Teknik Üniversitelerinde kadın, diğer üniversitelerde erkek katılımcıların ortalamaları daha yüksek olmakla birlikte bazılarında her ikisi için çok yakın ortalamalar saptanmıştır. Değerlendirme sayıları açısından, İstanbul Teknik Üniversitesi dışında tüm üniversitelerde erkek katılımcılar daha fazla ortalamaya sahiptir. Toplantı bildiri sayıları karşılaştırıldığında, Kocaeli ve Yıldız Teknik Üniversiteleri dışındaki tüm üniversitelerde kadın katılımcılar daha fazla ortalamaya sahiptirler.

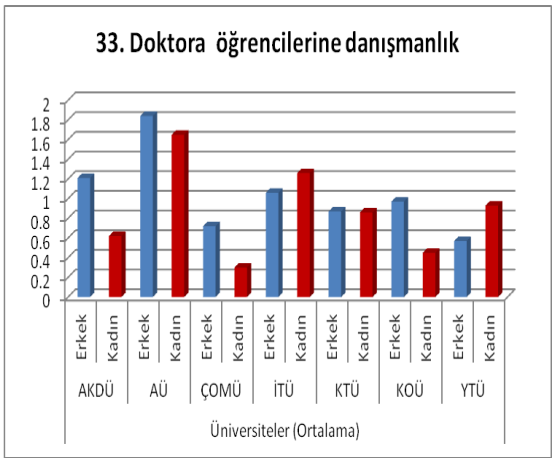
Tablo 18. Bilimsel Başarılar, Araştırmacıların Performansı (S.31-36)

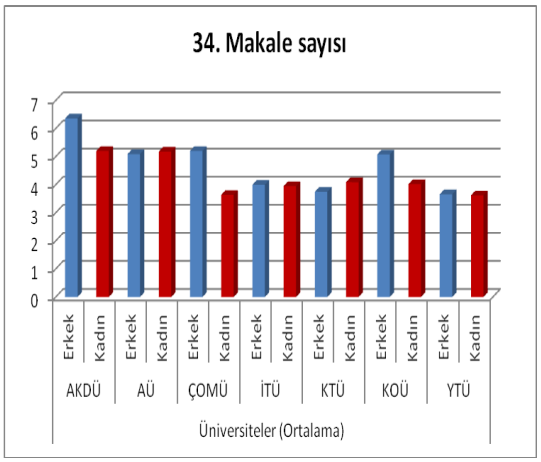
Son 3 Yılda Bilimsel Performans	**Üniversiteler (Ortalama)**													
	AKDÜ		***AÜ***		***ÇOMÜ***		***İTÜ***		**KTÜ**		**KOÜ**		**YTÜ**	
	E	**K**	**E**	**K**	**E**	**K**	**E**	**K**	**E**	**K**	**E**	**K**	**E**	**K**
31. Yüksek Lisans öğrencilerine danışmanlık	1.88	1.75	4.57	3.72	2.04	1.31	2.44	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

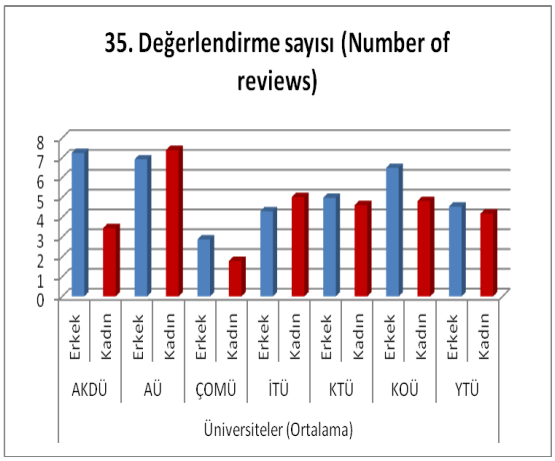
Şekil 23. Bilimsel Başarılar, Araştırmacıların Performansı (S. 31-36)

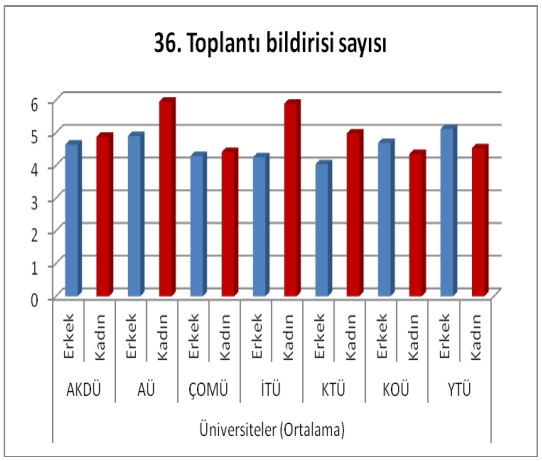












6.1.7. YÜKSELTME BAŞVURUSU OLUMLU SONUÇLANMADI İSE BUNA NEDEN OLAN ETKENLER (12. SORU)

''Yükseltme başvurusunun olumlu sonuçlanmamasının nedenleri'' sorusuna cevap verenlerin sayıları ve cevaplayanlar arasındaki yüzdeleri Tablo 19'da verilmiştir. Buna göre, cinsiyet hakkındaki negatif düşünceler seçeneği en fazla (%28.6) Yıldız Teknik Üniversitesi kadın katılımcıları tarafından neden olarak gösterilirken, diğer tüm üniversitelerdeki erkek katılımcılar tarafından seçilmemiştir. Ankara ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitelerinde bir kadın katılımcı, İTÜ ve Kocaeli Üniversitelerinde ise iki kadın katılımcı cinsiyet hakkındaki negatif düşünceler seçeneğini neden olarak göstermişlerdir. 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 -Yıldız Teknik, Akdeniz, Çanakkale Onsekiz Mart, İstanbul Teknik ve Kocaeli- kadın katılımcılar açısından daha yüksek oranda etkili olarak belirtilmiştir.

Tablo 19. Yükseltme Başvurusu Olumlu Sonuçlanmadı ise 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 (%37.5)	2 (%20)	7 (%26.9)	1 (%9.1)	10 (%71.4)

6.1.8. YÜKSELTME VEYA KADRO IÇIN BAŞVURMAMA NEDENLERI (13. SORU)

Yükseltme veya kadro için başvurmama nedenleri olarak katılımcıların verdiği cevapların sayıları ve cevaplayanlar arasındaki yüzdeleri Tablo 20'de verilmiştir. **Buna göre üniversiteleri çoğunluğunda - Akdeniz, Çanakkale Onsekiz Mart, İstanbul Teknik, Karadeniz Teknik ve Kocaeli kendilerini daha kıdemli bir pozisyona başvurmak için hazır hissetmeyen kadın katılımcı oranı erkek katılımcı oranına göre daha yüksektir.** Başvurmayanlardan, yükseltilme prosedürlerinin açık ve net olmadığını düşünenler arasında Karadeniz Teknik ve Yıldız Teknik Üniversiteleri'nde kadınların,,diğer üniversitelerde erkek katılımcıların oranı fazlalık göstermektedir. Kocaeli ve Yıldız Teknik Üniversitelerindeki kadınlar zaten kıdemli bir pozisyonda olduklarını düşünmektedirler.

Tablo 20. 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)
Yükseltilme 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)
Yükseltilme 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)

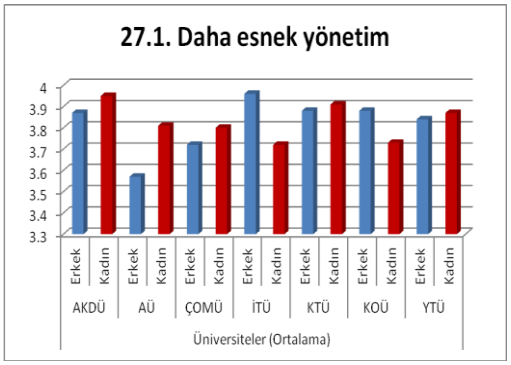
6.1.9. ARAŞTIRMA PROJELERİNİN FİNANSAL KAYNAK VE BAŞARI ETKENLERİ (27. SORU)[19]

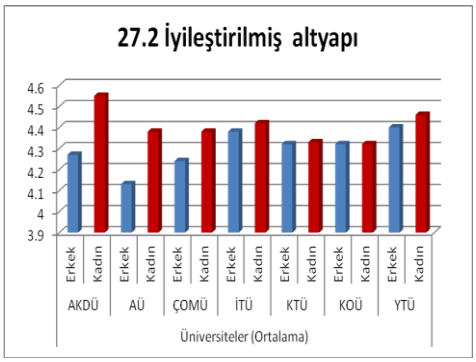
Araştırma projelerine başvuranların finansal kaynaklarını artıran etkenler üniversiteler bazında cinsiyete göre Tablo 21 ve Şekil 24'de verilmiştir. Buna göre, daha esnek yönetim seçeneği, İstanbul Teknik ve Kocaeli Üniversiteleri erkek katılımcıları, diğer üniversitelerin ise kadın katılımcıları için 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 Üniversitesinde 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.

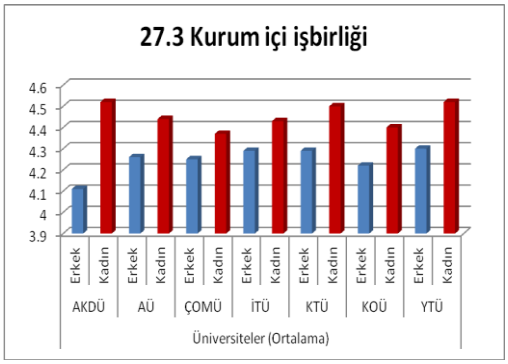
Şekil 24. Araştırma Projelerinin Finansal Kaynak ve Başarı Etkenleri (S.27)[20]

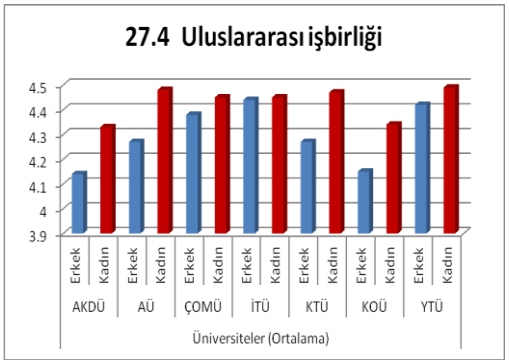
Araştırma Bütçesini Artıran Etkenler	Üniversiteler (Ortalama)													
	AKDÜ		AÜ		ÇOMÜ		İTÜ		KTÜ		KOÜ		YTÜ	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
27.1. Daha esnek yönetim	3.87	3.95	3.57	3.81	3.72	3.8	3.96	3.72	3.88	3.91	3.88	3.73	3.84	3.87
27.2 İyileştirilmiş altyapı	4.27	4.55	4.13	4.38	4.24	4.38	4.38	4.42	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

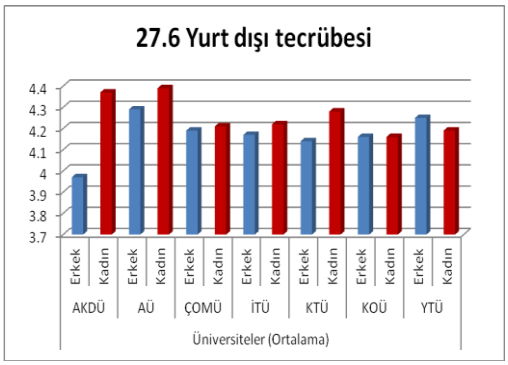
[19] Ankete verilen cevaplar, çok etkili değil 2, çok etkili 5 puan ile değerlendirilmiştir.
[20] Ankete verilen cevaplar, çok etkili değil 2, çok etkili 5 puan ile değerlendirilmiştir.

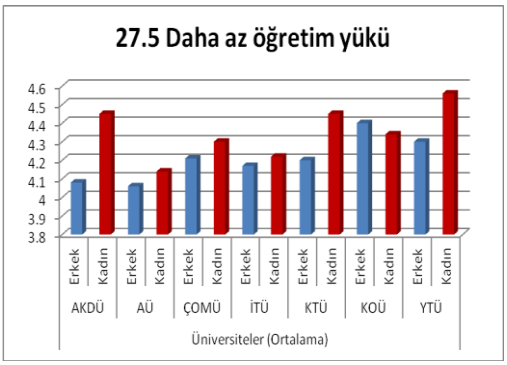

27.1. Daha esnek yönetim
4
3.9
3.8
3.7
3.6
3.5
3.4
3.3
Erkek
Kadın
AKDÜ
AÜ
ÇOMÜ
İTÜ
KTÜ
KOÜ
YTÜ
Üniversiteler (Ortalama)

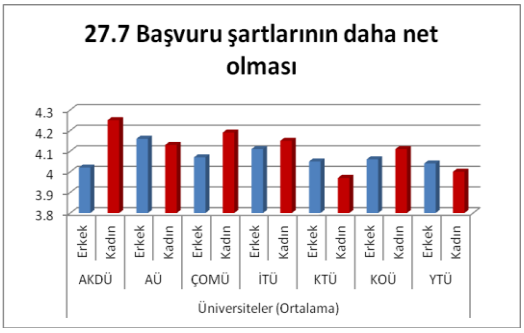

27.2 İyileştirilmiş altyapı
4.6
4.5
4.4
4.3
4.2
4.1
4
3.9
Erkek
Kadın
AKDÜ
AÜ
ÇOMÜ
İTÜ
KTÜ
KOÜ
YTÜ
Üniversiteler (Ortalama)


27.3 Kurum içi işbirliği
4.6
4.5
4.4
4.3
4.2
4.1
4
3.9
Erkek
Kadın
AKDÜ
AÜ
ÇOMÜ
İTÜ
KTÜ
KOÜ
YTÜ
Üniversiteler (Ortalama)


27.4 Uluslararası işbirliği
4.5
4.4
4.3
4.2
4.1
4
3.9
Erkek
Kadın
AKDÜ
AÜ
ÇOMÜ
İTÜ
KTÜ
KOÜ
YTÜ
Üniversiteler (Ortalama)


27.6 Yurt dışı tecrübesi
4.4
4.3
4.2
4.1
4
3.9
3.8
3.7
Erkek
Kadın
AKDÜ
AÜ
ÇOMÜ
İTÜ
KTÜ
KOÜ
YTÜ
Üniversiteler (Ortalama)


27.5 Daha az öğretim yükü
4.6
4.5
4.4
4.3
4.2
4.1
4
3.9
3.8
Erkek
Kadın
AKDÜ
AÜ
ÇOMÜ
İTÜ
KTÜ
KOÜ
YTÜ
Üniversiteler (Ortalama)


27.7 Başvuru şartlarının daha net olması
4.3
4.2
4.1
4
3.9
3.8
Erkek
Kadın
AKDÜ
AÜ
ÇOMÜ
İTÜ
KTÜ
KOÜ
YTÜ
Üniversiteler (Ortalama)

6.2 YÜZ YÜZE GÖRÜŞMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

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 görüşmeler 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.

6.2.1 KARİYER GELİŞİMİ

Görüşmelere katılan kadın ve erkek akademisyenlerin meslek seçimlerindeki motivasyon kaynaklarına bakıldığında, **rol modelleri olarak** çoğunlukla **hocalarından ya da ailelerinden etkilendikleri** görülmektedir (113 kişiden 84'u). 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 ağırlıkla 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. 4 üniversitedeki (YTÜ,

İTÜ, KTÜ, ÇÖMÜ) sonuçlara göre; kadın akademisyenlerin meslek seçimindeki motivasyonlarını ağırlıkla aile bireyleri ve rol modeller oluştururken, erkek akademisyenler benzer oranda merak ve mesleki ilgiyi işaret etmişlerdir. Akdeniz Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi'nin gerçekleştirdiği yüz yüze görüşmelerde çıkan sonuç biraz farklıdır; 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 güçlüklere 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 ağırlıkla askerlik, akademik yükselme ve dil sorunları olduğunu belirtmişlerdir. Ancak kadın ve erkek akademisyenlerin karşılaştığı kesinti ve güçlüklere 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 karşılaştığını 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 karşılaştığını 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, ağırlıkla aile/meslektaş desteği, 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 Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi'nde kadın akademisyenler ağırlıkla, 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.

6.2.2 KONUM/İŞ MEMNUNİYETİ

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 konumlarda 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(a)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 konumlarından 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 yüklenilen 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 kapsamasından 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 sevdiklerini, 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 doyumu 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 bulundukları konum ve mesleklerine ilişkin memnuniyetlerini ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde görüşme yapılan akademisyenlerin yarısından fazlası mesleki konumlarından 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 konumlarının 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 tanımlıyor. 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.

6.2.3 KAYNAKLARA ERİŞİM

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 belirtilmektedirler.

Kaynak sorunlarıyla ilgili olarak Yıldız Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesinde 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:

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

olarak sıralanmaktadır.

6.2.4 YAYINLAR

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:

- Öğretim yükünün fazlalığı
- Zamansızlık

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

Görüşülen kadın akademisyenler açısından yayın yapma konusundaki güçlüklerin başında öğretim yükünün fazlalığı, ardından zamansızlık ve idari sorumluklar 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 tekrarlaması ve nitelikten çok niceliğe odaklanılması sorun olarak belirtilmektedir.

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

6.2.5. İŞ VE YAŞAM DENGESİ

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 meslekten 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 ve temizlik, 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 ağırlıkla kadın akademisyenlerdir.

Görüşülen kadınların çoğunluğu çocuk sahibi oldukları zaman sorumluluğun arttığı, eşleri bir şekilde destek olmaya çalışsa da sorumluluğun ağırlıkla 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 sorumluluklar, 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 merkez de 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, ağılıkla, alışveriş, tamirat fatura ödeme, çocukların okula bırakılması gibi sorumlukları 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 meslekten 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.

6.2.6 KRİTİK 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 etmektedirler.

Cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalan kadın akademisyenler buna örnek olarak kadınların projelerde, ekip içerisinde yer almalarının teşvik edilmesine karşılık yönetici konumlarında yer almalarının engellenmesini, ekonomik getirisi olan işlerin erkeklere 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, 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 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 /normlar nedeniyle hareket imkânlarının kısıtlanması, erkek egemen (ataerkil) yapı içerisinde kadınların dönem dönem iletişim kurmakta zorlanmaları, yöneticilik konumlarına geçişleriyle ilgili sorunlar, ekonomik getirisi olan işlerin erkeklere 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" hala erkeklerin sorumluluğunda olması, bu durumun da erkekler üzerinde ayrı bir stres ve baskı oluşturmasıdır. Erkek egemen toplumlardaki kadın ve erkek toplumsal cinsiyet rolleri tanımlamalarını görüşmelere yansıtan bu yaklaşım, cinsiyet önyargılarının. akademik düzeyde bile süregeldiğini işaretlemektedir.

6.2.7 MÜKEMMELLİK ÖLÇÜTLERİ

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/öğretimcilik 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 kriterlerini öne çıkmaktadır.

Akademisyenler tarafından bu konuda belirtilen özellikler aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:

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

7. SONUÇLAR

7. SONUÇLAR

İstanbul Teknik Üniversitesi'nin koordinatörlüğünde, bilim, mühendislik ve teknoloji alanında güçlü potansiyeli olan 7 üniversite ile gerçekleştirilen projemiz 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 yaralanabilmede, hareketlilik ve ev-akademik yaşam dengesindeki ayrışmalar konusunda önemli bulgulara ulaşmıştır. İstatistiklerden elde edilen bulgular, üniversitelerin toplam kadın öğrenci sayılarındaki farklılaşmaların bölgesel farklılıklardan ziyade akademik alanlara yönelimden kaynaklandığımı 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 fakültelere 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 üyesi oranlarının disiplinlere göre dağılımı kadın öğrenci oranlarının fakültelere 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. 7 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 engelinin en fazla olduğu üniversite ise ÇOMÜ'dür.

Bu araştırmaya göre Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversiteleri AB ortalamasının gerisinde kalırken, İTÜ, Ankara Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi gibi büyük kent ve de sınai 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. Inşaat mühendisliği alanında İTÜ'deki kadın oranları % 35'e ulaşmıştır. Buna karşılık hem İTÜ gibi İstanbul'da yer alan hem de İTÜ gibi yüz yılı aşkın bir zamandır eğitim veren bir üniversite olan YTÜ'nün mühendislik dallarında kadın oranları, İTÜ'nün epey gerisindedir. İTÜ ve YTÜ ayni şehirde yer alan, benzer disiplinlere odaklanmış üniversiteler olup, Türkiye'nin en köklü eğitim kurumlarındadır. İnşaat mühendisliği alanında bahsi geçen farklılık ise ITÜ ve YTÜ'nün farklı başlangıç noktalarına sahip olmaları ve eğitim-öğretim hayatlarına farklı kurgu ve amaçlarla başlamış olmalarıdır.

Türkiye'deki akademik yükseltme süreçlerindeki göreli olumluluk, karar alma ve yönetici konumlarına yansımamaktadır. Üniversitelerin tümünde yönetim kademelerinde kadın temsili düşük olduğu gibi son yıllarda önemi düşüşler yaşanmıştır. Yükseköğretim alanındaki üst düzey kadın yöneticilerin oranı, AB ülkelerinde %15,5 iken Türkiye'de %5,5 düzeylerindedir. Son yıllarda üniversite bünyesinde kadın yöneticilerin sayısının artmış olmasına ve araştırma kapsamında görüşülen akademisyenler 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 hala 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.

Araştırma kapsamındaki üniversitelerde de üst yöneticiliklerdeki kadın oranları son derece düşüktür. 7 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. İstanbul Teknik Üniversitesi (1996-2004) ve Ankara Üniversitelerinim önceki dönemlerinde de seçimle gelen kadın rektörler üniversite yönetiminde görev almışlardır. Rektörlük düzeyindeki kadın akademisyenlerin varlığı, diğer yönetim kademelerinde de kadın temsilinin artmasını sağlamaktadır. Ankara Üniversitesi'nde 2008'den bu yana 3, İTÜ'de 1992'den beri 6, KÜ'de 6, 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 KTÜ 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 göreli 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 temsilinin düşüşüdür. 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, Akdeniz Üniversitesi'nde %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, Akdeniz Üniversitesi'nde 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 akademiyadaki 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 negatif 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, akademide 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 hala erkek egemen toplum yapısının şekillendirdiği toplumsal cinsiyet rollerinin kıskacında bulunduğunu göstermektedir. Kadın ve erkek akademisyenler için mükemmel bilim insanı tanımındaki farklılaşma, kadına geleneksel olarak atfedilen "anaç", "öğretmen", "titiz" olma özelliklerinin, toplumsal cinsiyet rollerinin hala 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 aile ve iş yaşamı dengesinin, özellikle kadın akademisyenler için ciddi bir sorun olmayı sürdürmekte oluşudur. Kadınlar için kariyerdeki kesinti genel olarak doğum nedeniyledir ve ebeveyn izni kavramı ve uygulaması yerleşmeden çözümlenmesi 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 kırılgan 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 6 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 konumlara 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 katılımda 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 Türkiye akademiasında eşitlikçi tablonun derinlerinde yatan eşitsiz örüntülere ve kadınların bu engel ve eşitsizliklerle baş etme süreçlerindeki kaygı ve gerilimlere 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 Üniversitesinde 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, projemize 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. ÖNERİLER

8. ÖNERİLER

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

- **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.

- **Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağının 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.

- **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 özümsenmesi açısından dirimsel önemi vardır. Üniversitelerde yukarıda özetlenen yapısal değişimin gerçekleşmesi için gerekli mekanizmaları oluşturulması, toplumsal cinsiyet eylem planının hazırlanması, izlenmesi ve yönetilmesi içim başarıya ulaşabilmek için büyük önem taşımaktadır.

- **Üniversitelerde iş yaşam dengesinin iyileştirilmesi:**

Çocuk ve yaşlı bakımının iş- yaşam dengesi bakımdan 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.

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

Araştırmamızda baskı, yıldırı ve/veya kişinin aleyhine başkalarının kayrılmasının 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.

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

Liyakata dayalı atama ve yükseltme süreçlerinin garanti altına alınması, bı 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.

- **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 İLİŞKİLİ YAYINLAR:

Acar, F. 1991. “Women in Academic Science Careers in Turkey” 1991, Women in Science Token Women or Gender Equality, (Ed. By Veronica Stolte-Heiskanen), New York: St Martin’s Press, 147-171.

Acar, F. 1996. “Türkiye’de Kadın Akademisyenler: Tarihsel Evrim ve Bugünkü Durum”, Akademik Yaşamda Kadın, (Editör Dr. Hasan Coşkun), Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi N0. 9, 75-87.

Acar, F. 1998. "Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Türkiye Iş Bankası ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 313-321.
Acar, F. 2003. “Türkiye'de Kadın ve Bilim” Bilim ve Teknik, Mayıs 1997, Sayı. 354, s.50, http://www.biltek.tubitak.gov.tr/dergi/97/mayis/kadin1.html.

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

Adak, N.; Cömertler, N. 2005. “Türkiye'de Akademide ve Akademik Yönetimde Kadınlar”, Sosyoloji Arastirmaları Dergisi, vol. 8, no. 2, 5-22.

Akoğlu, A. 1997, “Astrofizikte Öncü Bir Bilim Kadını Dilhan Eryurt”, Bilim ve Teknik, no.360, pp. 74-80.

Alparslan, D. 1997. “Gender and cyberspace: A study on the participation of women in computer mediated communications”, Middle East Technical University, Social Sciences İnstitute, Department Gender and Women’s Studies, Ankara.

Arat, Z. 1998, “Educating the Daughters of the Republic’ in Deconstructing Images of ‘The Turkish Women”, St. Martin Press, New York, pp.157-180)

Aslantaş, E. 2006. “Orman mühendislerinin cinsiyet algısı ve ormancılık örgütünde cinsiyet ayrımcılığı”, Ankara University, Graduate School of Natural and Applied Sciences, Ankara.

Atasu, E. 1996. “Türkiye’de Tıp Bilimlerinde Kadınların Özgül Durumları” *Akademik Yaşamda Kadın/Frau in der akademischen welt*, H.Çoşkun (ed.) Türk- Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi ,No”9.

Aykaç , E; Bildirici, M; Anafarta, N. 2003. 'Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü", *İktisat, İşletme ve Finans*, vol.18,no.206, pp.92-108

Acar Savran, G. 2009. *Beden Emek Tarih: Diyalektik bir Feminizm için*, Kanat Kitap:10, Pusula Yayıncılık, İstanbul. ISBN: 978-975-8859-10-8.

Arslan, Şengül A. 2000. Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik**,** Ankara: T.C. Devlet Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Aslan, L. 2006. Harvard Business Review. "İş Yaşamında Kadınlar", Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul. ISBN: 975- 6589-69-8.

Aytaç, M. ve Bayram, N. *Çoklu Karşılık Getirme Analizi ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Uygulama*, http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil30.htm

Bakay, G. 2006. Günümüz Kadınlarından Başarı Öyküleri, Remzi Kitapevi, İstanbul. ISBN: 975-14-1108-4.

Barret, M. 1980. Women's Oppression Today Problems in *Marxist Feminist Analysis*. Çeviren: Süer, Ş. 1995. Pencere yayınları, Yayın no: 50, İstanbul, ISBN: 975-7814-34-2.

Barutçugil, İ. 2002. *İş Hayatında Kadın Yönetici*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Bayrakçeken Tüzel, G. 2004. "Being and becoming professional: Work andliberation through women's narratives in Turkey", Middle East Technical University, Graduate School of Social Sciences, Department of Sociology, Ankara.

Binark, M. 1999. "Enformasyon teknolojilerinin toplumsal cinsiyete bağlı kullanımı: Japonya ve Türkiye örneği", Ankara University, Graduate School of Social Sciences, Ankara, TurkeyDeemer, C., ve Fredericks, N. 2003. Dancing on the Glass Ceiling, McGraw-Hill. Çeviren: Özer, S. 2006. Cam Tavan Üstünde Dans, Optimist Yayınları, Yayın No: 24, İstanbul.

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.

Ceyhan, E. 2004. “Bilgisayar Kaygı Düzeyleri Farklı Öğretmen adaylarının Stresle Başa Çıkma Davranışları”. Eğitim ve Bilim, vol. 29, no.132,, pp.15-24

Ciravoğlu, A. 2004. “Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Mimarlar ve Yapılı Çevrede Kadın”, Mimar ,vol.4, no.14, pp.44-46.

Çitçi, O.1979. "Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler", *Türk Toplumunda Kadın*, (Der.) Nermin Abadan-Unat, Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Ankara, s.241-270.

Costas, İlse.1996. “Uluslararası ve Tarihsel Bağlamda Kadınların Üniversite ve Mesleklere Giriş Koşulları”, *Akademik Yaşamda Kadın,* (Editör. Dr. Hasan Coşkun), Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi N0. 9. 103-127.

Coşkun, H. 1996. Akademik Yaşamda Kadın /Frauen in der akademischen Welt, Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi N0. 9 , Ankara.

Demir, B. 2004. ‘Ankara Atatürk Araştırma ve Eğitim Hastahanesi Örneğinde hastane organizasyonu içerisinde hekim-hemşire ilişkisinin çatışma ve güç ilişkileri açısından analizi: sosyo-ekonomik düzeyin, eğitim, cinsiyet ve çalışma süresinin etkileri,’ Hacettepe University, Graduate School of Social Sciences, Ankara, Turkey

Dikmen, N. Maden, D. 2012, "Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örmeği", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 11, Sayı 21 Bahar.

Doğramacı, E. 1993. Atatürk’ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atatürk, Araştırma Merkezi, Ankara, ISBN: 975-16-0553-9.

Durakbaşa, A. 1997. “Klasik teoriler feminizimle karşılaşıyor: Comte’un pozitivizmin ilmihali kitabı üzerine feminist okuma denemesi”, *Toplum ve Bilim*, vol. 75, p.p 134-143.

Eker, M. Anbar, A. Karabıyık, I. 2007. "The Relationship between Demographic Characteristics and Bournout among Academicians in Turkey", *Akademik Araştırmalar Dergisi,* Sayı 34.

Fischer, C, 1987. “Toward a More Complete Understanding of Occupational Sex Discrimination”, *Journal of Economic Issues*. cilt 21. sayı 1. p.113-138.

Er, D. 2008, ‘‘Modern Türkiye’de Kadın Öğretim Üyelerinin Konumuna ve Sorunlarına Sosyolojik Bir Yaklaşım.’’ Yayınlanmamış Doktora Tezi, Elazığ, Fırat Üniversitesi SBE.

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* , c.5, İstanbul.

Ergöl Şule, Güten Koç, Kafiye Eroğlu ve Lale Taşkın. Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt/Volume 2, Sayı/Number 1, Nisan/April 2012; Sayfa/Pages 4349.

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. 2003. She Wins You Win, Gotham Books. Çeviren: Duru, E. 2004. Kadınlar Anacak Birlikte Kazanabilir, Optimist Yayınları, Yayın No: 9, İstanbul. ISBN: 975-6225-08-4.

European Commission, Issues Paper, 2012. “Barriers To Women Employment (Work-Life Balance)”.

Genc Kuzuca, I. 2007. “Türkiye’de tıpta uzmanlık ve akademisyenlik aşamalarında cinsiyetçi yaklaşımlar”, Ankara University, Graduate School of Social Sciences, Ankara, Turkey

Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş. ve Emine Özmete (2004) İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma, İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.

Gümüşoğlu, F. 1998. "Türkiye'nin İlk Kadın Astronomu: Prof. Dr. Nüzhet Gökdoğan", *Bilim ve Ütopya*, vol. Aralık.

Günlük Şenesen, G. 1994. "Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınların Konumu, 1990-1993" in *Akademik Yaşamda Kadın/ Frauen in der akademischen Welt*, Türk Alman Kültür İşleri Kurulu Yayn Dizisi, Ankara, s. 209-243.

Günlük Şenesen, G. 2011. "Üniversite Üst Yönetiminde Kadınların Konumu: Türkiye'de 1990'lardan 2000'lere Ne Değişti?", Makal, A., Toksöz, G. (der.) *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeğinin Durumu*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, s. 403-434.

Hasançebi Demirkan, Ö. 2009, Mimarlık Eğitimi ve Pratiği Bağlamında; Kadın/Erkek Karşıtlığı, *Uluslararası–Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*, 05 – 07 Mart 2009 III. Cilt, 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, vol. 29, pp.110-116.

İlkkaracan, İ.A., "A Book Review: Gender and Society in Turkey: The Impact of Neoliberal Policies, Political Islam and EU Accession", Gender and Development, Vol.21, March 2013, forthcoming.

İlkkaracan, İ.A., "Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Kadın İstihdamı Sorununa Farklı bir Yaklaşım", Türkiye'de Geçmişten Günümüze Kadın Emeği, G. Toksöz ve A. Makal (derl.) içinde, Ankara Üniversitesi Sosyal Politikalar Merkezi, Ankara: 2011.

İlkkaracan, İ.A., "Why so few Women in the Labor Market in Turkey: A Multi-dimensional Analysis", Feminist Economics, Vol. 18 (1), 2012, pp. 1-36.

İlkkaracan, İ.A., "Work-Family Balance and Public Policy: A Cross-country Perspective", Development, Vol. 55 (3), 2012, pp. 325-332.

İlkkaracan, İ.A., Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları (Towards Gender Equality in the Labor Market: Work and Family Life Reconciliation Policies)(derleyen/edited volume), Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği ve İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi, Istanbul, 2010.

İlyasoğlu, A. 1998, ' Pediatride öncü bir kadın, Dr.Gülteki Ağaoğlu: Bir Sözlü Tarih Yaklaşımı, Sağlık Alanında Türk Kadını, İstanbul, pp. 312-317

Kabasakal, H., Boyacıgiller, N., Erden, D. 1994. "Organizational Characteristics As Correlates Of Women In Middlee And Top Management", *Boğaziçi Journal Review of Social Economics and Administrative Studies*, Vol.8 No.1-2. 45-62.

Karaduman, A. 2006. 'Kadın araştırmalarında Yeni Yaklaşımlar II', Kadın Çalışmaları Dergisi, vol.2,no.1,pp.223-246

KSGM, 2009. *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı* 2008-2013. TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

KSGM, 1998. *Cumhuriyetin 75. Yılında Türkiye'de Kadının durumu*. TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara. ISBN: 975-19-2150-3.

Knights, D., Richards, W. 2003. "Sex Discrmination in UK Academia". *Gender Work and Organization*, Vol.10. No.2. March. 213-238.

Köker, E. 1988. "Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yüksek Öğrenim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme", Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Mischau, A. 2001. "Women in Higher Educatıon in Europa-A Statistical Overview", *Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 21. ½. p.20-31.

Moore, D. 1995. “Role Conflict: Not Only for Women? A Comparative Analysis of 5 Nations”, *Journal of Comparative Sociology*, June. Vol.36. İssue. 1/2. p.17-35.

Naymansoy, G. 2010. “Türk Bilim Kadınları ve Bilime Katkıları”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (http://sbe.gantep.edu.tr) 9(1):203-232.

N. E. Kirman, Kadın Akademisyenler, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayın No: 586

Neusel, Ayla. 1996. “Kadınların Bilimsel Kariyerini Belirleyici Bir Faktör Olarak Yüksek Öğretim Sistemi-Türkiye ve Almanya Arasında Bir Karşılaştırma”, *Akademik Yaşamda Kadın*, (Editör. Dr. Hasan Coşkun), Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi No. 9. 37-54.

Oralalp, F.1995. “Cumhuriyetin Gururu Kadın Hekimimiz Kamile Şevki Mutlu” *Bilim ve Teknik*, s. 58-65.

Özkanlı, Ö., Korkmaz, A. 2000. “Kadın Akademisyenler”, Ankara Üniversitesi Siyasal bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın no: 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*, Değişim Yayınları, İstanbul.

Özgüç, N. 1998. *Kadınların Coğrafyası*, Çantay Yayınları, Laleli- İstanbul.

Özbilgin, M., Healy, G. 2004. ‘‘The gendered nature of career development of professors – the case of Turkey’’, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 64, pp. 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, Cilt 32, sayı 144,

Özkanlı, Ö., White, K. 2010. “Gender and leadership in Turkish and Australian universities”, *Equal Opportunities International*, Vol. 28 No. 4, pp. 324-335

Ruivo, B, (1987) “The Intellectual Labour Market in Developed and Developing Countries: Women’s Represantation in Scientific Research”, **Internaional Journal of Science Education**, Vol.9. No.3.

Saglamer,G. 2013. “Leadership in Higher Education with Special Reference to Women Leaders in Academia” in *Decision-makers and Administrators Leadership and Governance Handbook*, suppl. volume 1,Saglamer_V02 Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH.

Sağlamer, 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*, EU, fp6 Project.

Serdaroğlu, U. 2008. ‘Feminist İktisat “Bilim”I sorguluyor!’, Ekonomik Yaklaşım, vol.19,no.66,pp. 1-28.

Sremienska, Renata. 2000. “Women in Academe in Poland:Winners among Losers”. **Higher Education in Europa**, Vol.XXV. No.2. 163-173.

Stein, Ruth H. 1996. “Yükseköğretimde Bilim Kadınları: Demokratik Alman Cumhuriyeti Örneğinden Edinilen Deneyimler-Dönüşüm Sürecinde Ortaya Çıkan Değişiklikler”, *Akademik Yaşamda Kadın*, (Editör Dr. Hasan Coşkun), Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi N0. 9. 138-149

Şenesen, Gülay G. 1994. “Female Participation ın The Turkish University Administration: Econometric and Survey Findings. 1992”, **Boğaziçi Journal Review of Social. Economics and Administrative Studies**, Vol.8. No.1-2. 63-81.

Şenyüz, A. 1999. “Feminen ve Maskulen Mesleklerde Algılanan İş Doyumu ve Stres Düzeylerinin Cinsiyetler Açısından İncelenmesi”, Karadeniz Technical University, Graduate School of Social Sciences, Trabzon, Turkey.

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 Istanbul Technical University*, Istanbul Technical University, October, p. 7-22.

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)- Türkıye Kadın Girişimciler Derneği (KAGiDER), Istanbul.

Tan, M., Sağlamer, G. & Tüzel, B. 2007, ‘Meta -Analysis of gender and science research, country report:Turkey’ EU 7th framework programme.

Tan, M. G. 2007. “Gender Mainstreaming and Education” in *The Debate on Gender Mainstreaming* in Turkey, Heinrich Böll Foundation: İstanbul, 39-45,.

Tan, M. G. 2007. “Women, Education and Development in Turkey”, A.Rabo,M.Carlson,F.Gök (eds.) *Education in ‘Multicultural Societies, Turkish and Swedish Perspectives*, Swedish Research Institute in İstanbul, Transactions vol.18, 107-122.

Tan, M.G. 2000. “Eğitim, Kadın/Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: *Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset* içinde, İstanbul, Lebib Yalkın Yay, s. 23-115.

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, Sayı 33, Ağustos 2012.

Tekeli, Ş. 1989. “Kadınlar Neden Politikada Yoklar?”, *Kaktüs*, Sayı 5.

“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013”, 2008. Ankara.

Toren, Nina, 2001. “Women in Academe: The İsraeli Case”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21. ½. 50-56.

TUİK, 2013. “İstatistiklerle Kadın 2012”. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.

Ural, T.200. “Akademide Kadın Olmak” *Birikim*, vol. 142-143, no.2-3, s.115-121

Yamaner, Güzin. 2006. “Akademide Kadın Çalışmalarının Bugünkü Genel Durumu”, *Kadın Çalışmaları Dergisi*, Cilt 1, sayı:3, s.134-141.

Zengin, B.2000. “İktidar Teknoloji ve Maskülinite”, Yıldız Technical University, Graduate school of social sciences, İstanbul, Turkey.

White, Carol H.1996. “Yapı ve Süreç Almanya ve ABD Karşılaştırması Işığında Kadınların Bilim Alanında İlerlemesinin Koşulları”, *Akademik Yaşamda Kadın*, (Editör Dr. Hasan Coşkun), Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi N0. 9. 65-74.

Web kaynakları

1. *http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil30.htm*
2. *http://www.bulten.gen.tr/HaberDetay.aspx?Baslik=kadin-akademisyenlerin-sayisi-artiyor&ID=7264, 12.11.2012.*
3. http://www.kadınınstatüsü.gov.tr
4. http://www.tuik.gov.tr

EK 1: ÖĞRENCİLERİN FAKÜLTELERE GÖRE DAĞILIMI

EK 1: ÖĞRENCİLERİN FAKÜLTELERE GÖRE DAĞILIMI

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	61,32	4803	3177	7980	60,2%
Diş Hekimliği	452	314	766	59,00	465	327	792	58,7%
Eczacılık F.	483	298	781	61,84	558	336	894	62,4%
Eğitim Bil. F.	1149	715	1864	61,64	1156	653	1809	63,9%
Fen Fakültesi	2021	1267	3288	61,46	2361	1486	3847	61,4%
Hukuk F.	1518	1666	3184	47,67	2526	1817	4343	58,2%
İlahiyat F.	845	506	1351	62,54	1349	691	2040	66,1%
İletişim F.	589	745	1334	44,15	761	866	1627	46,8%
Mühendislik F.	1257	1465	2718	46,24	1516	1612	3128	48,5%
Sağlık Bil. F.	1102	239	1341	82,17	1478	345	1823	81,1%
Siyasal Bil F.	1004	1710	2714	36,99	1227	1955	3182	38,6%
Tıp F.	921	963	1884	48,88	991	1008	1999	49,6%
Veteriner F/	330	665	995	33,16	375	668	1043	36,0%
Ziraat F.	975	1205	2180	44,72	1137	1422	2559	44,4%
Fakülteler T.	**16752**	**14344**	**31096**	**53,87**	**20703**	**16363**	**37066**	**55,9%**
Devlet Konservatuarı	92	79	171	53,80	92	84	176	52,3%
Ev Ekonomisi YO	47	5	52	90,38	14	2	16	87,5%
Beden Eğitimi ve Spor YO	136	335	471	28,87	157	374	531	29,6%
H.F.Adalet Meslek YO	239	366	605	39,50	341	470	811	42,0%
Başkent Meslek YO	47	36	83	56,62	65	54	119	54,6%
Beypazarı Meslek YO	518	382	900	57,55	676	474	1150	58,8%
Sağlık Hizm. Mes.YO	508	258	766	66,31	587	353	940	62,4%
Kalecik Meslek YO	227	140	367	61,85	265	164	429	61,8%
Elmadağ Meslek YO	287	537	824	34,83	382	907	1289	29,6%
Haymana Meslek YO	49	5	54	90,74	150	24	174	86,2%
Nallıhan Meslek YO	-	-	-		21	66	87	24,1%
Gama Meslek YO	-	-	-		2	40	42	4,8%
Meslek Yüksek Okulları Toplamı	1875	1724	3599	52,09	2489	2552	5041	49,4%
Genel Toplam	**18627**	**16068**	**34695**	**53,68**	**23455**	**19375**	**42830**	**54,8%**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

	2010				2012			
Fakülteler	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Biga İkt. İdari Bilimler	2385	1721	4106	58.1	2858	2041	4899	58.3
Deniz Bilimleri Tekn.	145	310	455	31.9	93	213	306	30.4
Eğitim Fakültesi	2654	1394	4048	65.6	2878	1620	4498	64
Fen Edebiyat	2430	1799	4229	57.5	2478	1857	4335	57.2
Güzel Sanatlar	308	264	572	53.8	381	320	701	54.4
İlahiyat	180	116	296	60.8	509	297	806	63.2
Mühendislik-Mimarlık	446	637	1083	41.2	598	816	1414	42.3
Tıp	119	157	276	43.1	193	192	385	50.1
Ziraat	352	577	929	37.9	369	757	1126	32.8
Fakülteler Toplam	**9019**	**6975**	**15994**	**56,4**	**10357**	**8113**	**18470**	**56,1**
Yüksek Lisans	675	618	1293	52,2	779	800	1579	49.3
Doktora	109	136	245	44,5	133	194	327	40.7
Enstitüler Toplam	**784**	**754**	**1538**	**51,0**	**1325**	**1499**	**2824**	**46.9**

İstanbul Teknik Üniversitesi

	2010				2012			
Fakülteler	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

	2010				2012			
Fakülteler	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

	2010				2012			
Fakülteler	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

	2010				2012			
Fakülteler	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: ÖĞRETİM ÜYELERİNİN FAKÜLTELERE GÖRE DAĞILIMI

EK 2: ÖĞRETİM ÜYELERİNİN FAKÜLTELERE GÖRE DAĞILIMI

Akdeniz Üniversitesi

	2010				**2012**			
Fakülteler	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

	2010				**2012**			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Dil ve Tarih Coğrafya F.	144	145	289	49,82	148	149	297	49,83
Diş Hekimliği	86	65	151	56,95	80	53	133	60,15
Eczacılık Fakültesi	85	31	116	73,27	89	28	117	76,07
Eğitim Bilimleri Fak.	80	42	122	65,57	82	44	126	65,08
Fen Fak.	104	105	209	49,76	106	99	205	51,71
Hukuk Fak.	47	64	108	43,51	52	60	112	46,43
İlahiyat Fakültesi	18	87	105	17,14	19	92	111	17,1
İletişim Fakültesi	39	24	63	61,90	43	26	69	62,32
Mühendislik Fakültesi	68	128	196	34,69	65	122	187	34,76
Sağlık Bilimleri Fak.	47	8	55	85,45	50	7	57	87,72
Siyasal Bilgiler Fakültesi	66	94	160	41,25	76	96	172	44,19
Tıp Fakültesi	471	490	961	49,01	475	473	948	50,11
Veteriner Fakültesi	47	101	148	31,75	48	101	149	32,21
Ziraat Fakültesi	84	146	230	36,52	85	147	232	36,64
Toplam	1386	1530	2916	47,53	1418	1497	2915	48,64

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

	2010				2012			
Fakülteler	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Eğitim F.	24	21	45	53,3	15	15	30	50
Fen-Edeb. F.	5	3	8	62,5	6	4	10	60
Biga İİBF	3	0	3	100,0	3	0	3	100
Güzel Sanat. F.	13	7	20	65,0	12	6	18	66,7
Müh. Mim F.	2	6	8	25,0	3	7	10	30
İlahiyat F.	0	1	1	0,0	0	5	5	0
Su Ürünleri F.	1	0	1	100,0	1	0	1	100
Toplam	48	38	86	55,8	40	37	77	51,9

İstanbul Teknik Üniversitesi

	1994/1995				1999/2000				2004/2005				2010				2012			
Fakülteler	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%K	K	E	T	%
Fen-Edebiyat	78	103	181	43	95	112	207	46	123	120	243	51	154	135	289	53	148	127	275	5
Bilgisayar ve Bilişim	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	0	14	26	40	3
İnşaat	74	249	323	23	79	202	281	28	69	180	249	28	90	184	274	33	95	175	270	3
Mimarlık	103	100	203	51	118	104	222	53	130	80	210	62	140	83	223	63	142	70	212	6
Makine	18	136	154	12	25	146	171	15	26	127	153	17	20	129	149	13	18	119	137	1
Elektrik-Elektronik	29	94	123	24	46	128	174	26	49	118	167	29	62	138	200	31	45	109	154	2
İşletme	20	61	81	25	28	55	83	34	34	58	92	37	51	57	108	47	49	50	99	4
Kimya-Metalurji	39	69	108	36	49	76	125	39	59	67	126	47	62	72	134	46	55	66	121	4
Maden	15	98	113	13	22	112	134	16	27	94	121	22	43	98	141	30	40	93	133	3
Gemi İnş. ve Deniz B.	12	59	71	17	8	55	63	13	10	40	50	20	14	43	57	25	11	41	52	2
Denizcilik	30	41	71	42	16	31	47	34	12	31	43	28	12	37	49	24	9	24	33	2
Uçak ve Uzay Bilim	7	54	61	11	10	54	64	16	14	44	58	24	29	52	81	36	29	47	76	3
Tekstil Tek ve Tas.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29	10	39	74	26	9	35	7
Konservatuar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28	39	67	42	26	32	58	4
Toplam (enstitülerle birlikte)	**434**	**1078**	**1512**	**29**	**507**	**1093**	**1600**	**32**	**590**	**1017**	**1607**	**37**	**734**	**1077**	**1811**	**41**	**764**	**1057**	**1821**	**4**

Karadeniz Teknik Üniversitesi

	2010				**2012**			
Fakülteler	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Tıp	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

	1992				1997				2002				2007				2012			
BİRİMLER	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 Konservatuarı													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 Denizcilik 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
Arslanbey MYO									4	6	10	40	8	10	18	44	12	6	18	67
İzmit MYO									2	2	4	50	3	4	7	43	4	6	10	40
Kartepe MYO																	1	2	3	33
Yahyakaptan 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.çiftlik Nuh Çim.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 Bed.Eğ.S.YO.													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												
Tavşancıl 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

	2010				2012			
Fakülteler	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

EK 3: KARAR VERİCİ DÜZEYLERDE KADIN AKADEMİSYEN ORANLARI

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
Üniv. Senatosu	7	43	50	14	10	54	64	15

Ankara Üniversitesi

	2010				2013			
	K	E	T	K (%)	K	E	T	K (%)
Dekan	11	3	14	21,42	11	4	15	26,66
Dekan Yard.	24	8	32	25	22	7	29	24,13
Bölüm Başk.	67	29	96	30,2	66	34	100	34
Rektör	1	0	1	-	1	0	1	-
Rektör. Yard.	1	2	3	75	3	1	4	25
Danışmanlar	8	11	19	57,89	12	9	21	42
Senato Üyeleri	40	12	52	23,07	43	15	58	25
Ünv. Yön. Kur.	15	6	21	28,57	17	5	22	22
Genel Sekreter	1	0	1	-	0	1	1	100
Toplam	58	20	78	25,64	76	31	107	28

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

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

Karadeniz Teknik Üniversitesi

	2010				**2012**			
	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. Yönetim Kurulu	2	21	23	9	1	24	25	4
Üniv. Senatosu	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
Uni. Yön. K.	2	17	19	11	4	14	18	22	3	16	19	16	7	13	20	35	7	25	32	22
Üniv. Sen.	2	29	31	6	5	28	33	15	7	28	35	20	11	31	42	26	12	32	44	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.	-	3	-	-	0	3	3	0	0	3	3	0	1	2	3	33	1	2	3	33	1	2	3	33
Rektör	-	1	-	-	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
Üniv. Sen.	2	17	19	11	1	22	23	4	6	30	36	17	9	35	44	20	12	41	53	23	9	39	48	19

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. K.	1	19	20	5	2	13	15	13
Üniv. Senatosu	3	25	28	11	4	27	31	13
Toplam	**132**	**275**	**407**	**32**	**100**	**322**	**422**	**24**

EK 5: ANKET SORULARI

Pozisyon ve İş durumu

1. Yüksek Öğretim Kurumu

Akdeniz Üniversitesi
Ankara Üniversitesi
Dokuz Eylül Üniversitesi
İstanbul Teknik Üniversitesi
Karadeniz Teknik Üniversitesi
Kocaeli Üniversitesi
Çanakale Onsekiz Mart Üniversitesi
Ortadoğu Teknik Üniversitesi
Yıldız Teknik Üniversitesi

2. Statü

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

Lisans
Yüksek Lisans
Doktora
Tıpta uzmanlık

4. En yüksek akademik derecenin alındığı alan

Doğa Bilimleri
Mühendislik
Sosyal Bilimler
Tıp
Diğer (Belirtiniz)

5. Mezuniyet yılı

6. Toplam eğitim süresi (Lisanstan itibaren ve verilen aralar dahil)

7. Çalıştığınız üniversite ile ilgili sorular

7.1 Ne kadar zamandır çalışmaktasınız?

7.2 Şimdiye kadar kaç kurumda çalıştınız? şu an çalışılan yer dahil

8. İstihdam durumunuz

Tam zamanlı (Sözleşmeli)
Yarı zamanlı (Sözleşmeli)
Tam zamanlı (Daimi)
Yarı zamanlı (Daimi)
Öğrenci statüsünde (Geçici)

9. Sözleşmeli olarak çalışıyorsanız, sözleşme süreniz kaç aydır?

10 Kadrolu bir pozisyona kaç defa başvurdunuz?

10.1. Kendi kurumunuzda

10.2 Başka bir kurumda

Hiç=0

11. Son 36 ayda akademik yükseltme için resmi bir başvuruda bulundunuz mu?

Evet başvurdum, başarılı oldum
Evet başvurdum, başarılı olamadım
Evet başvurdum, süreç devam ediyor
Hayır

12. Yükseltme başvurunuz olumlu sonuçlanmadı ise buna hangi etkenler neden olabilir?

12.1 Mülakatta yetersiz olmam, Evet Hayır

12.2 Cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış, olumsuz fikirlerin bulunması Evet Hayır

12.3 Öğretim deneyimimin jüri tarafından yeterli bulunmaması Evet Hayır

12.4 Araştırma deneyimimin jüri tarafından yeterli bulunmaması Evet Hayır

12.5 Yönetsel etkinliklerimin jüri tarafından yeterli bulunmaması Evet Hayır

12.6 Akademik danışmanlık deneyimimin yeterli bulunmaması Evet Hayır

12.7 Akademik ortamda karşılaştığım baskı, yıldırı, psikolojik şiddet ve/veya aleyhime başkalarının kayırılması Evet Hayır

Yükseltilme veya kadro başvurusunda bulunmayanların yanıtlayacağı sorular

13. Yükseltme veya kadro için başvurmamanızı etkileyen sebepler nelerdir?

13.1 Şu anki konumundan memnunum ○ Evet ○ Hayır

13.2 Daha kıdemli bir pozisyona başvurmak için kendimi hazır hissetmedim ○ Evet ○ Hayır

13.3 Kıdemli personelden destek alamadım ○ Evet ○ Hayır

13.4 Hayatta yapmak istediğim diğer şeylere az zaman kalacak olması ○ Evet ○ Hayır

13.5 Yükseltilme prosedürlerinin yeterince açık olmayışı ○ Evet ○ Hayır

13.6 Yükseltilme sürecinin karmaşık yapısı ○ Evet ○ Hayır

13.7 Zaten kıdemli pozisyondayım ○ Evet ○ Hayır

14. İş zamanınızın ortalama ne kadarını yönetim etkinlikleri oluşturuyor?

Çalışma saatlerimin
% 25'inden daha azını
% 50'sini
% 75'ini
% 100'ünü
% 100'ün üzerine ekstra zamanınımı alıyor

Akademik çalışmalar ve kariyer

Aşağıdaki 4 soru sadece doktora öğrencileri tarafından yanıtlanacaktır.

15. Burs alıyor musunuz? ○ Evet ○ Hayır

16. Eğer burs alıyorsanız, kaç aydır alıyorsunuz?

17. Danışmanınızdan ihtiyaç duyduğunuz tavsiye ve desteği alabiliyor musunuz? ○ Evet ○ Hayır

18. 5 yıldan sonraki geleceğinizi araştırmacı olarak görüyor musunuz? ○ Evet ○ Hayır

Çalışma süresi ve kariyer kesintileri

19. Şimdiye kadar kariyerinize kaç defa ara verdiniz (doktora çalışmaları dahil)? _____ Hiç:0

20. Kariyerinizde verdiğiniz araları topladığınızda kaç aya denk geliyor? _____

21. Kariyerinize ara vermeniz mesleki gelişiminizi etkiledi mi? _____

Evet, olumlu etkiledi
Evet, olumsuz etkiledi
Hayır
GD=Geçerli değil

22. Akademik ortam esnekliğinin hangi yönlerini deneyimlediniz?

22.1 İzin alma olasılığı	○ Hiçbir zaman	○ Bazen	○ Çoğu zaman
22.2 Esnek çalışma saatleri	○ Hiçbir zaman	○ Bazen	○ Çoğu zaman
22.3 Evden çalışabilme	○ Hiçbir zaman	○ Bazen	○ Çoğu zaman
22.4 Meslektaşlardan yalıtılma duygusu	○ Hiçbir zaman	○ Bazen	○ Çoğu zaman
22.5 Aileden ayrı olma duygusu	○ Hiçbir zaman	○ Bazen	○ Çoğu zaman

İş Doyumu

23. Altyapıdan memnun musunuz? _____

Hiç memnun değilim
Memnun değilim
Memnunum
Çok memnunum
GD:Geçerli Değil

24. Akademik yönderlikten (mentoring) memnun musunuz?

Hiç memnun değilim
Memnun değilim
Memnunum
Çok memnunum
GD:Geçerli Değil

25. Araştırmaya ayrılan zamandan memnun musunuz?

Hiç memnun değilim
Memnun değilim
Memnunum
Çok memnunum
GD:Geçerli Değil

26. Finansal kaynaklardan memnun musunuz?

Hiç memnun değilim
Memnun değilim
Memnunum
Çok memnunum
GD:Geçerli Değil

Finansal kaynak ve başarı etkenleri

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

27.1 Daha esnek yönetim

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

27.2 İyileştirilmiş altyapı

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

27.3 Kurum içi işbirliği

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

27.4 Uluslararası işbirliği

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

27.5 Daha az öğretim yükü

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

27.6 Yurt dışı tecrübesi

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

27.7 Daha anlaşılır / açık başvuru koşulları

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

28. Ulusal projelere katılım

28.1 Şu an ulusal bir projenin yürütücüsü müsünüz?

Evet Hayır

28.2 Ulusal bir projede görev yapmakta mısınız? ○ Evet ○ Hayır

28.3 Ulusal proje başvurusu yaptığınız oldu mu? ○ Evet ○ Hayır

28.4 Başvurduğunuz proje kabul edildi mi? ○ Evet ○ Hayır

28.5. Tamamlanmış herhangi bir projeye katıldınız mı? ○ Evet ○ Hayır

29. Uluslararası projelere katılım

29.1 Şu an uluslararası bir projenin yürütücüsü müsünüz? ○ Evet ○ Hayır

29.2 Uluslararası bir projede görev yapmakta mısınız? ○ Evet ○ Hayır

29.3 Uluslararası proje başvurusu yaptığınız oldu mu? ○ Evet ○ Hayır

29.4 Başvurduğunuz proje kabul edildi mi? ○ Evet ○ Hayır

29.5. Tamamlanmış herhangi bir projeye katıldınız mı? ○ Evet ○ Hayır

30. Size göre, bilimsel çalışmada başarılı olmaya yarayan etkenler nelerdir?

30.1 Yetenek

- Çok önemli
- Önemli
- Fark etmez
- Önemli değil
- İlgisi yok

30.2 Azim, çalışkanlık

- Çok önemli
- Önemli
- Fark etmez
- Önemli değil
- İlgisi yok

30.3 Destekleyici aile ortamı

Çok önemli
Önemli
Fark etmez
Önemli değil
İlgisi yok

30.4 Destekleyici mali koşullar

Çok önemli
Önemli
Fark etmez
Önemli değil
İlgisi yok

30.5 İkamet edilen yer

Çok önemli
Önemli
Fark etmez
Önemli değil
İlgisi yok

30.6 Uzmanlaşmış, destekleyici üniversite ortamı

Çok önemli
Önemli
Fark etmez
Önemli değil
İlgisi yok

30.7 Ulusal/uluslararası bilim politikalarından haberdar olma

Çok önemli
Önemli
Fark etmez
Önemli değil
İlgisi yok

30.8 Talih, şans

Çok önemli
Önemli
Fark etmez
Önemli değil
İlgisi yok

30.9 Danışmanımın yetkinliği

Çok önemli
Önemli
Fark etmez
Önemli değil
İlgisi yok

30.10 Güçlü sosyal ağlar /ilişkiler

Çok önemli
Önemli
Fark etmez
Önemli değil
İlgisi yok

30.11 Güçlü bir akademik çevre ile bağlantılarımın olması

Çok önemli
Önemli
Fark etmez
Önemli değil
İlgisi yok

31. Son 3 yılda kaç Y.Lis. öğrencisine danışmalık yaptınız?

Geçerli değil

32. Son 3 yılda kaç tıpta uzmanlık öğrencisine danışmanlık yaptınız?

Geçerli değil

33. Son 3 yılda kaç doktora öğrencisine danışmanlık yaptınız?

Geçerli değil

34. Son 3 yılda yazılmış kaç makaleniz var?

35. Son 3 yılda kaç makale değerlendirmesi yaptınız?

Geçerli değil

36. Son 3 yılda kaç toplantı bildirisi sundunuz?

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi

37. Akademik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğine değinen ölçütlerin yararlılığına dair görüşünüz

37.1 Toplumsal cinsiyet farkındalığını artıran programlar

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

37.2 Sadece bir cinsiyete (kadınlara) özgü sosyal ağlar

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

37.3 Sadece bir cinsiyete (kadınlara) özgü nakdi yardımlar

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

37.4 Esnek iş uygulamalarının gelişmesi

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

37.5 Çocuk bakımı olanaklarının gelişmesi

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

37.6 Kurumsal yönderlik (mentoring) düzenlemeleri

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

37.7 Toplumsal cinsiyet kotaları

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

37.8 İç iş yükünde daha fazla saydamlık

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

37.9 Kaynak tahsisi konusunda daha fazla saydamlık

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

Çok etkili değil
Etkili değil
Etkili
Çok etkili
GD=Geçerli değil

Kişisel Bilgi

38. Cinsiyetiniz

Erkek Kadın

39. Yaşınız

40. Medeni haliniz

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?

Evet Hayır

Cevabınız evet ise,

43. Sizinle birlikte yaşayan kaç çocuğunuz var?

44. Kaç çocuğunuz 3 yaşın altında?

45. Evinizde 3-7 yaş arası kaç çocuk yaşamakta?

46. Kaç çocuğunuz 7-18 yaş aralığında?

47. Geçtiğimiz 12 ayda ihtiyaç duyduğunuz tüm günlük çocuk bakımını alabildiniz mi?

Evet
Hayır
GD= Geçerli değil

48. Son olarak, aşağıdaki yargılar konusundaki fikrinizi belirtir misiniz?

48.1 İşim/çalışmalarım aileme istediğim zamanı ayırmama engeldir.

Kesinlikle katılıyorum
Katılıyorum
Ne katıyorum ne de katılmıyorum veya kararsızım
Katılmıyorum
Kesinlikle katılmıyorum
GD= Geçerli değil

48.2 Aile sorumluluklarım işim ve çalışmalarıma istediğim zamanı ayırmama engeldir.

Kesinlikle katılıyorum
Katılıyorum
Ne katıyorum ne de katılmıyorum veya kararsızım
Katılmıyorum
Kesinlikle katılmıyorum
GD= Geçerli değil

Teşekkür ederiz.

EK 6: GÖRÜŞME SORULARI

Konu 1:Kariyer gelişimi

Lütfen bu güne kadarki kariyer sürecinizi tanımlayınız

Alt başlıklar:

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

Konu 2: Konum

Üniversitede ki konumunuz, şu anki pozisyonunuz nedir?

Alt başlıklar:

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

Konu 3: Kaynaklara erişim

Çalışmalarınız/araştırmalarınız için yeterli kaynaklara sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Alt başlıklar:

- Para, araç-gereç, yer, zaman, eğitim, sağlık, vb.
- En çok neyin eksikliğini hissediyorsunuz?
- Takım kurma ve işbirliği olanaklarınız var mı?

Konu 4: Yayınlar

Bize yayınlarınız konusunda ne söylemek isterdiniz?

Alt başlıklar:

- Başarılarınız
- Karşılaştığınız engeller
- Yazarlık: 1., 2. ve 3. isim olarak

- Kurumunuzun yayın yapma konusundaki genel uygulamalarından söz eder misiniz?

Konu 5:İş ve yaşam dengesi

İşle özel yaşamınızı nasıl dengelediğinizi anlatır mısınız?
Alt başlıklar:

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

Konu 6: Kritik alanlar

İşinizde her hangi bir nedenle ayrımcılık yaşadınız mı?
Alt başlıklar:

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

Konu 7: Mükemmellik ölçütleri

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

EK 7: BMT KAAĞ PROJE EKİBİ

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

PROF. DR. NURŞEN ADAK



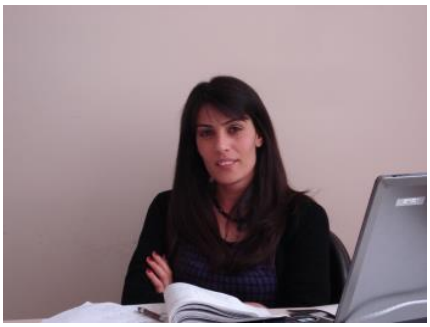
1970 yılında Eskişehir'de doğdu. 1992'de Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümünden mezun oldu. Aynı üniversitede "Toplumsal İlişki Türlerinin İntihar Olgusu Üzerindeki Etkileri" konulu tezle yüksek lisansını, "Sağlık-Hastalık Sistemi ve Kadın" başlıklı tez ile 2001'de doktora eğitimini 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 Üniversite'sinde devam etmektedir. Dr. ADAK, Kadın çalışmaları ve toplumsal cinsiyet, sağlık sosyolojisi, sosyal problemler, kentleşme ve çevre konularıyla ilgilenmekte ve bu konularla ilgili ulusal ve uluslar arası 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 çalışmaları içinde de yer alarak 2011 yılında açılan anabilim dalının başkanlığını sürdürmektedir. E-posta: nadak@akdeniz.edu.tr

Doç. Dr. Gözde YİRMİBEŞOĞLU



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 içersinde 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. Dedeoğlu'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

ARŞ. GÖR. MERAL TİMURTÜRKAN



Akdeniz üniversitesinde 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 doktoraya 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

TUĞCE 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.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

DOÇ. DR. BEDRİYE POYRAZ



Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. GENOVATE 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.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

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

ARŞ. GÖR. DR. ZAHİDE ACAR DENİZ



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 bildirileri bulunmaktadır. Çalışma konuları dışında sosyal sorumluluk konularıyla da ilgilenmektedir.
E-posta:zahide.deniz@hotmail.com

ARŞ. GÖR. BERRİN 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 yanlı tahmin ediciler oluşturmaktadır. Bu konularda bildiri sunumları vardır. Kendi alanı dışında çeşitli projelerde görev almaktadır. Kadın çalışmalarına ilgi duymaktadır. E-posta: berrin_erkan@hotmail.com

İSTANBUL TEKNIK ÜNİVERSİTESİ

PROF. DR. GÜLSÜN SAĞLAMER



Gülsün Sağlamer 1945 yılında Trabzon'da doğdu. İlkokul, Ortaokul ve Lise eğitimini Trabzonda 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 Mütevelli Heyeti Üyeliğine 2006 yılında seçilmiştir. Gülsün Sağlamer 2009 yılında kurulan "Global lişkiler Forum"'unun kurucu üyesi ve Yönetim Kurulu Üyesidir.

Gülsün Sağlamer, 1975-1976 yıllarında Cambridge Universitesi "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. MİNE G. TAN



Gaziantep'te doğdu. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinde 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 Thesaurus'u (2007-2008), AÇEV-KADER ERG Kız Çocuklarının Eğitimi için Sivil Girişim (2006-2007), Goteborg Universitesi 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 SHEMERA projelerinde görevlidir. Eğitim Sosyolojisi, Toplumsal Tarihte Çocuk, Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim, Eleştirel ve Feminist Pedagojiler, Sözlü Tarih alanlarında yayınları ve bildirileri bulunmaktadır. E-posta: minegtan@gmail.com

DOÇ DR. PELİN 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. İlgi 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 fakültelerinde 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 Danışmalığı görevini yürüten Doç. Dr. Dursun, halen İTÜ Mimarlık Fakültesi Mimarlık Bölümü'nde lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim çalışmalarını sürdürmektedir.

DR. NEBİLE KORUCU GÜMÜŞOĞLU



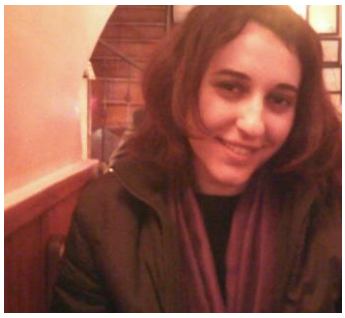
Nebile Korucu Gümüşoğlu, 1981 yılında Ankara'da doğdu. Başkent Üniversitesi İstatistik ve Bilgisayar Bilimleri Bölümü'nü bölüm birincisi olarak tamamladıktan sonra, akademik hayata adımını atmıştır. Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisat Bölümü'nden doktora derecesini alan Korucu Gümüşoğlu'nun çalışma 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 Üniversitesi'nde öğretim elemanı olarak görev yapmaktadır. E-posta: nkorucu@gmail.com

DR. ÖZGE ATALAY ÇELİK



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

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 yürütülen 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, ağırlıkla genç ve çocukların güçlendirilmesine yönelik olarak, çeşitli çalışmalar içerisinde yer almaktadır. E-posta: cankur.serra@gmail.com

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ



DOÇ. DR. İLKAY ÖZDEMİR

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 SAĞSÖZ

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 yanısıra mimari proje yarışması jüri üyelikleri de yaptı. İyi düzeyde İngilizce bilmekte olup, evli ve iki çocuk annesidir. E-posta:sagsoz@ktu.edu.tr



YRD. 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 yüksek lisans tezi ile "Yüksek Mimar", 2007 yılında "Küreselleşme Etkisi Altında Türkiye Mimarlığı" adlı doktora tezi ile "Doktor" unvanını aldı. Uluslararası ve ulusal yayınlarının ve bildirilerinin yanı sıra, çok yazarlı bir kitapta bölüm yazarlığı bulunmaktadır. 2009 yılından itibaren KTÜ Mimarlık Fakültesinde Öğretim Üyesidir. 2010 yılından beri de KTÜ İç Mimarlık Bölüm Başkanlığı görevini yürütmektedir. Evli ve bir kız çocuğu annesidir. E-posta: mutebererbay@gmail.com

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

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 O'zbekiston Respublikasi, Fanlar Akademiyasi, Ali Sher Navoyi Nomidagi Til Va Adabiyot Instituti'nde 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

ARŞ. GÖR. SERPİL YAZICI ŞAHİN



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

ARŞ. GÖR. YUSUF GÜRCAN ŞAHİN



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

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

ARŞ. GÖR. DR. ECE ÖZTAN



1975 yılında İzmir'de doğdu. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nü bitirdi. Ayni 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 NİL DOĞAN



1980 yılında İstanbul'da doğdu. Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararsı İlişkiler Bölümü'nü bitirdi. Bilkent Üniversitesinde Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi alanında Yüksek Lisans programını tamamladı. 2009 yılında Sabancı Üniversitesi Siyaset Bilimi bölümünde doktora porgramını 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