

# Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cinsiyetin Genel Görünümü: Sayısal Veriler Işığında Bir Analiz

## General Outlook of Gender in

## Higher Education Institutions in Türkiye: An Analysis in the Light of Numerical Data

Melike Tekindal<sup>1</sup> , Yaşar Aldırmaz<sup>2</sup> , Berhan Çoban<sup>3</sup> , Mustafa Ağâh Tekindal<sup>4</sup> 

<sup>1</sup> İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, İzmir, Türkiye

<sup>2</sup> İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Merkezi Araştırma Laboratuvarları Uygulama ve Araştırma Merkezi, İzmir, Türkiye

<sup>3</sup> İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İstatistik, Danışmanlık, Ölçme ve Değerlendirme Uygulama ve Araştırma Merkezi, İzmir, Türkiye

<sup>4</sup> İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Biyoistatistik AD, İzmir, Türkiye

### Özet

Son yıllarda Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında erkek ve kadın akademisyen oranının sayısal olarak eşitliğe yaklaştığı gözlemlense de hiyerarşik olarak eşitliğin olmadığı bilinmektedir. Bu noktada araştırmanın amacı, Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında cinsiyetin görünümünü sayısal veriler ışığında analiz etmektir. Çalışmada kesitsel araştırma kapsamında ikincil veri analizi yöntemi kullanılmış, veri kaynağı olarak Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi 2022 yılı verileri ve University Ranking by Academic Performance puanları üzerinden değerlendirilmiştir. Verilerin analizi için tanımlayıcı analizlerle birlikte Log-lineer modelleme kullanılmıştır. Elde edilen bulgular toplamda her ne kadar kadın ve erkek akademisyen sayıları arasında denge olduğunu gösterse de doçent ve profesör kadrolarında erkek akademisyen sayısı ile kadın akademisyen sayısı arasında orantısız bir fark olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında K-Nearest Neighbors yöntemine göre devlet üniversitelerinde kadın akademisyen sayısındaki artışın akademik başarıya olumlu etki ettiği gözlemlenmiştir. Tüm bu veriler, Türk Yükseköğretim Sistemi içerisinde kadın oranının düşük olmasının, kadınların kamusal hayata katılımını etkilediği gibi üniversitelerin akademik başarısını da etkilediğini göstermektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Yükseköğretim, Akademi Kadın, Kadın Çalışmaları, Cinsiyet Eşitsizliği, İkincil Veri Analizi

### Abstract

Although it has been observed that the ratio of male and female academicians in higher education institutions in Türkiye has approached numerical equality in recent years, it is known that there is no hierarchical equality. At this point, the aim of the research is to analyze the appearance of gender in higher education institutions in Türkiye in the light of numerical data. In the study, secondary data analysis method was used within the scope of cross-sectional research, Higher Education Information Management System 2022 data and University Ranking by Academic Performance scores were used as data sources. Log-linear modeling was used together with descriptive analyzes for the analysis of the data. Although the findings show that there is a relative balance between the number of male and female academicians in total, in the final analysis, it has revealed that there is a difference between the number of male academicians and the number of female academicians, especially in associate professor and professor positions. In addition, according to the K-Nearest Neighbors method, it was observed that the increase in the number of female academicians in state universities had a positive effect on academic achievement. All these data show that the low rate of women in the Turkish higher education system not only affects women’s participation in public life, but also affects the academic success of universities.

**Keyword:** Higher Education, Women in Academia, Women’s Studies, Gender Inequality, Secondary Data Analysis

Türkiye’de kadınlar yükseköğrenime ilk kez Meşrutiyet döneminde adım atma hakkı kazanmış, kadınlara yönelik dersler ilk kez, İstanbul Darülfünununda 5 Şubat 1914 tarihinde verilmeye başlanmıştır (Hancıoğlu ve Çıtır, 2018). Kadınlar Cumhuriyet döneminde de yükseköğrenime

katılma ve akademik ilerleme haklarını kullanmışlardır (Özkanlı ve Korkmaz, 2000). Türk yükseköğretiminde ilk kadın akademisyen 1932 yılında Yüksek İktisat ve Ticaret Okulunda göreve başlamıştır (Bildirici vd., 2003). Bu tarihten itibaren, özellikle de 1980’lerden sonra kadınlar akademiye daha fazla yer almaya başlamışlardır.

#### İletişim / Correspondence:

Öğr. Gör. Yaşar Aldırmaz  
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi,  
Merkezi Araştırma Laboratuvarları  
Uygulama ve Araştırma Merkezi, İzmir  
e-posta: yasar.aldirmaz@yahoo.com,

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 14(1), 151-164. © 2024 TÜBA  
Geliş tarihi / Received: Ağustos / August 1, 2023; Kabul tarihi / Accepted: Ekim / October 30, 2023  
Bu makalenin atıf künyesi / How to cite this article: Tekindal, M., Aldırmaz, Y., Çoban, B. ve Tekindal, M. A. (2024).  
Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cinsiyetin Genel Görünümü: Sayısal veriler ışığında bir analiz. *Yükseköğretim  
Dergisi*, 14(1), 151-164. doi: 10.53478/yuksekogretim.1336187

ORCID: M. Tekindal: 0000-0002-3453-3273; Y. Aldırmaz: 0000-0001-9138-0536; B. Çoban: 0000-0002-0080-2025;  
M. A. Tekindal: 0000-0002-4060-7048

Üniversitelerde kadın akademisyenlerin yer almaya başlarken, diğer yandan Ülkemizde çalışma yaşamında iş bölümüne ve üretim araçlarına ilişkin cinsiyet temelli eşitsizlikler yaşanmaktadır (Demir, 2018). Bu durumda kadınların çalışma yaşamları değerlendirildiğinde cinsiyet temelli eşitsizliklerin üniversitedeki çalışma yaşamında da yaşandığını söylemek mümkündür (Öztan ve Doğan, 2015). Akademide kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cinsiyet ayrımcılığı yaşadığı ve akademideki görevlerinin erkeklerin egemen olduğu bir çerçevede belirlendiğini söylenebilir (Karakuş, 2016).

Kadınların akademik ilerlemelerine ilişkin gerçekleştirilen birçok araştırmanın cinsiyet temelli olduğu, kadınlarda cam tavan sendromunun bulunduğu, akademide erkeklere kıyasla daha düşük pozisyonlarda yer aldıkları ve yönetici pozisyonlarına ilerleme süreçlerinde görünmez engellerle karşılaştıkları belirtilmektedir (Ehtiyar, Solmaz ve Üst Can, 2019; Urfa ve Can, 2020; Williams, 2005). Kadınların üst pozisyonlarda daha fazla görev almak isterken engellerle karşılaşması olarak adlandırılan cam tavan kavramı, akademide en çok karşılaşılan sorunların başında gelmektedir (Larese vd., 2019). Cam tavan sendromuna göre, kadınların akademik pozisyonlarda ilerleyebildikleri ancak idari veya yönetim pozisyonlarında cam tavanın yani görünmez engellerin var olduğu belirtilmektedir (Bukstein ve Gandelman, 2019). Bu bağlamda gerçekleştirilen bir araştırmada; kadın akademisyenlerin sayıca artmış olmasına rağmen, kadınların akademik kariyerlerinde yönetim pozisyonunda çok sınırlı yer aldıkları vurgulanmaktadır (Demir, 2018). Başka bir araştırmaya göre ise, kadınların akademide sayıca az olmasının sebebi erkek yöneticilerin tutumlarına bağlıdır (Özkanlı, 2010). Alan yazında yer alan bir diğer araştırmada ise akademide yer alan kadınların yöneticilik süreçlerinde karşılaştığı problemlerin kültürel engellerden kaynaklandığı ve yaşadıkları eşitsizliklerin yöneticilik süreçlerinde daha da arttığı belirtilmektedir (Aktaş, 2020).

Kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları eşitsizliklerden biri de cinsiyete dayalı iş bölümüdür. (Kergoat, 2009). Bu kapsamda, erkekler mühendislik fakülteleri gibi üretim alanlarına ilişkin bölümlerin kadrolarında daha fazla yer alırken, kadınlar azınlıkta kalmakta olup, kadınların çocuk veya hasta bakımı gibi bölümlere daha yakın olduğu düşünülmektedir (Şentürk, 2015). Bu durum halen günümüzde toplumsal cinsiyet rolleri gereği ev veya bakım işlerine ilişkin sorumlulukların kadına atfedildiğini göstermektedir (Xu, Wang ve Ye, 2017).

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) 2022 Aralık ayı verilerine göre, Türkiye’de toplam öğretim elemanı içerisinde kadın öğretim elemanı oranı %45,9’dur. Bu oran Avrupa Komisyonu’nun She Figures 2018 raporuna göre Avrupa Birliği ülkelerinde %40,6 olan kadın öğretim elemanı oranından fazladır. Ancak Türkiye’de kadın akademisyen oranının bu denli yüksek olması akademide cinsiyet eşitliğinin bir göstergesi değildir. Toplam içerisinde kadın akademisyen oranı niceliksel olarak

yüksek görünüyor olsa da bu durum niteliksel olarak cinsiyet eşitliğini sağlamamıştır. Keza YÖK verilerine bakıldığında profesör kadrolarında yer alan kadın akademisyenlerin oranının %33,09, doçent kadrolarında yer alan kadın akademisyenlerin oranının ise %39,98 olduğu görülmektedir. Bu noktada dikkat çekici başka bir husus, genel olarak %45,9 olarak görünen kadın akademisyen oranı profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi kadroları özelinde %39,32’ye kadar düşmektedir. Başka bir deyişle araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi dışındaki kadrolarda yer alan kadın akademisyen sayısı, toplam akademisyen sayısı içerisindeki kadın akademisyen oranına kıyasla oldukça düşüktür. Tüm bunların yanı sıra kadınların akademide üst yönetimlerde bulunma oranı ise yok denecek kadar azdır. Bulgular doğrultusunda literatür incelendiğinde, kadın akademisyenlerin kariyerlerindeki ilerlemelerde çeşitli engellerle karşılaştığını, üniversitelerin kurumsal yapılanmalarının cinsiyetlendirildiğini ve kadın akademisyenler toplumsal cinsiyet rollerinin yüklediğini söylemek mümkündür (Altunoluk, 2018).

Bu kapsamda araştırmanın motivasyonunu Türkiye’deki akademik alanda cinsiyet eşitliği/eşitsizliği hakkında daha geniş bir anlayış sağlamak ve literatüre bu konuda yeni bir bakış açısı sunmaktır. İlgili motivasyon dahilinde araştırmanın amacı, Türk Yükseköğretiminde kadınların yerini ve konumunu sayısal olarak ortaya koyarak akademide cinsiyet eşitliği konusunu ele almaktadır. Alt amaçlarında ise kadın akademisyenlerin yükseköğretim kurumlarının üst yönetiminde ne kadar yer aldıkları, akademik kadrolarda ne ölçüde yer aldıkları, buldukları kadrolarda birim bazında nasıl dağıldıkları, bölge ve üniversite türünün akademik personelin cinsiyetine etkisi ve akademik personelin unvanının cinsiyete etkisi nedir yer almaktadır. Ayrıca, University Ranking by Academic Performance (URAP) puanlarından yararlanılarak üniversitelerin başarıları ile kadın akademisyenlerin oranı arasındaki ilişkinin ne yönde olduğunu incelemektir.

## Gereç ve Yöntem

Nicel yönteme dayanılarak gerçekleştirilen bu araştırmada, ikincil veri analizini kapsayan mevcut istatistiklere dayalı araştırma deseni kullanılmıştır. Bu yöntem, mevcut resmi raporlardaki toplumsal, ekonomik ve siyasi koşullarla ilgili değişkenleri içeren hipotezleri test etmek için uygundur (Neuman, 2019, s. 609). Halihazırda var olan verilerin sahip olunan amaca göre yeniden analize tabi tutulmasını kapsar. Bu kapsamda araştırmada Yükseköğretim Kurulu’nun Türk Yükseköğretim verileri ikincil analiz için kullanılmıştır.

Araştırma, 2021-2022 yılları arasında gerçekleştirilmiş ve kesitsel olarak değerlendirilmiştir. Yöntemin uygulandığı veriler, Yükseköğretim Kurulu tarafından derlenen Türk Yükseköğretim verileridir. Bu veriler, toplumsal, ekonomik ve siyasi koşullarla ilgili birçok değişkeni içermekte ve araştırmanın amacına yönelik veri sunumuna olanak sağlamaktadır.



## Veri kaynağı

Çalışmada yer alan Türk yükseköğretimi verileri YÖK Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi web sayfasında yer alan istatistiklerden, rektörler ile ilgili veriler ise YÖK resmî web sayfasından elde edilmiştir. Elde edilen veriler 2022 yıl sonu verileridir. Bütün akademik birimleri inceleyebilmek için profesörler, doçentler, doktor öğretim üyeleri ile öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri çalışmaya dahil edilmiştir. Vakıf meslek yüksekokulları (Vakıf MYO) çalışmaya öğretim elemanı (araştırma görevlisi hariç) hesaplamalarında sapma olmaması için dahil edilmiş olup bazı istatistiklerde nitelikleri gereği yer almamaktadır. Akademik kadroların birim bazında dağılımı yapılırken ilgili birimlerin tercih yoğunluğu ve popülerliği göz önünde bulundurulmuş ve kriterlere uyan birimler değerlendirilmeye alınmıştır.

Ayrıca URAP’ın yıllık olarak yayımladığı Türkiye sıralamaları 2022-2023 verileri de çalışmada kullanılmıştır (URAP, 2023). Kadın akademisyen oranı %50’nin üzerinde olan üniversitelerin toplam puanları araştırma dahilinde kullanılmıştır.

## Verilerin analizi

### İstatistiksel Yöntem

Veriler IBM SPSS Statistics Standard Concurrent User V 26 (IBM Corp., Armonk, New York, ABD) istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler birim sayısı (n) ve yüzde (%) değerleri ile sunulmuştur.

K-Nearest Neighbors (KNN) algoritmasında, gözlemlenen değerlere uzaklığın hesaplanmasında genellikle öklid ölçüsü kullanılmaktadır. Öklid ölçüsü, hipotenüsle hesaplama yapar. Eğer özel bir uzaklık ölçüsünden bahsedilmediyse öklid uzaklığına bakılmıştır. Ancak bazı durumlarda Manhattan uzaklığı ve mahalalanobis uzaklığı gibi hesaplama yöntemleri de kullanılabilir (Şeker, 2013; Akpınar, 2014). Bulunan uzaklıklara göre kümeler oluşturulmuştur.

Log-lineer modelleme, çeşitli özelliklerin göreceli oluşum sıklığının altında yatan faktörleri belirleme prosedürü olarak gelişmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri tahmin etmek için log-lineer modeller kullanarak bir model oluşturulmuş,  $p < 0.05$  değeri istatistiksel olarak önemli kabul edilmiştir.

## Bulgular

Araştırmanın bulguları kapsamında Yükseköğretim kurumları üst yönetimlerinin tanımlayıcı bulguları, kurumlara, birimlere ve unvanlara göre akademisyenlerin cinsiyet dağılımı, birimlerdeki unvanlara göre cinsiyet dağılımı, bölgelere göre akademisyen sayılarının tanımlayıcı analiz sonuçları yer almaktadır. Ayrıca çok değişkenli analiz

bulguları kapsamında akademisyenlerin bölgelere göre cinsiyet dağılımlarının log-lineer analizi, katılımcıların cinsiyet, unvan ve çalıştıkları kurum log-lineer analizi ve Üniversitelerin KNN yöntemine göre kümeleme analizlerinin bulguları yer almaktadır.

### Yükseköğretim Kurumları Üst Yönetimleri

2022 yıl sonu verilerine göre, Türkiye’deki 204 üniversite içerisinde kadın rektöre sahip üniversite sayısı sadece 17’dir. Bu üniversitelerin yanı sıra rektör ataması yapılmamış 2 üniversite; Uluslararası İslam Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (Devlet Üniversitesi) ve Anka Teknoloji Üniversitesi (Vakıf Üniversitesi) dışında kalan 185 üniversitenin yönetiminde erkek rektörler yer almaktadır. Oransal olarak bakıldığında erkek rektörlerin oranı %91,6 olurken kadın rektör oranı yalnızca %8,4’ta kalmaktadır (■ Tablo 1).

Rektör ataması yapılmamış 1 üniversite dışında kalan 128 devlet üniversitesinin 123’ünü erkek rektörler yönetirken sadece 5 üniversiteyi kadın rektörler yönetmektedir. Rektör ataması yapılmamış 1 üniversite dışında kalan 74 vakıf üniversitesinin ise 62’sini erkek rektörler yönetirken ■ Tablo 2’ de görüldüğü gibi sadece 12 üniversiteyi kadın rektörler yönetmektedir. Bu noktada vakıf üniversitelerindeki kadın rektör oranının devlet üniversitelerine göre çok ciddi anlamda daha yüksek olduğu görülmektedir.

■ Tablo 1. Üniversite Rektörlerinin Kurum ve Cinsiyete Göre Dağılımı (Sayı %).

	Kadın Rektörler	Erkek Rektörler
Tüm Üniversiteler	17 (8,40%)	185 (91,60%)
Devlet Üniversiteleri	5 (3,90%)	123 (96,10%)
Vakıf Üniversiteleri	12 (16,21%)	62 (83,79%)

■ Tablo 2. Kadın Rektöre Sahip Yükseköğretim Kurumları.

Kadın Rektöre Sahip Devlet Üniversiteleri	
Akdeniz Üniversitesi	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
Çukurova Üniversitesi	Dokuz Eylül Üniversitesi
İzmir Demokrasi Üniversitesi	
Kadın Rektöre Sahip Vakıf Üniversiteleri	
Antalya Akev Üniversitesi	İstanbul Kültür Üniversitesi
Avrasya Üniversitesi	Kadir Has Üniversitesi
Bahçeşehir Üniversitesi	Koç Üniversitesi
Bezm-i Alem Vakıf Üniversitesi	Maltepe Üniversitesi
Demiroğlu Bilim Üniversitesi	Özyeğin Üniversitesi
İstanbul Aydın Üniversitesi	Yeditepe Üniversitesi

## Kurumlara, Birimlere ve Unvanlara Göre Akademisyenlerin Cinsiyet Dağılımı

**Tablo 3.**

Kurum Türü ve Unvanlara Göre Akademisyenlerin Cinsiyet Dağılımı (Sayı %).

Cinsiyet	Kurum	Toplam	Unvan	Toplam
Kadın 84.040	Devlet 68.106 (%44,4)		Profesör	9.299 (%33,3)
			Doçent	7.464 (%39,4)
			Doktor Öğretim Üyesi	14.657 (%44,2)
			Öğretim Görevlisi	14.565 (%47,7)
			Araştırma Görevlisi	22.121 (%51,4)
	Vakıf 15.934 (%54,3)		Profesör	1.800 (%34,6)
			Doçent	1.223 (%48,9)
			Doktor Öğretim Üyesi	5.051 (%53,3)
			Öğretim Görevlisi	4.640 (%66,3)
			Araştırma Görevlisi	3.220 (%61,9)
Erkek 98.959	Devlet 85.504 (%55,6)		Profesör	18.586 (%66,7)
			Doçent	11.485 (%60,6)
			Doktor Öğretim Üyesi	18.503 (%55,8)
			Öğretim Görevlisi	15.996 (%52,3)
			Araştırma Görevlisi	20.934 (%48,6)
	Vakıf 13.455 (%45,7)		Profesör	3.405 (%65,4)
			Doçent	1.279 (%51,1)
			Doktor Öğretim Üyesi	4.434 (%46,7)
			Öğretim Görevlisi	2.354 (%33,7)
			Araştırma Görevlisi	1.983 (%38,1)

Tablo 3’de gösterildiği gibi 2022 yılsonu itibarıyla Türkiye’de toplam akademisyen sayısı 182.999’dur. Akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımına bakıldığında 33.090 (%18,1) kişi Profesör, 21.451 (%11,7) kişi Doçent, 42.645 (%23,3) kişi Doktor Öğretim Üyesi, 37.555 (%20,5) kişi Öğretim Görevlisi ve 48.258 (%26,4) kişi Araştırma Görevlisidir. Toplam 182.999 akademisyenin 98.959’u erkek, 84.040’ı ise kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Oransal olarak bakıldığında erkek akademisyenlerin oranı %54,1 iken kadın akademisyenlerin oranı ise %45,9’dur.

Akademisyenlerin çalıştıkları kurumlara göre dağılımına bakıldığında 153.610 (%83,9) akademisyen devlet üniversitelerinde çalışmakta iken, 29.389 (%16,1) akademisyen ise vakıf üniversitelerinde çalışmaktadır. Devlet üniversitelerinde 85.504 (%55,6) erkek, 68.106 (%44,4) kadın akademisyen bulunurken, vakıf üniversitelerinde ise 15.934 (%54,3) kadın, 13.455 (%45,7) erkek akademisyen bulunmaktadır. Vakıf ve devlet üniversitelerinin akademisyenlerinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde akademisyenlerin ücret ve özlük hakları bakımından sürekli eleştiriye tabi tutulan vakıf üniversitelerinde kadın akademisyenlerin oranının devlet üniversitelerine göre daha fazla olması dikkat çekmektedir.

Akademisyenlerin cinsiyet dağılımına bakıldığında devlet üniversitelerinde erkek akademisyen istihdamının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu üniversitelerde çalışan toplam akademisyen sayısı 153.610’dur. Bunların 85.504’ü erkek, 68.106’sı ise kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Devlet üniversitelerinde çalışan erkek akademisyenlerin oranı %55,6 iken kadın akademisyenlerin oranı ise %44,4’tür.

Vakıf üniversitelerinde (vakıf MYO’lar dahil) ise kadın akademisyen istihdamının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu üniversitelerde çalışan toplam akademisyen sayısı 29.389’dur. Bunların 13.455’i erkek akademisyenlerden oluşurken 15.934’ü kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Vakıf üniversitelerinde çalışan erkek akademisyenlerin oranı %45,7 iken kadın akademisyenlerin oranı %54,3’tür.

Tüm yükseköğretim kurumları bir arada incelendiğinde kadın akademisyen sayısının erkek akademisyen sayısından fazla olduğu toplamda 76 üniversite bulunmaktadır. Bunların 58’i vakıf 18’i ise devlet üniversitesidir. Vakıf üniversitelerinde bu oran %74,4 iken devlet üniversitesinde %14,2’de kalmıştır.

**Tablo 4.**

Üniversitelerde Kadın Akademisyen Oranı – Özet istatistikler Sayı (Yüzdeler) değeri olarak verilmiştir.

		Kadın Oranı	
		<%50	>%50
Kurum	Devlet	109 (%85,8)	18 (%14,2)
	Vakıf	20 (%25,6)	58 (%74,4)
Toplam		129 (%62,9)	76 (%37,1)



Erkek akademisyen sayısının kadın akademisyen sayısından fazla olduğu toplamda 129 üniversite bulunurken bunların 20’si vakıf 109’u ise devlet üniversitesidir (■ Tablo 4). Vakıf üniversitelerinde bu oran %25,56 iken devlet üniversitesinde %85,8 olarak bulunmuştur.

#### ■ Profesör Kadroları

Türkiye’de tüm üniversitelerde toplam 33.090 (%18,1) profesör istihdam edilmektedir. Profesör kadrolarında istihdam edilen erkek akademisyenlerin sayısı 21.991 iken kadın akademisyen sayısı 11.099’dur. Erkek profesörlerin oranı %66,5 olurken kadın profesörlerin oranı ise yalnızca %33,5’tir.

Devlet üniversitelerinde profesör kadrolarında erkek akademisyen istihdamı daha yüksektir. Bu kadrolarda çalışan toplam akademisyen sayısı 27.885. Bunların 18.586’sı erkek, 9.299’u ise kadın profesörlerden oluşmaktadır. Devlet üniversitelerinde profesör kadrolarında çalışan erkek akademisyenlerin oranı %66,7 olurken kadın akademisyenlerin oranı yalnızca %33,3’tür.

Vakıf üniversitelerinde (Vakıf MYO’lar dahil) profesör kadrolarında erkek akademisyen istihdamı daha yüksektir. Bu kadrolarda çalışan toplam akademisyen sayısı 5.205’tir. Bunların 3.405’i erkek, 1.800’ü ise kadın profesörlerden oluşmaktadır. Vakıf üniversitelerinde profesör kadrolarında çalışan erkek akademisyenlerin oranı %65,4 olurken kadın akademisyenlerin oranı ise yalnızca %34,6’dır.

#### ■ Doçent Kadroları

Türkiye’de tüm üniversitelerde toplam 21.451 (%11,7) doçent istihdam edilmektedir. Doçent kadrolarında istihdam edilen erkek akademisyenlerin sayısı 12.764 iken bu kadrolarda istihdam edilen kadın akademisyen sayısı 8.687’dır. Erkek doçentlerin oranı %59,5 olurken kadın doçentlerin oranı %40,5’tir.

Devlet üniversitelerinde doçent kadrolarında erkek akademisyen istihdamı daha yüksektir. Bu kadrolarda çalışan toplam akademisyen sayısı 18.949’dır. Bunların 11.485’i erkek, 7.464’ü ise kadın doçentlerden oluşmaktadır. Devlet üniversitelerinde doçent kadrolarında çalışan erkek akademisyenlerin oranı %60,6 olurken kadın akademisyenlerin oranı %39,4’tür.

Vakıf üniversitelerinde (Vakıf MYO’lar dahil) doçent kadrolarında erkek akademisyen istihdamı daha yüksektir. Bu kadrolarda çalışan toplam akademisyen sayısı 2.502’dır. Bunların 1.279’u erkek, 1.223’ü ise kadın doçentlerden oluşmaktadır. Vakıf üniversitelerinde doçent kadrolarında çalışan erkek akademisyenlerin oranı %51,1 olurken kadın akademisyenlerin oranı ise %48,9’dur.

#### ■ Doktor Öğretim Üyesi Kadroları

Türkiye’de tüm üniversitelerde toplam 42.645 (%23,3) doktor öğretim üyesi istihdam edilmektedir. Doktor öğretim üyesi kadrolarında istihdam edilen erkek akademisyenlerin sayısı 22.937 iken bu kadrolarda istihdam edilen kadın akademisyen sayısı 19.708’dır. Erkek doktor öğretim üyelerinin oranı %53,8 olurken kadın doktor öğretim üyelerinin oranı %46,2’dır.

Devlet üniversitelerinde doktor öğretim üyesi kadrolarında erkek akademisyen istihdamı daha yüksektir. Bu kadrolarda çalışan toplam akademisyen sayısı 33.160’tır. Bunların 18.503’ü erkek, 14.657’si ise kadın doktor öğretim üyelerinden oluşmaktadır. Devlet üniversitelerinde doktor öğretim üyesi kadrolarında çalışan erkek akademisyenlerin oranı %55,8 olurken kadın akademisyenlerin oranı %44,2’dır.

Vakıf üniversitelerinde (Vakıf MYO’lar dahil) doktor öğretim üyesi kadrolarında kadın akademisyen istihdamı daha yüksektir. Bu kadrolarda çalışan toplam akademisyen sayısı 9.485’tir. Bunların 4.434’ü erkek, 5.051’i ise kadın doktor öğretim üyelerinden oluşmaktadır. Vakıf üniversitelerinde doktor öğretim üyesi kadrolarında çalışan erkek akademisyenlerin oranı %46,7 olurken kadın akademisyenlerin oranı ise %53,3’tür.

#### ■ Öğretim Görevlisi Kadroları

Türkiye’de tüm üniversitelerde toplam 37.555 (%20,5) öğretim görevlisi istihdam edilmektedir. Öğretim görevlisi kadrolarında istihdam edilen erkek akademisyenlerin sayısı 18.350 iken bu kadrolarda istihdam edilen kadın akademisyen sayısı 19.205’tir. Erkek öğretim görevlilerinin oranı %48,9 olurken kadın öğretim görevlilerinin oranı %51,1’dır.

Devlet üniversitelerinde öğretim görevlisi kadrolarında erkek akademisyen istihdamı daha yüksektir. Bu kadrolarda çalışan toplam akademisyen sayısı 30.561’dır. Bunların 15.996’sı erkek, 14.565’i ise kadın öğretim görevlilerinden oluşmaktadır. Devlet üniversitelerinde öğretim görevlisi kadrolarında çalışan erkek akademisyenlerin oranı %52,3 olurken kadın akademisyenlerin oranı %47,7’dır.

Vakıf üniversitelerinde (Vakıf MYO’lar dahil) öğretim görevlisi kadrolarında kadın akademisyen istihdamı dikkat çekici biçimde yüksektir. Bu kadrolarda çalışan toplam akademisyen sayısı 6.994’tür. Bunların 2.354’ü erkek, 4.640’ı ise kadın öğretim görevlilerinden oluşmaktadır. Vakıf üniversitelerinde öğretim görevlisi kadrolarında çalışan erkek akademisyenlerin oranı %33,7 olurken kadın akademisyenlerin oranı %66,3’tür.

## ► Araştırma Görevlisi Kadroları

Türkiye’de tüm üniversitelerde toplam 48.258 (%26,4) araştırma görevlisi istihdam edilmektedir. Araştırma görevlisi kadrolarında istihdam edilen erkek akademisyenlerin sayısı 22.917 iken bu kadrolarda istihdam edilen kadın akademisyen sayısı 25.341’dir. Erkek araştırma görevlilerinin oranı %47,5 olurken kadın araştırma görevlilerinin oranı %52,5’tir.

Devlet üniversitelerinde araştırma görevlisi kadrolarında kadın akademisyen istihdamı daha yüksektir. Bu kadrolarda çalışan toplam akademisyen sayısı 43.055’tir. Bunların 20.934’ü erkek, 22.121’i ise kadın araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Devlet üniversitelerinde araştırma görevlisi kadrolarında çalışan erkek akademisyenlerin oranı %48,6 olurken kadın akademisyenlerin oranı %51,4’tür.

Vakıf üniversitelerinde araştırma görevlisi kadrolarında kadın akademisyen istihdamı dikkat çekici biçimde yüksektir. Bu kadrolarda çalışan toplam akademisyen sayısı 5.203’tür. Bunların 1.983’ü erkek, 3.220’si ise kadın araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Vakıf üniversitelerinde araştırma görevlisi kadrolarında çalışan erkek akademisyenlerin oranı %38,1 olurken kadın akademisyenlerin oranı ise %61,9’dur.

### ■ Tablo 5.

Birimlerdeki Unvanlara Göre Cinsiyet Dağılımı (%).

		Dış Hekimliği	Eczacılık	Mühendislik	Tıp	Veterinerlik	Eğitim	Fen-Edebiyat	Hukuk	İİBF	İlahiyat	Enstitüler	Yüksekokullar	MYO’lar
Kadın	Profesör	51,60	68,42	21,65	35,49	26,52	37,68	34,44	27,09	31,16	3,64	39,99	44,03	28,46
	Doçent	56,20	68,63	29,29	40,05	37,92	45,77	41,52	35,84	40,44	10,79	42,34	41,54	38,51
	Dr. Öğr. Üyesi	66,60	68,60	32,66	43,85	34,19	55,30	49,25	50,57	43,95	18,80	43,18	43,89	42,76
	Öğr. Gör.	79,40	63,80	38,99	56,93	37,77	44,23	54,00	50,00	42,59	20,81	56,54	67,88	43,65
	Ar. Gör.	67,10	75,47	41,98	49,83	45,83	64,28	54,77	50,57	45,95	40,01	52,14	50,10	46,66
Erkek	Ar. Gör.	32,90	24,53	58,02	50,17	54,17	35,72	45,23	49,43	54,05	59,99	47,86	49,90	53,34
	Öğr. Gör.	20,60	36,20	61,01	43,07	62,23	55,77	46,00	50,00	57,41	79,19	43,46	32,12	56,35
	Dr. Öğr. Üyesi	33,40	31,40	67,34	56,15	65,81	44,70	50,75	49,43	56,05	81,20	56,82	56,11	57,24
	Doçent	43,80	31,37	70,71	59,95	62,08	54,23	58,48	64,16	59,56	89,21	57,66	58,46	61,49
	Profesör	48,40	31,58	78,35	64,51	73,48	62,32	65,56	72,91	68,84	96,36	60,01	55,97	71,54

## Birimlerdeki Unvanlara Göre Cinsiyet Dağılımı

Aşağıda yer alan Tablo 5’te, farklı birimlerdeki akademik unvanlara sahip kadın ve erkek akademisyenlerin oranlarını göstermektedir. Veriler, çeşitli disiplinlerde farklı unvanlara sahip akademisyenler arasında cinsiyet dağılımı açısından önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Örneğin, Dış Hekimliği, Eczacılık ve Veterinerlik gibi sağlık disiplinlerinde kadınların oranı yüksekken, Mühendislik, İktisadi ve İdari Bilimler ve İlahiyat gibi disiplinlerde erkeklerin oranı daha yüksektir. Eğitim Fakülteleri ve Fen-Edebiyat Fakülteleri ise kadın ve erkeklerin daha dengeli bir şekilde temsil edildiği disiplinlerdir.

Unvanlara göre ise, özellikle Profesör ve Doçent unvanına sahip kadınların oranı diğer unvanlara göre daha düşükken, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi unvanlarına sahip kadınların oranı daha yüksektir. Erkekler ise Profesör ve Doçent unvanlarında daha yüksek bir orana sahiptirler.



## Bölgelere Göre Akademisyen Sayıları

**Tablo 6.**

Bölgelere Göre Akademisyen Sayıları (Sayı %).

		Cinsiyet	
		Erkek	Kadın
Bölge	Akdeniz	9.092 (%56,4)	7.038 (%43,6)
	Doğu Anadolu	9.612 (%64,9)	5.201 (%35,1)
	Ege	11.201 (%51,6)	10.508 (%48,4)
	Güneydoğu Anadolu	5.757 (%65,7)	2.999 (%34,3)
	İç Anadolu	22.200 (%51,1)	21.209 (%48,9)
	Karadeniz	12.406 (%58,1)	8.931 (%41,9)
	Marmara	28.691 (%50,5)	28.154 (%49,5)

Türkiye’de faaliyet gösteren 208 yükseköğretim kurumunun 76’sı Marmara, 45’i İç Anadolu, 21’i Karadeniz, 16’sı Doğu Anadolu, 19’u Ege, 19’u Akdeniz ve 12’si Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde bulunmaktadır (■ Tablo 6). Akademisyenlerin

dağılımı incelendiğinde Marmara, İç Anadolu ve Ege bölgelerinde cinsiyete göre fark çok az iken Karadeniz, Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgelerinde kadın ve erkek akademisyenler arasında büyük farklar bulunmaktadır. Bölgeler bazında incelendiğinde Doğu Anadolu, Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde akademisyen sayılarındaki fark erkekler lehine fazladır.

Bölgelere göre akademisyen sayıları analiz edildiğinde; toplam akademisyen sayısı Akdeniz bölgesinde 16.130 (%8,8) kişi, Doğu Anadolu bölgesinde 14.813 (%8,1) kişi, Ege bölgesinde 21.709 (%11,9) kişi, Güneydoğu Anadolu bölgesinde 8.756 (%4,8) kişi, İç Anadolu bölgesinde 43.409 (%23,7) kişi, Karadeniz bölgesinde 21.337 (%11,7) kişi ve Marmara bölgesinde 56.845 (%31,1) kişidir.

Kadın akademisyen sayısı Akdeniz bölgesinde 7.038 (%43,6) kişi, Doğu Anadolu bölgesinde 5.201 (%35,1) kişi, Ege bölgesinde 10.508 (%48,4) kişi, Güneydoğu Anadolu bölgesinde 2.999 (%34,3) kişi, İç Anadolu bölgesinde 21.209 (%48,9) kişi, Karadeniz bölgesinde 8.931 (%41,9) kişi ve Marmara bölgesinde 28.154 (%49,5) kişidir. Kadın akademisyenlerin bölgeler genelinde oransal olarak erkek akademisyenlerden az oldukları (%45,92) ifade edilebilir.

**Tablo 7.**

Akademisyenlerin Bölgelere Göre Cinsiyet Dağılımlarının Log-Lineer Analiz Sonuçları.

		Tahmin	Standard Hata	Z	p	Tahmin için 95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst sınır
Bölge* Cinsiyet	Akdeniz	-0,013	0,007	-1,831	0,067	-0,028	0,001
	Doğu Anadolu	0,166	0,008	21,205	<0,001	0,150	0,181
	Ege	-0,109	0,006	-17,078	<0,001	-0,122	-0,097
	Güneydoğu Anadolu	0,185	0,010	18,588	<0,001	0,165	0,204
	İç Anadolu	-0,119	0,005	-23,901	<0,001	-0,128	-0,109
	Karadeniz	0,023	0,007	3,518	<0,001	0,010	0,036
	Marmara	0 <sup>a</sup>					
Bölge	Akdeniz	-0,295	0,007	-40,492	<0,001	-0,309	-0,281
	Doğu Anadolu	-0,419	0,008	-53,578	<0,001	-0,434	-0,403
	Ege	0,009	0,006	1,481	0,139	-0,003	0,022
	Güneydoğu Anadolu	-0,950	0,010	-95,645	<0,001	-0,970	-0,931
	İç Anadolu	0,703	0,005	141,668	<0,001	0,693	0,712
	Karadeniz	-0,021	0,007	-3,177	0,001	-0,034	-0,008
	Marmara	0 <sup>a</sup>					
Cinsiyet	Erkek	0,141	0,003	49,560	<0,001	0,136	0,147
	Kadın	0 <sup>a</sup>					

Log Lineer Analiz (Z); a Referans Kategori; Koyu olarak belirlenen bölümler istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05)

Çok değişkenli analiz sonuçlarına göre ■ Tablo 7. incelendiğinde bölge ve cinsiyet değişkenlerinin bireysel model üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $X^2=71129,994$   $p<0,001$ ). Bölge ve cinsiyet değişkenlerinin ortak etkisi de istatistiksel olarak anlamlıdır ( $X^2=1855,614$   $p<0,001$ ). Oluşturulan model, Model = Bölge + Cinsiyet + (Bölge\*Cinsiyet) şeklindedir.

Erkek akademisyenlerin (Exp(0,141)= 1,152) model üzerindeki bireysel etkisi kadın akademisyenlere göre 1,152 kat daha fazladır.

Marmara bölgesi (Exp(-0,295)= 0,744) Akdeniz bölgesine göre model üzerindeki bireysel etkisi 74,4 daha fazladır. Marmara bölgesi (Exp(-0,419)= 0,658) Doğu Anadolu bölgesine göre model üzerindeki bireysel etkisi 65,8 daha fazladır. Marmara bölgesi (Exp(-0,950)= 0,389) Güneydoğu Anadolu bölgesine göre model üzerindeki bireysel etkisi 38,9 daha fazladır. İç Anadolu bölgesi (Exp(0,703)= 2,019) Marmara bölgesine göre model üzerindeki bireysel etkisi 2,019 kat daha fazladır. Marmara bölgesi (Exp(-0,021)= 0,979) Karadeniz bölgesine göre model üzerindeki bireysel etkisi 97,9 daha fazladır.

Erkek akademisyenlerin Marmara bölgesindeki üniversitelerde çalışma olasılığı Doğu Anadolu bölgesindeki üniversitelere göre çalışma olasılığının 1,180 katıdır. Başka bir ifade ile Doğu Anadolu bölgesinde erkek akademisyenler kadınlardan 1,180 kat daha fazla bulunmaktadır.

Erkek akademisyenlerin Marmara bölgesinde üniversitelerde çalışma olasılığı Ege bölgesinde üniversitelere göre çalışma olasılığının 0,897 katıdır. Başka bir ifade ile Ege bölgesinde kadın akademisyenler erkeklerden 1,11 daha fazla bulunmaktadır.

Erkek akademisyenlerin Marmara bölgesinde üniversitelerde çalışma olasılığı Güneydoğu Anadolu bölgesindeki üniversitelere göre çalışma olasılığının 1,203 katıdır. Başka bir ifade ile Güneydoğu Anadolu bölgesi erkekler kadınlardan 1,203 kat daha fazla bulunmaktadır.

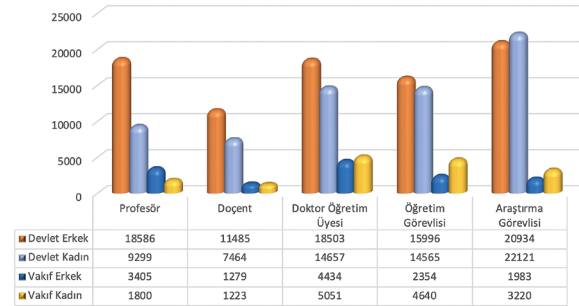
Erkek akademisyenlerin Marmara bölgesinde üniversitelerde çalışma olasılığı İç Anadolu bölgesindeki üniversitelere göre çalışma olasılığının 0,888 katıdır. Başka bir ifade ile Güneydoğu Anadolu bölgesi erkekler kadınlardan 0,88 daha fazla bulunmaktadır.

Erkek akademisyenlerin Marmara bölgesinde üniversitelerde çalışma olasılığı Karadeniz bölgesindeki üniversitelere göre çalışma olasılığının 1,023 katıdır. Başka bir ifade ile Karadeniz bölgesi erkekler kadınlardan 1,023 kat daha fazla bulunmaktadır.

Unvanlara Göre akademisyenlerin dağılımı bir arada incelendiğinde (■ Şekil 1) kadınların Vakıf üniversitelerinde Dr. Öğretim Üyesi ve Öğretim Görevlisi olarak çalıştığı dikkati çekmektedir. Vakıf üniversitelerinde kadın akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımları arasında önemli farklılıklar vardır. Bunun yanında devlet üniversitelerinde Araştırma Görevlisi pozisyonunda kadınların sayısının erkeklerle göre daha fazla olduğu ifade edilebilir. Bu sayının profesör ve doçent kadrolarında daha az olduğu gözlemlenmektedir.

#### ■ Şekil 1.

Akademisyenlerin kurumlara göre unvan dağılım grafiği



■ Tablo 8 incelendiğinde unvan, kurum ve cinsiyet değişkenlerinin model üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlıydı ( $X^2=109549,962$   $p<0,001$ ). Araştırma Görevlileri (Exp(-0,079)= 0,924) Profesörlerden model üzerinde 92,4 daha etkindir. Araştırma Görevlileri (Exp(-0,596)= 0,551) Doçentlerden model üzerinde 55,1 daha etkindir. Araştırma Görevlileri (Exp(0,357)= 1,430) Doktor Öğretim Üyelerinden model üzerinde 1,430 kat daha etkindir. Araştırma Görevlileri (Exp(0,140)= 1,150) Öğretim Üyelerinden model üzerinde 1,150 kat daha etkindir. Devlet üniversitesinde bulunan akademisyenler (Exp(0,859)= 2,361) model üzerinde vakıf üniversitelerine göre 2,361 kat daha etkindir. Erkek akademisyenler (Exp(0,039)= 2,361) model üzerinde kadınlara göre 1,040 kat daha etkindir.

DevletüniversitesindeerkekProfesörlerkadınProfesörlerden 91,8 daha fazla bulunmaktadır. Erkek Doçentler kadın Doçentlerden 99,6 daha fazla bulunmaktadır. Erkek Doktor Öğretim Üyeleri kadın Doktor Öğretim Üyelerinden 99,1 daha fazla bulunmaktadır. Erkek Öğretim Görevlileri kadın Öğretim Görevlilerinden 1,097 kat daha fazla bulunmaktadır.

KNN kümeleme yöntemine göre 7 kümeye ayrılan üniversitelerin kümeleri aşağıdaki tablo ve şekillerde gösterilmiştir (■ Tablo 9, ■ Şekil 2, ■ Şekil 3). ■ Şekil 3'te kadın araştırmacı oranı ile URAP başarı puanı ekseninde değerlendirilmiştir. Tablo ve şekiller incelendiğinde kümelerdeki en belirleyici faktörün vakıf ve devlet kategorisi olduğu söylenebilir. Belirlenen 7 kümenin 4 tanesi devlet üniversitelerinden oluşurken 3 tanesi vakıf üniversitelerinden meydana gelmektedir.



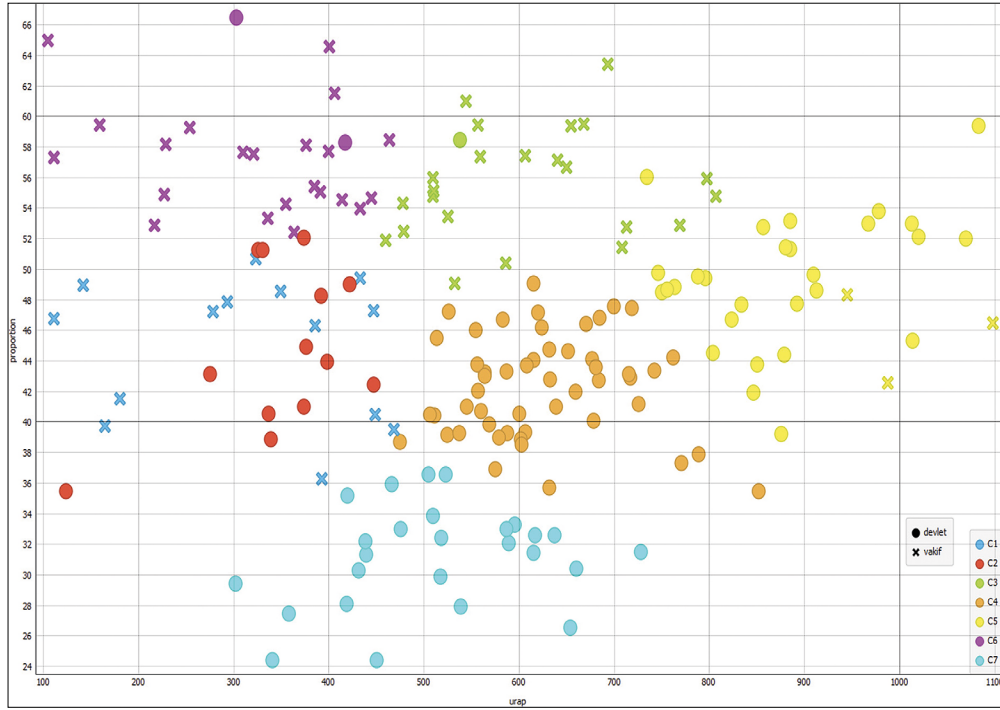
■ **Tablo 8.**

Katılımcıların Cinsiyet, Unvan ve Çalıştıkları Kurum Log-Lineer Analiz Sonuçları.

		Tahmin	Standard Hata	Z	P	Tahmin için 95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst sınır
Unvan	Profesör	-0,079	0,007	-11,132	<0,001	-0,093	-0,065
	Doçent	-0,596	0,009	-66,240	<0,001	-0,613	-0,578
	Doktor Öğretim Üyesi	0,357	0,006	62,121	<0,001	0,346	0,369
	Öğretim Görevlisi	0,140	0,006	21,708	<0,001	0,127	0,153
	Araştırma Görevlisi						
Kurum	Devlet	0,859	0,004	241,624	<0,001	0,852	0,866
	Vakıf						
Cinsiyet	Erkek	0,039	0,004	11,021	<0,001	0,032	0,046
	Kadın						
Unvan* Kurum	Profesör	-0,024	0,007	-3,408	0,001	-0,038	-0,010
	Doçent	0,142	0,009	15,767	<0,001	0,124	0,159
	Doktor Öğretim Üyesi	-0,236	0,006	-40,933	<0,001	-0,247	-0,224
	Öğretim Görevlisi	-0,094	0,006	-14,579	<0,001	-0,107	-0,081
	Araştırma Görevlisi						
Unvan* Cinsiyet	Profesör	0,293	0,007	41,258	<0,001	0,279	0,307
	Doçent	0,080	0,009	8,866	<0,001	0,062	0,097
	Doktor Öğretim Üyesi	-0,013	0,006	-2,346	0,019	-0,025	-0,002
	Öğretim Görevlisi	-0,185	0,006	-28,754	<0,001	-0,198	-0,173
	Araştırma Görevlisi						
Kurum* Cinsiyet	Devlet	0,100	0,004	28,219	<0,001	0,093	0,107
	Vakıf						
Unvan* Kurum* Cinsiyet	Profesör	-0,087	0,007	-12,173	<0,001	-0,100	-0,073
	Doçent	-0,004	0,009	-0,420	0,675	-0,021	0,014
	Doktor Öğretim Üyesi	-0,009	0,006	-1,651	0,099	-0,021	0,002
	Öğretim Görevlisi	0,093	0,006	14,384	<0,001	0,080	0,105
	Araştırma Görevlisi						

Log Lineer Analiz (Z); a Referans Kategori; Koyu olarak belirlenen bölümler istatistiksel olarak anlamlıdır (p&lt;0,05)

■ **Şekil 2.**  
KNN yöntemi kümeleme grafiği



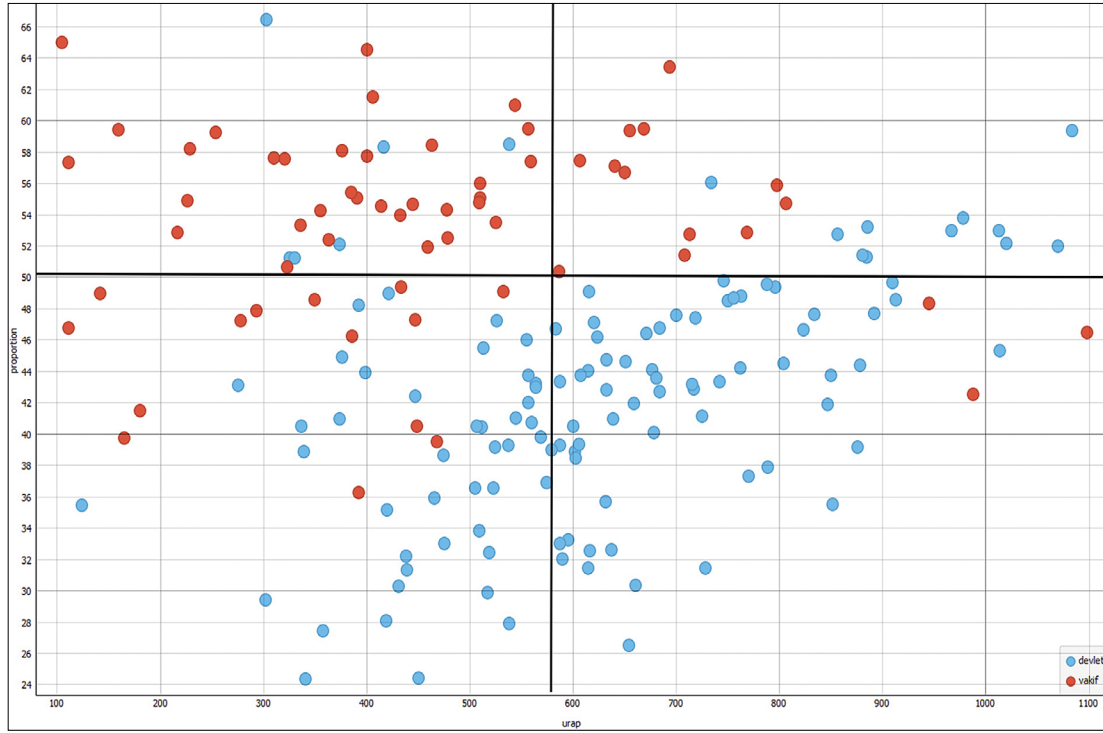
■ **Tablo 9.**  
Üniversitelerin KNN yöntemine göre kümeleme sonuçları

No	Üniversite	Küme	Statü	Kadın Akademisyen Oranı	URAP puanı
1	Yeditepe Üni.	C3	Vakıf	63,42	693,14
2	Başkent Üni.	C3	Vakıf	59,49	668,27
3	Hacettepe Üni.	C5	Devlet	59,39	1083,26
4	Özyeğin Üni.	C3	Vakıf	59,37	654,56
5	Kadir Has Üni.	C3	Vakıf	57,45	606,75
6	Bahçeşehir Üni.	C3	Vakıf	57,13	639,96
7	Atılım Üni.	C3	Vakıf	56,69	649,84
8	Anadolu Üni.	C5	Devlet	56,04	734,15
9	Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üni.	C3	Vakıf	55,91	797,07
10	Bezm-i Âlem Vakıf Üni.	C3	Vakıf	54,75	806,62
11	Gazi Üni.	C5	Devlet	53,81	978,13
12	Boğaziçi Üni.	C5	Devlet	53,19	885,15
13	Ege Üni.	C5	Devlet	53,00	967,00
14	Ankara Üni.	C5	Devlet	52,97	1012,68
15	Çankaya Üni.	C3	Vakıf	52,88	768,80
16	İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	C5	Devlet	52,75	856,36
17	İstanbul Medipol Üni.	C3	Vakıf	52,74	712,80
18	İstanbul Üni.	C5	Devlet	52,15	1019,93
19	Orta Doğu Teknik Üni.	C5	Devlet	52,01	1069,42
20	Dokuz Eylül Üni.	C5	Devlet	51,42	880,44
21	TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üni.	C3	Vakıf	51,41	707,90
22	Marmara Üni.	C5	Devlet	51,30	884,76
23	Hasan Kalyoncu Üni.	C3	Vakıf	50,38	585,99



### ■ Şekil 3.

Kadın araştırmacı oranı ile URAP başarı puanı grafiği



Kümeleme yöntemiyle incelendiğinde 5. Küme dışındaki diğer grupların URAP puanı bakımından orta ve düşük seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Kümeleme bakımından yarısından fazlası kadın olan üniversitelerin belli gruplara atandığı dikkati çekmektedir. URAP puanında başarılı sayılabilecek ortalama puanın (570) üstünde olan aynı zamanda kadın akademisyen oranı 50’nin üzerinde olan toplamda 23 üniversite vardır. Bu üniversitelerin 12’si vakıf üniversitesi 11’i ise devlet üniversitesi olurken tüm üniversitelere oranı %11’dir.

Üniversitelerin URAP puanı ve kadın akademisyen oranına göre düzenlenmiş koordinat düzlemindeki yerleşimleri incelendiğinde özellikle devlet üniversitelerinde kadın akademisyen sayısındaki artışın akademik başarıya olumlu yansıtıldığı görülmektedir. Bilkent, Sabancı ve Koç vakıf üniversitelerinin ise başarılı olmalarına rağmen kadın akademisyen oranı 40-50 arasında değişmektedir.

## Tartışma - Sonuç - Öneriler

Araştırmanın sonuçlarına göre Türkiye’de kadınların akademi içerisinde var oluşları oransal bakımdan yükselmiş, kadınlar lisans eğitimi sonrası lisansüstü eğitime daha fazla yönelmiştir. Ancak gerek Türk toplumunun geleneksel yapısı gerekse toplumsal cinsiyet düzeninin dayattığı eşitsizlikler kadınların akademiye var olma ve yükselmelerinin önünde bariyer oluşturmuştur (Toksöz, 2011). Araştırma sonuçlarına göre kadın akademisyenler gerek akademik

gerekse yönetsel kadrolarda ekseriyetle alt pozisyonlarda konumlanmakta olup üniversitelerin bünyesinde de cinsiyete dayalı iş bölümü yapılmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, cinsiyetin toplumsal ilişkilerinden kaynaklanmakta ve kadınlar ile erkeklerin faaliyet alanlarını belirlemektedir (Dedeoğlu, 2009). Bu bağlamda erkekler üretim alanlarında değerlendirilirken, kadınlar yeniden üretim alanında konumlandırılmaktadır (Kergoat, 2009). Örnek vermek gerekirse çocuk veya hasta bakımı ya da hemşirelik gibi bölümlerin kadının cinsiyet rollerine daha uygun olduğu düşünüldüğü için erkek öğrencilerin bu alanları tercih etmekte kaçındığı belirtilmektedir (Şentürk, 2015). Ayrıca kadınların yönetici olarak yeterli görülmemesi, konulara duygusal bağlamda yaklaşacağı, gebelik süreci, annelik rolleri, ayrıca toplumsal cinsiyete dayalı rolleri kapsamında yöneticilik için yeterli görülmemektedirler. Bu bağlamda “erkek işi” olarak algılanan yöneticilik pozisyonunda kadınların varlığı oldukça düşüktür (Karatepe ve Arıbaş, 2017). Bağlantılı olarak kazançlı görülmeyen bölümler ile “kadınların işi” olarak görülen mesleklerin eğitimlerinin de erkekler tarafından tercih edilmediği görülmektedir. Dolayısıyla araştırmalardan elde edilen tüm bu sonuçlar üniversitedeki iş bölümlerinin cinsiyetçi temelde gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır (Aktaş, 2020). Bu bağlamda literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde, kadın akademisyenlerin yönetim kadrolarında temsillerinin çok sınırlı olduğu ve akademiye belirli pozisyonlarda toplandıkları vurgulanmaktadır (Er, 2008). Ayrıca akademik pozisyonlar yükseldikçe kadınlar ve erkekler arasındaki sayısal farkın da arttığı görülmektedir (Demir,

2018). Literatürle tutarlı olarak genel tabloya bakıldığında yükseköğretim kurumlarında kadın ve erkek akademisyenler arasında görece cinsiyet eşitliği var gibi görünse de akademik hiyerarşi basamakları açısından bakıldığında benzer bir eşitlikten bahsetmek mümkün değildir.

Ayrıca araştırmada Türk yükseköğretiminde kadınların üst yönetim kadrolarında ne kadar yer aldığı incelenmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde üniversitelerin tepe yöneticisi olan rektörlük makamına seçilen kadın akademisyenlerin ciddi manada azınlıkta kaldığı görülmektedir. Yine akademik birimlerin en üst noktası olan dekanlık makamına baktığımızda orada da kadın ve erkek dekan sayıları arasındaki farkın yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. İstatistik olarak çalışmada yer verilmemiş olsa da dekanların çoğunlukla erkek akademisyenlerden seçilmesi üniversite senato ve yönetim kurullarına da aynı oranda yansımakta ve bu durum üniversitelerin karar alma mekanizmalarında kadın akademisyenlerin söz sahibi olma imkanını oldukça kısıtlamaktadır. Bunun yanında Türkiye’de yükseköğretimi sevk ve idare eden Yükseköğretim Kurulu’nun 2022 yılı sonu itibarıyla toplam 19 üyesi içerisinde sadece 2 kadın üyesinin bulunması, başkan ve başkan vekillerinin erkek olması, yine Yükseköğretim Denetleme Kurulu’nun başkanı ile birlikte toplam 17 üyesi içerisinde tek bir kadın üyenin bile bulunmaması Türkiye’de akademi kadınların yönetim kademelerindeki kısıtlı yerlerini göstermek bakımından önemlidir. Bu durum sadece akademi için de geçerli olmamakla birlikte iş yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler sürmekte, kadınlar genellikle hizmet sektöründe temsil edilirken, erkekler yöneticilik gibi üst pozisyonlarda daha fazla görev almakta ve kadınların akademideki sayısının artmış olmasına rağmen yönetici pozisyonunda temsilinin az olduğu önemle vurgulanmaktadır (Urfa ve Can, 2020). Dolayısıyla kadınların spordan siyasete, güvenlikten sağlığa kadar pek çok alanda üst düzey karar alma mekanizmalarında yeterince yer almadığını söylemek mümkündür. Aslında hem akademi hem de tüm diğer alanlarda bu durumun altında temel olarak geleneksel, ataerkil norm ve pratikler hatta kadın ve erkeklerin sorumluluklarını fizyolojik gerekçelere indirgeyen yaklaşımlar yatmaktadır. Bu bağlamda alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde, kadının cinsiyeti sebebiyle hem gündelik yaşamda hem de iş yaşamında ikincil plana itildiğini ve bu durumun güncelliğini yitmediğini söylemek yanlış olmaz (Ayyıldız Ünnü, Baybars ve Kesken, 2014; Halifeoğlu, 2020).

Araştırmanın bir diğer amacı akademik kadrolar içerisinde kadın akademisyenlerin ne kadar yer aldığının ortaya çıkarılmasıdır. Bu bağlamda tüm kadrolar akademik hiyerarşiden ayrı biçimde değerlendirildiğinde kadın akademisyenlerin Türk yükseköğretiminde yer almaları hususunda istatistiksel olarak yüksek bir veri elde etmek mümkündür ancak bu veri oldukça yanıltıcıdır. Akademik hiyerarşinin tepe noktası sayılan profesör kadrosu ve bu kadronun bir önceki aşaması olan doçent kadrolarında kadın akademisyenler ile erkek akademisyenler arasında

erkek akademisyenler lehine oransal farklılık yüksek olması göze çarpmaktadır. Eldeki veriler kadın akademisyenlerin kariyerlerinde belli bir noktaya geldikten sonra yükselmek için önlerindeki engeli, cam tavanı kıramadıklarını ya da kariyer basamaklarında ilerlemeye çalışırken sızdıran boru hattı sendromunun (Leaky Pipeline) devreye girdiğini ve hattın bir yerinden bir şekilde sızdığını göstermektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki cam tavan sendromu yalnızca ülkemizde sınırlı kalmamaktadır. Bu kapsamda, Amerika’da yapılan bir çalışmada da benzer bir sonuç elde edilmiş olup akademinin idari pozisyonlarında eril egemen bir durumun var olduğu ortaya konulmuştur (Treviño vd., 2018). Bu durumun nedeni ise gerek ulusal gerekse uluslararası toplumlarda kadının ev veya bakım işlerinden sorumlu tutulmasıdır (Halifeoğlu, 2020).

Ayrıca akademik atama ve yükseltme kriterlerini erkeklerin çoğunlukla sağlaması da ayrıca incelenmesi gereken konular arasında yer almaktadır. Akademik atama ve yükseltmelerde yer alan yurt dışında bulunma, uluslararası bildiri kongre vs. gibi kamusal alana ait kriterleri erkeklerin daha rahat sağlıyor oluşu erkeklerin atamalarda lehine bir durumu da meydana getirebilir. Çünkü toplumsal cinsiyet rollerini yerine getirme zorunluluğunu da üzerinde hisseden kadın akademisyenler (Karatepe ve Arıbaş, 2017) kamusal alandaki akademik etkinliklerini gerçekleştirmede kısıt yaşarken, erkek akademisyenlerin bu akademik etkinlikleri “erkek işi” görülerek kolaylaştırılması sağlanıyor olabilir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bu düşünce yeni araştırmalar için yol gösterici bir konu olma niteliği taşımaktadır.

Sonuç olarak araştırma sonucunda elde edilen verilerin hemen hemen tamamı kadın akademisyenler aleyhine orantısız bir eşitsizliği ortaya koymaktadır. Burada ortaya çıkan orantısız eşitsizlik aslında yalnızca akademik alanda değil, tüm toplumda var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansımasıdır. Toplumsal yaşamın her alanında kadınların var oluş ve ilerleyişlerinin önündeki bariyerlerin varlığı ve somut bir gerçek olarak karşımızda duran toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumun tüm kesimlerine ve karar alıcılara, bu eşitsizliğe meydan veren açık yahut örtülü kural ve yanlış kabullerin gözden geçirilmesi gerekliliğini işaret etmektedir.

Türk Yükseköğretimi açısından bakılacak olursa, cinsiyet eşitliğine dayalı pozitif ayrımcılık, kadınların kariyer gelişimlerini destekleyen programlar, farkındalık oluşturma ve cinsiyet eşitliği politikalarının daha iyi uygulanması gibi girişimlerle Türkiye’de önce akademinin cinsiyetsiz bir yapı haline dönüştürülmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, cinsiyetçi kalıp ve normların öncelikle akademiye ayıklanması ve cinsiyet eşitliği politikalarının daha etkin bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Nihayetinde bu uygulamalar, diğer tüm yapılar için de örnek teşkil edecek bu sayede, kadınların akademik alanda eşit temsili ve ilerlemesi sağlanacak ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine daha yakın bir yükseköğretim misyonu oluşacaktır.



## Kaynaklar

- Aktaş, Z. (2020), Yükseköğretimde Kadın Akademik Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Çalışma ve Toplum*, 1, 269,300.
- Ayyıldız Ünnü, N.A., Baybars, M., Kesken, J. (2014), Türkiye’de Kadınların Üniversiteler Bağlamında Yetki ve Karar Verme Mekanizmalarına Katılımı, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 121- 134.
- Bildirici, M., Anafarta, N., Ve Aykaç, E. (2003), Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 18(206), 92-108.
- Bukstein, D., Gandelman, N. (2019). Glass ceilings in research: Evidence from a national program in Uruguay, *Research Policy*, 48(6), 1550-1563. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.007>
- Dedeoğlu, S. (2009), Eşitlik mi Ayrıcalık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, *Çalışma ve Toplum*, 2009(2), 41-54.
- Demir, S. (2018), Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi, *Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1), 187-210. <https://doi.org/10.14782/marusbd.412643>
- Ehtiyar, R., Solmaz, C. (2019), “Kadın Akademisyen” Olmak: Turizm Alanındaki Kadın Akademisyenlere Yönelik Bir Metafor Çalışması, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(2), 296-318. <https://doi.org/10.24010/soid.600250>
- Er, D. (2008), *Modern Türkiye’de kadın öğretim üyelerinin konumuna ve sorunlarına sosyolojik bir yaklaşım*. [Yayınlanmış Doktora Tezi], Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü], DSpace Fırat Üniversitesi. <http://hdl.handle.net/11508/14593>
- Halifeoğlu, M. (2020), AKADEMİNİN HABİTUSU VE TOPLUMSAL CİNSİYETİ: KADIN AKADEMİSYENLER, *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 167-181.
- Hancıoğlu, Y. ve Çıtır, I.Ö. (2018), Akademik Hayatta Kadınların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri: Karadeniz Bölgesi Üzerine Bir Değerlendirme, A. Wolff içinde, *Kadın Çalışmalarında Güncel Konular* (s. 12-25), Konya: Eğitim Yayınevi.
- Karakuş, H. (2016), Delik boru: Türkiye’deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *International Journal of Social Science*, 53(2), 533-556. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3635>
- Karatepe, S., & Arıbaş, N. N. (2017). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme. *Yasama Dergisi*, (31), 7-23.
- Kergoat, D. (2009), “Cinsiyete dayalı işbölümü ve cinsiyetin toplumsal ilişkileri”, *Praksis*, 20:9-16.
- Larese, F. F., Paniz, E., Prodi, A. (2019), The gender gap in Italian academic medicine from 2005 to 2015: still a glass ceiling, *La Medicina del lavoro*, 110(1), 29-36. <https://doi.org/10.23749%2Fmndl.v110i1.7617>
- Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A. (2000), *Kadın Akademisyenler*. A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- Özkanlı, Ö. (2010), Türkiye’de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller, *Mülkiye Dergisi*, 34(268), 265-279.
- Öztan, E., Doğan, S, N. (2015), Akademik Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi ve Toplumsal Cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 2015(3), 191-221.
- Öztürk, U. C. (2017), Akademideki Topuk Sesleri: Cam Tavan Perspektifinde Göller Bölgesi Üniversitelerinin Betimsel Analizi, *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 202-213.
- Şentürk, B. (2015), Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, *ViraVerita E-Dergi*, 2, 1-22.
- Toksöz, G. (2011), *Kalkınmada Kadın Emeği*. Varlık Yayınları.
- Trevino, L. J., Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Mixon F. G. (2018), Meritocracies or masculinities? The differential allocation of named professorships by gender in the Academy, *Journal of Management*, 44(3), 972-1000. <https://doi.org/10.1177/0149206315599216>
- URAP. (2023). *Tüm Üniversitelerin Genel Sıralaması (2022-2023)* <https://newtr.urapcenter.org/Rankings/2022-2023/GENEL-SIRALAMASI-2022>
- Urfa, A.M. ve Can, E. (2020), Kadın Akademisyenliğin Karanlık Yönü: Y Kuşağında Cam Tavan, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 158-170.
- Williams, J. C. (2005), The glass ceiling and the maternal wall in academia. *New Directions for Higher Education*, 2005(130), 91-105.
- Xu, H., Wang, K., ve Ye, T. (2017), Women’s Awareness of Gender Issues in Chinese Tourism Academia, *Anatolia*, 28(4), 553-566. <https://doi.org/10.1080/13032917.2017.1370780>

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (gevrimici bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.

**Yayıncı Notu:** Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayımlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / *Publisher’s Note: The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.*

