

ÜNİVERSİTE YÖNETİMLERİNDE CİNSİYETE DAYALI MESLEKİ AYRIMCILIĞIN ARAŞTIRILMASI

Ezgi CEVHER*

ÖZET

Cinsiyet, toplumsal olarak önemli bir belirleyici unsur ve bireysel kimliğin kaynağı olarak yorumlanmaktadır. Toplum içerisinde kültürel, ekonomik ya da ideolojik nedenlerden dolayı kadınlar, cinsiyet eşitsizliğindeki zayıf halkayı oluşturmaktadır. Ataerkil toplumlarda kadının yeri, ailesi ve ev yaşamı ile sınırlanmış, bu yaygın inanç yüzünden kadın eğitim ve çalışma olanaklarından daha az yararlanır hale gelmiştir. Türkiye’deki geleneksel ataerkil yapı nedeniyle de kadınlar geçmişten günümüze meslek seçiminde kısıtlanmış, eğitim ve çalışma olanaklarından daha az yararlanmış, çalışma yaşamında erkeklerle eşit hak ve koşullarla karşılaşamamıştır. Çalışmada, ülkemizdeki akademisyenlerin yaklaşık %41’ini kadınların oluşturduğu gerçeğinden yola çıkılarak, Türkiye’de ki kadın akademisyenlerin üniversite üst yönetimlerindeki mevcut durumu istatistiki verilerle araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara, kadın akademisyenlerin erkeklere oranla, üniversite üst yönetimlerinde yeterince görev alamadıkları ortaya çıkmış, bu bulgular çerçevesinde kadın akademisyenlerin mesleki ayrımcılık etkisinde üniversite-lerdeki üst kademe yönetici konumları tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Üst Yönetici, Cinsiyet Ayrımcılığı, Cam Tavan Sendromu, Kadın Akademisyenler

* Yrd. Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksek Okulu

RESEARCH OF GENDER BASED OCCUPATIONAL DISCRIMINATION IN UNIVERSITY ADMINISTRATIONS.

ABSTRACT

Gender is interpreted as important determining factor socially and source of individual identity. Women form weak link in gender inequality because of cultural, economical or ideological reasons in society. In patriarchal societies the place of woman is limited with her family and domestic life, due to this widespread belief woman became take advantage of education and job opportunities lesser. Because of traditional patriarchal structure in Turkey, women were restricted in choice of profession from past to present, took advantage of education and job opportunities lesser, don't come across with equal rights and conditions with men in work life. In research, it was searched current state of women academicians in Turkey university executive managements with statistical data based on reality that the women form 41% of academicians of our country approximately. In findings obtained, it was occurred that the women academicians can't participate adequately in executive managements of university compared with men, it was discussed senior administrative positions under the influence of glass ceiling syndrome and occupational discrimination of women academicians pursuant to findings above.

Keywords: Senior Manager, Gender Apartheid, Glass Ceiling Syndrome, Women Academicians

GİRİŞ

Günümüzde kadınlar, eğitim ve diğer toplumsal hizmetlere erişmekte güçlükler yaşamakta ve çoğunlukla yönetsel karar alma süreçlerinin dışında bırakılmaktadır. Bunun dışında taciz ve şiddete uğramakta, töre ve namus cinayetlerine kurban gitmektedirler. Ancak son dönemlerde Türkiye’de kadın erkek eşitliği ve kadının insan hakları konularında önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Bu çerçevede kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda duyarlılık artmış, yapısal ve yasal düzenlemeler yapılmıştır. Yine de toplum içerisinde kültürel, ekonomik, ideolojik ya da diğer pek çok nedenlerden dolayı kadınlar, cinsiyet eşitsizliğindeki zayıf olan tarafı oluşturmaktadır. (Güzel, 2014:185). Cinsiyet, toplumsal olarak önemli bir belirleyici unsurdur ve kimliğin kaynağı olan cinsiyet, bireysel olarak yorumlanmaktadır (Mengü, Büyükbaykal ve Mavnacıoğlu, 2010:185). Cinsiyetin bir tarafında yer alan kadın, ataerkil toplumlarda ailesi ve ev yaşamı ile sınırlandırılmış, bu inanış yüzünden kadın eğitim, çalışma hayatı, sosyo-kültürel yaşam gibi pek çok alanda daha çevresel olanaklardan daha az yararlanırlar hale gelmiştir. Türkiye’deki geleneksel ataerkil yapı nedeniyle de kadınlar geçmişten günümüze meslek seçiminde de kısıtlanmış, eğitim ve çalışma hayatından daha az yararlanmış, çalışma yaşamında erkeklerle eşit hak ve koşullarda çalıştırılmamışlardır. (İçli & Gönüllü 2001:84). Bu yüzden ki yönetim kadrolarında, üst düzey yönetim kademelerinde de kadının varlığı çok fazla görülememektedir. Öyle ki iş yaşamında, siyasi arenada üst düzey kadrolarda aktif olarak görülmeyen kadın, Türk dizilerinde bile yönetici olarak yer alamamaktadır. Kadın nüfusunun hızla artmasına rağmen, üst yönetim kadrolarında kadın çalışanların bu denli az olması, kadının yönetim kademelerindeki yerini ve cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapılmadığını akla getirmektedir. Bu tablo aynı zamanda kadına yönelik görünmez engellerin var olup olmadığını da sorgulamaya neden olmaktadır.

1. CAM TAVAN SENDROMU VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Cam tavan sendromu ilk kez Amerika’da 1970 li yıllarda Amerika’da ki kadınların üst yönetime katılamamasının önündeki yapay engelleri tanımlamak için kullanılmıştır. (Wirth, 2004: 1). Tavan yukarıyı çıkmayı engelleme, cam ise resmi olmayan ve görünmez bir engeli ifade etmektedir. (Erçen, 2008: 19). Aslında özü itibarıyla cam tavan algısının temelinde kadınların veya belirli azınlık grupların kendilerini çaresiz hissetmeleri yatmaktadır ve öğrenilmiş çaresizliğe de temas eden bu kavramı Korkmaz (Korkmaz, 2014: 8). çalışmasında kişisel gelişim kitaplarında yer alan haliy-

le pire deneyi ile açıklamıştır. Bu deneyde, 30 cm zıplayabilen pirelerin, üzerinde cam bulunan ve yüzeyinde ısınan bir zemine konduklarına zıplayıp cam tavana çarptıkları, sonrasında uzun bir süre tekrar edilen bu davranışın cam tavan kaldırılrsa bile yine benzer şekilde ortaya çıktığı görülmüştür. Pirelerin kaçma imkanı varken kaçmadıkları, engel kaldırılrsa bile sınırlayıcı ortama uyum sağladıkları, kafalarındaki iç engeli ortadan kaldıramadıkları gözlemlenmiştir.

Günümüzde cam tavan sendromu sadece kadınlarla sınırlı kalmamakta aynı zamanda etnik azınlıklar ve erkeklerin de cam tavan sendromu yaşayabileceği ifade edilmektedir. (Lackwood, 2004: 10). Cam tavan sendromunun altında yatan nedenler ise kadınların işgücüne belirli aralıklarla katılması, kadınların belirli sektörlerde ve alanlarda istihdam edilmeleri, üst yönetimlerce işe almada ve terfide uygulanan ayrımcılık, kadının toplum içerisindeki statüsü ve rolü şeklinde sıralanmaktadır. (Wirth,2004:5; Kelly ve Young, 1993:23-28; Zel, 2002: 39).

Cam tavan sendromunun altında yatan temel nedenlerden biri olarak görülebilecek cinsiyet ayrımcılığı da “cinsiyetçilik” olarak ifade edilmekte ve bir ideoloji olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir [cinsiyetin](#) diğerinden üstün olduğunu savunan görüş olan cinsiyetçilik, tarihte genel olarak [erkeklerin kadınlara](#) karşı, [heteroseksüellerin eşcinsellere](#) karşı üstünlüğü şeklinde rastlanır ve günümüzde de bu ideoloji karşımıza çıkmaktadır. (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Cinsiyetcilik>) Cinsiyetçiliğin insanlar arasında neden böylesine geniş ölçüde kabul gördüğü hakkında yapılan tartışmalar da genellikle “[Aile](#), [toplum](#) ve çeşitli [dinlerden](#) öğrenilen ve ahlaken doğru olduğu varsayılan kültürel ve etik [normlar](#), değer yargıları, tabular kurallar, yasalar, örf ve adetler cinsiyetçiliği olağanlaştırır ve normalleştirir” sonucuna işaret etmektedir. (Chien, Kleiner, 1999:32). Evelyn Reed cinsiyetçilik karşıtı pek çok çalışma yapmış ve “Bilim ve Cinsiyet Ayrımı” (Reed, 2003: 105). kitabında bir kadının portresini “Siyaset bir savaştır, erkeklerse avcı ve savaşçı-yetenekli, zeki, savaş çıkaran bir cins ve toplumsal yaşamın temel direkleridir. Dişilerin savunma, koruma, düzen sağlama ve bunun doğal sonucu olarak yüksek siyaset işlerine karışmaları doğal değildir. Çalışma alanında bile bütün işleri yapabilen cins kadın değil, erkek cinsidir.” şeklinde çizmiştir.

“Cinsiyet”, toplumsal olarak niteliği olan belirleyici bir öge ve bireysel kimliğin kaynağı olarak açıklanmaktadır. (Mengü, Büyükbaykal ve

Mavnacıoğlu, 2010, s.185). Cinsiyetçiliği açıklamada kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkları biyolojik olarak vurgulayan görüşlerin aksine, cinsiyet eşitsizliğinin temeli; politik, ideolojik, ekonomik ve kültürel yapılara dayanmaktadır. Kadınlık ve erkekliğe dair sosyal roller toplumlara ve onların kültürel yapısına bağlı olarak değişiklik göstermekte, başka bir ifadeyle cinsiyet rolleri “toplumsal cinsiyet” şeklini almakta ve kültürel öğretilerin kazanıldığı en küçük birim olan aile içinde öğrenilmekte ve zamanla da içselleştirilmektedir. (Güzel,2014: s.187). Eski Mezopotamya’da bu yana ataerkillik ve erkek egemenliği, varlığını sürdürmüş, pek az sorgulanarak toplumsal bilince kök salmıştır. (Berktaş, 2004:2). Cinsiyete ilişkin tanımlamalar, toplumun gelenek görenekleriyle, inanç ve davranışlarımızla somut iktidar ilişkileri kanalıyla oluşmuştur. (Berktaş, 2009:61). Buna göre cinsiyet ayrımcılığına bağlı eğilimler ve bu anlayışın gerek kamu sektörüne gerekse özel sektöre egemen olması kaçınılmaz hale gelmiştir ve bu somut güç beraberinde cam tavan sendromunu tetiklemiştir. Öyle ki kadını başta ayrımcılığa maruz bırakan anlayış, şüphesiz ki bunu çalışma yaşamına da yansıtmıştır. Bu iş yaşamında çalışan kadınların sayıca azlığından, kadının çalışma yaşamında uğradığı pek çok mağduriyete ve yönetim kademelerinde kariyer basamaklarına ilerleyememesine kadar uzanmaktadır. Türk toplumun geleneksel ve ataerkil yapısı düşünüldüğünde olağan olan bu durum sayısal verilerle kanıtlanmış, son dönemlerde düzeltilmesi yönünde az da olsa çabalarla bütünleştirilmiştir. Yine de Türkiye’de kadının çalışma hayatındaki yeri ve yönetim pozisyonlarındaki durumunun sayısal veriler dışında altında yatan sebeplerinin tartışılması önemlidir. Bu amaçla çalışmanın ikinci bölümünde çalışma yaşamındaki ve yükseköğretim alanında kadının bugünkü durumu sayısal göstergelerle sunulmuştur. Araştırma bölümünde de yükseköğretim üst yönetimine yönelik detaylı bir inceleme yapılmış, bulgulara ulaşılmıştır. .

2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA VE YÜKSEĞRETİMDE KADINLARIN DURUMU

Modern dünyada kadınların çalışma yaşamına girmesi sanayi devrimiyle başlamıştır. Ekonomik bağımsızlığını ilk kez bu dönemde elde eden kadın ilerleyen zamanlarda çalışma hayatında aktif şekilde rol almıştır. Ancak kadının çalışma hayatında kariyer basamaklarında erkeklere oranla hızla ilerlemesi aynı oranda gerçekleşememiştir. Öyle ki sayısal veriler de bu geri kalmışlığı gözler önüne sermiştir.

Uluslar arası Bağımsız Denetim Şirketlerinden Grant Thornton' un yaptığı araştırma sonucu ülkelere göre üst yönetimde görev yapan kadınların oranları şu şekilde sıralanmaktadır: Rusya' da üst düzey kadın yönetici oranı % 46, Tayland' da ve Filipinlerde % 39, İtalya' da %36 iken bu oran Türkiye' de % 31 dir. Üst Yönetimde kadın çalışanları açısından en düşük paya sahip ülkeler ise % 21 oranında Yunanistan iken % 15 oranında Birleşik Arap Emirlikleri' dir. Almanya'nın üst düzey kadın yönetici oranı ise % 13 tür. Dünya geneline bakıldığında % 5 lik oran ile Japonya son sıralarda yer almaktadır.

[http://www.grantthornton.ie/db/Attachments/IBR2013_WiB_report_final.p
df,2012](http://www.grantthornton.ie/db/Attachments/IBR2013_WiB_report_final.pdf,2012), Erişim: 06.09.2014). Veriler dikkate alındığında Türkiye' nin üst düzey kadrolarda çalışan kadın oranının iyi olduğu söylenebilir ancak yine de Türkiye' de ki çalışma yaşamında belirli sektörlerde/alanlarda bu oranların incelenmesi ve oranlar düşük ise tartışılması gerekmektedir. Özellikle bu çalışmada yükseköğretim alanında bu inceleme yapılmış, üniversitelerdeki üst düzey kadın yöneticilerin mevcut durumu ortaya konmaya çalışılmıştır.

Türkiye' de üst düzey kadın memur (Müsteşar, müsteşar yardımcısı, vali, başkanlık müşaviri, genel müdür, daire başkanlıkları, bölge müdürü, il müdürü vb) oranları yıllar itibarıyla büyük bir farklılık göstermiştir. 2011 yılında üst yönetici kadın oranı % 9,2 iken, 2012 yılında % 9,9 a yükselmiştir.(TUİK,2012:131). Kadın nüfusunun hem dünyada hem de Türkiye' de neredeyse toplam nüfusun yarısını oluşturduğu dikkate alındığında kadınların geçmişten günümüze yönetsel pozisyonlarda yer alamamasının sebepleri vardır. Bunun en önemli sebebi de toplumların kadının üstlenmesi gereken rollere dair çizdikleri çerçeve denebilir. (Uzun, 2004: 23) Bunun dışında çalışma hayatında ya da üst yönetim kadrolarında yer alamamasındaki nedenler; ataerkil ve gelenekçi toplum yapısı, cinsiyet ayrımcılığı, kadınların ev geçindirmede ekonomik katkısına inanmama, cam tavan sendromu, kadına biçilen roller şeklinde sıralanabilir. (Türkkan, 2014:69). Bu durum Türkiye açısından özel sektörde, kamu sektörüne kıyasla kadının yönetimdeki temsilinin yüksek oranda olması şeklinde yer alsa da genel olarak bakıldığında bu oranın düşüklüğü tartışılması gereken bir durumdur. Bu durumun tartışması ise kadının kendi tercihlerinden değil dış etkenlerden kaynaklı olabileceği yönündedir. (Negiz ve Yemen, 2011: 203).

Yükseköğretimde kadınların, üst düzey yönetim kadrolarındaki mevcut durumunu açıklamadan önce Türk yükseköğretim yapılanmasından kısaca bahsetmekte fayda vardır. 1980 li yıllarla birlikte yeni bir döneme giren yükseköğretim sistemi son yıllarda sayısal olarak bir genişleme ve

yapısal değişim sürecine de girmiştir. 1980 li yılların başında sınırlı sayıda kamu üniversitesini yapısında bulunduran yükseköğretim sistemi bugün çok sayıda kamu ve vakıf üniversitesiyle birlikte geniş bir sisteme dönüşmüştür.

Bu yapılanmada yer alan kamu üniversitelerinin örgüt yapısında rektör, rektör yardımcıları, senato ve yönetim kurulu, fakülte kurulu, dekanlar gibi yönetim organları mevcuttur. Kamu üniversitelerinde rektör, profesör akademik unvanına sahip kişiler arasından görevdeki rektörün çağrısı ile toplanacak üniversite öğretim üyeleri tarafından seçilecek adaylar arasından Cumhurbaşkanınca atanmaktadır. Rektörlerin görev süresi 4 yıldır. Süresi sona erenler aynı yöntemle yeniden atanabilmektedir.. Ancak iki dönemden fazla rektörlük yapılmamaktadır. (www.yok.gov.tr).

Vakıf üniversitelerini devlet üniversitelerinden ayıran en önemli özellik ise örgüt yapılanması anlamında, yönetimle ilgili yetkinin mütevelli heyetine ait olmasıdır. Mütevelli heyet, vakıf yönetim organı tarafından devlet memuru olma niteliklerine sahip yükseköğretim görmüş adaylar arasından 5 yıl süreyle seçilen en az yedi üyeden oluşan heyettir. (Şakar, 2008: 181). Bu heyet sözleşmeli çalışanların işe alınması, ücretlerin tespiti, harcamaların belirlenmesi ve bütçenin oluşturulması konusunda yetkilidir. Rektörler mütevelli heyetinin üyesi ve kararların uygulayıcısıdır. (Erçelebi, 2008: 38). Ayrıca Vakıf üniversitelerinde devlet üniversitelerinden farklı olarak rektör seçilmemekte, Yükseköğretim Kurumundan onay alınarak mütevelli heyeti tarafından atanmaktadır. Vakıf Üniversitelerinin yönetiminde mütevelli heyet başkanlarının yönetsel gücü oldukça baskın bir şekilde hissedilmektedir. Vakıf üniversitelerinin akademik yönetiminden sorumlu rektör, rektör yardımcıları, dekan, dekan yardımcıları ve bölüm başkanları yönetsel kararlar alma ve uygulamada mütevelli heyet başkanlarına dolaylı veya dolaysız bağımlı hareket edebilmektedir. (Atan, 2008: 413).

Türk yükseköğretim yapısı personel yapılanmasında 2001-2002 akademik yılında toplam akademik personel içerisinde kadın oranı % 36,7 iken 2010-2011 akademik yılında bu oran %40,9 a yükselmiştir. Öğretmen ve araştırma görevlisi olarak görev yapan kadınların oranı diğer akademik unvanlı kadınlara göre daha yüksektir. Akademik personel içerisinde kadın profesörlerin oranı ise 2010-2011 yılı için % 27,6 dır. (TÜİK,2012: 128). 2012-2013 akademik yılı, diğer eğitim kurumları hariç üniversitelerin öğretim elemanları sayılarının toplamında yer alan kadın personel sayısının

53996 olduğu erkek personel sayısının ise 73445 olduğu görülmektedir. Yükseköğretimde Diğer eğitim kurumları hariç üniversiteler genelinde Toplamda 127441 akademik personel çalışmaktadır. (www.osym.gov.tr/belge/1-19213/2012-2013-ogretim-yili-yuksekogretim-istatistikleri.html Erişim: 06.09.2014).

Tablo 1. Akademik Görevlerine Göre Öğretim Elemanları Sayısı (2012-2013 Akademik Yılı)

	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Profesör	12587	4998	17585
Doçent	7125	3521	10646
Yardımcı Doçent	16817	10131	26948
Öğretim Görevlisi	10786	8082	18868
Okutman	3510	5587	9097
Uzman	1758	1620	3378
Araştırma Görevlisi	20844	20029	40873
Çevirici	8	17	25
EOPL	10	11	21

Kaynak. www.osym.gov.tr/belge/1-19213/2012-2013-ogretim-yili-yuksekogretim-istatistikleri.html Erişim: 06.09.2014

2011 kaynaklarına göre , devlet üniversitelerinde rektörlerin %95,1 erkek iken % 4 ü kadındır. Bu durum vakıf üniversitelerinde de değişiklik göstermemiştir. Vakıf üniversiteleri rektörlerinin % 93,2 si erkek iken % 5,6 sı kadındır. (TÜİK, 2012: 142).

Tablo 2. 2011 Yılı Üniversite Rektörleri Cinsiyet Dağılım Oranları

	ERKEK	KADIN
Kamu Üniversiteleri	% 95,1	% 4
Vakıf Üniversiteleri	% 93,2	% 5,6

Kaynak. Türkiye İstatistik Kurumu, “İstatistiklerle Kadın 2013”, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 s.142. Erişim: 06.09.2014, www.tuik.gov.tr

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ , TARTIŞMA VE BULGULAR

Bu araştırmanın amacı, kadın akademisyenlerin üniversite üst yönetimlerindeki mevcut durumunu sayısal verilerle ortaya koymak, bu konuda Türkiye’de kamu ve vakıf üniversiteleri üst yönetim kadrolarının kadınlar açısından mevcut durumunu sayısal oranlarla tespit etmek, kadın akademisyenlerin üniversite üst yönetimlerinde yeterince görev alamamalarının altında yatan nedenleri cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu çerçevesinde tartışmaktır.

Araştırma için, nitel analiz yöntemlerinden içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Bunun için analize dahil edilen kamu ve vakıf üniversiteleri internet sitelerinde yer alan “yönetim” başlıklı bölümler analize dahil edilmiştir. Bir nitel araştırma yöntemi olan içerik analizi, bir metindeki değişkenleri ölçmek amacıyla sistematik, tarafsız ve araştırmacı tarafından istenirse verileri sayısallaştırarak da yapılabilen analizdir. (Bayram ve Yaylı, 2009: 15). Doğal ortama duyarlılık sağlaması, araştırmacının katılımcı rolü olması, bütüncül bir yaklaşıma sahip olması, algıların ortaya konmasını sağlaması, esnekliğin olması ve tümevarımcı bir analize sahip olması nitel analizin özelliklerindendir. (Külekçi, 2013:371). Nitel analiz türlerinden biri olan içerik analizinde, mesaj değeri taşıyan her türlü veri, bulgu, araştırma amacı doğrultusunda analiz edilir ve yorumlanır. Birbirine benzeyen veriler, belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilir, okuyucunun anlayacağı biçimde düzenlenerek yorumlanır ve araştırmacı tarafından gerekirse sayısallaştırılabilir. (Başfıncı, 2008: 53). Nitel verilerin nicelleştirilmesi olarak ifade edilen sayısallaştırma , görüşme gözlem ve dokümanların incelenmesi yoluyla elde edilmiş verilerin, belirli süreçlerden geçirilerek sayılara veya rakamlara dökülmesidir. Sayılar ve rakamlar genellikle nicel araştırma türleriyle anılıyor olsa da nitel verinin sayılara indirgenmesi mümkündür. Bu sayısallaştırma basit yüzde hesapları , frekanslar ve sözcük sıklık hesapları şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla yüzde, frekans gibi analizler içerik analizinde nitel verilerin sayısallaştırma işinde kullanılabilir. (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 242-243).

Araştırmada veri toplama ölçeği hazırlanırken üniversite üst yönetimi yapılanması dikkate alınmış, yönetim kurulu ve senato verileri toplanmıştır. Ayrıca vakıf üniversitelerinde üst yönetim grubunda yer alan mütevelli heyet yapılarından da veriler toplanmıştır. Bu şekilde toplanan veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Verilere isim verilmesi de “kodlama” sürecini

ifade etmektedir. (Yıldırım, Şimşek, 2011: 227). Üst yönetim yapılanması dikkate alınarak oluşturulan “üst yönetici sayısal verileri değerlendirme ölçeği” her bir kamu üniversitesi ve vakıf üniversitesi web sitesi için ayrı formlar şeklinde doldurulmuştur. Formlarda yer alan ve üst yönetim pozisyonlarını dikkate alan sayısal veriler için kodlar 1 (var) , 0 (yok) olarak işaretlenmiştir.

Çalışmada, Kamu ve Vakıf üniversiteleri web sayfalarında yer alan “yönetim” başlığı araştırma alanı olarak seçilmiştir. Bu alanlarda yer alan “yönetim, yönetim kurulu, senato, mütevelli heyeti” başlıkları ayrı ayrı incelenmiş, bu başlıklar altındaki listeler analiz edilmiştir. Toplamda 98 kamu üniversitesi, 55 vakıf üniversitesi araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın kısıtını, bazı üniversitelerin “yönetim” başlığı altında “üst yöneticileri” paylaşmamaları oluşturmaktadır. “Üst yönetim” e dair listeler yayınlanmadığı için bu üniversiteler örnekleme dahil edilememiştir. Bazı üniversiteler ise sadece Rektörlük üst yönetim bilgilerini paylaştıkları için, diğer veriler eksik kaldığından araştırmaya dahil edilememiştir. Analizde veriler, iki ayrı grupta, kamu ve vakıf üniversiteleri dikkate alınarak SPSS programı yardımıyla frekans dağılımına göre sayısallaştırılmıştır.

Araştırmanın bulguları, 98 kamu üniversitesi , 55 vakıf üniversitesi dikkate alınarak aşağıdaki tablolarda ayrıntılı şekilde paylaşılmıştır. Elde edilen bulgularda, üniversite üst yönetimlerinde üst yöneticilerin mevcut durumu sayısal verilerle ortaya konmuştur. Kadınların bu yönetim kadrolarında ne ölçüde var oldukları belirlenmeye çalışılmış, kadın ve erkek yönetici sayıları karşılaştırılarak kadın yöneticilerin mevcut durumları cam tavan sendromu çerçevesinde tartışılmıştır. Tartışma, üst yönetim kadrolarında kadınlara yer verilmesi önerileriyle sayısal veriler dikkate alınarak sonlandırılmıştır.

Tablo 3. Araştırmaya Dahil Edilen Üniversite Sayıları

	KAMU ÜNİVERSİTESİ		VAKIF ÜNİVERSİTESİ	
	FREKANS	YÜZDE	FREKANS	YÜZDE
VAR	98	% 100.0	55	% 100.0
TOPLAM	98	% 100,0	55	% 100,0

Araştırmada, 108 kamu üniversitesinden 98' inin, 72 vakıf üniversitesinden de 55 inin web sayfasında yer alan “yönetim” başlığı incelenmiştir. Bazı üniversitelerde bu başlık altında bilgiler yer almadığı için örnekleme dahil edilememiştir. Bazı üniversiteler ise faaliyet alanları gereği (Polis Akademisi, Kara Harp Okulu, Deniz Harp Okulu vs.) araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

Tablo 4. Üniversitelerin Bulundukları Şehirler

ŞEHİRLER	KAMU ÜNİVERSİTELERİ		VAKIF ÜNİVERSİTELERİ	
	FREKANS	YÜZDE	FREKANS	YÜZDE
İstanbul	9	% 9,2	32	% 58,2
Ankara	4	% 4,1	8	% 14,5
İzmir	4	% 4,1	4	% 7,3
Bursa	2	% 2,0	1	% 1,8
Konya	1	% 1,0	1	% 1,8
Diğer	78	% 79,6	9	% 16,4
TOPLAM	98	% 100,0	55	% 100,0

Tablo 2 de, yönetim alanı araştırması yapılan üniversitelerin illere göre dağılım oranları verilmiştir. Buna göre araştırmaya dahil edilen kamu üniversitelerin % 9,2 si, vakıf üniversitelerinin ise % 58,2 si İstanbul’ da bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinin yarısından fazlasının İstanbul’ da kurulmuş olduğu görülmektedir. Ankara ve İzmir’ de kurulan kamu üniversitesi oranı % 4,1 dir. Diğer Vakıf üniversitelerinin ise % 14,5 i Ankara’ da, % 7,3 ü ise İzmir’ dedir. Bursa’ da yer alan kamu üniversitesi oranı % 2 iken, vakıf üniversitesi oranı % 1,8 dir. Konya’ da kurulan kamu üniversitesi ve vakıf üniversitesi oranı % 1,8 dir. Türkiye’ de bu belirtilen illerin dışında illerde kurulan kamu üniversitesi oranı % 79, 6 iken, vakıf üniversitesi oranı % 16,4 tür. Bu bulgulara göre, kamu üniversitelerinin çoğu diğer illerde(Anadolu’ da yer alan üniversiteler), vakıf üniversitelerinin ise büyük oranı İstanbul’ da bulunmaktadır.

Tablo 5. Üniversite Rektörleri Cinsiyet Dağılımları

	KAMU ÜNİVERSİTE- LERİ		VAKIF ÜNİVERSİTELERİ	
REKTÖRLER	FREKANS	YÜZDE	FREKANS	YÜZDE
Kadın Rektör	9	% 9,2	7	% 12,7
Erkek Rektör	89	% 90,8	48	% 87,3
TOPLAM	98	% 100,0	55	% 100,0

Araştırmaya dahil edilen üniversitelerde görev yapan rektörlerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde, kamu üniversiteleri rektörlerinin % 90,8'inin erkek olduğu, % 9,2 sinin ise kadın olduğu görülmektedir. Vakıf üniversitelerinin rektörlerinin ise % 12,7 sinin kadın olduğu, % 87,3 ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Çalışmanın literatür kısmında değinilen 2011 rektör oranları verileri dikkate alındığında kadın rektör oranlarında kamu üniversitelerinde bir artış gözlemlenmiştir. 2011 yılı verilerinde Kamu üniversitelerinde rektörlerin %95,1 erkek , % 4 ü kadın iken bu oran Tablo 5 te yer alan şekliyle 2014 yılında farklılaşmıştır. Az da olsa erkek rektör oranları % 95,1 den % 90,8 e gerilemiştir. Bu sayede kamu üniversitelerinde kadın rektör sayılarında artış gözlemlenmiştir. 2011 kaynaklarına göre , Bu durum vakıf üniversitelerinde % 93,2 erkek % 5,6 kadın rektör şeklinde iken, bu çalışmada kamu üniversitelerindeki gibi bir değişiklik şeklinde yer bulmuştur. Erkek rektör oranları 2011 e göre gerilemiş, kadın rektör oranları artmıştır. Yıllar itibariyle yüksek öğretimde üst yönetim rektörlük kadrolarında kadınların eskiye oranla az da olsa artan oranda görev almaya başladığı tespit edilmiştir.

Tablo 6. Üniversite Rektör Yardımcıları Cinsiyet Dağılımları

	KAMU ÜNİVERSİTE- LERİ		VAKIF ÜNİVERSİTELERİ	
REKTÖR YARDIM- CILARI	FREKANS	YÜZDE	FREKANS	YÜZDE
Tamamen Erkek	84	% 85,7	45	% 81,8
Kadınlar da var	14	% 14,3	10	% 18,2
TOPLAM	98	% 100,0	55	% 100,0

Tablo 6 incelendiğinde, kamu üniversitelerinin üst yönetiminde yer alan rektör yardımcılığı kadrolarının % 85,7 sinde üyelerin tamamen erkeklerden oluştuğu, % 14,3 ünde ise rektör yardımcılığı kadrolarında en az bir tane de olsa kadın üyenin var olduğu görülmektedir. Rektör yardımcıları , 2547 sayılı yükseköğretim kanunun göre rektöre yardım etmek üzere üniversitenin aylıklı profesörleri arasından en az çok 3 kişi olacak şekilde seçilmektedir. (Kaynak: 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek: 2 /1/1990 - KHK - 398/1 md.; Aynen Kabul: 7/3/1990 - 3614/1 md.). Ancak kanunda “merkezi açık öğretim yapmakla görevli üniversitelerde, gerekli hallerde rektör tarafından beş rektör yardımcısı seçilebilir” ifadesi yer almıştır. Buna göre rektör yardımcıları sayıları üniversitelerde 1-3 arasında değişmekte, 5 e kadar çıkabilmektedir.

Vakıf üniversitelerinde de bu yönetici grubunda % 81,8 oranında tüm rektör yardımcılarının erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Kadın rektör yardımcıları en az bir tane olan vakıf üniversite oranı ise % 18, 2 dir. Bu oranlar dikkate alındığında da vakıf üniversitelerinin kamu üniversitelerine oranla rektör yardımcılığı kadrolarında kadınlara daha fazla söz hakkı verdiği görülmektedir. Bu durum kadın rektörlerin oranının vakıf üniversitelerinde % 12,7 olmasıyla bağlantılı olabilir. Kadın rektörler vakıf üniversitelerinde yine kendileri gibi kadın olan yardımcılarla çalışmak istemişlerdir ve rektör yardımcılığı kadrolarında onlara daha fazla söz hakkı vermişlerdir. Kamu üniversitelerinde ise bu görülememiştir. Burada kadınların yönetici pozisyona gelememelerindeki engeller cam tavan sendromunda yer alan şekliyle kamu örgüt yapısı olabilir. Erkek egemen örgüt yapıları kadınların üst yönetime gemlerinde önemli sorunlar teşkil edebilir.

Öyle ki cam tavan sendromu kapsamında kadınların yönetici pozisyona gelememesindeki engeller; kadınların çoklu rol üstlenmeleri, kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü, örgüt politikaları, mesleki ayırım ve cinsiyete dayalı önyargılar şeklinde sıralanmaktadır. (Dreher, 2003: 542). Burada rektör yardımcılığı kadrolarında kadınların yer alamaması, cinsiyete bağlı önyargılardan, rektörlerin kişisel tercih ve algılarından, örgüt kültürü ve politikalarından kaynaklanmış olabilir.

Tablo 7. Üniversite Yönetim Kurulu Üyelikleri Cinsiyet Dağılımları

YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİ	KAMU ÜNİVERSİTELERİ		VAKIF ÜNİVERSİTELERİ	
	FREKANS	YÜZDE	FREKANS	YÜZDE
Kadın Üyeler Var	48	% 49,0	42	% 76,4
Kadın Üye Hiç Yok	50	% 51,0	13	% 23,6
TOPLAM	98	% 100,0	55	% 100,0

Tablo 5 te kamu üniversitelerinin % 49 unda yönetim kurullarında kadın üyelerin var olduğu, % 51 inde ise hiç kadın üyenin olmadığı görülmektedir. Vakıf üniversitelerinin ise % 76,4 ünün yönetim kurulunda kadın üyeler varlığı, % 23, 6' sında ise hiç kadın üye yer almadığı görülmüştür.

2547 sayılı yükseköğretim kanunun 15. Maddesinde yer alan üniversite yönetim kurullarının üyeleri senato tarafından belirlenmektedir. Yönetim kurulları, rektörün başkanlığında dekanlardan üniversiteye bağlı değişik öğretim birim ve alanlarını temsil edecek şekilde senatoca dört yıl için seçilecek üç profesörden oluşur.(www.yok.gov.tr). Buna göre tablo 8 in incelenmesi bu oranların nedenini daha iyi açıklayabilir. Tablo 8 de, üniversite senato üyeliklerinin cinsiyet dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 8. Üniversite Senato Üyelikleri Cinsiyet Dağılımları

SENATO ÜYELİĞİ	KAMU ÜNİVERSİTELERİ		VAKIF ÜNİVERSİTELERİ	
	FREKANS	YÜZDE	FREKANS	YÜZDE
Kadın Üyeler Var	77	% 78 ,6	48	% 87,3
Kadın Üye Hiç Yok	21	% 21,4	7	% 12,7
TOPLAM	98	% 100,0	55	% 100,0

Tablo 8 de Kamu üniversitelerinin senatolarının % 78,6 sında kadın üyelerin var olduğu, % 21,4 ünde ise hiç kadın üye olmadığı görülmektedir. Vakıf üniversitelerinin senatolarında ise % 87,3 ünde kadın üyeler yer almakta, % 12,7 sinde hiç kadın üye bulunmamaktadır. Senato üyeliklerinde kadın yoğun olan üniversiteler yine vakıf üniversiteleri çıkmıştır. Buna göre

kadın yönetim kurulu üyeleri de kamu üniversiteleri ile kıyaslandığında daha fazladır.

Senatoların işleyişi yine 2547 sayılı yükseköğretim kanununda belirtilmiştir. Buna göre kanunun 14. Maddesinde “Senato, rektörün başkanlığında, rektör yardımcıları, dekanlar ve her fakülteden fakülte kurullarınca üç yıl için seçilecek birer öğretim üyesi ile rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden teşekkül eder” denmektedir. Senatolar da yine rektör/rektörlük tarafından bu kanunda belirtilen birimlerde göreve getirilen temsilcilerden oluştuğundan kadınların üst kademelerde (dekanlıklar, enstitü müdürlükleri, yüksek okul müdürlükleri) yer almadığı söylenebilir. Senatoyu oluşturan fakülte dekanları yine rektörün önerisi üzerine yükseköğretim kurumu tarafından atandığından, erkek egemen rektör oranının yoğun olduğu kamu ve vakıf üniversitelerinde kadınların dekanlık görevlerine de çok fazla getirilemedikleri , senato üyelikleri bulgularından anlaşılabılır. Yine burada cam tavan sendromu ve cinsiyet ayrımcılığı ekseninde rektörlerin kişisel tercih ve algıları, cinsiyete bağlı önyargılar söz konusu olabilir.

Tablo 9. Vakıf Üniversiteleri Mütevelli Heyetleri Kadın Üye Oranları

MÜTEVELLİ HEYETİ	VAKIF ÜNİVERSİTELERİ	
	FREKANS	YÜZDE
Kadın Üyeler Var	23	% 41,8
Kadın Üye Hiç Yok	32	% 58,2
TOPLAM	55	% 100,0

Vakıf üniversitelerini devlet üniversitelerinden ayıran en önemli özellik yönetimle ilgili yetkinin mütevelli heyetine ait olmasıdır. Mütevelli heyet, vakıf yönetim organı tarafından devlet memuru olma niteliklerine sahip yükseköğretim görmüş adaylar arasından 5 yıl süreyle seçilen en az yedi üyeden oluşan heyettir. (Şakar, 2008: 181). Bu heyet sözleşmeli çalışanların işe alınması, ücretlerin tespiti, harcamaların belirlenmesi ve bütçenin oluşturulması konusunda yetkilidir. Rektörler mütevelli heyetinin üyesi ve kararların uygulayıcısıdır. (Erçelebi, 2008: 38). Ayrıca Vakıf üniversitelerinde devlet üniversitelerinden farklı olarak rektör seçilmez, Yükseköğretim Kurumundan onay alınarak mütevelli heyeti tarafından atanır. (Atan, 2008: 413). Mütevelli heyetlerin bulunduğu vakıf üniversitelerinin % 41,8 inde kadın üye bulunmakta iken % 58,2 sinde hiç kadın üye bulunmamaktadır. Burada yine vakıf üniversitelerinin yarısından fazlasında kurucu mütevelli heyette kadın üyelerin yer almaması söz konusudur. Türkiye’de ki yükse-

köğretimde eğitim veren üniversitelerin kurucu vakıflarından bazıları aile üyelerinden oluşan vakıflardır. Aile yapılanması dikkate alınarak mütevelli heyetlerinin üyelikleri değerlendirildiğinde yine kadına cam tavan sendromu kapsamında biçilen “bireysel faktörler ve toplumsal faktörler” karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki, kadının çoklu rol üstlenmesi, kişisel tercihi ya da cinsiyetle bağdaştırılan ön yargılar aile bireyi bile olsa kurucu vakıf üyeliklerini engellemiş ya da sınırlı sayıda olmasına neden olmuş olabilir.

Tablo 10. Üniversite Yönetim Kurulları Erkek Üye Sayıları ve Dağılım Oranları

YÖNETİM KURULU ERKEK ÜYE SAYILARI	KAMU ÜNİVERSİ- Telerİ		VAKIF ÜNİVERSİTE- LERİ	
	FREKANS	YÜZDE	FREKANS	YÜZDE
1-10 Arası Erkek Üye	39	% 39,8	49	% 89,1
11-20 Arası Erkek Üye	50	% 51,0	6	% 10,9
21-30 Arası Erkek Üye	9	% 9,2	0	% 0,0
TOPLAM	98	% 100	55	% 100,0

Tablo 11. Üniversite Yönetim Kurulları Kadın Üye Sayıları ve Dağılım Oranları

YÖNETİM KURULU KADIN ÜYE SAYILARI	KAMU ÜNİVERSİ- Telerİ		VAKIF ÜNİVERSİTE- LERİ	
	FREKANS	YÜZDE	FREKANS	YÜZDE
1-3 Arası Kadın Üye	39	% 39,8	40	% 72,7
4-6 Arası Kadın Üye	8	% 8,2	1	% 1,8
7-10 Arası Kadın Üye	1	% 1,0	1	% 1,8
Kadın Üye Hiç Yok	50	% 51,0	13	% 23,6
TOPLAM	98	% 100	55	% 100,0

Tablo 10’ da Kamu üniversitelerinin % 51 inin yönetim kurullarında 11-20 arası erkek üye ; % 39,8 inin yönetim kurullarında 1-10 arası erkek üye , % 9,2 sinin yönetim kurullarında ise 21-30 arası erkek üye bulunduğu görülmektedir. Vakıf üniversitelerinin ise % 89,1 inin yönetim kurullarında 1-10 arası erkek üye; % 10,9 unun yönetim kurullarında ise 11-20 arası er-

kek üye bulunmaktadır. Yönetim kurulu 21-30 arası erkek üyeden oluşan vakıf üniversitesi bu araştırmada yer almamaktadır.

Tablo 11 incelendiğinde ise kamu üniversitelerinin % 51 inin yönetim kurullarında hiç kadın üyenin bulunmadığı, % 39,8 inde 1-3 arası kadın üyenin yer aldığı, % 8,2 sinde 4-6 arası kadın üye olduğu, % 1 inde ise 7-10 arası kadın üye olduğu görülmektedir. Vakıf üniversitelerinin yönetim kurullarının % 72,7 sinde ise 1-3 arası kadın yer almaktadır. Yönetim kurullarında kadın üye olmayan vakıf üniversitesi oranı ise % 23,6 dır. Yönetim kurullarının % 1,8 inde ise 4-6 arası kadın üye; 7-10 arası kadın üye bulunmaktadır.

Tablo 10 ve 11 karşılaştırıldığında Türkiye’ de ki kamu üniversitelerinin % 51, 1 inin yönetim kurullarında hiç kadın üyenin bulunmadığı, bu oranın vakıf üniversitelerinde % 23, 6 oranında olduğu görülmektedir. Buna göre yönetim kurullarında kadına söz hakkını daha çok veren yine vakıf üniversiteleri olmuştur. Ancak kadınlara söz hakkı tanınsa da üye sayılarının 1-3 arası sınırlı kaldığı hem kamu üniversiteleri hem de vakıf üniversiteleri açısından iki tabloda da çok net bir biçimde görülmektedir. Yönetim kurulları üyelik rakamlarının sınıflandırması yapılırken bu durum önceden öngörülmüş ve erkek üye sayılarının 1 ile 3 arasında sınırlı kalmayacağı ön araştırmalar yardımıyla tahmin edilmiştir. En düşük erkek üye sayısal veri aralığı 1-10 ile sınırlı tutulurken, 10 rakamı kadın üyelik sınıflandırmasında en yüksek rakam olarak belirlenmesine rağmen sadece 1 kamu üniversitesinde ve 1 vakıf üniversitesinde bu sayı aralığı tespit edilebilmiştir. Yine yönetim kurulları senato tarafından seçildiği için, erkek egemen senato yapılanmasından dolayı yönetim kurullarında hiç kadın olmaması ya da çok düşük oranda olması birbiriyle bağlantılıdır.

Tablo 12. Üniversite Senatoları Erkek Üye Sayıları ve Dağılım Oranları

SENATO ERKEK ÜYE SAYILARI	KAMU ÜNİVERSİTELERİ		VAKIF ÜNİVERSİTELERİ	
	FREKANS	YÜZDE	FREKANS	YÜZDE
1-10 Arası Erkek Üye	7	% 7,1	23	% 41,8
11-20 Arası Erkek Üye	24	% 24,5	24	% 43,6
21-30 Arası Erkek Üye	18	% 18,4	7	% 12,7
31-40 Arası Erkek Üye	25	% 25,5	1	% 1,8
41 den fazla Erkek Üye	24	% 24,5	-	% 0
TOPLAM	98	% 100	55	% 100,0

Tablo 13. Üniversite Senatoları Kadın Üye Sayıları ve Dağılım Oranları

SENATO KADIN ÜYE SAYILARI	KAMU ÜNİVERSİ- TELERİ		VAKIF ÜNİVERSİTE- LERİ	
	FREKANS	YÜZDE	FREKANS	YÜZDE
1-3 Arası Kadın Üye	60	% 61,2	37	% 67,3
4-6 Arası Kadın Üye	10	% 10,2	10	% 18,2
7-10 Arası Kadın Üye	5	% 5,1	1	% 1,8
11 den Fazla Kadın Üye	2	% 2,0	0	% 0,0
Kadın Üye Hiç Yok	21	% 21,4	7	% 12,7
TOPLAM	98	% 100	55	% 100,0

Tablo 12’ de üniversite senatolarına bakılınca; kamu üniversiteleri senatolarının % 25,5 inde 31-40 arası erkek üye bulunduğu; % 24,5 inin senatosunda 41 den fazla erkek üyenin yer aldığı görülmektedir. Aynı oran 11-20 arası erkek üyenin bulunduğu üniversiteler için de geçerlidir. Ayrıca Senatoların % 18,4 ü 21-30 arası erkek üyeden; % 7,1 i ise 1-10 arası erkek üyeden oluşmaktadır. Vakıf üniversiteleri senatolarının ise % 43,6 sının 11-20 arası erkek üyeden; % 41, 8 inin 1-10 arası erkek üyeden, % 12,7 sinin 21-30 arası erkek üyeden; % 1,8 inin ise 31-40 arası erkek üyeden oluştuğu görülmektedir. 41 den fazla erkek üyenin bulunduğu bir vakıf üniversitesi senatosu yoktur

Tablo 13’ e bakıldığında; kamu üniversiteleri senatolarının % 61,2 sinde 1-3 arasında kadın üye; % 10, 2 sinde 4-6 arası kadın üye; % 5,1 inde 7-10 arası kadın üye; % 2 sinde ise 11 den fazla kadın üye bulunmaktadır. Kamu üniversiteleri senatolarının % 21,4 ünde ise hiç kadın üye bulunmamaktadır. Vakıf üniversiteleri senatolarının ise % 67,3 ünde 1-3 arası kadın üye; % 18, 2 sinde 4-6 arası kadın üye; % 1,8 inde ise 7-10 arası kadın üye bulunmaktadır.

Tablo 12 ve 13 kıyaslandığında ve en yüksek oranlar dikkate alındığında, kamu üniversitelerinin %25, 5 inin senatosunda 31-40 arası erkek üye bulunduğu, % 61,2 sinde ise 1-3 arası kadın üye bulunduğu tespit edilmiştir. Ön araştırmalardan erkek üye sayı aralığı sınıflandırması en fazla “41 den fazla” şeklinde yer alırken, bu araştırmalarda gözlemlenen haliyle kadın üyeler açısından ancak “11 den fazla kadın üye” şeklinde yer alabilmiştir. Buna rağmen erkek üye sınıflandırmasında ortalarda kalan bu sayı aralığı,

kadın üye sınıflandırmasında yüksek bir aralık olarak kabul edilmesine rağmen maalesef ki % 2 oranıyla sınırlı kalmıştır. Vakıf üniversiteleri açısından da benzer bir durum tespit edilmiş, vakıf üniversitelerinin senatolarının % 43, 6 sında 11-20 arası erkek üye sayısına rastlanmıştır, % 67,3 oranında “1-3 arası kadın üye” sonucuna ulaşılmıştır. Görüldüğü üzere vakıf üniversiteleri senatolarında da en fazla oranlama “1-3 arası kadın üye” sayı aralığına aittir. Bu bulgulardan hareketle , kadınların yine senatolarda yetersiz sayıda yer aldığı ancak vakıf üniversitelerinde bu oranın kamu üniversitelerine göre daha iyi olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Araştırmada “üniversite üst yönetim kadrolarında kadın yöneticilerin mevcut durumu ” sayısal bilgiler ve oranlarla tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaca bağlı olarak araştırmaya 98 kamu üniversitesi, 55 de vakıf üniversitesi dahil edilmiş bu üniversitelerin web sayfalarında yer alan “yönetim” başlıkları içerik analizine göre incelenmiştir. Yönetim başlığı altında “üniversite rektörleri, rektör yardımcıları, yönetim kurulları, senatolar ve vakıf üniversiteleri için mütevelli heyet” listeleri ayrıntılı şekilde analiz edilmiştir.

Elde edilen bulgular sonucunda vakıf üniversiteleri kadın rektör oranının kamu üniversitelerine göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Rektör yardımcıları açısından kadın rektör yardımcısı oranları yine vakıf üniversitelerinde kamu üniversitelerine göre yüksek çıkmıştır. Kamu üniversitesi yönetim kurulları erkek üye sayıları en fazla “11-20” sayı aralığında çıkarırken, bu durum kadın üyeler açısından “1-3” arasında ve “hiç kadın üye yoktur” şeklinde tespit edilmiştir. Vakıf üniversiteleri açısından da benzer bir durum oluşmuş, yönetim kurulu kadın üye sayıları en fazla “1-3 kadın üye” sayı aralığında çıkmıştır. Erkek yönetim kurulu üyeleri sayı aralığı ise en fazla “1-10 erkek üye” şeklinde tespit edilmiştir. Vakıf üniversitelerinde ayrıca mütevelli heyeti kadın üyelik oranlarına bakılmış bu oran da en yüksek şekliyle “kadın üye hiç yok” şeklinde çıkmıştır. Senato üyelikleri ise kamu üniversitelerinde “31-40 arası erkek üye” sayı aralığında en fazla oranda çıkarken, “1-3 kadın üye” sayı aralığında da kadınlar üyeler açısından en yüksek oranda tespit edilmiştir. Vakıf üniversitelerinde de benzer bir durum gözlenmiş kadın senato üyelikleri “1-3 kadın üye” sayı aralığında en yüksek oranda çıkmıştır. Erkek senato üyelik oranları ise vakıf üniversitelerinde “11-20 arası erkek üye” şeklinde tespit edilmiştir.

Tüm bu veriler dikkate alındığında vakıf üniversitelerinin kadın akademisyenlere üst yönetim kadrolarında yer almaları hususunda daha çok yer verdiği ; kamu üniversitelerinde ise kadın akademisyenlere pek fazla söz hakkı tanınmadığı sonucuna ulaşılabilir. Ancak yine de 2011 yılına göre 2014’ te rektörlük görevini yapan kadın rektör sayıları hem kamu üniversitelerinde hem de vakıf üniversitelerinde çok düşük oranda da olsa artmıştır. Bu durum yükseköğretimde kadın yönetici profili açısından olumlu bir gelişme olarak kabul edilebilir. Her ne kadar bu çalışmada yer alan sayısal rakamlar ve oranlar üst yönetimde kadın akademisyenler açısından değerlendirildiğinde olumsuz gibi görülse de yıllar itibariyle az da olsa bir gelişme kaydedildiği söylenebilir. Fakat erkek ve kadın sayılarındaki büyük farklılıklar, yükseköğretimde üst kademelerde “kadın erkek ayrımcılığı yapıldığı, kadınların bilinmeyen nedenlerle üst kademelerde yer alamadığı” sorunlarını akla getirmektedir. Öyle ki çalışmanın literatür bölümünde Türkiye İstatistik Kurumu verilerinde yer alan şekliyle üniversitelerdeki kadın akademik personel sayısı 53996 iken, erkek akademik personel sayısı 73445 şeklindedir. Bu sayısal yakınlık, bu çalışmada üst yönetim kadrolarında bir paralellik göstermemiştir. Ayrıca erkek ve kadın oranları yüksek oranda farklı çıkmış, kadın yöneticilerin sayıları ve oranları çok düşük seviyelerde çıkmıştır. Bu durum her ne kadar kadın öğretim üyeleri sayılarının erkek öğretim üyelerine oranla düşük olması ve yönetim kademelerinin (yönetim kurulu, senato, rektör yardımcılığı kadroları” daha çok öğretim üyelerinden seçildiği gerçeğini gündeme getirir de bir eşitsizlik olduğu elde edilen bulgularla aşıkardır.

Çalışma yaşamında kadının cinsiyet ayrımcılığına maruz kalması, nedeni belli olmayan gerekçelerle kariyerlerinde ilerleyememeleri ve üst yönetim kadrolarında yer alamamaları durumu, bu çalışmada da sayısal göstergelerle ispatlanmıştır. Yükseköğretimde yönetim kademelerinde kadın akademisyenlerin yer alamayışı ne yazık ki elde edilen bulgularda ortaya çıkmıştır. Bu yüzden kadın akademisyenlerin üniversite yönetimlerinde özellikle kamu üniversitelerinde üst yönetim kadrolarında yer almalarının önünün açılması desteklenebilir. Bu şekilde erkek egemenliğinin yükseköğretimde özellikle üst yönetimde azaltılması söz konusu olabilir. Toplumsal önyargıların kadına bakış açısının yönetim ve idarecilik alanında da yıkılması bu şekilde sağlanabilir. Nedenleri açıkça görülemeyen cam tavan sendromu, kadın öğretim üyelerinin “yönetim kurulu senato, rektör yardımcılığı” kadrolarına getirilmesiyle yükseköğretimde önlenabilir.

KAYNAKÇA

Baş, Türker ve Akturan, Ulun, Nitel Araştırma Yöntemleri NVivo 7.0 İle Nitel Veri Analizi, Seçkin Yayıncılık, 2008.

Berktaş, Fatmagül, “Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye, Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları”. Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, No.7, İstanbul, 2004.

Chien, Emily ve Brian, Kleiner, “Sex Discrimination in Hiring” Equal Opportunities International, Volume 18 No:5/6, 1999.

Dhener , George. “Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Worklife Programs on Female Leadership at the Top”, Human Relations, 2003.

Erçelebi, Hüseyin (Editör: İsmail Bircan) Türkiye'nin 2023 Vizyonunda Vakıf Üniversiteleri, “Türkiyede Vakıf Üniversitelerinin Yeri Ve Önemi”, Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2008.

Gönüllü Müzeyyen ve İçli Gönül, “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 25 (1), 2001.

Grant Thornton, “Women İn Senior Management”, International Business Report, 2012.
http://www.grantthornton.ie/db/Attachments/IBR2013_WiB_report_final.pdf, 2012, Erişim: 06.09.2014

Karakuş, Hatice, “Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz” Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 2 , 2014.

Korkmaz, Hatun, “Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cam Tavan Sendromu”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:2 , Sayı: 5, Eylül 2014.

Külekçi,Ebru, “4+4+4 Eğitim Sistemi Kapsamında Birleştirilmiş Sınıf Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi. Eğitim ve

Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi
Aralık 2014 Cilt 3 Sayı 2 (108-131)

Öğretim Araştırmaları Dergisi Journal of Research in Education and Teaching, Cilt:2 Sayı:2, 2013.

Lackwood, Nancy. "The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives", HR Magazine, 2004 Haziran, Çev: Şirin Müge Kavuncu, "Cam Tavan: Ulusal ve Uluslararası Bakış Açıları", Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi, MPM Aylık Yayın Organı, Şubat-2009.

Leymann , Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work" European Journal Of Work and Organizational Psychology, Volume 5,1996.

Mengü Seda ve diğ., "Toplumsal Cinsiyetçilik ve İş Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar". C: 4, İzmir: Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi, 2010.

Negiz Nilüfer ve Yemen, Aysun "Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı", SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi SDU Faculty of Arts and Sciences Sosyal Bilimler Dergisi Journal of Social Sciences Aralık, Sayı:24, 2011.

Noonan Mary & Maume, Mary, "Is Work-Family Policy Use Related to The Gendered Division of Housework?" J Fam Econ Iss. 28,2007.

Reed, Evelyn (Çev: Şemsa Yeğin), Bilim ve Cinsiyet Ayrımı, 2. Basım, Payel Yayınları, Mayıs 2003.

Şakar, Nurhan, (Editör: İsmail Bircan) Türkiye'nin 2023 Vizyonunda Vakıf Üniversiteleri, "Türkiyede Vakıf Üniversitelerinin Yeri Ve Önemi", , Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara 2008.

Şakar, Nurhan. Türkiye'nin 2023 Vizonunda Vakıf Üniversiteleri, "Vakıf Üniversiteleri Kurumsallaşmanın Neresinde? ", Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara ,2008.

Tacer Kavacıklı, Filiz "Sanayileşme Sürecinde Kadının Statüsü, Cinsel Ayrımcılık ve Kadına Yönelik Kuruluşlar", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, 2(3), 1999.

Tavşancıl, Ezel ve Aslan, Esra, İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri, Epsilon Yayınları, İstanbul, 2011.

Türkiye İstatistik Kurumu, “İstatistiklerle Kadın 2013”, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 Erişim: 06.09.2014, www.tuik.gov.tr

Tüzen, Esra , “Çalışan Kadınlarda Kariyer Planlama Süreçlerini Etkileyen Kişisel Faktörlerin İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2002.

Wirth, Linda, Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management, International Labour Office, Geneva, 2001.

Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan, Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, 4. Basım, Ankara, 2004.

Yoğun Erçen, Esmeray “Kadınların cam tavanı aşma stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, 2008.

Zel, Uğur, “İs Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu”, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Dergisi, 2002.