

A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No: 586

# KADIN AKADEMİSYENLER



Yrd. Doç. Dr. Özlem ÖZKANLI

Dr. Adil KORKMAZ

**A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No: 586**

## **KADIN AKADEMİSYENLER**

**Yrd. Doç. Dr. Özlem ÖZKANLI**

**Dr. Adil KORKMAZ**

**ANKARA**

**2000**

*Bu çalışma Ankara Üniversitesi Araştırma Fonu  
Tarafından desteklenmiştir*

*A.Ü.  
Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayın  
Yayın No: 586*

*Kapak Tasarım  
Naime Erdem KİRMAN*

## ÖNSÖZ

Bu çalışmada temel amaç, ülkemizde kadın akademisyenlerin mesleklerine karşı tutumları ile akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyetin etkisi konusundaki kanıların rol çatışmasıyla da ilişkilendirilerek incelenmesidir.

Araştırmanın konusunun belirlenmesinde ve yürütülmesinde destek olan Sayın Prof. Dr. Ali Erkan Eke'ye teşekkür borçluyuz. Çalışmayı destekleyen Ankara Üniversitesi Araştırma Fonu Müdürlüğü'nde başta Sayın Prof. Dr. Cemal Taluğ olmak üzere bütün yetkililere teşekkürlerimizi sunarız. Anket sorularının geliştirilmesinde görüşlerini aldığımız ve yazın tarama aşamasında bize destek olan tüm meslektaşlarımıza, özellikle Prof. Dr. Feride Acar'a katkıları için teşekkür ederiz. Ayrıca Devlet İstatistik Enstitüsü'nden Sayın Doğan Böncü'ye ve Sayın Ömer Toprak'a veri giriş ve değerlendirme; Sayın Ayşe Karaduman Taş'a yazın tarama aşamalarındaki katkıları için teşekkür ederiz. Çalışmamızı okuyarak önerilerde bulunan meslektaşlarımız Sayın Doç. Dr. Gülay Toksöz'e ve Sayın Yard. Doç. Dr. İlkey Savcı'ya da teşekkür borçluyuz.

Ankara, Mayıs 2000



## İÇİNDEKİLER

### SAYFA

|                                                           |      |
|-----------------------------------------------------------|------|
| Önsöz .....                                               | i    |
| İçindekiler .....                                         | iii  |
| Çizelgeler Dizini .....                                   | v    |
| Şekiller Dizini .....                                     | viii |
| 1. GİRİŞ .....                                            | 1    |
| 1.1. Amaç .....                                           | 3    |
| 1.2. Kapsam .....                                         | 5    |
| 1.3. Yöntem .....                                         | 6    |
| 2. KURAMSAL ÇERÇEVE .....                                 | 9    |
| 2.1. Temel Kavramlar .....                                | 9    |
| 2.1.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık .....                  | 9    |
| 2.1.2. Tutum .....                                        | 10   |
| 2.1.3. Rol Çatışması .....                                | 12   |
| 2.2. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler ..... | 15   |
| 2.2.1. Uygunluk Çözümlemesi .....                         | 15   |
| 2.2.2. Ki-kare Uyum İyiliği Testi .....                   | 16   |
| 2.2.3. Kruskal-Wallis Homojenlik Testi .....              | 18   |
| 2.2.4. Ki-kare Bağımsızlık Testi .....                    | 19   |
| 2.3. Araştırmanın Hipotezleri .....                       | 20   |
| 3. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİNİN ÖZELLİKLERİ .....               | 23   |
| 3.1. Sosyo-Demografik Özellikler .....                    | 23   |

|                                                                                                 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.2.Sosyo-Ekonomik Özellikler .....                                                             | 38  |
| 3.3.İdari Görev Sorumluluğu .....                                                               | 43  |
| 3.4.Diğer Özellikler .....                                                                      | 46  |
| 4. AKADEMİSYENLİK MESLEĞİ KARŞISINDAKİ TUTUMLAR<br>VE CİNSİYET AYIRIMI İLE İLGİLİ KANILAR ..... | 51  |
| 5. KADIN AKADEMİSYENLER VE ROL ÇATIŞMASI .....                                                  | 75  |
| SONUÇ .....                                                                                     | 85  |
| KAYNAKÇA.....                                                                                   | 91  |
| EKLER.....                                                                                      | 99  |
| EK 1. SORU FORMU .....                                                                          | 101 |
| EK 2. UYGUNLUK ÇÖZÜMLEMESİ.....                                                                 | 113 |

## ÇİZELGELER DİZİNİ

|                                           | SAYFA |
|-------------------------------------------|-------|
| 1.Yaş Aralıkları.....                     | 24    |
| 2. Unvanlar.....                          | 25    |
| 3. Statü .....                            | 26    |
| 4. Görev Süresi.....                      | 27    |
| 5. Medeni Durum .....                     | 28    |
| 6. Eşin Eğitimi .....                     | 29    |
| 7. Eşin Akademisyenlik Durumu .....       | 30    |
| 8. Çocuk Sayısı .....                     | 30    |
| 9. Anne Öğrenim Durumu .....              | 31    |
| 10. Baba Öğrenim Durumu .....             | 32    |
| 11. Anne Mesleği .....                    | 33    |
| 12. Baba Mesleği .....                    | 34    |
| 13. Kız Kardeş Sayısı.....                | 35    |
| 14. Erkek Kardeş Sayısı .....             | 36    |
| 15. Çocukluk Döneminde Yaşanılan Yer..... | 37    |
| 16. Aylık Toplam Gelir.....               | 38    |
| 17. Ek Gelir Durumu.....                  | 39    |
| 18. Gelir Kullanımı Durumu .....          | 40    |
| 19. Mülkiyet Durumu.....                  | 41    |
| 20. Konut Mülkiyeti Durumu.....           | 42    |
| 21. Konutun Isınma Durumu.....            | 43    |

|                                                                                                                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 22. İdari Görev Durumu.....                                                                                                                                                                       | 43 |
| 23. Geçmişte İdari Görev Durumu.....                                                                                                                                                              | 44 |
| 24. Kadın Yönetici Olmanın Astlarla İlişkilerde Sorun Yaratıp<br>Yaratmadığı Konusundaki Kanılar .....                                                                                            | 45 |
| 25. Ailede İş Paylaşımı Durumu .....                                                                                                                                                              | 46 |
| 26. Ev İşlerinde Yardımcı Kullanımı.....                                                                                                                                                          | 47 |
| 27. Evde Akademik Çalışma Durumu .....                                                                                                                                                            | 48 |
| 28. Tez Yazımı Sırasında Çocuk Bakımı Durumu.....                                                                                                                                                 | 49 |
| 29. İş Değiştirme Konusundaki Eğilimler.....                                                                                                                                                      | 51 |
| 30. Akademisyenlik Seçimi Konusundaki Eğilimler.....                                                                                                                                              | 52 |
| 31. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı ve<br>Akademisyenliğin Yeniden Değerlendirilmesi Durumunda Mesleğe<br>Yönelme ya da Meslekten Kaçınma Eğilimi İlişkisi.....             | 53 |
| 32. İstatistiksel Değerleme .....                                                                                                                                                                 | 54 |
| 33. Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayırımı Konusundaki<br>Kanı ve Akademisyenliğin Yeniden Değerlendirilmesi Durumunda<br>Mesleğe Yönelme ya da Meslekten Kaçınma Eğilimi İlişkisi ..... | 54 |
| 34. İstatistiksel Değerleme.....                                                                                                                                                                  | 55 |
| 35. Kadın Olmanın Akademik İlerlemeye Etkisi.....                                                                                                                                                 | 57 |
| 36. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanıların<br>Gözlenen ve Beklenen Sıklıkları.....                                                                                            | 58 |
| 37. İstatistiksel Değerleme.....                                                                                                                                                                  | 59 |
| 38. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı ve Yaş<br>İlişkisi.....                                                                                                                 | 60 |
| 39. İstatistiksel Değerleme.....                                                                                                                                                                  | 61 |

|                                                                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 40. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı ve Unvan İlişkisi .....                                                      | 61 |
| 41. İstatistiksel Değerleme .....                                                                                                      | 62 |
| 42. Unvanlar Açısından Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı Yüzdeleri .....                                           | 62 |
| 43. Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanılara Göre Sıklıklar ve Yüzdeler .....                              | 66 |
| 44. Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanıların Gözlenen ve Beklenen Sıklıkları .....                        | 66 |
| 45. İstatistiksel Değerleme .....                                                                                                      | 67 |
| 46. Unvanlar Açısından Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı Yüzdeleri .....                                | 68 |
| 47. Kruskal-Wallis Testi İçin Veriler .....                                                                                            | 70 |
| 48. İstatistiksel Değerleme .....                                                                                                      | 71 |
| 49. Unvanlar Açısından Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanıların Sıklıkları .....                          | 72 |
| 50. İstatistiksel Değerleme .....                                                                                                      | 73 |
| 51. Homojenliği Bozarak Fark Yaratın Etkenler .....                                                                                    | 73 |
| 52. Çalışma ve Çalışma Dışı Yaşam Alanlarındaki Rol Çatışması Konusundaki Kanılar .....                                                | 77 |
| 53. Kadın Olmanın Akademik Çalışma Yoğunluğu Üzerindeki Etkisi .....                                                                   | 78 |
| 54. Kadın Akademisyenlerin Akademik İlerleme İçin Erkek Akademisyenlere Göre Daha Çok Çalışmaları Gerektiği Konusundaki Kanıları ..... | 79 |
| 55. Medeni Duruma Göre Rol Çatışması Konusundaki Kanıların Sıklıkları ve Yüzdeleri .....                                               | 82 |
| 56. İstatistiksel Değerleme .....                                                                                                      | 83 |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

|                                           | SAYFA |
|-------------------------------------------|-------|
| 1. Yaş Aralıkları.....                    | 24    |
| 2. Unvanlar.....                          | 25    |
| 3. Statü .....                            | 26    |
| 4. Görev Süresi.....                      | 27    |
| 5. Medeni Durum .....                     | 28    |
| 6. Eşin Eğitimi .....                     | 29    |
| 7. Eşin Akademisyenlik Durumu .....       | 30    |
| 8. Çocuk Sayısı .....                     | 31    |
| 9. Anne Öğrenim Durumu .....              | 32    |
| 10. Baba Öğrenim Durumu .....             | 33    |
| 11. Anne Mesleği .....                    | 34    |
| 12. Baba Mesleği .....                    | 35    |
| 13. Kız Kardeş Sayısı.....                | 36    |
| 14. Erkek Kardeş Sayısı .....             | 37    |
| 15. Çocukluk Döneminde Yaşanılan Yer..... | 38    |
| 16. Aylık Toplam Gelir.....               | 39    |
| 17. Ek Gelir Durumu.....                  | 39    |
| 18. Gelir Kullanımı Durumu .....          | 40    |
| 19. Mülkiyet Durumu.....                  | 41    |
| 20. Konut Mülkiyeti Durumu.....           | 42    |
| 21. Konutun Isınma Durumu.....            | 43    |

|                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 22. İdari Görev Durumu .....                                                                                                                        | 44 |
| 23. Geçmişte İdari Görev Durumu .....                                                                                                               | 45 |
| 24. Kadın Yönetici Olmanın Astlarla İlişkilerde Sorun Yaratıp<br>Yaratmadığı Konusundaki Kanılar .....                                              | 45 |
| 25. Ailede İş Paylaşımı Durumu .....                                                                                                                | 46 |
| 26. Ev İşlerinde Yardımcı Kullanımı .....                                                                                                           | 48 |
| 27. Evde Akademik Çalışma Durumu .....                                                                                                              | 49 |
| 28. Tez Yazımı Sırasında Çocuk Bakımı Durumu .....                                                                                                  | 50 |
| 29. İş Değiştirme Eğilimlerine Göre Yüzdelər .....                                                                                                  | 51 |
| 30. Akademisyenlik Seçimindeki Eğilimlere Göre Yüzdelər .....                                                                                       | 52 |
| 31. Akademik İlerleme Konusundaki Eğilimlere Göre Yüzdelər .....                                                                                    | 57 |
| 32. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı<br>Olasılıkları .....                                                                     | 60 |
| 33. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanıların ve<br>Unvanların Uygunluk Çözümlemesi Grafiği Üzerinde Gösterimi .....               | 64 |
| 34. Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayırımı Konusundaki<br>Kanı Olasılıkları .....                                                          | 67 |
| 35. Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayırımı Konusundaki<br>Kanıların ve Unvanların Uygunluk Çözümlemesi Grafiği Üzerinde<br>Gösterimi ..... | 69 |
| 36. Çalışma ve Çalışma Dışı Yaşam Alanlarındaki Rol Çatışması<br>Konusundaki Kanılara Göre Yüzdelər .....                                           | 77 |
| 37. Akademik Çalışma Yoğunluğu Konusundaki Kanılara Göre<br>Yüzdelər .....                                                                          | 79 |

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 38. Unvanların Uygunluk Çözümlemesi Grafiği Üzerinde           |    |
| Gösterimi.....                                                 | 80 |
| 39. Kanıların Uygunluk Çözümlemesi Grafiği Üzerinde Gösterimi. | 80 |
| 40. Unvanlara Göre “Evet” Oranları.....                        | 81 |
| 41. Unvanlara Göre “Hayır” Oranları .....                      | 82 |
| 42. İstatistiksel Dağılımlar .....                             | 84 |



## 1. GİRİŞ

Kadınların toplumsal ve siyasal haklarını elde etmeleri Cumhuriyet devrimlerinin en önemli amaçlarından birisidir. Cumhuriyet'in ilk yıllarından başlayarak bu amaç doğrultusunda etkili politikalar izlenmiştir. Mustafa Kemal Atatürk'ün Ocak 1923'teki söylevindeki şu sözleri bu konudaki politikaların kararlılığını belgelemektedir (Atatürk, 1969:700):

“Şuna inanmak gerekir ki, yeryüzünde gördüğümüz her şey kadının eseridir... Bir topluluk onu oluşturanlardan yalnız birinin çağdaş gereksinimlerinin kazanılması ile yetinirse o topluluk yarıdan çok güçsüzlük içinde kalır. Bir ulus ilerlemek ve uygarlaşmak isterse özellikle bu noktayı temel olarak benimsemek zorundadır... Kadınlarımız da bilgin olacaklar ve erkeklerin geçtikleri bütün öğretim derecelerinden geçeceklerdir. Sonra kadınlar toplumsal yaşamda erkeklerle birlikte yürüyerek birbirinin yardımcısı ve destekçisi olacaklardır.”

İlerleyen yıllarda kadınların toplumsal ve siyasal hakları hayata geçirilmiştir. 1924'de saltanatın kaldırılması, laiklik ilkesinin benimsenmesi, öğretim birliğinin yasallaştırılması ve ayrıca Anayasa'ya genel eşitlik ilkesinin konulması, başka politikaların yanı sıra, kadın haklarını gerçekleştirmeye yönelik politikaların da hukuksal altyapısını oluşturmuştur. 1925'de kılık-kıyafet yasası kapsamında peçenin ve çarşafın kaldırılması ile 1926'da kabul edilen Medeni Kanun eşitlikçi hukuksal altyapıyı sağlamlaştırmış nitelikte olmuştur. Eşitlikçi anlayışın bir sonucu olarak 1927'de yapılan ilk Genel Nüfus Sayımı'nda kadınlar da sayılmaya başlanmıştır. Öte yandan 1928'de Latin harflerinin kabul edilmesiyle başlatılan eğitim seferberliği ile kadınların da okuma olanağına kavuşturulması, bilgilendirilmesi, üretim ve eğitim sürecinde erkeklerle eşit duruma getirilmesi amaçlanmıştır. Kadınlar 1930'da belediye seçimlerine katılmışlar, 1934'de de Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde temsil edilme hakkını elde etmişlerdir. Böylece toplumsal ve siyasal alanda kadınların

erkeklerle birlikte üretken duruma getirilmesi ve konumlarının iyileştirilmesi konusunda somut adımlar atılmıştır.

Uluslararası platformda kadınların konumlarını iyileştirmeye yönelik pek çok kuruluş ile karşılaşılabilir: Birleşmiş Milletler Örgütü, Avrupa Konseyi, Avrupa İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı ile Uluslararası Çalışma Örgütü...vb. Toplumsal işbölümü sürecinde kadının erkeğe göre farklı bir konumla karşı karşıya kalmasını aşmak, biyolojik olarak erkekten farklı olan kadının toplumsal konum bakımından farklılaşmasını önlemek ya da tarihsel sürecin bu sonucunu eşitlik doğrultusunda değiştirmek, bu uluslararası kuruluşların amaçları arasında yer almaktadır.

Ülkemizin de, birçok uluslararası sözleşmeye taraf olması Cumhuriyet'in temel amacıyla uyumludur. Örneğin, ülkemizde 14 Ekim 1985 tarihinde "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın Önlenmesi Sözleşmesi:Convention for the Elimination of All Discrimination Against Women (CEDAW)" yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin birinci maddesinde "**kadınlara karşı ayırım**" deyiimi «**kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın-erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ile temel özgürlüklerinin tanınması, kullanılması ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama**» diye tanımlanmaktadır (Arat, 1986:193-207). Sözleşmede üç temel amaç vardır:

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

Bu doğrultuda eğitim, sağlık, aile planlaması, istihdam, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, hukuk gibi alanlardaki ayırımcı

yasaların ve uygulamaların kaldırılması öngörülmektedir. Bu amaç, yükseköğretim alanındaki ayırıcı yasaların ve uygulamaların kaldırılmasını da içermektedir. Türk kadınına yükseköğrenim yapma olanağı ilk kez Meşrutiyet döneminde sağlanmıştır (Kurnaz, 1996:101-107). Darülfünun'a 5 Şubat 1914 tarihinden itibaren kız öğrenci kabul edilmeye başlanmış ve dersler konferanslar biçiminde verilmiştir (Ergün, 1978:441; Spuler, 1975:428-439). Cumhuriyet döneminde de kadınlar yükseköğrenime kabul edilme, akademik ilerleme ve yöneticiliğe atanma haklarını kullanmışlardır.

Yasa düzeyinde geçerli olan bu durumun uygulama düzeyindeki geçerliliğini sorgulamak üzere öncelikle kadın akademisyenlerin konuyla ilgili kanılarını ölçmek gerekir. Akademik yaşamda ayırıcı uygulamaların olup olmadığı konusunda en iyi tanıklığı yine kadın akademisyenlerin yapabileceği düşünülmektedir. Yükseköğretimdeki ayırıcı uygulamaları algılayacak, bundan tedirgin olacak ve dolayısıyla da bu konuda tanıklık yapabilecek olanların başında kadın akademisyenler gelmektedir.

Ülkemizde kadın akademisyenler konusunda yapılan birçok araştırma vardır. Konu farklı açılardan farklı yöntemlerle incelenmiştir (Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız: Acar, 1983, 1989, 1990a, 1990b, 1991, 1996, 1998; Cindoğdu ve Muradoğlu, 1996; Ergün, 1978; Şenesen, 1996; Köker, 1988; Kurnaz, 1996; Öncü, 1979; Spuler, 1975). Ancak bu araştırma, ülkemizde kadın akademisyenlerin tutum ve kanı ölçümünü diğer istatistiksel tekniklerin yanında uygunluk çözümlemesi yöntemini de kullanarak gerçekleştiren ilk çalışma özelliği taşımaktadır.

### **1.1. Amaç**

Bu çalışmada temel amaç, Türkiye'de kadın akademisyenlerin mesleğe karşı tutumları (meslekten hoşlanıp hoşlanmama) ile akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusundaki kanılarının rol çatışmasıyla da ilişkilendirilerek incelenmesidir.

Mesleğe karşı olumlu bir tutum, kadın akademisyenin meslek seçiminden ötürü pişmanlık duymaması ya da işini değiştirmek istememesi ölçütleriyle saptanabilir. Buna karşılık cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığı konusunda kadın akademisyenlerin kanıları pek çok noktada ölçülebilir. Bu çalışmada iki noktada ölçme yoluna gidilmiştir:

- i) Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımcılığı,
- ii) Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımcılığı.

Bu bağlamda araştırmanın temel sorusu şudur: **“Kadınların bakış açısıyla değerlendirildiğinde cinsiyetleri akademik ilerlemelerinde ve yöneticiliğe atanmalarında nasıl bir rol oynamaktadır?”**

Bu sorunun birinci bölümü, kadın olmanın akademik ilerlemeyle ilişkisi hakkında kadın akademisyenlerin ne düşündüklerini ölçmeyi gerektirmektedir. Bu amaçla anket formunda kendilerine şu soru yöneltilmiştir: **“Kadın olmak akademik ilerlemede bir avantaj mıdır, bir dezavantaj mıdır, yoksa nötr bir etken midir?”** Kadın akademisyenin bu konudaki görüşü vereceği yanıt ile ölçülmektedir.

Araştırmanın temel sorusunun ikinci parçası ise kadın olmak ile akademik yöneticiliğe atanma arasındaki ilişki hakkında kadın akademisyenlerin ne düşündüklerini ölçmeyi gerektirmektedir. Bu amaçla kadın akademisyenlere anket formunda şu soru yöneltilmiştir: **“Acaba akademik yöneticiliğe atanma bakımından erkeklerle kadınlar arasında bir fark var mıdır, varsa hangi cins daha avantajlıdır?”** Bu soru ile karşılaşan bir kadın akademisyen "Ayrım yoktur", "Erkekler avantajlıdır" ya da "Kadınlar avantajlıdır" seçeneklerinden birini seçerek görüşünü belli etmektedir. Böylece kadın olma gerçekliği karşısında kadın akademisyenlerin temeldeki kanıları ölçülmüş olmaktadır. Kadın akademisyenlerin kanılarını ölçmedeki temel amaç, yükseköğretimde cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili farklı kanıların hangi etkenlere göre değiştiğini saptamaktır. Bu durumu ortaya koyabilmek için konu rol çatışması ile ilişkilendirilmiş, kadın

akademisyenlerin karşılaştıkları rol çatışmasının kanılarını hangi yönde değiştirdiği incelenmiştir.

## 1.2. Kapsam

Araştırma evreninin, Türkiye'deki üniversitelerde çalışan bütün kadın akademisyenler olarak belirlenmesi düşünülmüştür. Bu çalışmada “akademisyen”, 6.11.1981 tarihinde yürürlüğe giren 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile tanımlanan “öğretim elemanı” kavramı yerine kullanılmıştır (Hatiboğlu, 1995:12-13)<sup>1</sup>. Bu tanım kapsamındaki evrenin tamamına ulaşarak veri toplamak, kabul edilebileceği gibi, zaman ve maliyet kısıtlılıkları nedeniyle mümkün görünmemektedir. İstatistik biliminde böyle durumlarda rasgele elde edilen bir örneklemle evren temsil edilerek istatistiksel çıkarımlar yapılması önerilmektedir (Atkinson vd., 1995:798). Çalışmada örneklem seçiminde sosyo-psikolojik araştırmaların bakış açısından istatistik üzerine yazılmış pek çok başka kitaptan da yararlanılmıştır (Loftus ve Loftus, 1982; Minium ve Clarke, 1982; Phillips, 1982; Keppel ve Saufley, 1980). Araştırmanın evrenini temsil etmek üzere rasgele örneklem, Türkiye'nin köklü üniversitelerinden biri olduğu ve Tıp, Veteriner, Diş Hekimliği, Eczacılık gibi Sağlık Bilimlerinde, Fen Bilimlerinde, Ziraat Bilimlerinde ve bütün toplumsal bilimlerde eğitim, öğretim ve araştırma yapıldığı için ilgilenilen evreni temsil edebileceği varsayılan Ankara Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenlerden çekilmiştir. Ankara Üniversitesi'nin genel olarak ülkemizdeki tüm üniversiteleri temsil edebileceği varsayımının sınırlılıkları olduğu söylenebilir. Bunların başında Ankara Üniversitesi'nde kadın akademisyenlerin yüzde 42 gibi yüksek bir paya sahip oluşu gelmektedir. Türkiye'de üniversitelerdeki toplam öğretim elemanı sayısı 60,129'dur. Bunların 20,826'sı kadın, 39,303'ü erkektir (ÖSYM, 1999:4). Dolayısıyla Türkiye'de kadın akademisyen oranı yüzde 35'e ulaşmıştır. Bu bağlamda, Ankara Üniversitesi'nde kadın

<sup>1</sup> **Öğretim Elemanları:** Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri (profesör, doçent ve yardımcı doçent), öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılardır (araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim-öğretim planlamacıları).

akademisyenlerin oranının daha yüksek olduğu düşünülebilir. Ancak bu farklılık Ankara Üniversitesi'nin temsil yeteneğinin bütünüyle ortadan kalktığı biçiminde yorumlanamaz. Ankara Üniversitesi'nin temsil yeteneğini, kadın akademisyenleri çevreleyen hukuksal ve ekonomik çevrenin benzerlikleri yaratmaktadır. Ülkedeki tüm üniversitelerde akademik ilerleme ve yönetici olma koşulları benzerlik göstermektedir; çünkü akademik ilerlemeye ilişkin hukuksal yapı, Yükseköğretim Kurulu'nun belirlediği kurallar doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bu kurallar, Türkiye'nin başka üniversitelerindeki kadın akademisyenler için olduğu gibi, kadın akademisyen oranı yüksek de olsa, Ankara Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenler için de geçerlidir. Ayrıca ülkemizde hiçbir üniversite yönetmeliğinde kadın akademisyenlerin yönetici olmalarını engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Bu hukuksal yapının yanı sıra üniversitelerde akademisyenlerin özlük haklarına ilişkin politikaların ortak nitelikte oluşu da, ekonomik bir benzerlik noktası olarak örneklemin temsil yeteneğini güçlendirmektedir. Ayrıca Ankara Üniversitesi'nde görev yapan kadın akademisyenlerin yükseköğretimin tüm dallarında eğitim, öğretim ve araştırma hizmeti vermesi de buradan çekilen örneklemin Türkiye'yi temsil edebileceği yolunda bir kanıt olarak değerlendirilebilir. Böyle bir değerlendirmeden sonra ise rasgele örneklemden çıkarılan bilgilerin genellenebilmesi mümkün duruma gelir. Rasgele örnekleme yöntemiyle iki bin altı yüz kişilik bir kitleden yaklaşık beş yüz kişilik bir örneklem çekilmiştir. Çalışmada kanı ölçmek amacıyla kullanılan yöntemler bakımından da örneklem büyüklüğünün istatistiksel olarak yeterli olduğu düşünülmektedir.

### **1.3. Yöntem**

Yazın tarama, benzer alanlardaki örnekleri inceleme ve konunun uzmanı olan kişilerle görüşmeler yapma yöntemleriyle biçimlendirilmiş anketlerin eksiklikleri ve istatistiksel değerlendirme yöntemleriyle uyumu, yapılan pilot çalışma ile test edilmiştir. Daha sonra örneklem birimlerine uygulanan anketlerden elde edilen kategorik bilgilere "**Uygunluk Çözümlemesi (Correspondence**

**Analysis)", "Ki-kare Uyum İyiliği Testi (Chi-square Goodness-of-fit Test)", "Kruskal-Wallis Homojenlik Testi (Kruskal-Wallis Homogeneity Test)", "Ki-kare Bağımsızlık Testi (Chi-square Independence Test)" yöntemleri uygulanmıştır. Ayrıca karşılıklı görüşme ve gözlem yöntemleriyle de konuyla ilgili ayrıntılı bilgi toplanmıştır. Bu çalışma Türkiye’de kadın akademisyenlerle ilgili kanı ölçümünde uygunluk çözümlemesi tekniğini ilk kullanan araştırma özelliğini taşımaktadır.**

Araştırmanın izleyen bölümünde kuramsal çerçeve, örneklemin özellikleri ve kullanılan istatistiksel teknikler ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Daha sonra kadın akademisyenlerin üniversitedeki çalışma yaşamı konusundaki tutumları ile akademik ilerleme ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayırımı yapıp yapılmadığı konusundaki kanıları ölçülerek rol çatışmasıyla ilişkilendirilmiştir. Çalışmanın sonuç bölümünde ise elde edilen bulguların genel bir değerlemesi yapılmıştır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Temel Kavramlar

#### 2.1.1. Cinsiyete Dayalı Ayırmıcılık

Toplumsal cinsiyet (gender) ve ayırmıcılık tartışmalarının 1960’larda başladığı bilinmektedir (Cockburn, 1991; Crompton ve Sanderson, 1990; Hartman, 1982; Kelly vd., 1993; Lobel ve St. Clair, 1992; Magezis, 1996:4; Özkanlı, 1999:20-22; Ruble vd., 1984; Slattey, 1992:86-87; Spence vd., 1985:150; Sundin, 1995:341). Bu tartışmalar içinde geçen toplumsal cinsiyet ve biyolojik cinsiyet kavramlarının zaman zaman birbirlerine karıştırıldıkları gözlenmektedir. Biyolojik cinsiyet, erkeklerin ve kadınların bütün tarihsel dönemlerde yerine getirdikleri rollerini kapsarken, toplumsal cinsiyet tarihsel dönemlere göre değişmekte ve en genel anlamda “cinslerin farklı biyolojik özelliklerine bağlanması mümkün olmayan bir işbölümü temelinde, kadınların ve erkeklerin farklı işler yapması” olarak tanımlanmaktadır (Savcı, 1999a:136). Bu bağlamda çocuk doğurmak kadının bütün tarihsel dönemlerde yerine getirdiği **“biyolojik cinsiyete dayalı bir rol”** olurken, ev işlerini yapmak yalnızca tarihsel bir dönem içinde başlayıp gelişen, ondan önce varolmayan ve belki bir gün ortadan kalkabilecek olan **“toplumsal cinsiyete dayalı bir rol”**dür. Cinsiyete dayalı ayırmıcılık kadınların toplumsal cinsiyeti, biyolojik cinsiyetle ilişkilendirilerek kadınların üstlenebileceği görevlerin, işlerin ve mesleklerin daraltılması, engellenmesi ya da yasaklanması temeli üstünde belirginleşmektedir.

Toplumda geleneksel yaklaşım, kimi kez kadının dışarıda çalışmasını onaylamamakta, böylece onu sadece ev işlerini yapan bir varlığa dönüştürmek istemektedir. Kimi kez kadının hemşirelik, ebelik, terzilik, sekreterlik, öğretmenlik gibi meslekleri yapmasını onaylamakta, ancak daha ötesine geçit vermemektedir. (Kıray, 1964:86; Ansal, 1995:17; Ersöz, 1998:256; Tan, 1979: 202-232). Kimi kez ise belli bir işte çalışmayı onaylasa da o işin üst düzey yöneticilik pozisyonlarına atanmayı onaylamamakta, sınırlamakta



ya da engellemektedir. Bu durum “cam tavan” deyiimiyle dile getirilmektedir (Şenel, 1998:57).

Bütün bu örneklerde somutlaşan toplumsal cinsiyet gerçekliğinin doğuşu, kadının toplumda ikincil konuma düşürülmesiyle ve kadınlara karşı bir ayrımcılık gerçekliğinin doğuşuyla yan yana gelişen süreçlerdir. Günümüzde bu gelişmeye karşı eğilimlerle daha somut çerçevelerde karşılaşmaktadır. Bunların başında 1958’de kabul edilen ILO’nun iş yaşamında ayrımcılığa ilişkin olarak düzenlediği “İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Sözleşme” gelmektedir. Bu sözleşmeye göre ayrımcılık ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal ya da toplumsal köken bakımından yapılan işte, meslek edinmede, edinilen işte ve meslekte bağlı olunacak işlemede eşitliği yok edici ya da bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma ya da üstün tutma olarak tanımlanmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1998; Toksöz ve Kardam, 1999:300). İkinci olarak yirmi ülkenin kabul etmesinin bir sonucu olarak Birleşmiş Milletler Örgütü’nce 1981’de yürürlüğe konulmuş olan “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” gelmektedir. Acar (1998:30)’a göre “modern”, “demokrat”, “uygar” gibi görünimleri olsa da bu sözleşmeyi kabul eden ülkelerin belirtilen bütün kadın haklarına somutluk kazandırmaları şimdilik mümkün görünmemektedir.

### 2.1.2. Tutum

Cinsiyet ayrımı ile ilgili bir kanı, bağımsız ve kendi başına varolan bir gerçeklik değil, en genel anlamda, bir nesne karşısındaki tutumun temel boyutlarından birisidir. Gerçi tutum kavramının kimi tanımlarında duygu ve davranış boyutlarına daha fazla ağırlık verilmektedir; ancak duyguyu ve davranışı biçimlendirmedeki benzersiz gücü dikkate alındığında, kanıyı da tutumun bir boyutu olarak değerlendirmek kaçınılmaz olmaktadır. Nitekim pek çok tutum tanımında, kanı, tutumun çok önemli bir boyutu olarak gösterilmektedir. Geleneksel tanımlardan herbiri, bir tutumun ne olduğuna ilişkin biraz farklı bir kavramlaştırma içerir ya da

tutumun biraz farklı bir yönünü vurgular (Freedman vd., 1981:319). Hançerlioğlu (1988:356) tutum kavramını, "Belli kişilere, nesnelere ve olaylara karşı belli biçimde davranma..." diye tanımlamakta, böylece de tutumu davranış boyutuna indirgemektedir. Kolasa (1979:431) ise "Tutum, herhangi bir kişi, yer ya da olay karşısında olumlu ya da olumsuz tepki gösterme eğilimidir" diyerek bir yandan davranış boyutunu öne çıkarmakta, diğer yandan da o davranışın arkasındaki eğilime gönderme yapmaktadır. Oysa Atkinson ve arkadaşları, tutumun duygu boyutunu ağırlıklı olarak dile getirmektedir. Bu yazarlara göre "Tutumlar çevrenin tanımlanabilir özelliklerine, kişilere, nesnelere, olaylara ve düşüncelere duyulan hoşlanmalar ya da hoşlanmamalardır" (Atkinson ve vd., 1995:740). Tutumları, hoşlanmalar ve hoşlanmamalar olarak tanımlamak ise onları duygu boyutuna indirgemektir. Bu bağlamda kanı boyutu hoşlanmayı ve hoşlanmamayı biçimlendiren bir tohum olarak değerlendirilebilirken, davranış da hoşlanmanın ve hoşlanmamanın biçimlendirdiği bir ürün olarak değerlendirilebilir. Herhangi bir boyuta öncelik vermeyen daha geniş kapsamlı bir tanım ile Kağıtçıbaşı (1996:84)'nın bir çalışmasında karşılaşılmaktadır: "Tutum, bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili kanılarını, duygularını ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilimdir." Tutum konusunu daha derinlemesine ele alan başka çalışmalar da vardır (Bem, 1970, 1975, 1981; Shaver, 1975; Aronson, 1980; Offir, 1982; Nisbett, 1980; Freedman vd., 1981; Gergen ve Gergen, 1981).

İnanma-inanmama, karşı olma-yandaş olma, sevme-sevmeme, hoşlanma-hoşlanmama, beğenme-beğenmeme, yönelme-kaçınma gibi kutuplaşma yaratıcı eğilimler biçiminde anlatılabilecek olan tutumların, davranış, kanı ve duygu olmak üzere üç boyutu arasındaki uyuma "**tutumda tutarlılık**" adı verilmektedir (Kağıtçıbaşı, 1996:93). Tutumda tutarlılık, davranışın duyguyu, duygunun kanıyı, kanının davranışı biçimlendirip benzeştirmesi gerçekliğini temsil eden bir kavramdır. Bu kavram, kadın akademisyenin duygu, kanı ve davranış boyutlarını anlamak için de

uygun bir anahtardır. Örneğin, kadın akademisyen akademik ilerlemede ya da yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı yapıldığına birkaç kez tanık olmuşsa bu gözlemlerini genelleştirerek akademik yaşamda cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmeye eğilim gösterebilir, meslek olarak akademisyenliği seçtiği için pişmanlık duymaya başlayabilir, böylece de yeni iş arayışlarına girebilir. Böyle bir durum, aslında, tutumda tutarlılık kavramının somut bir göstergesidir; çünkü bunlar kanı, duygu ve davranış boyutlarındaki tutarlılığın bir gereğidir. Bununla birlikte, kadın akademisyen akademik ilerlemelerde ya da yöneticiliğe atanmalarda cinsiyet ayrımı yapıldığına birkaç kez tanık olduğunda “tekil olgular” diye değerlendirdiği bu gözlemlerini genelleştirmeyebilir, meslek olarak akademisyenliği seçtiği için pişmanlık sergilemeyebilir ve yeni iş arayışlarına da girmeyebilir. Böyle bir durum da gene aynı kavramın bir başka somut göstergesi olur; çünkü burada da kanı, duygu ve davranış arasında tutarlılık olmaktadır.

Bu çalışma, tutumun bütün bileşenlerini değil yalnızca kanı bileşenini ölçmeyi ve temellendirmeyi amaçlayan bir çalışmadır. Kanı, öznel ve nesnel koşullarla biçimlenen zihinsel bir olgudur. Bu olgu, çalışma yaşam alanı ve çalışma dışı yaşam alanı üzerinde kendi dengelerini kurmaya çalışan bireyin yaşadığı rol çatışmasıyla da yoğun bir ilişki içindedir. Kanıyı ölçmeyi ve temellendirmeyi amaçlayan bir çalışmanın rol çatışması konusuna kayıtsız kalması düşünülemez. Bu nedenle, rol çatışması konusu da araştırmanın kapsamı içinde incelenmiştir.

### **2.1.3. Rol Çatışması**

Çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam alanları arasındaki ilişki toplumbilim yazınında geleneksel olarak “rol” kavramı ile kurulmaktadır (Fichter, 1994:96). Merton’a göre rol terimi, bireyin belirli bir mekana getirdiği geleneksel olarak içselleştirilmiş kültürel ve kuralsal beklentilerdir (Merton, 1970:245-246). İçerik olarak benzer olan bir başka tanıma göre ise, rol; aile, işyeri, okul gibi toplumsal örgütler içinde yaşayan bireyden beklenen bütün kalıplaşmış görevlerdir (Hançerlioğlu, 1988:296). Aile içinde anne

olma, baba olma, evlat olma gibi statüler açısından değerlendirildiğinde anneden, babadan, evlattan beklenen bütün kalıplaşmış davranışlar rol kapsamı içinde anlamlandırılabilir. Bir kadın akademisyen çalışma yaşamındaki ilişkileri bakımından öğretim elemanı, akademik yönetici, tez danışmanı... vb.; çalışma dışı yaşam alanı bakımından ise eş, anne, ev kadını, evlat, kardeş, hala, teyze, arkadaş, komşu... vb. statülerinden kaynaklanan rollerini üstlenebilmektedir (Çelebi, 1993:14-18). Bir bireyin anne ya da baba olması toplum yaşamında yeni bir statü elde etmesi demektir; bu statüyü elde ettikten sonra ondan beklenen kalıplaşmış davranışları sergilemesi ise rolünü yerine getirmesi anlamına gelir. Bu bağlamda statü bireyin toplum yapısındaki konumunu tanımlarken, rol belli bir ortamda bulunan bireyde aranan davranışları ve bireyin toplumun beklentilerini karşılama düzeyini gösterir.

Merton (1970)'a göre her toplumsal statü tek değil, bir dizi rolü kapsamaktadır. Bir statüye bağlı bu rollerin hepsi birden **“rol takımı (role team)”** olarak adlandırılmaktadır. Örneğin, çalışma statüsü ve bu statüye bağlı meslektaş, iş arkadaşı, amir, ast, sendika üyesi gibi roller bir rol takımı oluştururlar. **“Çoklu roller (multiple roles)”** ise çeşitli toplumsal statülere bağlı çok sayıda rolün bir kişide toplanmasıdır. Örneğin, bir insanın baba, koca, evlat, meslek örgütü üyesi... vb. çok sayıda statüsü olabilir. Bütün bu statülere bağlı roller nedeniyle **“rol gerilimi”** ve **“rol çatışması”** gibi olgular ortaya çıkmaktadır. **“Rol gerilimi (role strain)”** çok sayıda rolün bir arada oynanmasının bozuk işlevsel sonuçlar yaratabilmesidir (Savcı, 1997:13-14). Örneğin, bir kadın akademisyen pek çok rolünün yanı sıra anne olma rolünü yerine getirirken toplum tarafından belirlenen davranış kalıplarının dışında özellikler sergilediğinde ruhsal gerilim yaşayabilir. Toplumbilim yazınında rol geriliminin azaltılabilmesi konusunda birçok öneri geliştirilmiştir (Merton, 1970; Goode, 1960, 1964; Savcı, 1997).

Rol gerilimlerinin şiddetli düzeylere ulaşması, rol çatışmasına yol açabilmektedir. **“Rol çatışması (role conflict)”** eğer rol gerilimini

azaltacak önlemler alınmamışsa, çok sayıda rolü üstlenmekten kaynaklanan bir durumdur. Dolayısıyla rol çatışması, bireyin üyesi olduğu bir gruptaki rolünün, üyesi olduğu bir başka gruptaki rolü ile bağdaşmasının mümkün olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Tezcan, 1993:80). Rol çatışması, bir başka tanıma göre, aynı anda iki ya da daha çok role sahip olma sonucunda rollerden birine uymanın ötekilere uymayı güçleştirmesidir (Can, 1999:163). Bu bağlamda, kadınların çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam alanlarındaki rollerini yerine getirirken yaşadıkları sıkıntılar rol çatışmasının birer belirtisi olarak yorumlanabilir.

Rol çatışmasıyla ilgili bir başka temel kavram da **“aşırı rol yükü (role overload)”** kavramıdır. Çeşitli rollerin beklentileri karşılanmaya çalışıldığında ortaya çıkan **“aşırı rol yükü”** ile **“aşırı iş yükü”**nün karıştırılmaması gerekir. Aşırı iş yükü ile tek bir rolün çok sayıda beklentisi ve sorumluluğu; oysa aşırı rol yükü ile birçok rolün çok sayıda beklentisi ve sorumluluğu kastedilmektedir (Mullins, 1994:190; Savcı, 1997:15-16). Bireyler oynadıkları bütün rollerin beklentilerini eşit düzeyde karşılayamadıklarında bazılarını diğerlerinin ihmali pahasına yerine getirebildiklerinde aşırı rol yükü söz konusudur. Bunun bir sonucu olarak aşırı rol yükü ile karşılaşılacak her yerde bir öncelik çatışması ile de yüz yüze gelinmektedir. Rollerin eşit derecede öneme sahip olması durumunda çatışmanın daha da şiddetli olduğunu belirleyen araştırmalar da vardır (Goode, 1960; 1964; Beutel ve Greenhaus, 1982).

Çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam alanları arasındaki rol çatışması, iki alan arasında uzlaştırılması mümkün olmayan bir karşıtlık olarak nitelendirilebilmektedir (Savcı, 1999b; Voydanoff, 1988; Rain vd., 1991). Bu çatışmanın **“uzlaştırılmaz”** diye nitelendirilmesinin temelinde en başta zaman faktörü yatmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Aşırı rol yüklemesinde, bir kişiye verilen sınırlı zaman dilimi içinde yapamayacağı kadar fazla rol yüklenmektedir. Bu durumda kişi ya gereği gibi bu rolleri yerine getiremeyecek, ya da önem sırasına göre yapabildiği kadarını gerçekleştirecektir. Zamana dayanan rol çatışmasında bir rolün

yerine getirilmesi için harcanan zaman öteki rolün yerine getirilmesi için harcanacak zamandan kesilerek ayrılmaktadır. Bu durum iki rol arasındaki çatışmayı uzlaştırmaz kılmaktadır. Bu da kişiler üzerinde olumsuz fiziki ve psikolojik etkiler yaratmaktadır. Çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam alanları arasındaki rol çatışmasının daha çok kadınlarda görüldüğü ve buna bağlı depresyon ile fiziksel rahatsızlıkların ortaya çıktığı çeşitli araştırmalarda saptanmıştır (Savcı, 1997; Pleck ve Staines, 1980; Burke ve Wiley, 1987; Pleck, 1985; Kessler ve Mc Rae, 1984; Sekaran, 1983; Çitçi, 1982; Loerch vd. 1989; Kirel, 1994; Atabek, 1994).

## **2.2. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler**

Bu bölümde, derlenen verilerin değerlendirilmesinde kullanılan “Uygunluk Çözümlemesi”, “Ki-kare Uyum İyiliği Testi”, “Kruskal-Wallis Homojenlik Testi” ve “Ki-kare Bağımsızlık Testi” gibi istatistiksel teknikler kısaca açıklanmıştır.

### **2.2.1. Uygunluk Çözümlemesi**

Bu tekniğin amacı, tercih eden ve edilen kategorilere özgü soyut nicelikleri sayısallaştırabilmektir. Bu araştırmada tercih eden kategoriler profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, uzman, tıp uzmanı, okutman gibi akademik unvanlara sahip kadın akademisyenlerdir. Tercih edilen kategoriler ise kadın akademisyenlerin kanılarını simgelemektedir. Bu kanılar akademik ilerlemede ya da yöneticiliğe atanmada kadınların avantajlı olup olmadığı konusundaki kanıları olabileceği gibi, kadınların erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olup olmadıkları konusundaki kanılar da olabilir. Burada tercih eden kategorilerin tercih edilen kategorileri tercih etmesi ya da etmemesi olgusu, tercih edilen kategorilerin tercih eden kategorileri kabul etmesi ya da etmemesi olgusu olarak da tasarımılanabilir. Bu ilişki karşılıklı etkileşim ilişkisidir. Bunun bir sonucu olarak tercih eden ve edilen kategorilerin içerdikleri soyut nicelikler (sevgi, yandaşlık, beğeni, yakınlık duygusu vb...) birbirlerini temsil eder duruma gelmektedir. Bu temsil özelliği nedeniyle bireylerin kategorileri

tercih etmelerindeki nicelik, kategorilerin bireyleri kabul etmelerindeki nicelik ile anlatılabilmektedir. Bu da hem bireylerin, hem de kategorilerin içerdikleri soyut niceliği sayısallaştırma konusunda bir olanak sunmaktadır. Bu tekniğin matematiksel yapısını kavrayabilmek için Ek 2'deki açıklamalar incelenebilir.

Araştırmada tercih eden kategoriler profesör, doçent, yardımcı doçent ...vb. gibi unvan kategorileridir. Tercih edilen kategoriler ise akademik ilerlemede ya da yöneticiliğe atanmada kadın olmanın etkisi ve kadın akademisyenlerin akademik ilerleme bakımından çalışma yoğunlukları konusundaki kanılarıdır. Her tercih eden kategori ile her tercih edilen kategori arasındaki soyut nicelik uygunluğu, tercih etme-tercih edilme olgularına yol açmaktadır. Bu olgulardan yola çıkılarak da çeşitli unvanların çeşitli kanılara yakınlıkları saptanabilmektedir.

#### 2.2.2. Ki-kare Uyum İyiliği Testi

“Elde dağılımı bilinmeyen bir raslantı değişkeninden çekilmiş bir rasgele örneklem olduğunda bundan yararlanılarak söz konusu raslantı değişkeninin dağılım işlevi bulunabilir mi?” sorusunu yanıtlayabilmek için geliştirilmiş yaklaşıma “**Uyum İyiliği Testi**” denir (Korkmaz, 2000:57-129).  $m+1$  sayıda kategorinin olasılıkları, sırasıyla,  $p_1, p_2, \dots, p_m, p_{m+1}$  olarak belirlenmiş olsun. Araştırmacının kendi tercihlerine bağlı olan bu olasılıklar önsel (*a priori, hypothetical*) niteliktedir. Uyum iyiliği testinin yanıtlamayı amaçladığı temel soru, araştırmacının kategori olasılıklarını belirlerken doğanın belirlediği olasılıklara ne ölçüde yakın olduğudur. Bu hipotezi test etmek için geliştirilmiş en eski yaklaşımlardan biri “**Pearson Test İstatistiği**” aracılığıyla yapılan “**Ki-kare Uyum İyiliği Testi**”dir.

Bu yaklaşımda belli kategorilerdeki kuramsal ve gözlemsel sıklıklar şöyle gösterilebilir.

|                  | Kategori 1 | Kategori 2 | ... | Kategori m | Kategori m+1 |
|------------------|------------|------------|-----|------------|--------------|
| Kuramsal sıklık  | $e_1$      | $e_2$      | ... | $e_m$      | $e_{m+1}$    |
| Gözlemsel sıklık | $o_1$      | $o_2$      | ... | $o_m$      | $o_{m+1}$    |

Kategorilere özgü olasılıklar  $p_1, p_2, \dots, p_m, p_{m+1}$  ve gözlenen sıklıklar toplamı  $o_1 + o_2 + \dots + o_m + o_{m+1} = n$  olduğuna göre gözlenen sıklıklar  $o_1, o_2, \dots, o_m, o_{m+1}$  multinomial( $n; p_1, p_2, \dots, p_m$ ) dağılımlıdır. “**Multinomial Dağılım**”, kategorilerdeki gözlenen sıklıkların hangi olasılıkla gerçekleştiğini gösteren bir dağılımdır. Burada  $i=1, 2, \dots, m+1$  olmak üzere  $p_i$  i. kategorinin olasılığını;  $o_i$  i. kategorideki gözlenen sıklığı;  $e_i$  ise i. kategorideki beklenen sıklığı simgelemektedir. Gözlenen sıklıkların olasılığı da aşağıdaki bağıntıyla hesaplanabilir:

$$\frac{n!}{o_1! \cdot o_2! \cdot \dots \cdot o_m! \cdot o_{m+1}!} \cdot p_1^{o_1} \cdot p_2^{o_2} \cdot \dots \cdot p_m^{o_m} \cdot p_{m+1}^{o_{m+1}}$$

Burada multinomial dağılım gereğince kuramsal sıklıklar için  $e_i = n \cdot p_i$  yazılabilecektir. Kategorilere atanan olasılıklar doğru ise o zaman beklenen sıklıklar ile gözlenen sıklıklar arasındaki fark büyük sayılar yasası gereğince azalacaktır. Bu durumda da,

$$Q = \sum_{i=1}^{m+1} \frac{(o_i - n \cdot p_i)^2}{n \cdot p_i} = \sum_{i=1}^{m+1} \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

biçiminde tanımlanan istatistik asimtotik olarak ( $n \rightarrow \infty$  için) m serbestlik derecesinde ki-kare dağılımı gösterecektir. Bu istatistik, karar için seçilen risk altında belirlenen bir değerden daha aşırı çıktığında kategorilere atanan olasılıkları doğru kabul etmek mümkün olamamaktadır.

Araştırmada akademik ilerleme ve yöneticiliğe atanma konularında kadın akademisyenlerin kadın olmayı avantaj, dezavantaj ya da



nötr bir faktör olarak değerlendirme olasılıklarının eşit olup olmadığı “**Ki-kare Uyum İyiliği Testi**” aracılığıyla ortaya konmuştur.

### 2.2.3. Kruskal-Wallis Homojenlik Testi

Kruskal-Wallis istatistiği ile yapılan hipotez testi, bir yönlü varyans analizinin parametrik olmayan biçimi olarak nitelendirilmektedir. Bir yönlü varyans analizinde "Kitleler birbirlerinden farklı mıdır?" sorusuna yanıt aranmaktadır. Bu sorunun özel bir biçimi olarak kitlelerin ortalamalarının eşit olup olmadığı, bir yönlü varyans analizi ile incelenmektedir.

Kruskal-Wallis testinde de benzer bir soru geçerlidir. Söz konusu testte rasgele çekilen örneklemelere dayalı olarak  $K_1, K_2, \dots, K_k$  gibi kitlelerin gerçekten farklı olup olmadıkları sorulmaktadır. Bu sorunun yanıtı, William H. Kruskal'ın yazdığı bir makalede ayrıntılı olarak açıklanmaktadır (Kruskal, 1952:525-540).

Bu amaçla şöyle bir yol izlenmektedir:  $K_1, K_2, \dots, K_k$  gibi kitlelerden çekilen örneklem birimlerinin birleştirilip küçükten büyüğe doğru dizilmesi sonucunda ortaya çıkan sıralar belirlenmişken aşağıdaki çizelge oluşturulabilir.

**Örneklemelerin Sıraları**

| $K_1$ 'den çekilen örneklem | $K_2$ 'den çekilen örneklem | ... | $K_k$ 'den çekilen örneklem |
|-----------------------------|-----------------------------|-----|-----------------------------|
| $R_{11}$                    | $R_{21}$                    | ... | $R_{k1}$                    |
| $R_{12}$                    | $R_{22}$                    | ... | $R_{k2}$                    |
| ...                         | ...                         | ... | ...                         |
| $R_{1n_1}$                  | $R_{2n_2}$                  | ... | $R_{kn_k}$                  |
| + _____                     | + _____                     |     | + _____                     |
| $R_1$                       | $R_2$                       | ... | $R_k$                       |

Örneklere ilişkin sıra ortalamaları  $\bar{R}_1, \bar{R}_2, \dots, \bar{R}_k$  kabul edilerek test amacıyla kullanılacak istatistiği aşağıdaki gibi tanımlamıştır:

$$H = \frac{12}{n \cdot (n+1)} \cdot \sum_{i=1}^k n_i \cdot \left( \bar{R}_i - \frac{n+1}{2} \right)^2$$

H, aşağıdaki gibi de yazılabilmektedir:

$$H = \frac{12}{n \cdot (n+1)} \cdot \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3 \cdot (n+1)$$

H, Wallis'in önerileri ile biçimlendirilmiş olduğundan yalnızca Kruskal'ın değil, onun yanı sıra Wallis'in de adıyla anılır. Bu istatistik, k-1 serbestlik derecesinde ki-kare dağılımlıdır.

Araştırmada Kruskal-Wallis Homojenlik Testi ile, akademik ilerleme ve yöneticiliğe atanma konularında kadın olmayı avantaj, dezavantaj ya da nötr bir faktör olarak değerlendiren kadın akademisyenlerin yaş ve unvan bakımlarından homojen olup olmadıkları test edilmiştir. Böylece çalışmada, yaşın temsil ettiği gerçeklerle kanılar arasındaki bağlantıların varolup olmadığı araştırılmıştır.

#### 2.2.4. Ki-kare Bağımsızlık Testi

$i=1,2,\dots,m$  ve  $j=1,2,\dots,n$  olmak üzere  $m \times n$  boyutlu bir çapraz çizelgedeki (ij) gözesinin olasılığı  $p_{ij}$  ile gösterilebilir. i. satırın toplam olasılığı  $p_i$ , j. sütunun toplam olasılığı da  $p_j$  ile gösterilecek olursa bağımsızlık hipotezi şöyle dile getirilebilir:

$$H_0: p_{ij} = p_i \cdot p_j$$

(ij) gözesindeki sıklık  $x_{ij}$ , i. satırdaki toplam sıklık  $x_{i.}$  ve j. sütunun toplam sıklığı da  $x_{.j}$  ile gösterilecek olursa bağımsızlık hipotezinin test istatistiğini kurmak amacıyla izleyen formül kullanılmıştır:

$$Q = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{\left( x_{ij} - \frac{x_{i\bullet} \cdot x_{\bullet j}}{x_{\bullet\bullet}} \right)^2}{\frac{x_{i\bullet} \cdot x_{\bullet j}}{x_{\bullet\bullet}}}$$

Asimtotik olarak  $(m-1) \cdot (n-1)$  serbestlik derecesinde ki-kare dağılımlı olan bu istatistik, seçilen önemlilik düzeyindeki kritik sınırı aştığında bağımsızlık hipotezi kabul edilemez. Böyle bir durumda satırdaki ve sütundaki kategoriler arasında bağımlılık olduğu dile getirilebilir (Cramér, 1974:445-450).

Araştırmada Ki-kare Bağımsızlık Testi ile, akademik ilerleme ve yöneticiliğe atanma konularındaki kanıların mesleğe karşı tutumlardan bağımsız olup olmadıkları test edilmiştir.

### 2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada ilk olarak kadın akademisyenlerin mesleklerine karşı tutumları ölçülmüştür. “Bir nesne karşısındaki hoşlanma ya da hoşlanmama” anlamında değerlendirildiğinde tutum, kadın akademisyenlerin mesleklerinden hoşlanmaları ya da hoşlanmamaları olarak anlamlandırılabilir. Dolayısıyla kadın akademisyenlerin tutumlarını ölçmek onların mesleklerinden hoşlanıp hoşlanmadıklarını saptamak demektir. Çalışmada, mesleğe karşı tutum ile akademik ilerlemede ve akademik yöneticiliğe atanmadaki kanılar arasındaki ilişki de araştırılmıştır.

İlk ilişkiyi sorgulamak üzere şu hipotezler oluşturulmuştur:

$H_0$ : Mesleğe yönelme ya da meslekten kaçınma eğilimi ile akademik ilerlemede cinsiyet ayırımı konusundaki kanı bağımsızdır.

$H_1$ : Mesleğe yönelme ya da meslekten kaçınma eğilimi ile akademik ilerlemede cinsiyet ayırımı konusundaki kanı bağımlıdır.

İkinci ilişkiyi sorgulamak için de şu hipotezler oluşturulmuştur:

$H_0$ : Mesleğe yönelme ya da meslekten kaçınma eğilimi ile akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanı bağımsızdır.

$H_1$ : Mesleğe yönelme ya da meslekten kaçınma eğilimi ile akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanı bağımlıdır.

Bu testleri gerçekleştirebilmek için kadın akademisyenlerin kanılarını ölçebilmek gerekir. Bunun için soru formundaki "Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı var mıdır?" sorusundan yararlanılmıştır. Bu konudaki kanıların eşit olasılıklı olup olmadıkları istatistiksel teknikler yardımıyla saptanabilir. Bu amaçla şu hipotezler oluşturulmuştur:

$H_0$ : Akademik ilerleme konusundaki kanılar eşit olasılıklıdır (Akademik ilerleme konusundaki her kanının olasılığı  $1/3$ 'dür).

$H_1$ : Akademik ilerleme konusundaki kanılar eşit olasılıklı değildir (Akademik ilerleme konusundaki her kanının olasılığı  $1/3$  değildir).

Çalışmada, akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusundaki kanıların yaş ve unvan ile yakın bir ilişki içinde olup olmadığı da araştırılmıştır. Bu amaçla oluşturulan hipotezler ise şöyledir:

$H_0$ : Akademik ilerleme konusundaki kanı olasılıkları yaşlara göre homojendir.

$H_1$ : Akademik ilerleme konusundaki kanı olasılıkları yaşlara göre homojen değildir.

$H_0$ : Akademik ilerleme konusundaki kanı olasılıkları unvanlara göre homojendir.

$H_1$ : Akademik ilerleme konusundaki kanı olasılıkları unvanlara göre homojen değildir.

Soru formunda ayrıca "Kadın olmak akademik yöneticilikte bir avantaj mıdır?" sorusu yöneltilerek kadın akademisyenlerin kanıları ölçülmüştür. Kanı olasılıklarının eşit olup olmadığını test etmek için de aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

$H_0$ : Akademik yöneticiliğe atanma konusundaki kanılar eşit olasılıklıdır (Akademik yöneticiliğe atanma konusundaki her kanının olasılığı  $1/3$ 'dür).

$H_1$ : Akademik yöneticiliğe atanma konusundaki kanılar eşit olasılıklı değildir (Akademik yöneticiliğe atanma konusundaki her kanının olasılığı  $1/3$  değildir).

Bu kanıları farklılaştıran etkenleri saptamak amacıyla da şu hipotezlerden yararlanılmıştır:

$H_0$ : Akademik yöneticiliğe atanma konusundaki kanı olasılıkları yaşlara göre homojendir.

$H_1$ : Akademik yöneticiliğe atanma konusundaki kanı olasılıkları yaşlara göre homojen değildir.

$H_0$ : Akademik yöneticiliğe atanma konusundaki kanı olasılıkları unvanlara göre homojendir.

$H_1$ : Akademik yöneticiliğe atanma konusundaki kanı olasılıkları unvanlara göre homojen değildir.

Kadın akademisyenlerin yaşadıkları rol çatışmasını konuyla ilişkilendirebilmek için de aşağıdaki hipotezler oluşturulup istatistiksel testler yapılmıştır:

$H_0$ : Kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmaları gerektiği konusundaki kanıları medeni durumlara göre homojendir.

$H_1$ : Kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmaları gerektiği konusundaki kanıları medeni durumlara göre homojen değildir.

Bu hipotezlere ilişkin testlerin sonuçları çalışmanın dördüncü ve beşinci bölümlerinde ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

### 3. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİNİN ÖZELLİKLERİ

Türkiye'deki üniversitelerde çalışan kadın akademisyenler bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Ankara Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenler de kitle olarak değerlendirilmektedir. İki bin altı yüz birimlik bu kitleden yaklaşık beş yüz birimlik bir örneklem çekilmiştir. Örneklemin kitleyi, kitlenin de evreni temsil ettiği kabul edilecek olursa buradan örneklemin evreni de temsil ettiği sonucu çıkarılabilir.

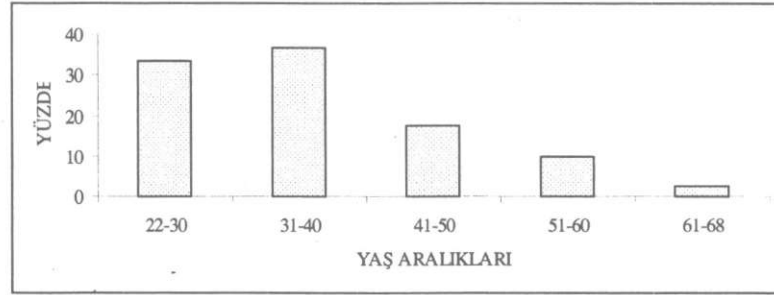
Örneklem birimlerine uygulanan anketlerden ve gerçekleştirilen karşılıklı görüşmelerden birçok bilgi derlenebilmiştir: Yaş, akademik unvan, statü, görev süresi, medeni durum, eşin eğitimi, eşin akademisyenlik durumu, çocuk sayısı, ailede iş paylaşımı, anne öğrenim durumu, baba öğrenim durumu, anne mesleği, baba mesleği, erkek kardeş sayısı, kız kardeş sayısı, çocukluk döneminde yaşanan yer, gelir grupları, ek gelir durumu, gelir kullanımı, mülkiyet, konut mülkiyeti, idari görev durumu, geçmişte idari görev durumu, evde çalışma durumu, iş değiştirme konusundaki eğilimler, yeniden akademisyenlik seçimi konusundaki eğilimler ve kadın olmanın akademik yaşamdaki etkilerine yönelik kanılar... vb. Bu bilgiler sosyo-demografik özellikler, sosyo-ekonomik özellikler, idari görev sorumluluğu ve diğer özellikler alt başlıklarında kümelendirilmiştir. Araştırma evreni kapsamındaki bireylerin algı düzeylerini etkileyen yaşam koşullarının anlaşılabilmesi açısından bu bilgilerin önemli olduğu düşünülmektedir. Bulgular izleyen çizelgelerde ve şekillerde sunulmaktadır.

#### 3.1.Sosyo-Demografik Özellikler

Çalışmada araştırma örnekleminin sosyo-demografik özelliklerinden ilk olarak yaş aralıkları incelenmiştir. Bu özellikler izleyen çizelgede ve şekilde görülmektedir.

**Çizelge 1. Yaş Aralıkları**

| YAŞ ARALIĞI | SIKLIK | YÜZDE |
|-------------|--------|-------|
| 22-30       | 168    | 33,3  |
| 31-40       | 186    | 36,8  |
| 41-50       | 89     | 17,6  |
| 51-60       | 50     | 9,9   |
| 61-68       | 12     | 2,4   |
| TOPLAM      | 505    | 100,0 |



**Şekil 1. Yaş Aralıkları**

Görüldüğü gibi, akademik yaşamda en çok 31-40 yaşlarında kadın akademisyen ile karşılaşmaktadır. Onu, lisansüstü öğrenimlerini görmekte oldukları düşünülen 22-30 yaş kuşağı izlemektedir. Bu iki yaş kuşağı, toplam kadın akademisyenlerin yüzde 70,1'ini oluşturmaktadır. Daha sonra, sırasıyla, 41-50, 51-60 ve 61-68 yaş kuşağı gelmektedir.

**Çizelge 2. Unvanlar**

| UNVAN               | SIKLIK | YÜZDE |
|---------------------|--------|-------|
| Profesör            | 83     | 16,4  |
| Doçent              | 80     | 15,8  |
| Yardımcı Doçent     | 16     | 3,2   |
| Öğretim Görevlisi   | 30     | 5,9   |
| Araştırma Görevlisi | 96     | 19,0  |
| Tıp Uzmanı          | 6      | 1,2   |
| Uzman               | 12     | 2,4   |
| Okutman             | 180    | 35,6  |
| Diğer               | 3      | 0,6   |
| TOPLAM              | 506    | 100,0 |



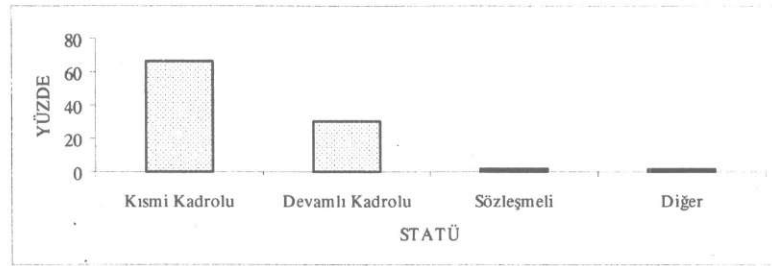
**Şekil 2. Unvanlar**

Görüldüğü gibi, doçent ve profesör kadın akademisyenler hemen hemen eşit sıklıklardadır. Profesör oranı yüzde 16,4, doçent oranı yüzde 15,8, yardımcı doçent oranı yüzde 3,2, öğretim görevlisi oranı yüzde 5,9, araştırma görevlisi oranı da yüzde 19,0 olarak bulunmuştur.



**Çizelge 3. Statü**

| STATÜ           | SIKLIK | YÜZDE |
|-----------------|--------|-------|
| Kısmi Kadrolu   | 330    | 66,3  |
| Devamlı Kadrolu | 151    | 30,3  |
| Sözleşmeli      | 9      | 1,8   |
| Diğer           | 8      | 1,6   |
| TOPLAM          | 498    | 100,0 |



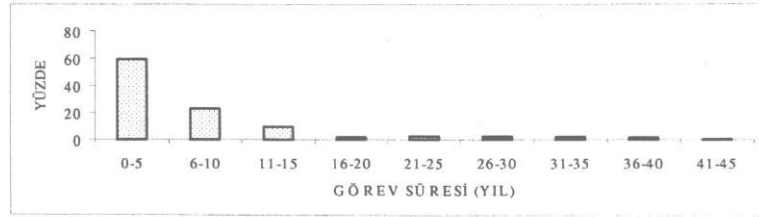
**Şekil 3. Statü**

Görüldüğü gibi, akademik yaşamda en çok kısmi kadrolu kadın akademisyen ile karşılaşmaktadır. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 36. maddesinde belirtildiği gibi, profesörler ve doçentler üniversitede **devamlı** ve **kısmi** statüde görev yapanlar olarak ikiye ayrılırlar. Üniversitede kısmi statüde çalışan profesörlerin ve doçentlerin durumları iki yılda bir incelenir ve görevlerine devamlarına ihtiyaç olup olmadığına karar verilir. Göreve devamlarında yarar görülenlerin görevleri üniversite yönetim kurulunun görüşüyle ve rektörün kararıyla yenilenebilir. Kısmi statüde çalışanlar, devamlı statüde bulunan öğretim üyeleri ile birlikte haftada en az yirmi saat eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, uygulama ve yönetim görevleriyle üniversite

organlarınca verilen diğer görevleri yapmakla yükümlüdürler. Yardımcı doçentler üniversite ve bağlı birimlerinde yalnızca devamlı statüde çalıştırılabilirler (Hatiboğlu, 1995:39-41).

**Çizelge 4. Görev Süresi**

| GÖREV SÜRESİ (YIL) | SIKLIK | YÜZDE |
|--------------------|--------|-------|
| 0-5                | 285    | 59,3  |
| 6-10               | 110    | 22,9  |
| 11-15              | 45     | 9,4   |
| 16-20              | 7      | 1,5   |
| 21-25              | 10     | 2,1   |
| 26-30              | 9      | 1,9   |
| 31-35              | 8      | 1,7   |
| 36-40              | 6      | 1,2   |
| 41-45              | 1      | 0,2   |
| TOPLAM             | 481    | 100,0 |

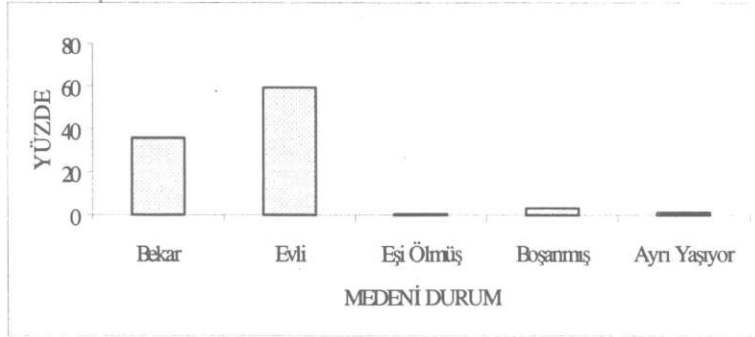


**Şekil 4. Görev Süresi**

Örneklem kapsamındaki kadın akademisyenlerin yüzde 60 gibi büyük bir oranının üniversitede geçirdikleri süre 0-5 yıl arasındadır. İzleyen sürelerdeki sıklıklar gittikçe azalmaktadır.

**Çizelge 5. Medeni Durum**

| MEDENİ DURUM | SIKLIK | YÜZDE |
|--------------|--------|-------|
| Bekâr        | 181    | 35,9  |
| Evli         | 299    | 59,3  |
| Eşi Ölmüş    | 2      | 0,4   |
| Boşanmış     | 16     | 3,2   |
| Ayrı Yaşıyor | 6      | 1,2   |
| TOPLAM       | 504    | 100,0 |

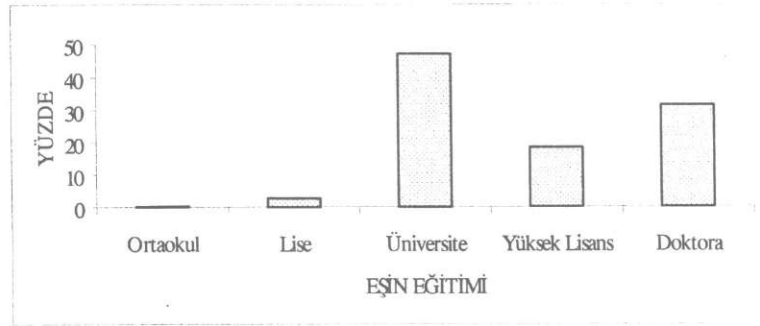


**Şekil 5. Medeni Durum**

Örnekleme kadın akademisyenlerin yaklaşık yüzde 59'u evli, yüzde 36'sı bekar, yüzde 5'i boşanmış, eşi ölmüş ya da ayrı yaşamaktadır. Akademik yaşamda en yüksek oranda evli kadın akademisyen ile karşılaşmaktadır. Daha sonra sırasıyla bekâr, boşanmış, ayrı yaşayan ve eşi ölmüş kadın akademisyenler gelmektedir. Medeni durum hakkında ayrıntılı kategoriler altında bilgi toplanmasının nedeni, kadın akademisyenlere özgü medeni durum ile onların yaşadıkları rol çatışması arasındaki ilişkiyi sergileyebilmektir.

**Çizelge 6. Eşin Eğitimi**

| EŞİN EĞİTİMİ  | SIKLIK | YÜZDE |
|---------------|--------|-------|
| Ortaokul      | 1      | 0,3   |
| Lise          | 8      | 2,7   |
| Üniversite    | 138    | 47,1  |
| Yüksek Lisans | 54     | 18,4  |
| Doktora       | 92     | 31,4  |
| TOPLAM        | 293    | 100,0 |

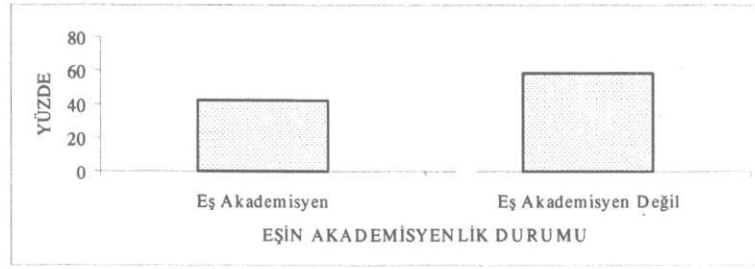


**Şekil 6. Eşin Eğitimi**

Görüldüğü gibi, kadın akademisyenlerin eşleri, en yüksek sıklıkta üniversite öğrenimi görmüştür. Daha sonra sırasıyla doktora ve yüksek lisans derecelerini yapan eşler gelmektedir.

**Çizelge 7. Eşin Akademisyenlik Durumu**

| EŞİN AKADEMİSYENLİK DURUMU | SIKLIK | YÜZDE |
|----------------------------|--------|-------|
| Eş Akademisyen.            | 111    | 41,9  |
| Eş Akademisyen Değil.      | 154    | 58,1  |
| TOPLAM                     | 265    | 100,0 |

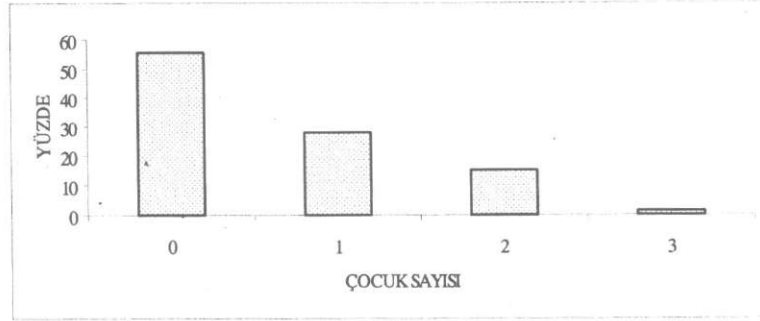


**Şekil 7. Eşin Akademisyenlik Durumu**

Örnekleme yer alan evli kadın akademisyenlerin yüzde 41,9 gibi yüksek bir oranda erkek akademisyenlerle evli olması, kadın akademisyenlerin “içeriden evlenme geleneği” ne değinen araştırmaları (Acar, 1983, 1990, 1996; Köker, 1988; Cindoğdu, 1996) doğrulamaktadır.

**Çizelge 8. Çocuk Sayısı**

| ÇOCUK SAYISI | SIKLIK | YÜZDE |
|--------------|--------|-------|
| 0            | 287    | 55,6  |
| 1            | 144    | 27,9  |
| 2            | 78     | 15,1  |
| 3 +          | 7      | 1,4   |
| TOPLAM       | 516    | 100,0 |



**Şekil 8. Çocuk Sayısı**

Kadın akademisyenlerin yüzde 56'sının hiç çocuğu yoktur, yüzde 28'i tek çocuklu, yüzde 15'i ise iki çocukludur. Yapılan görüşmelerde bu duruma ilişkin nedenler olarak, eşin çocuk bakımı sorumluluğuna düşük düzeyde katkısı, okul öncesi çocuk bakımı ve eğitiminde üniversitelerde kreş imkanlarının sınırlı olması, özel sektöre ait olan kreşlerin akademisyen maaşı ile karşılaştırıldığında çok pahalı olması, çocukla ilgilenecek aile büyüğünün olmaması, yoğun çalışma temposu, yabancı dille öğrenim veren temel eğitim kurumlarının yüksek maliyeti...vb. gösterilmiştir. Ayrıca, kadın akademisyenlerin bir bölümünde çocuk sahibi olmayı lisansüstü tez çalışması sonrasına erteleme eğilimi gözlenmiştir.

**Çizelge 9. Anne Öğrenim Durumu**

| ANNE ÖĞRENİM DURUMU    | SIKLIK | YÜZDE |
|------------------------|--------|-------|
| Okuryazar Değil        | 11     | 2,3   |
| Okuryazar, Mezun Değil | 30     | 6,2   |
| İlkokul                | 140    | 29,1  |
| Ortaokul               | 70     | 14,6  |
| Lise                   | 147    | 30,6  |
| Üniversite             | 83     | 17,3  |
| TOPLAM                 | 481    | 100,0 |

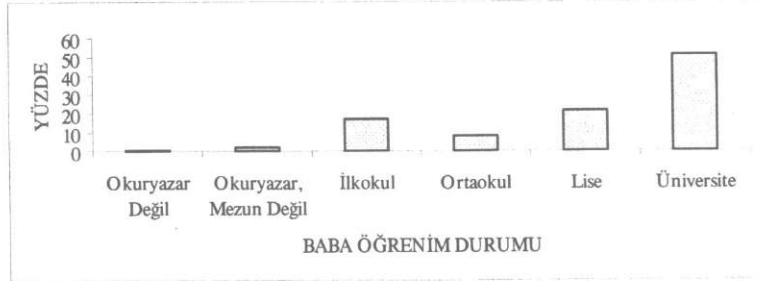


**Şekil 9. Anne Öğrenim Durumu**

Türk toplumunda çocukların eğitiminde en büyük payın anneye ait olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, çocukların eğitim düzeyi ile annenin eğitim düzeyi ilişki içindedir. Ülkemizde anneler kız çocuklarını, eğitimlerini tamamlayıp ekonomik özgürlüklerini kazanmaları konusunda özendirilmektedir. Yukarıdaki çizelge de bu bağlamda değerlendirilebilir.

**Çizelge 10. Baba Öğrenim Durumu**

| BABA ÖĞRENİM DURUMU    | SIKLIK | YÜZDE |
|------------------------|--------|-------|
| Okuryazar Değil        | 2      | 0,4   |
| Okuryazar, Mezun Değil | 9      | 1,9   |
| İlkokul                | 83     | 17,1  |
| Ortaokul               | 39     | 8,0   |
| Lise                   | 104    | 21,4  |
| Üniversite             | 248    | 51,1  |
| TOPLAM                 | 485    | 100,0 |



**Şekil 10. Baba Öğrenim Durumu**

Görüldüğü gibi, kadın akademisyenlerin babaları çoğunlukla üniversite mezunudur. Yapılan görüşmelerde kadın akademisyenlerin çoğu, mesleğe yönelmelerinde annelerinin yanı sıra babalarından da maddi/manevi büyük destek gördüklerini belirtmişlerdir. Araştırma bulgularına göre kadın akademisyenlerin babalarının öğrenim düzeyi annelerinkile karşılaştırıldığında daha yüksek görünmektedir.

**Çizelge 11. Anne Mesleği**

| ANNE MESLEĞİ              | SIKLIK | YÜZDE |
|---------------------------|--------|-------|
| İşçi                      | 10     | 2,3   |
| Memur                     | 75     | 16,9  |
| Toprak Sahibi             | 6      | 1,4   |
| İş Kadını                 | 9      | 2,0   |
| Çiftçi                    | 3      | 0,7   |
| Esnaf                     | 3      | 0,7   |
| Serbest Meslek            | 13     | 2,9   |
| Bilim Kadını              | 10     | 2,3   |
| Diğer (ev kadını ... vb.) | 315    | 70,9  |
| TOPLAM                    | 444    | 100,0 |



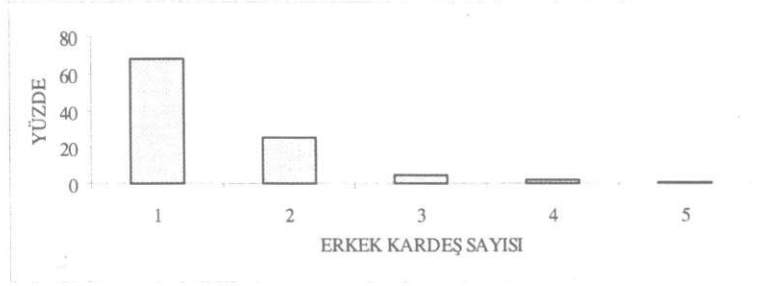


**Şekil 11. Anne Mesleği**

Kadın akademisyenlerin anneleri çeşitli meslek/iş alanlarında olabilmektedir; iyi tanımlanamayan meslekler dışta tutulduğunda “**memurluk**” çoğunluk mesleği olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra “diğer” kategorisi altında incelenen ev kadınlığının da yüksek bir orana sahip olduğu görülmektedir. Ülkemizde yapılan başka araştırmalarda da benzer bulgulara ulaşılmıştır (Acar, 1983:442; Köker, 1988:327).

**Çizelge 12. Baba Mesleği**

| BABA MESLEĞİ   | SIKLIK | YÜZDE |
|----------------|--------|-------|
| İşçi           | 33     | 6,7   |
| Memur          | 207    | 41,9  |
| Toprak Sahibi  | 10     | 2,0   |
| İş Adamı       | 12     | 2,4   |
| Çiftçi         | 3      | 0,6   |
| Esnaf          | 20     | 4,0   |
| Serbest Meslek | 83     | 16,8  |
| Bilim Adamı    | 27     | 5,5   |
| Diğer          | 99     | 20,0  |
| TOPLAM         | 494    | 100,0 |

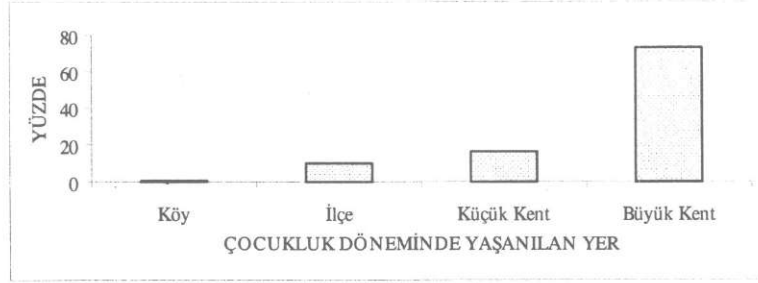


**Şekil 14. Erkek Kardeş Sayısı**

Kadın akademisyenler çoğunlukla (yüzde 70) bir erkek kardeşe sahiptir. Erkek kardeş sayısı arttıkça kadın akademisyenlerin sıklığının da azaldığı görülmektedir.

**Çizelge 15. Çocukluk Döneminde Yaşanılan Yer**

| ÇOCUKLUK DÖNEMİNDE YAŞANILAN YER | SIKLIK | YÜZDE |
|----------------------------------|--------|-------|
| Köy                              | 3      | 0,6   |
| İlçe                             | 50     | 10,0  |
| Küçük Kent                       | 82     | 16,3  |
| Büyük Kent                       | 367    | 73,1  |
| TOPLAM                           | 502    | 100,0 |



**Şekil 15. Çocukluk Döneminde Yaşanılan Yer**

Kadın akademisyenler çocukluk dönemlerini çoğunlukla büyük kentlerde geçirmişlerdir.

### 3.2. Sosyo-Ekonomik Özellikler

Araştırma örnekleminin sosyo-ekonomik özellikleri olarak ilk başta aylık toplam gelir incelenmiştir. Diğer göstergeler de çizelge ve şekil olarak sırasıyla verilmektedir.

**Çizelge 16. Aylık Toplam Gelir**

| AYLIK TOPLAM GELİR (Milyon TL) | SIKLIK | YÜZDE |
|--------------------------------|--------|-------|
| 70-300                         | 90     | 20,9  |
| 301-600                        | 204    | 47,4  |
| 601-900                        | 89     | 20,7  |
| 901-1,200                      | 26     | 6,0   |
| 1,200-4,000                    | 21     | 4,9   |
| TOPLAM                         | 430    | 100,0 |



**Şekil 16. Aylık Toplam Gelir**

Kadın akademisyenlerin çoğu, 1999 yılı verileriyle, 301-600 milyon TL. arasında toplam gelir elde etmektedir. Daha sonra 300 milyon TL. ve onun altında gelir elde eden kadın akademisyenler gelmektedir.

**Çizelge 17. Ek Gelir Durumu**

| EK GELİR DURUMU | SIKLIK | YÜZDE |
|-----------------|--------|-------|
| Var.            | 174    | 34,7  |
| Yok.            | 328    | 65,3  |
| TOPLAM          | 502    | 100,0 |



**Şekil 17. Ek Gelir Durumu**

Çalışmada “ek gelir” deyimi başka üniversitelerde ders vermek, mesleki uygulamalar (tıp, diş hekimliği, veterinerlik... vb.), alanla ilgili eğitim ve danışmanlık çalışmaları yapmak, eşin ek bir işte çalışması... vb. işlerle elde edilen gelir anlamında kullanılmıştır. Kadın akademisyenler çoğunlukla (yüzde 65) ek gelir sahibi değildir; bununla birlikte ek geliri olan kadın akademisyenlerin de yüzde 35 gibi önemli bir oranda oldukları görülmektedir.

**Çizelge 18. Gelir Kullanımı Durumu**

| GELİR KULLANIMI DURUMU                            | SIKLIK | YÜZDE |
|---------------------------------------------------|--------|-------|
| Aile Bütçesine Eklerim                            | 199    | 40,5  |
| Kendi Giderlerime Harcarım                        | 95     | 19,3  |
| Kısmen Eklerim, Kısmen Kendi Giderlerime Harcarım | 186    | 37,9  |
| Diğer                                             | 11     | 2,2   |
| TOPLAM                                            | 491    | 100,0 |

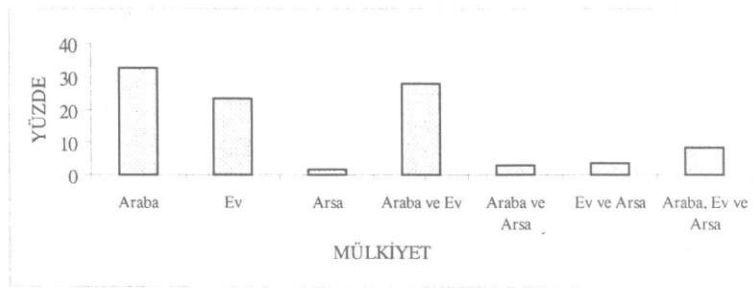


**Şekil 18. Gelir Kullanımı Durumu**

Kadın akademisyenler gelirlerini çoğunlukla aile bütçesine ekleme eğilimindedir.

**Çizelge 19. Mülkiyet Durumu**

| MÜLKİYET DURUMU   | SIKLIK | YÜZDE |
|-------------------|--------|-------|
| Araba             | 103    | 32,6  |
| Ev                | 74     | 23,4  |
| Arsa              | 5      | 1,6   |
| Araba ve Ev       | 88     | 27,8  |
| Araba ve Arsa     | 9      | 2,8   |
| Ev ve Arsa        | 11     | 3,5   |
| Araba, Ev ve Arsa | 26     | 8,2   |
| TOPLAM            | 316    | 100,0 |



**Şekil 19. Mülkiyet Durumu**

Kadın akademisyenler çoğunlukla bir arabaya ya da bir eve sahiptir. Ülkemizde, kadın akademisyenlerin genellikle maddi ve manevi aile desteğine sahip olduğu yolunda bulgular elde eden araştırmalara raslanabilmektedir (Acar, 1983, 1998; Köker, 1988).

**Çizelge 20. Konut Mülkiyeti Durumu**

| KONUT MÜLKİYETİ DURUMU    | SIKLIK | YÜZDE |
|---------------------------|--------|-------|
| Kira                      | 162    | 32,8  |
| Kendi Mülküm              | 148    | 30,0  |
| Eşe Tahsis Edilen Lojman  | 11     | 2,2   |
| Bana Tahsis Edilen Lojman | 3      | 0,6   |
| Aile Bireylerine Ait      | 160    | 32,4  |
| Diğer                     | 10     | 2,0   |
| TOPLAM                    | 494    | 100,0 |



**Şekil 20. Konut Mülkiyeti Durumu**

Görüldüğü gibi, kadın akademisyenler, çoğunlukla kendilerine ya da aile büyüklerine ait bir evde; önemli bir bölümü de kirada oturmaktadır. Kirada oturanların oranı yüzde 32,8, kendine ait bir evde oturanların oranı yüzde 30, aile büyüklerine ait bir evde oturanların oranı da yüzde 32,4 olarak bulunmuştur. Konut mülkiyeti durumu incelendiğinde kadın akademisyenlerin yüzde 32'sinin aile büyüklerine ait bir evde oturdukları görülmektedir. Bu durumun da aile desteğinin somut bir göstergesi olduğu düşünülmektedir.

**Çizelge 21. Konutun Isınma Durumu**

| KONUTUN ISINMA DURUMU        | SIKLIK | YÜZDE |
|------------------------------|--------|-------|
| Sobalı                       | 58     | 11,5  |
| Merkezi Isıtmalı-Kaloriferli | 299    | 59,2  |
| Kombili                      | 148    | 29,3  |
| TOPLAM                       | 505    | 100,0 |



**Şekil 21. Konutun Isınma Durumu**

Kadın akademisyenler çoğunlukla kaloriferli evlerde oturmaktadır. Daha sonra, sırasıyla kombili ve sobalı evlerde oturanlar gelmektedir.

### 3.3.İdari Görev Sorumluluğu

**Çizelge 22. İdari Görev Durumu**

| İDARİ GÖREV DURUMU      | SIKLIK | YÜZDE |
|-------------------------|--------|-------|
| İdari Görevi Olanlar    | 105    | 21,6  |
| İdari Görevi Olmayanlar | 381    | 78,4  |
| TOPLAM                  | 486    | 100,0 |





**Şekil 22. İdari Görev Durumu**

Araştırma örneklemine giren kadın akademisyenlerin yalnızca yüzde 22'sinin idari görevi vardır. Yapılan görüşmelerde bu düşük oranın nedeni olarak çoğunlukla çalışma dışı yaşam alanındaki rollerinden kaynaklanan ve giderek artan sorumluluklar gösterilmektedir. Seyrek de olsa, bazı kadın akademisyenler cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarını dile getirmişlerdir. Bazı kadın akademisyenlerin ise, toplumda geleneksel olarak kadının temel rolleri olarak kabul edip benimsediklerinden ev kadını ve anne olma rollerine öncelik verdiği, idari görevlere talip olmadıkları görülmüştür. Benzer bulgulara başka çalışmalarda da raslanmaktadır (Acar, 1986:307-324; Köker, 1988:339). Ayrıca Ersöz (1998:258)'e göre kadınların geleneksel rollerini aksatma korkusu nedeniyle yöneticilik gibi yoğun zaman ve seyahat gerektiren işleri kabul etmekten kaçındıkları görülmektedir.

**Çizelge 23. Geçmişte İdari Görev Durumu**

| GEÇMİŞTE İDARİ GÖREV DURUMU      | SIKLIK | YÜZDE |
|----------------------------------|--------|-------|
| Geçmişte İdari Görevi Olanlar    | 103    | 21,5  |
| Geçmişte İdari Görevi Olmayanlar | 375    | 78,5  |
| TOPLAM                           | 478    | 100,0 |

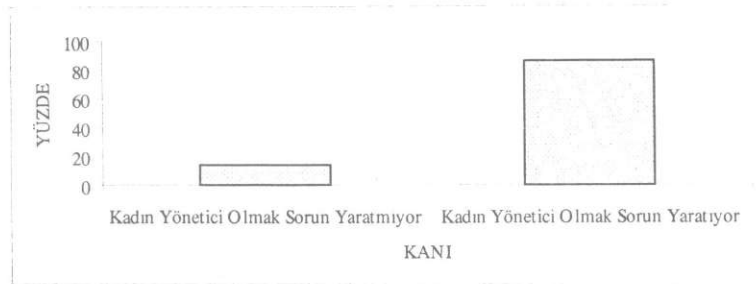


**Şekil 23. Geçmişte İdari Görev Durumu**

Günümüzde olduğu gibi, geçmişte de kadın akademisyenlerin yalnızca yüzde 22'sinin idari görevi olduğu belirlenmiştir.

**Çizelge 24. Kadın Yönetici Olmanın Astlarla İlişkilerde Sorun Yaratıp Yaratmadığı Konusundaki Kanılar**

| KANILAR                                | SIKLIK | YÜZDE |
|----------------------------------------|--------|-------|
| Kadın Yönetici Olmak Sorun Yaratıyor.  | 38     | 13,8  |
| Kadın Yönetici Olmak Sorun Yaratmıyor. | 238    | 86,2  |
| TOPLAM                                 | 276    | 100,0 |



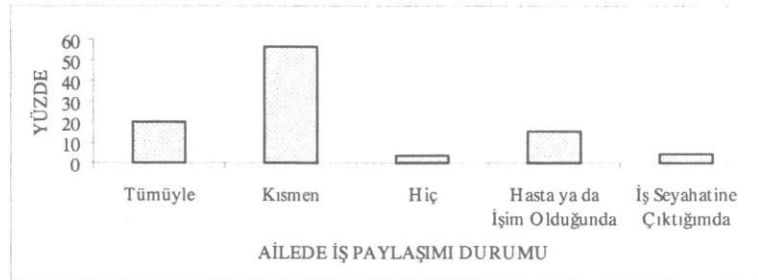
**Şekil 24. Kadın Yönetici Olmanın Astlarla İlişkilerde Sorun Yaratıp Yaratmadığı Konusundaki Kanılar**

Kadın yöneticiler çoğunlukla astlarıyla ilişkilerinde bir sorun yaşamamaktadır. Kendi cinsiyetlerini yöneticilik açısından bir sorun olarak değerlendiren kadın akademisyenler yalnızca yüzde 13,8 düzeyindedir.

### 3.4.Diğer Özellikler

**Çizelge 25. Ailede İş Paylaşımı Durumu**

| AİLEDE İŞ PAYLAŞIMI DURUMU | SIKLIK | YÜZDE |
|----------------------------|--------|-------|
| Tümüyle                    | 56     | 20,1  |
| Kısmen                     | 158    | 56,6  |
| Hiç                        | 10     | 3,6   |
| Hasta ya da İşim Olduğunda | 43     | 15,4  |
| İş Seyahatine Çıktığımda   | 12     | 4,3   |
| TOPLAM                     | 279    | 100,0 |



**Şekil 25. Ailede İş Paylaşımı Durumu**

Araştırma bulgularına göre evli kadın akademisyenlerin yüzde 57'sinin aile yaşamında iş paylaşımı kısmen gerçekleşmektedir. Kadın akademisyen hem çalışma, hem de çalışma dışı yaşam alanlarında yoğun bir tempoda çalıştığından iş ve sorumluluk paylaşımına daha çok ihtiyacı vardır. Yapılan görüşmelerde yemek pişirme, temizlik yapma...vb. toplumda geleneksel olarak kadının

rolü kabul edilen ev içi faaliyetlerden çok alışveriş gibi ev dışında gerçekleşen ve aile gelirin harcanmasıyla ilgili karar alma yetkisini ortaya koyan faaliyetlerde eşlerin desteğinin söz konusu olduğu belirtilmiştir. Eşlerin iş paylaşımına katılması ancak kadın akademisyenin hastalığı, yorgunluğu, ev dışında olması durumlarında yaklaşık yüzde 20 oranında mümkün olabilmektedir. Bu nedenle, izleyen çizelgede de görülebileceği gibi kadın akademisyenler ev işlerinde bir yardımcıya ihtiyaç duymaktadır. Bu olgu, ev işlerinin hâlâ kadının omuzlarında olduğu yolunda bulgulara ulaşan araştırmaları desteklemektedir (Savcı, 1997: 171-172; Köker, 1988:341).

**Çizelge 26. Ev İşlerinde Yardımcı Kullanımı**

| EV İŞLERİNDE YARDIMCI KULLANIMI | SIKLIK | YÜZDE |
|---------------------------------|--------|-------|
| Yok                             | 165    | 33,7  |
| On beş günde bir                | 110    | 22,5  |
| Haftada bir                     | 95     | 19,4  |
| Haftada iki                     | 40     | 8,2   |
| Sürekli                         | 27     | 5,5   |
| Diğer                           | 52     | 10,6  |
| TOPLAM                          | 489    | 100,0 |

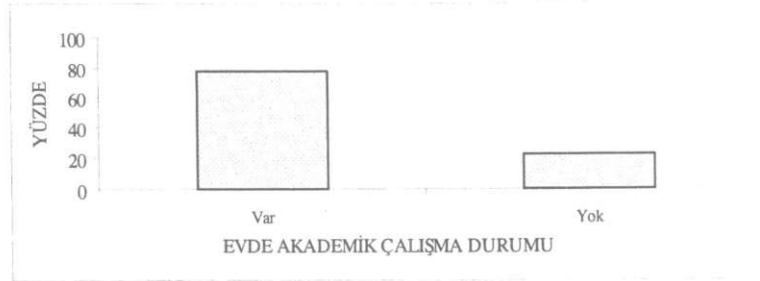


**Şekil 26. Ev İşlerinde Yardımcı Kullanımı**

Kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu farklı sıklıklarda da olsa ev işlerinde yardımcı desteğine gereksinim duymaktadır. Ev işlerinde yardımcı çalıştırmayan kadın akademisyenler yüzde 33.7 oranındadır. Bu sonuçlar, çalışan kadınların ev işlerini genellikle yardımcısız yürüttükleri yolunda bulgulara ulaşan araştırmalarla uyusmaktadır (Savcı, 1997:437; Çitçi, 1982:159). Köker (1988:341)'in çalışmasında ise, kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun, ev ve çocuk bakımına daha az zaman ayırabilmek için yardımcıdan yararlandıkları belirtilmektedir.

**Çizelge 27. Evde Akademik Çalışma Durumu**

| EVDE AKADEMİK ÇALIŞMA DURUMU | SIKLIK | YÜZDE |
|------------------------------|--------|-------|
| Var                          | 342    | 77,7  |
| Yok                          | 98     | 22,3  |
| TOPLAM                       | 440    | 100,0 |

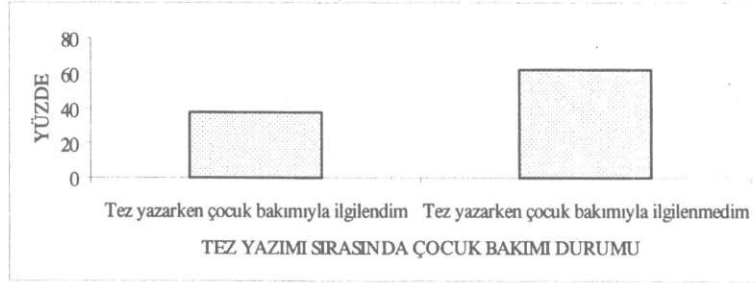


**Şekil 27. Evde Akademik Çalışma Durumu**

Kadın akademisyenler bilimsel çalışmalarını mesai saatleri dışında çoğunlukla evde de sürdürmek zorundadır. Bu durum akademik yaşamın bir gerekliliğidir; çünkü akademik ilerleme bakımından üniversitede ders vermenin yanı sıra kitap, makale yazması, kongrelerde bildiri sunması, tez danışmanlığı yapması... vb. etkinlikleri de yürütmesi gereken kadın akademisyenler gereken zamanı özel yaşamlarından fedâkarlık ederek elde etmektedirler. Nitekim kadın akademisyenlerin yüzde 78 gibi büyük bir çoğunluğu, akademik çalışmalarını evde de sürdürdüklerini belirtmişlerdir. Köker (1988:344)'in çalışmasında da kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun bilimsel çalışmalarını evde de sürdürdükleri belirtilmektedir.

**Çizelge 28. Tez Yazımı Sırasında Çocuk Bakımı Durumu**

| TEZ YAZIMI SIRASINDA ÇOCUK BAKIMI DURUMU   | SIKLIK | YÜZDE |
|--------------------------------------------|--------|-------|
| Tez yazarken çocuk bakımıyla ilgilendim.   | 141    | 37,8  |
| Tez yazarken çocuk bakımıyla ilgilenmedim. | 232    | 62,2  |
| TOPLAM                                     | 373    | 100,0 |



**Şekil 28. Tez Yazımı Sırasında Çocuk Bakımı Durumu**

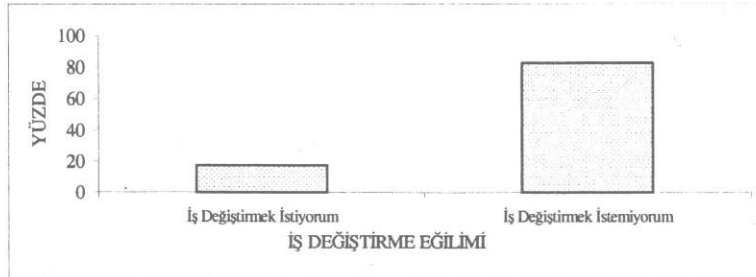
Yapılan görüşmelerde kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olmayı büyük bir çoğunlukla tez yazımı sonrasına erteleme eğilimi sergilediği gözlenmiştir. Kadın akademisyenlerin yalnızca yüzde 37,8'i tez yazarken çocuk bakımıyla da ilgilenmek durumunda kalmıştır. Bu durumun en önemli nedeni olarak ise annelik ve akademisyenlik rolleri arasında yaşanan “zamana bağlı rol çatışması” gösterilmiştir.

#### 4. AKADEMİSYENLİK MESLEĞİ KARŞISINDAKİ TUTUMLAR VE CİNSİYET AYIRIMI İLE İLGİLİ KANILAR

Kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu, meslekleri karşısında olumlu bir tutuma sahiptir. Pek çok kadın akademisyenin meslek seçimlerinden ötürü pişmanlık duymaması ya da işini değiştirmek istememesi de bu olumlu tutumun gerçekliğini kanıtlamaktadır. Bu durum, akademik çalışmaların sağladığı iş doyumunun bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Akademik yaşamın ücret bakımından olmasa da kendini gerçekleştirme gereksinimini karşılaması bakımından ileri düzeyde fırsatlar sunması, kadın akademisyenlerin meslek seçimlerinden ötürü pişmanlık duymamalarının altında yatan temel etken olarak düşünülebilir. Kadın akademisyenlerin meslek seçimlerinden ötürü pişmanlık duymadıklarına ve işlerini değiştirmek istemediklerine dair bulgular aşağıdaki çizelgelerden ve şekillerden elde edilebilir:

Çizelge 29. İş Değiştirme Konusundaki Eğilimler

| EĞİLİM                      | SIKLIK | YÜZDE |
|-----------------------------|--------|-------|
| İş Değiştirmek İstiyorum.   | 86     | 17,4  |
| İş Değiştirmek İstemiyorum. | 408    | 82,6  |
| TOPLAM                      | 494    | 100,0 |

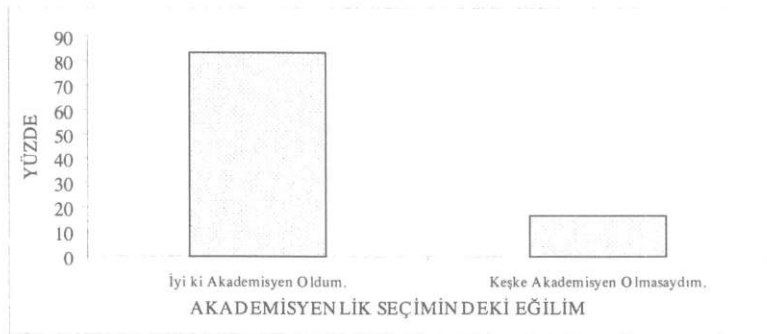


Şekil 29. İş Değiştirme Eğilimlerine Göre Yüzde



**Çizelge 30. Akademisyenlik Seçimi Konusundaki Eğilimler**

| EĞİLİM                        | SIKLIK | YÜZDE |
|-------------------------------|--------|-------|
| İyi ki Akademisyen Oldum.     | 396    | 83,4  |
| Keşke Akademisyen Olmasaydım. | 79     | 16,6  |
| TOPLAM                        | 475    | 100,0 |



**Şekil 30. Akademisyenlik Seçimindeki Eğilimlere Göre Yüzde**

Görüldüğü gibi, kadın akademisyenler arasında işini değiştirmek istemeyenlerin oranı yüzde 82,6 düzeyindedir. Öte yandan akademisyenliği yeniden meslek olarak seçeceğini belirtenler yüzde 83,4 oranındaki bir çoğunluktur. Bu yüksek oranlar, kadın akademisyenlerin meslek seçimlerinden pişmanlık duymadıkları yolunda birer kanıt olarak değerlendirilebilir.

Akademisyenlik mesleği karşısındaki bu olumlu tutum ile akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımcılığı konusundaki kanılar arasındaki ilişki sorgulanabilir. Örneklem kapsamında elde edilen verilerle oluşturulan çapraz çizelge bu amaçla kullanılabilir.

**Çizelge 31. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı ve Akademisyenliğin Yeniden Değerlendirilmesi Durumunda Mesleğe Yönelme ya da Meslekten Kaçınma Eğilimi İlişkisi**

| EĞİLİM →<br><br>KANI↓                                 |                        | Akademisyenliğin Yeniden Değerlendirilmesi Durumunda Mesleğe Yönelme ya da Meslekten Kaçınma Eğilimi |                            |        |
|-------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------|
|                                                       |                        | Yine Akademisyen Olurdum.                                                                            | Akademisyenliği Seçmezdim. | Toplam |
| Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı | Ayırım Yoktur.         | 284                                                                                                  | 47                         | 331    |
|                                                       | Erkekler Avantajlıdır. | 101                                                                                                  | 29                         | 130    |
|                                                       | Kadınlar Avantajlıdır. | 7                                                                                                    | 3                          | 10     |
|                                                       | Toplam                 | 392                                                                                                  | 79                         | 471    |

Bu ilişkinin var olup olmadığını sergileyebilmek için şu hipotezler oluşturulabilir:

$H_0$ : Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı konusundaki kanı ve akademisyenliğin yeniden değerlendirilmesi durumunda mesleğe yönelme ya da meslekten kaçınma eğilimi bağımsızdır.

$H_1$ : Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı konusundaki kanı ve akademisyenliğin yeniden değerlendirilmesi durumunda mesleğe yönelme ya da meslekten kaçınma eğilimi bağımlıdır.

**Çizelge 32. İstatistiksel Değerleme**

| PEARSON Kİ-KARE İSTATİSTİĞİ | SERBESTLİK DERECEŚİ | ÖNEMLİLİK |
|-----------------------------|---------------------|-----------|
| 5,67652                     | 2                   | 0,05853   |

Yüzde 10 önemlilik düzeyinde bağımsızlık hipotezi reddedilmek durumundadır. Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusundaki kanıları farklı olan kadın akademisyenlerin seçtikleri meslek konusunda da farklı tutumlara sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca üniversite yaşamında akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı yapılmadığına inanan kadın akademisyenlerin mesleklerinden daha çok hoşlanma eğilimi sergiledikleri de kolayca görülebilir. Benzer bir çözümleme, akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapılmadığı konusundaki kanı ile meslek seçiminden memnuniyet eğilimi arasında yinelenebilir.

**Çizelge 33. Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayrımı Konusundaki Kanı ve Akademisyenliğin Yeniden Değerlendirilmesi Durumunda Mesleğe Yönelme ya da Meslekten Kaçınma Eğilimi İlişkisi**

| EĞİLİM →<br><br>KANIL                                           |                            | Akademisyenliğin Yeniden Değerlendirilmesi Durumunda<br>Mesleğe Yönelme ya da Meslekten Kaçınma Eğilimi |                            |        |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------|
|                                                                 |                            | Yine Akademisyen Olurdum.                                                                               | Akademisyenliği Seçmezdim. | Toplam |
| Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayrımı Konusundaki Kanı | Kadın Olmak Avantajdır.    | 49                                                                                                      | 8                          | 57     |
|                                                                 | Kadın Olmak Dezavantajdır. | 78                                                                                                      | 23                         | 101    |
|                                                                 | Fark Etmez.                | 266                                                                                                     | 47                         | 313    |
|                                                                 | Toplam                     | 392                                                                                                     | 79                         | 471    |

Bu ilişkinin varolup olmadığını sergileyebilmek için de şu hipotezler oluşturulabilir:

H<sub>0</sub>:Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanı ve akademisyenliğin yeniden değerlendirilmesi durumunda mesleğe yönelme ya da meslekten kaçınma eğilimi bağımsızdır.

H<sub>1</sub>:Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanı ve akademisyenliğin yeniden değerlendirilmesi durumunda mesleğe yönelme ya da meslekten kaçınma eğilimi bağımlıdır.

**Çizelge 34. İstatistiksel Değerleme**

| PEARSON İSTATİSTİĞİ | Kİ-KARE | SERBESTLİK DERECE | ÖNEMLİLİK |
|---------------------|---------|-------------------|-----------|
| 3,62383             | 2       |                   | 0,16384   |

Yüzde 10 önemlilik düzeyinde bağımsızlık hipotezi kabul edilmek durumundadır. Bağımsızlık hipotezini reddetmek için yüzde 20 düzeyinde önemlilik düzeyinin seçilmesi gerekmektedir. Akademik yöneticiliğe atanmada da cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusundaki kanıları farklı olan kadın akademisyenlerin seçtikleri meslek konusunda farklı tutumlara sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca, üniversite yaşamında akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı yapılmadığına inanan kadın akademisyenlerin mesleklerinden daha çok hoşlanma eğilimi sergiledikleri de ileri sürülebilir.

Araştırmada, üniversitelerde akademik ilerlemede ya da yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığı sorusunu yanıtlamak üzere kadın akademisyenlerin cinsiyet ayrımı yapıp yapılmadığı konusundaki kanılarını ölçmek ve temellendirmek önem kazanmaktadır. Bir kanı somut dünyayı açıklamaya yönelik kabul edilmiş bir hipotez olarak tasarlanabilir. Her hipotez gibi üniversitelerde akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada ayrımcı uygulamalar olup olmadığıyla ilgili bir kanı da belli bir düzeyde risk içerir. Bir kadın akademisyen cinsiyet ayrımı

yapılmadığı halde yapıldığını ya da yapıldığı halde yapılmadığını düşünebilir. Birincisi ne ölçüde riskli ise ikincisi de o ölçüde riskli bir kanıdır. Burada önemli olan kanıların riskleri değil, kendileridir. Çünkü kanıların risklerini önemseyen bir araştırma, doğrudan doğruya üniversitelerde cinsiyet ayrımı yapıp yapılmadığıyla ilgilenen bir araştırmadır. Araştırmanın sonunda cinsiyet ayrımı yapıldığı yargısına ulaşırsa ayırımcı uygulamalar olmadığı yolundaki kanının; bunun tersine, cinsiyet ayrımı yapılmadığı yargısına ulaşırsa bu kez de ayırımcı uygulamalar olduğu yolundaki kanının yüksek riskli olduğu dolaylı olarak dile getirilmiş olacaktır. Oysa kanıların riskleriyle değil de kendileriyle ilgilenen bir araştırma, somut olarak varolan gerçekliğin ne olduğunu değil, bu gerçekliğin kadın akademisyenlerin bilincine nasıl yansıdığını inceler. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı, üniversitelerde cinsiyet ayrımı ile ilgili somut olarak varolan gerçekliğin kadın akademisyenlerin bilincine nasıl yansıdığını kategorik ölçekte de olsa ölçmek ve temellendirmektir. Üniversitelerde cinsiyet ayrımı ile ilgili gerçekliğin kadın akademisyenlerin bilincine nasıl yansıdığını ölçmenin ise onların farklı kanı kategorilerinden hangisini seçtiklerini saptamakla mümkün olduğu düşünülmektedir.

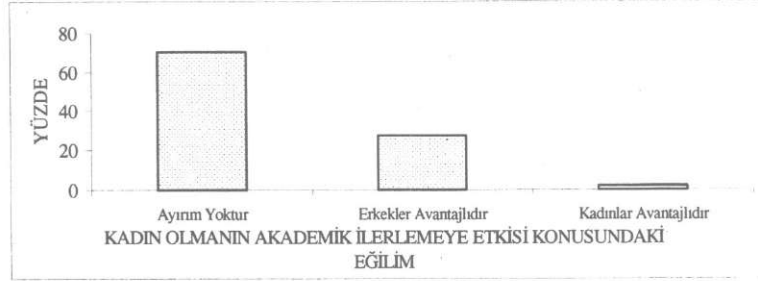
Araştırmada kadın akademisyenlerin bu konudaki düşüncelerini ölçebilmek amacıyla tasarlanan ve ekte sunulan anket formunda "**Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı var mıdır?**" sorusundan yararlanılmıştır. Üniversitelerde cinsiyet ayrımı ile ilgili kanıların birer göstergesi olarak kadın akademisyenlerin verdikleri yanıtlar üç kategori altında toplanabilir:

- 1) Ayrım yoktur,**
- 2) Erkekler avantajlıdır,**
- 3) Kadınlar avantajlıdır.**

Örneklemin bu kategorilere hangi sıklıklarda dağıldığı, izleyen çizelgede ve şekilde görülebilmektedir.

**Çizelge 35. Kadın Olmanın Akademik İlerlemeye Etkisi**

| EĞİLİM                 | SIKLIK | YÜZDE |
|------------------------|--------|-------|
| Ayırım Yoktur.         | 353    | 70,7  |
| Erkekler Avantajlıdır. | 136    | 27,3  |
| Kadınlar Avantajlıdır. | 10     | 2,0   |
| TOPLAM                 | 499    | 100,0 |



**Şekil 31. Akademik İlerleme Konusundaki Eğilimlere Göre Yüzde**

Kadın akademisyenler çoğunlukla akademik ilerlemede cinsiyetin nötr bir faktör olduğunu düşünmektedir. Ülkemizde yapılan araştırmalarda da kadın akademisyenlerin üniversitelerde cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını düşündükleri bulunmuştur (Acar, 1983, 1996; Şenesen, 1994; Köker, 1988). Bu konudaki kanıların eşit olasılıklı olup olmadıkları konusundaki bir soru istatistiksel teknikler yardımıyla yanıtlanabilir. Gerçi sıklıklar arasındaki farklar çok belirgindir; ancak gene de bu farkların bir raslantı olarak kabul edilip edilemeyeceği sorgulanabilir. Nitekim araştırmada da bu amaçla şöyle bir soru yöneltilmiştir: "**Kanıları yansıtan bu seçenekler eşit olasılıklı mıdır?**" Bir kişinin bu

soruyu yanıtlarken herhangi bir seçeneği işaretleme olasılığı, öteki seçeneklerden herhangi birini işaretleme olasılığına eşit ise her seçeneğin olasılığı 1/3 olacağından "**Kanıları yansıtan seçenekler eşit olasılıklı mıdır?**" sorusu "**Her kanının olasılığı 1/3 müdür?**" sorusuna indirgenebilir. Bu son soru istatistik yazınında "**Uyum İyiliği Testi**" sorusu olarak adlandırılır. Uyum iyiliği, seçenek olasılıkları **önsel (a priori, hypothetical)** olarak verilmiş iken bu olasılıkların nesnel gerçekliğe uyup uymadığını anlama amacıyla kullanılan bir testtir. Bu amaçla uyum iyiliği durumunda gözlenen ve beklenen sıklıklara ilişkin izleyen çizelgeyi elde etmek gerekmektedir.

**Çizelge 36. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanıların Gözlenen ve Beklenen Sıklıkları**

| KANI                   | GÖZLENEN SIKLIK | BEKLENEN SIKLIK |
|------------------------|-----------------|-----------------|
| Ayırım Yoktur.         | 351             | 164,6667        |
| Erkekler Avantajlıdır. | 133             | 164,6667        |
| Kadınlar Avantajlıdır. | 10              | 164,6667        |
| TOPLAM                 | 494             | 494             |

Test edilecek hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

$H_0$ : Akademik ilerleme konusundaki kanılar eşit olasılıklıdır.

$H_1$ : Akademik ilerleme konusundaki kanılar eşit olasılıklı değildir.

Yukarıdaki gibi bir çizelgeye ilişkin Uyum İyiliği Testi "**Pearson Ki-kare Testi**" ile yapılmaktadır. Bu testte Pearson Ki-kare İstatistiğinin "**kritik nokta**" denilen belli bir düzeyi aşma olasılığı "**önemlilik**" diye adlandırılmaktadır. Önemlilik, araştırmacının doğru bir hipotezi reddetme olasılığı olarak da anlaşılmaktadır; yüzde 1, yüzde 5, yüzde 10 gibi çok düşük düzeylerde tutulmakta ve kritik nokta bu olasılıklara göre belirlenmektedir. Pearson Ki-kare İstatistiğinin kritik noktayı aşması bir raslantı olarak kabul edilemediğinden böyle bir durumda uyum iyiliği hipotezinin

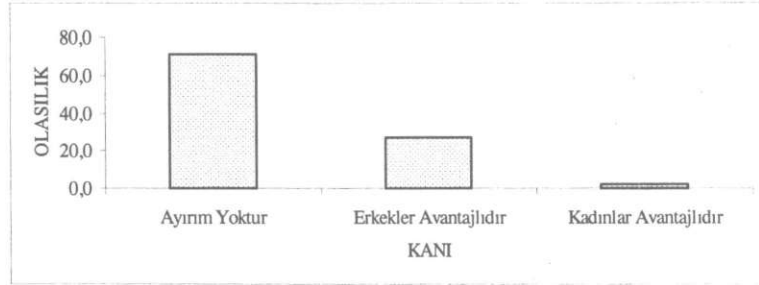
reddine karar verilmektedir. Bu çalışmada sosyal bilim araştırmalarındaki geleneksel yaklaşımlar doğrultusunda önemlilik düzeyi yüzde 10 olarak seçilmiştir.

**Çizelge 37. İstatistiksel Değerleme**

| PEARSON Kİ-KARE İSTATİSTİĞİ | SERBESTLİK DERECEŚİ | ÖNEMLİLİK |
|-----------------------------|---------------------|-----------|
| 362,2                       | 2                   | 0,000     |

Bu sonuca göre uyum iyiliği hipotezi kabul edilemeyecektir; çünkü Pearson Ki-kare İstatistiği kritik sınırı aşmıştır. Öyleyse kanı kategorileri eşit olasılıklı değildir. Böylece sezgisel olarak kestirilen bir durumun geçerliliği istatistiksel olarak da doğrulanmıştır. Kanı kategorileri eşit olasılıklı olmadığına göre burada hangi kanı kategorisinin daha yüksek olasılıklı olduğu sorgulanabilir. Akademik ilerleme bakımından erkeklerle kadınlar arasında bir ayırım olmadığı düşüncesi en baskın düşüncedir. Benzer bulgulara Acar (1983)'in, Şenesen (1994)'in ve Köker(1988)'in çalışmalarında da raslanmaktadır. İkinci sırada erkeklerin avantajlı olduğu düşüncesi gelmektedir. En çekinik düşünce ise, kadın akademisyenlerin daha avantajlı olduğu yolundaki düşüncedir.





**Şekil 32. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı Olasılıkları**

Çalışmada öncelikle akademik ilerlemede cinsiyet ayırımı olup olmadığı konusundaki kanıların yaş ve unvan ile yakın bir ilişki içinde olup olmadığı araştırılmaktadır. Bu amaçla da şu soru yöneltilmektedir: **Akademik ilerlemede cinsiyet ayırımı konusundaki kanılar üzerinde acaba yaş bir etken midir?**

**Çizelge 38. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı ve Yaş İlişkisi**

| KANI                   | SIKLIK | YAŞ SIRALARI ORTALAMASI |
|------------------------|--------|-------------------------|
| Ayırım Yoktur.         | 351    | 239,2                   |
| Erkekler Avantajlıdır. | 133    | 270,8                   |
| Kadınlar Avantajlıdır. | 10     | 228,4                   |
| TOPLAM/ORTALAMA        | 494    | 247,5                   |

Bu konudaki hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

$H_0$ : Akademik ilerlemede cinsiyet ayırımı konusundaki kanılar yaşlara göre homojendir.

$H_1$ : Akademik ilerlemede cinsiyet ayırımı konusundaki kanılar yaşlara göre homojen değildir.

**Çizelge 39. İstatistiksel Değerleme**

| KRUSKAL-WALLIS İSTATİSTİĞİ | SERBESTLİK DERECE | ÖNEMLİLİK |
|----------------------------|-------------------|-----------|
| 4,897                      | 2                 | 0,086     |

Bu sonuca göre seçilen önemlilik düzeyi koşulu altında homojenlik hipotezinin reddedilmesi gerekmektedir. Yaş sıraları ortalamaları arasındaki farklar raslantıyla açıklanamayacak ölçüde yüksektir. Yaşın temsil ettiği gerçekler (deneyim, bilgi düzeyi...vb.) üniversitelerde akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusundaki kanıyı biçimlendiren birer etken olarak ortaya çıkmaktadır. Yaşı büyük olan kadın akademisyenler erkeklerin avantajlı olduğunu düşünürken, orta yaşta kişiler ayrım olma ihtimalini düşünmekte, buna karşılık gençler kadınları avantajlı bulmaktadır.

Benzer bir testi unvan için de gerçekleştirebilmek için şu soruyu da yöneltmek gerekmektedir: **Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar üzerinde acaba unvan bir etken midir?**

**Çizelge 40. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayrımı Konusundaki Kanı ve Unvan İlişkisi**

| UNVAN<br>↓<br>KANİ → | AYIRIM YOKTUR. | ERKEKLER AVANTAJLIDIR. | KADINLAR AVANTAJLIDIR. | TOPLAM |
|----------------------|----------------|------------------------|------------------------|--------|
| Profesör             | 58             | 22                     | 1                      | 81     |
| Doçent               | 48             | 30                     | 1                      | 79     |
| Yardımcı Doçent      | 9              | 6                      | 1                      | 16     |
| Öğretim Görevlisi    | 13             | 16                     | 1                      | 30     |
| Araştırma Görevlisi  | 64             | 29                     | 1                      | 94     |
| Tıp Uzmanı           | 5              | 1                      | 0                      | 6      |
| Uzman                | 5              | 7                      | 0                      | 12     |
| Okutman              | 148            | 21                     | 5                      | 174    |
| Diğer                | 2              | 1                      | 0                      | 3      |
| TOPLAM               | 352            | 133                    | 10                     | 495    |

Bu soruyu yanıtlayabilmek için öncelikle aşağıdaki hipotezleri oluşturmak gerekmektedir:

$H_0$ : Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar unvanlara göre homojendir.

$H_1$ : Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar unvanlara göre homojen değildir.

**Çizelge 41. İstatistiksel Değerleme**

| PEARSON Kİ-KARE İSTATİSTİĞİ | SERBESTLİK DERECE | ÖNEMLİLİK |
|-----------------------------|-------------------|-----------|
| 46,605                      | 16                | 0,000     |

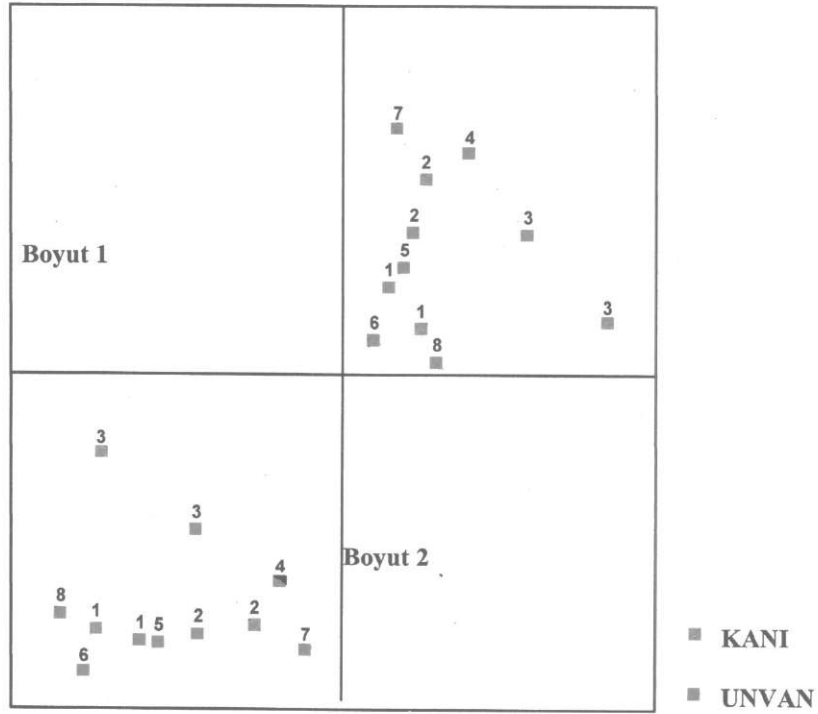
Önemlilik düzeyinin sıfıra çok yakın olduğu göz önünde bulundurulduğunda homojenlik hipotezi kabul edilemez. Dolayısıyla seçenek olasılıkları unvanlara göre aynı değildir. Bu durumda unvan farklılıklarının düşünce farklılıklarını da kapsadığı gerçeğini, bir başka deyişle, bir profesör ile bir doçentin ya da bir araştırma görevlisinin farklı düşündükleri gerçeğini kabul etmek gerekir.

**Çizelge 42. Unvanlar Açısından Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayrımı Konusundaki Kanı Yüzdeleri**

| KANI →<br>UNVAN ↓       | (1)<br>AYIRIM<br>YOKTUR. | (2)<br>ERKEKLER<br>AVANTAJLIDIR. | (3)<br>KADINLAR<br>AVANTAJLIDIR. | TOPLAM |
|-------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------|
| (1) Profesör            | 71,6                     | 27,2                             | 1,2                              | 100,0  |
| (2) Doçent              | 60,8                     | 38,0                             | 1,3                              | 100,0  |
| (3) Yardımcı Doçent     | 56,3                     | 37,5                             | 6,3                              | 100,0  |
| (4) Öğretim Görevlisi   | 43,3                     | 53,3                             | 3,3                              | 100,0  |
| (5) Araştırma Görevlisi | 68,1                     | 30,9                             | 1,1                              | 100,0  |
| (6) Tıp Uzmanı          | 83,3                     | 16,7                             | 0,0                              | 100,0  |
| (7) Uzman               | 41,7                     | 58,3                             | 0,0                              | 100,0  |
| (8) Okutman             | 85,1                     | 12,1                             | 2,9                              | 100,0  |
| TOPLAM                  | 71,1                     | 26,9                             | 2,0                              | 100,0  |

Unvanlar açısından kanı yüzdeleri Çizelge 42'den incelendiğinde öğretim görevlilerinde ve uzmanlarda akademik ilerleme bakımından erkeklerin avantajlı olduğu eğiliminin baskın olduğu görülebilir. Diğer tüm kategorilerde ise akademik ilerleme bakımından "**cinsiyet ayrımı yoktur**" eğilimi göze çarpmaktadır.

Kadın akademisyenlere ilişkin olarak elde edilen sıklıklara uygunluk çözümlemesi uygulandığında izleyen grafik gösterim elde edilmektedir. Bu çalışmada uygulandığı biçimiyle uygunluk çözümlemesi yönteminde temel amaç, çeşitli unvanlara sahip kadın akademisyenleri ve onların akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı ile ilgili kanılarını grafik düzlemde göstererek bireyler arasındaki kanı benzerliklerini ve farklılıklarını açık bir biçimde sergilemektir.



Şekil 33. Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanıların ve Unvanların Uygunluk Çözümlemesi Grafiği Üzerinde Gösterimi

Çözümleme sonucunda "akademik yaşamda kadınların avantajlı olduğu" konusundaki kanı kategorisi bütün unvan kategorilerine en uzak olan kanı kategorisi olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre unvanı ne olursa olsun kadın akademisyenlerin "kadınlar avantajlıdır" kanısına uzak oldukları söylenebilir. "Cinsiyet ayrımı yoktur" yolundaki kanı kategorisine yakın duran unvan kategorileri arasında başta kadın profesörler gelmektedir. Kadın profesörler, kadınların ya da erkeklerin avantajlı olduğu yolundaki kanı kategorisine bir hayli uzaktır. Dolayısıyla kadın profesörleri temsil edebilecek kanı kategorisi "ayırım yoktur" biçiminde olmaktadır. Kadın doçentler ise kadınların avantajlı olduğu yolundaki kanı kategorisine çok uzaktır. Bu kesim, "ayırım yoktur" düşüncesi ile erkeklerin avantajlı olduğu yolundaki düşünce arasında bulunmaktadır; ancak "ayırım yoktur" düşüncesine daha yakındır. Kadın yardımcı doçentlerin ise "ayırım yoktur" düşüncesine doçentler düzeyinde olmasa da yakın olduğu söylenebilir. Ancak, yardımcı doçentlerin "erkekler avantajlıdır" düşüncesine daha yakın olduğu görülmektedir. Kadın araştırma görevlileri akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı olmadığını düşünmektedir; bununla birlikte "erkekler avantajlıdır" kanısına da oldukça yakındır.

Bu bulgular ışığında araştırma görevliliğinden profesörlüğe dek uzanan çizgide kadın akademisyenlerin "kadınlar avantajlıdır" düşüncesine genel olarak uzak kaldığı söylenebilir. Her unvan "kadınlar avantajlıdır" düşüncesine uzaktır; ancak her unvan "erkekler avantajlıdır" düşüncesine uzak değildir. Araştırma görevlileri "ayırım yoktur" düşüncesi içinde akademik yaşama başlamakta, öğretim görevlisi, yardımcı doçentlik ve doçentlik aşamalarından geçerken erkeklerin biraz daha avantajlı olduğu düşüncesine yaklaşmakta, daha sonra ise yine "ayırım yoktur" düşüncesine ağırlıklı olarak sahip olmaktadır.

Kadın akademisyenlere anket yöntemiyle ikinci olarak **"Kadın olmak akademik yöneticilikte bir avantaj mıdır?"** sorusu yöneltilmiş ve onlara aşağıdaki seçenekler sunulmuştur:

- 1) Avantajdır,
- 2) Dezavantajdır,
- 3) Fark etmez.

Bu soruya verilen yanıtların sıklıkları ve yüzdeleri aşağıdaki çizelgede gösterilmektedir:

**Çizelge 43. Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanılara Göre Sıklıklar ve Yüzdeler**

| KANI           | SIKLIKLAR | YÜZDELER |
|----------------|-----------|----------|
| Avantajdır.    | 60        | 12,0     |
| Dezavantajdır. | 103       | 20,7     |
| Fark etmez.    | 335       | 67,3     |
| TOPLAM         | 498       | 100,0    |

Kadın akademisyenler çoğunlukla akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyetin nötr bir faktör olduğunu düşünmektedir. Bu aşamada seçenek olasılıklarının eşit olup olmadığı sorulabilir. Gerçi sıklıklardaki farklılıklar çok belirgindir, ancak uyum iyiliği amaçlı istatistiksel bir test bu durumu açıkça sergilemektedir. Bu amaçla, seçeneklerin olasılıkları eşit olsaydı o zaman her seçeneğin olasılığının 1/3 olacağı gerçeği göz önünde bulundurularak izleyen çizelge oluşturulmuştur:

**Çizelge 44. Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanıların Gözlenen ve Beklenen Sıklıkları**

| KANI           | GÖZLENEN SIKLIK | BEKLENEN SIKLIK |
|----------------|-----------------|-----------------|
| Avantajdır.    | 60              | 166             |
| Dezavantajdır. | 103             | 166             |
| Fark etmez.    | 335             | 166             |
| TOPLAM         | 498             | 498             |

Bu konudaki hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

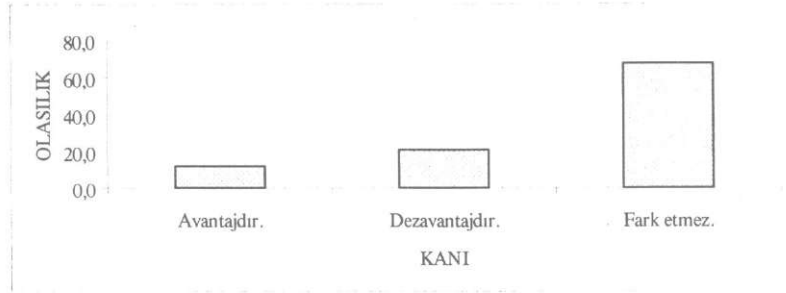
$H_0$ : Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar eşit olasılıklıdır.

$H_1$ : Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar eşit olasılıklı değildir.

**Çizelge 45. İstatistiksel Değerleme**

| PEARSON Kİ-KARE İSTATİSTİĞİ | SERBESTLİK DERECE | ÖNEMLİLİK |
|-----------------------------|-------------------|-----------|
| 263,6506                    | 2                 | 0,000     |

Bu duruma göre uyum iyiliği hipotezinin reddedilmesi gerekir. Dolayısıyla seçeneklere ilişkin olasılıkların eşitliği söz konusu değildir. Seçenekler arasında önemli olasılık farkları vardır. Bu olasılıklar izleyen şekil üzerinde gösterilmiştir.



**Şekil 34. Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayrımı Konusundaki Kanı Olasılıkları**

Yukarıdaki şekil incelendiğinde akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyetin nötr bir faktör olduğu yolundaki kanı kategorisi en yüksek olasılıklı kanı kategorisi olarak değerlendirilebilir. Daha sonra kadın olmayı akademik yöneticilik bakımından dezavantaj olarak gören kanı kategorisi gelmektedir. Kadın olmayı akademik

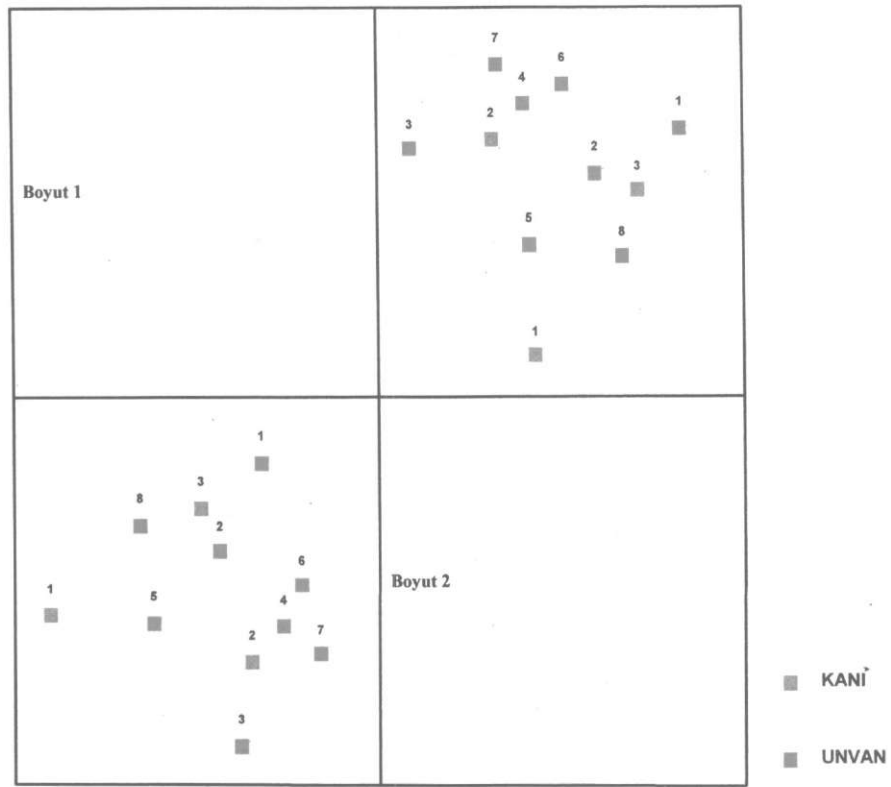


yöneticilik bakımından avantaj olarak gören kanı kategorisi ise en düşük olasılıklı kanı kategorisi olarak nitelendirilebilir.

**Çizelge 46. Unvanlar Açısından Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayrımı Konusundaki Kanı Yüzdeleri**

| <div style="display: inline-block; text-align: center;"> KANİ →<br/> UNVAN ↓ </div> | (1)         | (2)            | (3)         | TOPLAM |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|-------------|--------|
|                                                                                     | AVANTAJDIR. | DEZAVANTAJDIR. | FARK ETMEZ. |        |
| (1) Profesör                                                                        | 1,2         | 18,1           | 80,7        | 100,0  |
| (2) Doçent                                                                          | 9,0         | 23,1           | 67,9        | 100,0  |
| (3) Yardımcı Doçent                                                                 | 12,5        | 43,8           | 43,8        | 100,0  |
| (4) Öğretim Görevlisi                                                               | 3,6         | 35,7           | 60,7        | 100,0  |
| (5) Araştırma Görevlisi                                                             | 19,1        | 24,5           | 56,4        | 100,0  |
| (6) Tıp Uzmanı                                                                      | 0,0         | 33,3           | 66,7        | 100,0  |
| (7) Uzman                                                                           | 0,0         | 41,7           | 58,3        | 100,0  |
| (8) Okutman                                                                         | 17,4        | 14,0           | 68,5        | 100,0  |
| TOPLAM                                                                              | 12,0        | 21,1           | 66,9        | 100,0  |

Kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu, akademik yöneticilik bakımından kendi cinsiyetlerini yansız olarak görmektedir. Onlara göre kadın olmak bir avantaj olmaktan da, bir dezavantaj olmaktan da uzaktır. Kendi cinsiyetlerini yanlış görenlerin büyük bir bölümü (%33,1) kadın olmanın bir dezavantaj olduğuna inanmaktadır (%21,1). Kadın olmayı bir avantaj olarak görenler ise azınlıktır (%12,0). Dolayısıyla en güçlü eğilim yansızlık eğilimidir; ortanca eğilim olumsuz yanlılık, en güçsüz eğilim ise olumlu yanlılıktır. Bu verilere uygulanan uygunluk çözümlemesi sonuçları ise Şekil 35'de görüldüğü gibidir.



**Şekil 35. Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanıların ve Unvanların Uygunluk Çözümlemesi Grafiği Üzerinde Gösterimi**

Uygunluk çözümlemesi grafiği incelendiğinde akademik yöneticilik bakımından kadın olmayı bir avantaj olarak gören unvan kategorisinin bulunmadığı görülmektedir. Bütün unvanlar "fark etmez" kanı kategorisine yakındır. Kadın olmayı yöneticilik bakımından bir avantaj olarak görme eğilimi en yüksek ölçüde araştırma görevlilerindedir. Daha sonra sırasıyla okutmanlar ve yardımcı doçentler gelmektedir. Bu bağlamda, kadın akademisyenlerin kadın olmayı yöneticilik bakımından bir avantaj ya da dezavantaj olarak görmelerine ya da bu konuda yansız kalmalarına yol açan etkenlerin neler olduğu sorgulanmıştır. Yaş ve unvan özelliklerinin homojenliği bozan etkenler olup olmadıkları incelenmiştir. Bu konuda yapılan hipotez testleri sonucunda ise homojenlik hipotezinin reddedildiği görülmüştür. Bu amaçla ilk olarak şu soru yöneltmiştir: **Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar üzerinde acaba yaş bir etken midir?** Yaş bir etken değil ise o zaman "avantajdır", "dezavantajdır" ve "fark etmez" kategorilerine ilişkin kadın akademisyenlerin yaş bakımından homojen olması gerekir. Bu seçeneklerin yaş bakımından homojen olmasının, her seçeneği tercih eden kadın akademisyenlerin ortalama yaş bakımından eşit olması anlamına geldiği düşünülebilir. Bu durum da "**Kruskal-Wallis Testi**" ile saptanabilir. Bu test, ikiden daha çok sayıda kitleden gelen örnekleme dayanarak bu kitlelerin homojen olup olmadıklarını sıyanan parametrik olmayan istatistiksel bir tekniktir. Bilindiği gibi, parametrik teknikler raslantı değişkenlerinin dağılımlarını dikkate alırken, parametrik olmayan teknikler almaz. Araştırmada Kruskal-Wallis Testi'nde seçeneklerin aynı olasılıklı olup olmadıkları sorgulanmaktadır.

**Çizelge 47. Kruskal-Wallis Testi İçin Veriler**

| KANILAR        | SIKLIK | YAŞ SIRALARI ORTALAMASI |
|----------------|--------|-------------------------|
| Avantajdır.    | 60     | 198,11                  |
| Dezavantajdır. | 103    | 255,67                  |
| Fark etmez.    | 335    | 256,81                  |
| TOPLAM         | 498    | -                       |

Soruyu yanıtlayabilmek için aşağıdaki hipotezleri oluşturmak gerekmektedir:

$H_0$ :Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar yaşlara göre homojendir.

$H_1$ :Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar yaşlara göre homojen değildir.

**Çizelge 48. İstatistiksel Değerleme**

| KRUSKAL-WALLIS İSTATİSTİĞİ | SERBESTLİK DERECE | ÖNEMLİLİK |
|----------------------------|-------------------|-----------|
| 8,719                      | 2                 | 0,013     |

Bu sonuca göre homojenlik hipotezi reddedilir. Homojenlik koşulu altında böyle bir sonucun meydana gelme olasılığı en çok 0,013 olurdu. İstatistiksel olarak yüzde 10 önemlilik düzeyinde homojenlik hipotezi kabul edilemez. Dolayısıyla kategoriler arasındaki yaş farkları rastlantıyla açıklanamaz. Öyleyse yaş, cinsiyete ilişkin tutumu etkileyen bir etken olarak değerlendirilmelidir. Dolayısıyla genç akademisyenler kadın olmayı bir avantaj olarak görmeye yatkınken, yaş ilerlediğinde baskın düşünce değişmekte ve kadın olmanın dezavantaj olduğu ya da bir fark yaratmadığı kanıları ön plana çıkmaktadır.

Bu konuda yapılan Kruskal-Wallis testinin ikinci sorusu şöyledir:**Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar üzerinde acaba unvan bir etken midir?** Unvan bir etken değil ise o zaman "avantajdır", "dezavantajdır" ve "fark etmez" kategorilerine ilişkin kadın akademisyenlerin unvanları bakımından homojen olması gerekir. Bu durum da "**Ki-kare Homojenlik Testi**" ile saptanabilir. İstatistikte Ki-kare Homojenlik Testi, çapraz çizelgelerdeki kategorilerin homojen olup olmadığını anlamak için kullanılabilmektedir. Bu test ile kanı kategorilerinin tercih edilme olasılıklarının unvandan unvana değişip değişmediği saptanabilmektedir. Kanı kategorilerinin tercih

edilme olasılıkları unvandan unvana değişmiyorsa **unvanların homojen oldukları** söylenebilir; değişiyorsa o zaman farklı unvanların tercihlerinin de farklı oldukları görüşü benimsenir. Örneğin, bir profesörün ya da bir doçentin başka unvanlarda görülmesi beklenmeyen kendine özgü bir eğilime sahip olduğu sonucu çıkarılabilir.

**Çizelge 49. Unvanlar Açısından Akademik Yöneticiliğe Atanmada Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanıların Sıklıkları**

| KANI →<br>UNVAN ↓   | AVANTAJDIR. | DEZAVANTAJDIR. | FARK<br>ETMEZ. | TOPLAM |
|---------------------|-------------|----------------|----------------|--------|
| Profesör            | 1           | 15             | 67             | 83     |
| Doçent              | 7           | 18             | 53             | 78     |
| Yardımcı Doçent     | 2           | 7              | 7              | 16     |
| Öğretim Görevlisi   | 1           | 10             | 17             | 28     |
| Araştırma Görevlisi | 18          | 23             | 53             | 94     |
| Tıp Uzmanı          | 0           | 2              | 4              | 6      |
| Uzman               | 0           | 5              | 7              | 12     |
| Okutman             | 31          | 25             | 122            | 178    |
| Diğer               | 0           | 0              | 3              | 3      |
| TOPLAM              | 60          | 105            | 333            | 498    |

Bu soruyu yanıtlamak üzere oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

$H_0$ : Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayırımı konusundaki kanılar unvanlara göre homojendir.

$H_1$ : Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayırımı konusundaki kanılar unvanlara göre homojen değildir.

**Çizelge 50. İstatistiksel Değerleme**

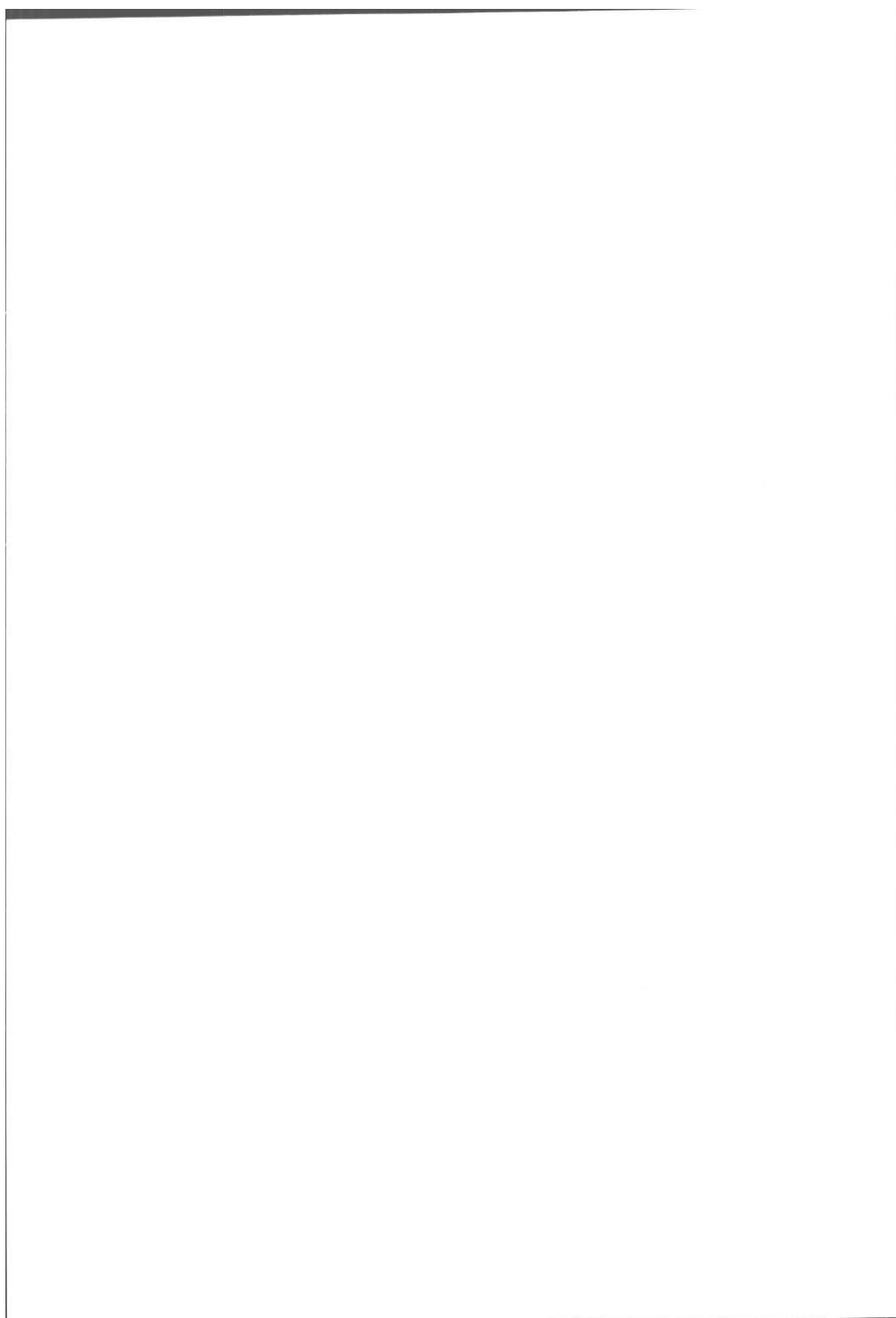
| Kİ-KARE<br>İSTATİSTİĞİ | SERBESTLİK<br>DERECESİ | ÖNEMLİLİK |
|------------------------|------------------------|-----------|
| 42,591                 | 16                     | 0,000     |

Bu sonuca göre homojenlik hipotezi reddedilir. Unvanı farklı kadın akademisyenlerin kadın olmanın yöneticilik bakımından bir avantaj, bir dezavantaj ya da ne avantaj, ne de dezavantaj olduğu konusundaki baskın düşünceleri farklıdır.

**Çizelge 51. Homojenliği Bozarak Fark Yaratın Etkenler**

| ETKENLER | HOMOJENLİK HİPOTEZİ HAKKINDAKİ KARAR<br>(0,05 önemlilik düzeyi) |
|----------|-----------------------------------------------------------------|
| Yaş      | RED                                                             |
| Unvan    | RED                                                             |

Kadın akademisyenlerde baskın düşünce, akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada kadın olmanın nötr bir etken olarak işlev gördüğü biçimindedir. Kadın akademisyenler mesleklerinin başlangıcında ve ileri aşamalarında kadın olmanın bir avantaj olduğuna hemen hemen hiç inanmasalar da bir dezavantaj olduğunu da düşünmemekte, cinsiyet karşısında büyük bir çoğunlukla yansız bir tutum sergilemektedirler. Meslekte ilerleme talepleri gündeme geldiğinde ise kadın akademisyenlerin nötr kalmaktan uzaklaştıkları gerçeğiyle karşılaşmaktadır. Kariyerin bu aşamasında akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada kadın olmanın bir dezavantaj olduğu düşüncesi ağırlık kazanmaktadır.



## 5. KADIN AKADEMİSYENLER VE ROL ÇATIŞMASI

Türkiye’de kadın akademisyenlerin çalışma dışı yaşam ve çalışma yaşamı arasında yaşadıkları rol çatışmasının genellikle zaman faktöründen kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadın akademisyen çalışma saatlerinde ağır ders ve tez danışmanlığı yükü, idari görev...vb. nedenlerle akademik ilerleme için gerekli yayın üretme zamanını, aile rollerini yerine getirebileceği zamanlardan ayırmak durumunda kalabilmektedir. Kadın akademisyenlerin yaşadıkları bu rol çatışması onların dünyaya bakışlarını da etkileyebilecek düzeyde olabilmektedir. Bu durumu istatistiksel olarak kanıtlamanın önünde iki sorun vardır. Bunlardan birincisi, örnekleme dayalı olarak rol çatışmasını ölçmektir. İkinci sorun ise, ölçülen bu rol çatışmasıyla akademik yaşama bakış arasındaki ilişkinin tesadüfilikten çok uzak bir olgu olduğunu sergilemektir. Burada akademik yaşama bakış çok genel bir kavram olarak nitelendirilebilir. Bu genel ve çok soyut kavramın özelleştirilip daha somut bir duruma kavuşturulması yoluna gidilmesi gerekir. Araştırmada “akademik yaşama bakış” kavramının yerine “akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar” konmuştur. Dolayısıyla ölçülen rol çatışmasıyla bu kanılar arasındaki ilişkilerin tesadüfilikten uzak olup olmadığı istatistiksel olarak test edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre kadın akademisyenlerin çoğu, üniversitelerde akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımcılığı üzerine kurulu uygulamalar yapılmadığı kanısını açıklamaktadır. Ancak bir bölüm kadın akademisyen de tersi bir kanıya sahiptir. Üniversitelerde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı konusunda yoğunlaşan bu kanının rol çatışmasıyla ilişkili olup olmadığı, sorgulanmaya değer niteliktedir. Çünkü varolan gerçekliğin algılanması, salt nesnel değil, onun yanısıra öznel bir olgu olduğundan, öznel koşulları yoğun olarak etkileyen rol çatışması, varolan gerçekliğin algılanmasında değişiklikler yaratıcı niteliktedir. Çalışma dışı yaşam alanındaki roller sürerken gerçekleşen bir medeni durum değişikliği, kadın akademisyenlerin



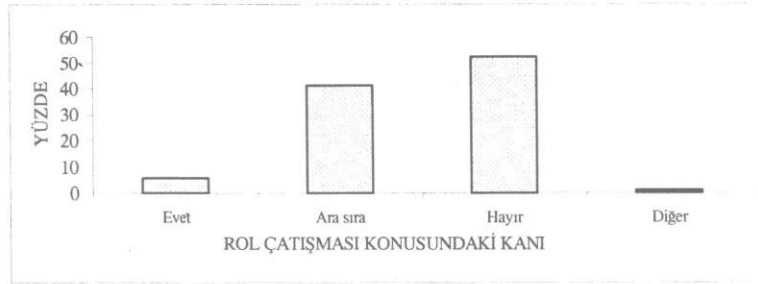
varolan gerçekliği algılamalarını farklılaştırabilecektir. Böyle bir durumda farklı yaşam alanları arasındaki rol çatışması şiddetlenerek algılanabilir bir düzeye ulaşabilecektir.

Araştırmada temel amaç doğrultusunda ulaşılmak istenen bir başka sonuç ise, rol çatışmasının istatistiksel olarak önemli olup olmadığının test edilmesidir. Bu testi gerçekleştirebilmek için öncelikle kadın akademisyenlerin rol çatışması yaşıyor yaşımadığı gerçeğini ölçmek gerekir. Bu amaçla kadın akademisyenlere anket formunda **“İş yaşamınızdaki rolünüzün özel yaşamınızdaki rolleriniz (eş, anne, ev kadını, evlat, ...vb.) ile çatıştığını düşünüyor musunuz?”** sorusu doğrudan yöneltilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar gerçek kanıları gösterebilseydi kadın akademisyenlerin rol çatışmalarını kolayca ölçmek mümkün olabilirdi. Türkiye’de yapılan araştırmalarda kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun rol çatışması yaşadıkları ve bu çatışmanın akademik ilerlemede engel oluşturduğu belirtilmiştir (Acar, 1983, 1986, 1990, 1996, 1998; Cindoğdu, 1996; Köker, 1988). Bu araştırmaların bulgularına yukarıdaki soruyu kullanarak yeniden ulaşmak zayıf bir olasılıktır; çünkü karşılıklı görüşmelerde doğrudan yöneltilen yukarıdaki soru ile karşılaşan kadın akademisyenlerin **“özel yaşamın gizliliği ilkesi”** nedeniyle yaşadıkları sorunları kendilerine saklama eğilimlerini sergiledikleri görülmüştür. Nitekim izleyen çizelge ve şekil incelendiğinde kadın akademisyenlerin söz konusu soru karşısında “evet” ve “hayır” seçeneklerini pek tercih etmedikleri, belirgin bir kanı sergilemeyerek “arada sırada rol çatışması yaşadıklarını” dile getirdikleri gözlenmektedir. Bu durum da doğrudan bir soruyla rol çatışmasını ölçmenin zorluğunu göstermektedir. Bu nedenle rol çatışmasının ölçümü için kadın akademisyenlere yöneltilen bu soruya verilen yanıtların kullanılması tercih edilmemiş, onun yerine rol çatışmasını temsil eden, ancak saklanmaksızın açıklanabilecek olan bir başka büyüklüğün ölçülmesi yoluna gidilmiştir. Araştırmada kadın akademisyenlerin rol çatışması yaşıyor yaşımadıkları konusundaki görüşlerinin, akademik ilerleme için erkeklerden daha çok

çalışmak zorunda olup olmadıkları konusundaki kaniya indirgenebileceği düşünülmüştür.

**Çizelge 52. Çalışma ve Çalışma Dışı Yaşam Alanlarındaki Rol Çatışması Konusundaki Kanılar**

| KANI     | SIKLIK | YÜZDE |
|----------|--------|-------|
| Evet     | 26     | 5,6   |
| Ara sıra | 190    | 41,2  |
| Hayır    | 241    | 52,3  |
| Diğer    | 4      | 0,9   |
| TOPLAM   | 461    | 100,0 |



**Şekil 36. Çalışma ve Çalışma Dışı Yaşam Alanlarındaki Rol Çatışması Konusundaki Kanılara Göre Yüzdeler**

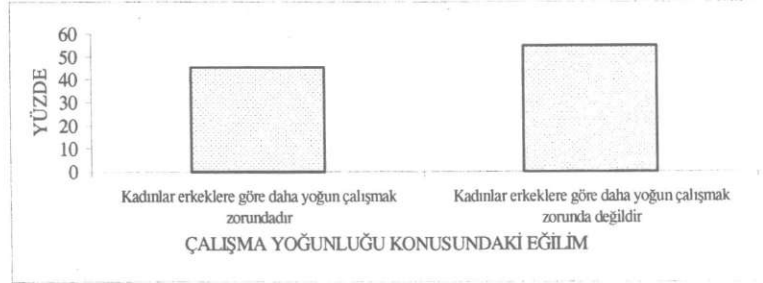
Türkiye’de akademik ilerlemenin nesnel koşulları erkekler için de, kadınlar için de aynıdır. Örneğin, bir doçentin profesör olabilmek için üretmek zorunda olduğu yayın sayısı, kadın ya da erkek bütün akademisyenler için eşittir. Dolayısıyla kadınların akademik ilerleme için erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olup olmadığı konusunda bir soruya verilecek “evet” yanıtları, varolan gerçekliğin nesnel bir sonucunu değil de kadın akademisyenlerin öznel koşullarından yoğun olarak etkilenen bir kaniyi yansıtacaktır. Bu kani ise rol çatışmasının ölçümünde kullanılabilecek bir

gösterge olarak kabul edilebilir. Dolayısıyla kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için kendilerinin daha çok çalışmaları gerektiği yolundaki kanıları kadın akademisyenlerin rol çatışması yaşadıkları yolunda bir belirti olarak değerlendirilebilir. Kadın akademisyenler çalışma dışı yaşamla ilgili rollerini yerine getirirlerken zamanlarının büyük bir bölümünü de kullanmaktadır. Böyle bir durumda ise akademik ilerleme amacı doğrultusunda yapılacak çalışmaların algılanmasında bir değişiklik beklenebilecektir. Aynı kapsamdaki akademik bir çalışma, çalışma yaşam alanındaki rollerinde zorlanmayan bir kadın akademisyen tarafından "**olağan rol yükü**" diye algılanabilirken, çalışma dışı yaşam alanında anne, eş, ev kadını gibi çeşitli rolleri nedeniyle yorgun düşmüş bir kadın akademisyen tarafından ise "**aşırı rol yükü**" olarak algılanabilecektir.

Bu olgu, kadın akademisyenlerin rol çatışması yaşayıp yaşamadıkları konusundaki kanılarının, erkeklerden daha çok çalışıp çalışmadıkları konusundaki kanılarına indirgenebilmesini mümkün kılmaktadır. Bu yolla yapılan indirgeme doğru kabul edildiğinde rol çatışmasını ölçmek için önerilen yöntemin de kabul edilmesi kolaylaşacaktır.

**Çizelge 53. Kadın Olmanın Akademik Çalışma Yoğunluğu Üzerindeki Etkisi**

| EĞİLİM                                                        | SIKLIK | YÜZDE |
|---------------------------------------------------------------|--------|-------|
| Kadınlar erkeklere göre daha yoğun çalışmak zorundadır.       | 227    | 45,3  |
| Kadınlar erkeklere göre daha yoğun çalışmak zorunda değildir. | 274    | 54,7  |
| TOPLAM                                                        | 501    | 100,0 |

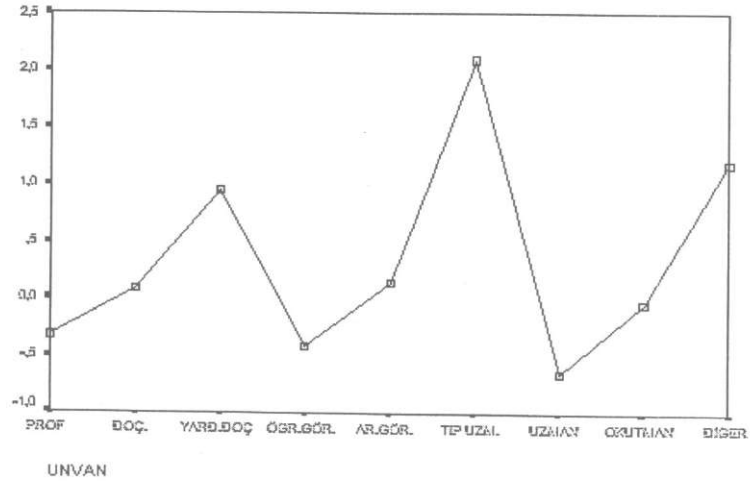


**Şekil 37. Akademik Çalışma Yoğunluğu Konusundaki Kanılara Göre Yüzde**

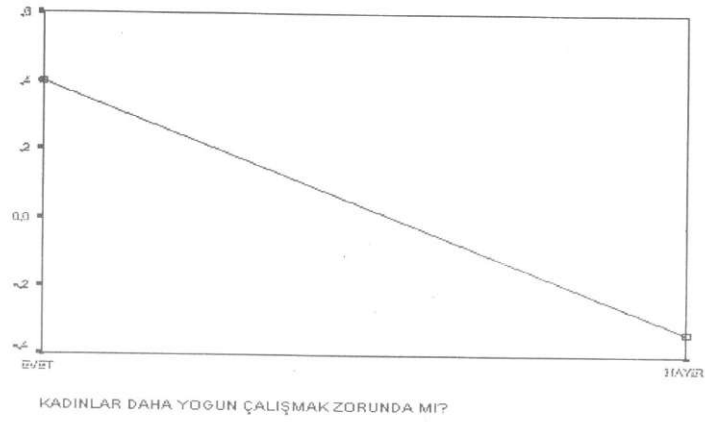
Kadın akademisyenlerin büyük bir bölümü akademik ilerleme için erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olduklarını düşünmemektedir. Ancak farklı düşünen kadın akademisyen oranı da bir hayli yüksektir. Bu durumu unvan kategorilerine dayalı olarak açıklığa kavuşturabilmek için aşağıdaki çizelge oluşturularak elde edilen verilere “Uygunluk Çözümlemesi” tekniği uygulanmıştır.

**Çizelge 54. Kadın Akademisyenlerin Akademik İlerleme İçin Erkek Akademisyenlere Göre Daha Çok Çalışmaları Gerektiği Konusundaki Kanıları**

| UNVAN ↓<br>KANI →   | EVET | HAYIR | TOPLAM |
|---------------------|------|-------|--------|
| Profesör            | 32   | 49    | 81     |
| Doçent              | 37   | 42    | 79     |
| Yardımcı Doçent     | 10   | 6     | 16     |
| Öğretim Görevlisi   | 11   | 18    | 29     |
| Araştırma Görevlisi | 45   | 49    | 94     |
| Tıp Uzmanı          | 5    | 1     | 6      |
| Uzman               | 4    | 8     | 12     |
| Okutman             | 79   | 98    | 177    |
| TOPLAM              | 223  | 271   | 494    |

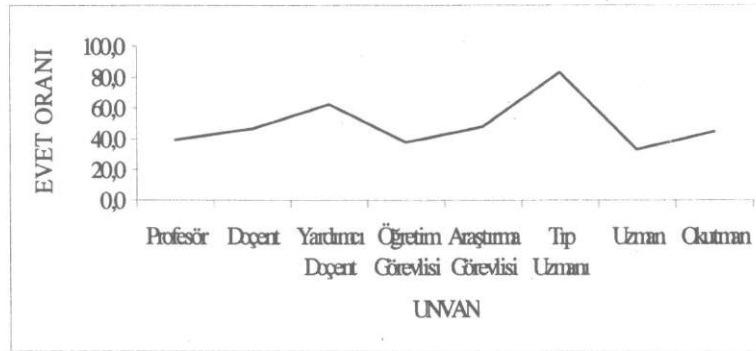


**Şekil 38. Unvanların Uygunluk Çözümlemesi Grafiği Üzerinde Gösterimi**

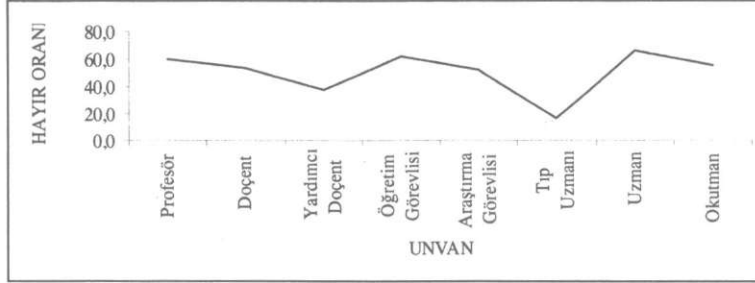


**Şekil 39. Kadınların Uygunluk Çözümlemesi Grafiği Üzerinde Gösterimi**

Çizelge 54'deki verilere "Uygunluk Çözümlemesi" tekniği uygulandığında unvanlara özgü kanıların tek eksenle açıklanabildiği görülmektedir. Bu eksenin aşağıya doğru "evet", yukarıya doğru "hayır" deme eğilimini yansıttığı düşünülebilir. Çünkü Şekil 39'da da görüldüğü gibi, yukarıya çıkıldığında "hayır", aşağıya inildiğinde "evet" noktasına varılmaktadır. Bu eksen üzerine unvanlar kendilerine özgü değerlere göre Şekil 38'deki gibi yerleştirildiğinde kadınların daha çok çalışmak zorunda olup olmadıkları sorusuna "hayır" deme eğilimi en yüksek unvan kategorisinin profesörler olduğu görülmektedir. Doçentlerin "evet" deme eğilimi profesörlere göre daha fazladır. Yardımcı doçentlerde ise bu eğilim daha da şiddetlenmektedir. Kadınların daha çok çalışmak zorunda oldukları yolundaki düşüncenin, profesör kategorisinde daha az sayıda taraftar bulurken, doçent kategorisinde büyük ölçüde ve yardımcı doçent kategorisinde daha da büyük ölçüde kabul görmesinin, akademik ilerleme taleplerinin şiddetiyle ilgili bir durum olduğu düşünülmektedir. Unvanlara göre eğilimler Şekil 40'da ve Şekil 41'de gözlemlenebilmektedir.



Şekil 40. Unvanlara Göre "Evet" Oranları



**Şekil 41. Unvanlara Göre "Hayır" Oranları**

Kadın akademisyenlerin daha çok çalışmak zorunda olup olmadıkları konusundaki evet-hayır yanıtlarının medeni durumlara göre dağılımları, rol çatışması için önerilen yöntemin geçerliliğini bir başka yoldan kanıtlayacaktır. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

$H_0$ : Kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmaları gerektiği konusundaki kanıları medeni durumlara göre homojendir.

$H_1$ : Kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmaları gerektiği konusundaki kanıları medeni durumlara göre homojen değildir.

**Çizelge 55. Medeni Duruma Göre Rol Çatışması Konusundaki Kanıların Sıklıkları ve Yüzdeleri**

| KANI→<br>MEDENİ DURUM↓ | SIKLIK |       |        | YÜZDE |       |        |
|------------------------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|
|                        | EVET   | HAYIR | TOPLAM | EVET  | HAYIR | TOPLAM |
| Bekâr                  | 76     | 100   | 176    | 43,2  | 56,8  | 100,0  |
| Evli                   | 133    | 163   | 296    | 44,9  | 55,1  | 100,0  |
| Eşi Ölmüş              | 1      | 1     | 2      | 50,0  | 50,0  | 100,0  |
| Boşanmış               | 8      | 7     | 15     | 53,3  | 46,7  | 100,0  |
| Ayrı Yaşıyor           | 6      | 0     | 6      | 100,0 | 0,0   | 100,0  |
| TOPLAM                 | 224    | 271   | 495    | 45,3  | 54,7  | 100,0  |

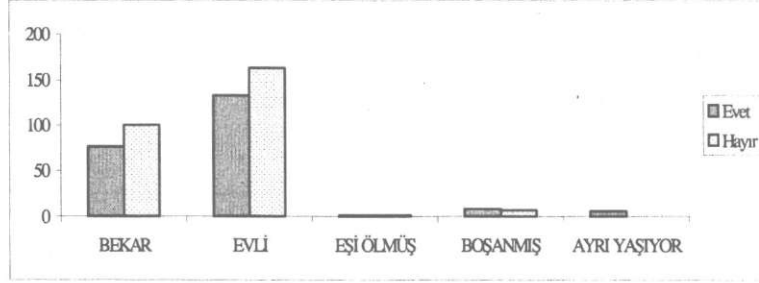
**Çizelge 56. İstatistiksel Değerleme**

| PEARSON<br>İSTATİSTİĞİ | Kİ-KARE | SERBESTLİK<br>DERECESİ | ÖNEMLİLİK |
|------------------------|---------|------------------------|-----------|
| 7,989                  |         | 4                      | 0,092     |

Verilere homojenlik testi uygulanabilir. Çalışmada homojenlik testi evlilerin, bekârların, boşananların, eşi ölenlerin ve ayrı yaşayanların "evet" deme olasılıklarının eşit olup olmadığını saptamaya yönelik yapılmıştır. Test sonucuna göre medeni durum kategorileri "evet-hayır" yanıtları bakımından homojen değildir. Eşinden ayrı yaşayan kadın akademisyenler, kadınların daha yoğun çalışmak zorunda oldukları yolunda bir kanıya sahiptir. Örnekleme girenlerin tamamı bu yolda görüş belirtmişlerdir. Yapılan görüşmelerde, ayrı yaşayan kadın akademisyenlerin bir bölümünün bu görüşlerinin yaşadıkları rol çatışmasından kaynaklandığı saptanmıştır. Rol çatışmasını yoğun yaşayan kadın akademisyenlerin zaman zaman çareyi ayrı yaşamakta buldukları kanısına varılmıştır. Boşanmış ve eşi ölmüş kadın akademisyenler ise yarı yarıya bölünmüştür. Bu kategoriye giren kadın akademisyenlerin yarısı kendilerinin erkek akademisyenlerden daha çok çalışmak zorunda olduklarını düşünmektedir. Öbür yarısı ise farklılaşarak kadınlarla erkeklerin eşit ölçülerde çalışmak zorunda olduklarını düşünmektedirler. Evliler ile bekârların eğilimlere göre dağılım bakımından farklı sayılamayacak ölçüde yakın olduğu, homojenlik testiyle de saptanabilir. Bu duruma göre, birlikte düşünüldüğünde evli ve bekâr kadın akademisyenlerin yaklaşık yarısının kadınların erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olduklarını düşünmekte oldukları söylenebilir. Kadın akademisyenlerin erkeklere göre daha çok çalışmak zorunda olup olmadıkları sorusuna verilen "evet" ve "hayır" yanıtlarının medeni duruma göre dağılımı Şekil 42'de gösterilmektedir.



Şekil 42. İstatistiksel Dağılımlar



Elde edilen bulgular ışığında, kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için daha çok çalışmak zorunda olduklarını düşünenlerin başında yardımcı doçentlerin, sonra doçentlerin ve son olarak da profesörlerin gelmekte olduğu görülmektedir. Bu sonuç rol çatışmasıyla ilgili bir çıkarım ile uyum içindedir. Bu çıkarım gereğince yardımcı doçentlerin akademik ilerleme talepleri yüksek olduğundan bu soruya “evet” deme oranının da yüksek olacağı beklenmiştir. Buna karşılık profesörlerin akademik ilerleme taleplerini karşıladıkları ve özel hayatlarında birçok hedefe vardıkları (örneğin, çocukların büyümesi ve evlenmesi...vb.) beklendiğinden “hayır” deme oranının yüksek olacağı çıkarımı yapılmıştır. Örneklem verilerinin beklenen bu sonuçları doğruladığı görülmüştür.

Sonuç olarak, kadın akademisyenlerin, akademik ilerleme taleplerinin yoğun olduğu yardımcı doçentlik aşamasında büyük bir rol çatışması yaşamakta oldukları söylenebilir. Akademik ilerlemelerini tamamlayıp profesör olduklarında ise kadınların daha çok çalışmak zorunda olduklarını değil, akademik ilerleme için erkekler ne ölçüde çalışıyorlarsa kendilerinin de o düzeyde çalışmak zorunda olduklarını düşünmeye eğilimli oldukları görülmektedir. Kadın akademisyenlerin çalışma dışı yaşam alanındaki rollerinin (örneğin, eş, anne, ev kadını) zaman içindeki değişimleri göz önünde tutulduğunda unvanlara göre değişen kadınların rol çatışmasıyla yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir.

## SONUÇ

Çalışmanın temel amacı, ülkemizde kadın akademisyenlerin mesleklerine karşı tutumları ile akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı konusundaki kanılarının rol çatışmasıyla da ilişkilendirilerek incelenmesidir.

Bu amaç çerçevesinde çalışmada üç ana konuya ağırlık verilmiştir: i) Tutum; ii) Kanı; iii) Rol çatışması.

Araştırmanın bu amacını gerçekleştirebilmek için kadın akademisyenleri temsil ettiği kabul edilen bir örneklemden kadın akademisyenlerin mesleğe karşı tutumları, akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusundaki kanıları ve rol çatışması yaşıyor yaşımadıkları ölçülmüştür.

Bir kadın akademisyenin mesleğe karşı tutumu, meslek seçiminden ötürü pişman olup olmadığı ve iş değiştirmek isteyip istemediği gibi paralel iki soru aracılığıyla, onun akademik çalışma yaşamından hoşlanıp hoşlanmadığını gösteren bir gösterge olarak ölçülmüştür. Kadın akademisyen meslek seçiminden memnun ise o kadın akademisyenin mesleğe karşı tutumu olumlu, değil ise olumsuz kabul edilmiştir.

Kadın akademisyenin cinsiyet ayrımı konusundaki kanılarını ölçmek için de temel olarak iki soru yöneltilmiştir:

**-Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı var mıdır?**

**-Akademik yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı var mıdır?**

Kadın akademisyenin rol çatışması yaşıyor yaşımadığı da, kadınların akademik ilerleme için erkeklere göre daha çok çalışmak zorunda kalıp kalmadıkları sorusu aracılığıyla ölçülmüştür. Akademik ilerlemenin ölçütleri nesnel olduğundan, bu soruyu olumlu yanıtlayan kadın akademisyenlerin rol çatışması yaşadıkları, olumsuz yanıtlayan kadın akademisyenlerin ise rol çatışması yaşamadıkları kabul edilmiştir.

Çalışmadan ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde, kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunlukla mesleklerine karşı olumlu bir tutum içinde oldukları görülmektedir. Bu tutumun akademik yaşamda cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusundaki kanıyla ilişkili olup olmadığı sorgulanmış, bu amaçla geliştirilen bağımsızlık hipotezi test edilmiş ve reddedilmiştir. Dolayısıyla kadın akademisyenlerin mesleklerine karşı tutumları, cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusundaki kanılarıyla yakın ilişki içindedir. Cinsiyet ayrımı olduğu kanısında olan kadın akademisyenler mesleklerine karşı olumsuz bir tutum sergilemektedir.

Kadın akademisyenlerin akademik ilerleme bakımından kadın olmanın avantaj mı, dezavantaj mı, yoksa nötr bir faktör mü olduğu konusundaki kanı kategorilerine eşit olasılıkla yönelmedikleri görülmektedir. Bu, eşit olasılıklılık hipotezinin test edilmesi ve reddedilmesiyle ortaya konmuştur. Kadın akademisyenler, büyük bir çoğunlukla akademik ilerlemede kadın ile erkek arasında bir ayrım olmadığı kanısındadır. Küçük bir azınlık kadın olmanın akademik ilerleme bakımından bir dezavantaj, daha da küçük bir azınlık ise avantaj olduğunu düşünmeye eğilimlidir. Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı olmadığı düşüncesine profesörler doçentlerden, doçentler yardımcı doçentlerden daha çok inanma eğilimindedir. "Mesleğe yeni başlayan akademisyenler" olarak nitelendirilebilecek olan araştırma görevlileri ise tıpkı profesörler gibi akademik yaşamda cinsiyet ayrımı olmadığı kanısına yakındır.

Benzer biçimde, kadın akademisyenlerin akademik yöneticiliğe atanma bakımından kadın olmanın avantaj mı, dezavantaj mı, yoksa nötr bir faktör mü olduğu konusundaki kanı kategorilerine eşit olasılıkla yönelmedikleri görülmektedir. Bu durum da eşit olasılıklılık hipotezinin test edilmesiyle ve reddedilmesiyle ortaya konmuştur. Kadın akademisyenler, büyük bir çoğunlukla, ne kadınların, ne de erkeklerin akademik yöneticiliğe atanma bakımından avantajlı olduğu kanısındadır. Asıl eğilim iki cins arasında bir fark olmadığı yolundadır. Küçük bir azınlık erkeklerin

avantajlı, daha da küçük bir azınlık ise kadınların avantajlı olduğunu düşünmeye eğilimlidir.

Bu düşünceler akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı olmadığı konusundaki tanıklıklar olarak değerlendirilebilir. Bu durum da ülkemizde üniversitelerde kadın hakları konusunda tümel nitelikte ayrımcı uygulamaların olmadığı yolunda bir sav ileri sürme olanağını sağlamaktadır. Buradan da ayrımcı uygulamaların tekil nitelikte olduğu sonucu çıkarılabilir.

Bir yargının çoğunluğa özgü olması, elbette gerçeği temsil etmesini güvence altına alan bir durum değildir. Bu nedenle üniversitelerde akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı olmadığı konusunda kadın akademisyen çoğunluğu tarafından yapılan tanıklığın da gerçeği temsil etmeyebileceği düşünülebilir. Ancak bu konuda somut bir kanıt olmadığından, çalışmada kadın akademisyenlerin tanıklığı gerçeğin bir anlatımı olarak değerlendirilmektedir.

Bazı kadın akademisyenleri, akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmeye iten nedenler de bu çalışmada incelenmeye değer nitelikte görülmüştür. Araştırma sonunda bu durumun toplumsal algı farklılığı yaratacak nitelikte olan bir olgudan, rol çatışmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadın akademisyen üniversitede öğretim üyesi, iş arkadaşı, tez danışmanı gibi rolleri; çalışma dışı yaşamda ise eş, anne, ev kadını gibi rolleri üstlenmektedir. Bu rollerin birbirlerini destekleyebildikleri durumlarla olduğu gibi, birbirlerine engel oldukları durumlarla da karşılaşabilmektedir. Her iki durumda öznel koşullar değiştiğinden, kadın akademisyen, akademik yaşamın kendisine yüklediği rolleri yerine getirirken harcadığı çabayı farklı biçimde algılamakla karşı karşıya gelmektedir. Böylece de rol çatışması yaşayan kadın akademisyen, akademik ilerleme bakımından erkeklere göre daha çok çalışmak zorunda olduğunu düşünebilmektedir. Aslında cinsiyeti ne olursa olsun bir akademisyenin akademik ilerleme için yapması gereken çalışmalar (yayın sayısı, verilen ders sayısı...vb.) bellidir. İster kadın olsun,

ister erkek, bir akademisyen bu çalışmaları yerine getirdiğinde, akademik ilerleme taleplerini karşılamış olur. Bu alışmaları yerine getiren kişinin öznel koşulları, onun bu konuda harcadığı çabaları farklı biçimde algılaması sonucunu doğurabilir. Çalışma dışı yaşam alanında eş, anne, ev kadını gibi bazı rolleri henüz üstlenmemiş kadın akademisyen akademik ilerleme taleplerini doğrultusunda yayın üretmek için harcadığı enerjiyi **"olağan rol yükü"** olarak kabul edebilirken; bu rolleri üstlenmiş olan, onları yerine getirmek için uğraşan ve yerine getirdikten sonra da yayın üretme gibi bir rolü de başarmak isteyen bir kadın akademisyen, aynı amaç doğrultusunda yapacağı çalışmaları **"aşırı rol yükü"** olarak algılayabilir. Dolayısıyla nicelik ve nitelik bakımından değişmeyen belli bir çalışmadaki rol yükü, bazıları tarafından **"olağan"**, diğerleri tarafından ise **"aşırı"** olarak anıamlandırılmış olur.

Bu olgu, rol çatışmasını dolaylı yoldan saptamak için bir olanak sunmaktadır. Bu amaçla, kadın akademisyenlere soru formunda akademik ilerleme için erkeklere göre daha çok çalışmak zorunda olup olmadıkları sorusu yneltirmiştir. Bu soruya verilen **"evet"** yanıtları rol çatışmasının varlığı konusunda birer kanıt olarak değerlendirilmiştir. Bu lm yöntemi kabul edildiğinde kadın akademisyenlerin cinsiyet ayırımı konusundaki kanıları rol çatışmasıyla ilişkilendirilebilir bir duruma getirilmiş olur. Elde edilen sonuçlara göre kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlerden daha çok çalışmak zorunda olduklarını düşünenlerin başında yardımcı doçentler, sonra doçentler ve en sonra da profesörler gelmektedir.

Sonuç olarak, akademik ilerleme taleplerinin yoğun olduğu yardımcı doçentlik aşamasında kadın akademisyenlerin büyük bir rol atışması yaşamakta oldukları gerçeği, kendisini somut bugularla ortaya koymaktadır. Akademik ilerlemelerini tamamlayıp profesör olduklarında ise kadın akademisyenlerin daha çok çalışmak zorunda olduklarını değil, akademik ilerleme için erkekler ne ölçüde çalışıyorlarsa kendilerinin de o ölçüde çalışmak zorunda olduklarını düşünmeye eğilimli oldukları görülmektedir. Çalışma dışı yaşam alanındaki rollerinin zaman içindeki

değişimleri göz önünde tutulduğunda unvanlara göre değişen kanıların rol çatışmasıyla yakından ilişkili olduğu düşünülebilir.

Kadınların daha çok çalışmaları gerektiği düşüncesinin unvan kategorilerine göre sıralanması ile cinsiyet ayrımı konusundaki düşüncelerin birliktelik gösterdiği de görülmektedir. Cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusunda nötr bir kanıyı tercih eden kadın akademisyenler sıklıklarına göre sıralandıklarında profesör, doçent ve yardımcı doçent sıralaması elde edilmektedir. Bu sıralama rol çatışması yaşayan kadın akademisyenlerin unvanlarına göre sıralamasıyla aynıdır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı olduğu ve erkeklerin avantajlı olduğu yolundaki kanıların rol çatışmasıyla yakın ilişkili olduğu, rol çatışmasıyla ilgili sorunlar çözüldüğünde ise cinsiyet ayrımı ile ilgili olarak nötr kanının benimsenebileceği düşünülebilir. Dolayısıyla rol çatışmasını şiddetli ölçülerde yaşayan kadın akademisyenlerin erkeklerin avantajlı olduğunu; buna karşılık rol çatışması yaşamayan kadın akademisyenlerin erkeklerle kadınlar arasında akademik ilerleme ve yöneticiliğe atanma bakımından bir fark olmadığını düşünmeye eğilim duyacakları, araştırmanın temel bulgularından biri olarak değerlendirilebilir.

## KAYNAKÇA

- ACAR, F., (1983), "Turkish Women in Academia: Roles and Careers", **METU Studies in Development**, C. 10, s.409-446.
- ACAR, F., (1986), "Working Women in a Changing Society: The Case of Jordanian Academics", **METU Studies in Development**, C. 10, s.307-324.
- ACAR, F., (1989), "Women's Participation in Academic Science Careers: Turkey in 1989", **Improving Prospects for Women in Changing Society: The Years Ahead International Conference**, İstanbul.
- ACAR, F., (1990a), "Role Priorities and Career Patterns: A Cross-Cultural Study of Turkish and Jordanian University Teachers", **Storming the Tower Women in Academic World**, (Der.) S. Hie ve V. O. Learyu, Kopan Page, London.
- ACAR, F., (1990b), "Türkiye'de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı", **Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi Konferansı**, İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayını, Ankara, s.81-100.
- ACAR, F., (1991), "Women in Academic Science Careers", **Woman in Science: Token Women or Gender Equality?**, (Der.) Stolse-Heiskanen, UNESCO Yayını, Beng Publishers, Londra.
- ACAR, F., (1996), "Türkiye'de Kadın Akademisyenler: Tarihsel Evrim ve Bugünkü Durum", **Akademik Yaşamda Kadın**, Türk Alman Kültür İşleri Yayını, No. 9, Ankara, s.75-87.
- ACAR, F., (1998), "Kadınların İnsan Hakları:Uluslararası Yükümlülükler", **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, (Der.) Oya Çitçi, TODAİE Yayınları, Ankara, s.23-31.
- ACAR, F., (1998), "Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri", **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.

ANSAL, H., (1995), "Çalışma Hayatında Cinsiyetçilik ve 1980'lerde Türk Sanayiinde Ücretli Kadın Emeginin Değişen Konumu", **Toplum ve Bilim**, Sayı 66, s.17-21.

ARAT, N., (1986), "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi", **Kadın Sorunu**, Say Yayınları, İstanbul, s.193-207.

ARONSON, E., (1980), **The Social Animal**, 3. Baskı, Freeman Publishing, San Francisco.

ATABEK, E. G., (1994), **The Career and Role Characteristics of Turkish Female Top Managers**, Master's Thesis, METU Political Sciences and Public Administration, Ankara.

ATATÜRK, M.K., (1969), **Nutuk Cilt II** (1920-1927), Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.

ATKINSON, R., ATKINSON, R.C., HILGARD, E.R., (1995), **Psikolojiye Giriş II**, Sosyal Yayınlar, İstanbul.

BEM, D.J., (1970), **Beliefs, Attitudes and Human Affairs**, Belmont Publishing, California.

BEM, S.L., (1975), "Sex-Role Adaptability: One Consequence of Psychological Androgyny", **Journal of Personality and Social Psychology**, C. 31, s.634-643.

BEM, S.L., (1981), "Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing", **Psychological Review**, C. 88, s.354-364.

BEUTELL, M. J., GREENHAUS, Y. H., (1982), "Interrole Conflict Among Married Women: The Influence of Husband and Wife Characteristics on Conflict and Coping Behaviour", **Journal of Vocational Behaviour**, C. 21, s.89-100.

BURKE, R.J., WEIR, T., (1981), "Impacts of Occupational Demands on Non-Work Experiences", **Group and Organization Studies**, C. 6, 472-485.

CAN, H., (1999), **Genel İşletmecilik Bilgileri**, Siyasal Kitabevi, Ankara.



CİNDÖĞDU, D., MURADOĞLU, G., (1996), "Türkiye'de Muhasebe ve Finans Dalındaki Bilim Kadınlarının İş ve Aile Rollerini ile Başetme Stratejileri", **Akademik Yaşamda Kadın**, (Der.) Hasan Coşkun, Türk-Alman Kültür İşleri Yayını, No: 9, Ankara, s.244-260.

COCKBURN, C., (1991), **In the Way of Women:Men's Resistance to Sex Equality in Organizations**, MacMillan, London.

CRAMÉR, H., (1974), **Mathematical Methods of Statistics**, Princeton University Press, Princeton.

CROMPTON, R., SANDERSON, K., (1990), **Gendered Jobs and Social Change**, Unwin Hyman, London.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, (1998), **ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan İLO Sözleşmeleri**, Ankara.

ÇELEBİ, N., (1993), **Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri**, T.C. Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları, Ankara.

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

ÇİTÇİ, O., (1982), **Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar**, TODAİE Yayını:200, Ankara.

ERGÜN, M., (1978), **II. Meşrutiyet Döneminde Eğitim Hareketleri**, Doktora Tezi, A.Ü. Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi, Ankara.

ERSÖZ, A. G., (1998), "Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri", **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, (Der.) Oya Çitçi, TODAİE Yayınları, Ankara, s.255-264.

FICHTE, J., (1994), **Sosyoloji Nedir?**, (Çev.) Nilgün Çelebi, Atilla Kitabevi, Ankara.

- FREEDMAN, J.L., SEARS, D.O., CARLSMITH, J.M., (1981), **Sosyal Psikoloji**, (Çev.) Ali Dönmez, İmge Kitabevi, Ankara.
- GERGEN, K.J., GERGEN, M.M., (1981), **Social Psychology**, Harcourt Brace Jovanowich, New York.
- GOODE, W.J., (1960), "A Theory of Role Strain", **American Sociological Review**, C.25, s.483-496.
- GOODE, W.J., (1964), "The Family", (Der.) Alex Inkeles, **Foundations of Modern Sociology Series**, Prentice Hall, New Jersey, s.120.
- GREENHAUS, J.H., BEUTELL, N.J., (1995), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", **Academy of Management Review**, C. 10, s.76-88.
- GREENHAUS, J.H., PARASURAMAN, S., GRANROSE, C., RABINOWITZ, S., (1989), "Sources of Work-Family Conflict Among Two Career-Couples", **Journal of Vocational Behaviour**, C. 34, s.133-193.
- GÜNLÜK ŞENESEN, G., (1996), "Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınların Konumu 1990-1993", **Akademik Yaşamda Kadın**, (Der.) Hasan Coşkun, Türk-Alman Kültür İşleri Yayını, No: 9, Ankara, s.209-224.
- HANÇERLİOĞLU, O., (1988), **Ruhbilim Sözlüğü**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- HARTMAN, H., (1982), "Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex", (Der.) Anthony Giddens ve David Held, **Class, Power, and Conflict: Classical and Contemporary Debates**, University of California Press, Berkeley, s.446-469.
- HATİPOĞLU, M.T., (1995), **Yükseköğretim Mevzuatı**, Selvi Yayınevi, Ankara.
- HILL, M.O., (1974), "Correspondence Analysis: A Neglected Multivariate Method", **Applied Statistics**, C.23, S.3, s.340-397.
- KAĞITÇIBAŞI, Ç., (1996), **İnsan ve İnsanlar**, Evrim Basım-Yayın Dağıtım, İstanbul.

- KELLY, E. P., YOUNG, A. O., CLARK, L. S., (1993), "Sex Stereotyping in the Workplace: A Manager's Guide", **Business Horizons**, March-April, s.141-161.
- KEPPEL, G., SAUFLY, W.H. JR., (1980), **Introduction to Design and Analysis**, Freeman, San Francisco.
- KESSLER, R.C., McRAE, J.A., (1984), "The Effects of Wives' Employment on the Mental Strain: Implications for Job Redesign", **Administrative Science Quarterly**, C.24, s.285-308.
- KIRAY, M., (1964), **Ereğli:Ağır Sanayiden Önce Bir Sahil Kasabası**, İletişim Yayınları, Ankara.
- KIREL, Ç., (1994), **Örgütsel Stres Kaynakları ve Çalışan Kadınlarda Etkileri, Dünyada ve Türkiye'de Güncel Sosyolojik Gelişmeler**, Sosyoloji Derneği Yayınları, Ankara.
- KOLASA, B.J., (1979), **İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş**, (Çev.) Kemal Tosun, Fulya Aykar, Tomris Somay, Mingün Menteşe, Fatih Yayınevi, İstanbul.
- KORKMAZ, A., (2000), **Faktör Analizi ve Parametrik Olmayan Teknikler İle Ceza Yargılama Sürecinin Son Soruşturma Döneminin İncelenmesi**, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstatistik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- KÖKER, E.D., (1988), **Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- KRUSKAL, W.H., (1952), "A Nonparametric Test for the Several Sample Problem", **The Annals of Mathematical Statistics**, C.23, S.1, s.525-540.
- KURNAZ, Ş., (1996), **II. Meşrutiyet Döneminde Türk Kadını**, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- LOBEL, S. A., ST CLAIR, L., (1992), "Effects of Family Responsibilities, Gender and Career Identity Salience on Performance Outcomes", **Academy of Management Journal**, C.35(5), s.1057-1069.

- LOERCH, K., RUSSEL, J.E.A., RUSH, M.C., (1989), "The Relationships Among Family Domain Variables and Work-Family Conflict for Men and Women", **Journal of Vocational Behavior**, C. 35, s. 288-308.
- LOFTUS, G.R., LOFTUS, E.F., (1982), **Essence of Statistics**, Monterey, Brooks/Cole, California.
- MAGEZIS, J., (1996), **Women's Studies**, Teach Yourself Books, London.
- MARDIA, K.V., KENT, J.T., BIBBY, J.M., (1979). **Multivariate Statistical Analysis**, Academic Press, London.
- MERTON, R.K., (1970), "The Role-Set", **Modern Sociology: Introducing Readings**, (Der.) Peter Worsley, Penguin Books, s.245-255.
- MINIUM, E.W., CLARKE, R.W., (1982), **Elements of Statistical Reasoning**, Wiley Publishing, New York.
- MULLINS, L.J., (1994), **Management and Organizational Behaviour**, Pitman Publishing, London.
- NISBETT, R.E., ROSS, L., (1980), **Human Inference: Strategies and Short-comings of Social Judgement**, Englewood Cliffs, N. J., Prentice Hall.
- OFFIR, C., (1982), **Human Sexuality**, Harcourt Brace Javanowich, New York.
- ÖĞRENCİ SEÇME VE YERLEŞTİRME MERKEZİ, (1999). **1998-1999 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri**, Ankara.
- ÖNCÜ, A., (1979), "Uzman Mesleklerde Türk Kadını", **Türk Toplumunda Kadın**, (Der.) Abadan-Unat, N., Sosyal Bilimler Derneği Yayını, Ankara.
- ÖZKANLI, Ö., ALP, A., (1999), "Yönetim ve Kadın: Bankacılık Sektöründe Durum", **VII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı**, Bilgi Üniversitesi, 27-29 Mayıs 1999, İstanbul, s.20-22.

- PHILIPS, J.L. JR., (1982), **Statistical Thinking: A Structural Approach**, 2. Baskı, Freeman Publishing, San Francisco.
- PLECK, J.H., (1985), **Working Wives, Working Husbands**, Sage Publication, London.
- PLECK, J.H., STAINES, G.L., (1985), "Work Schedules and Family Life in Two-Earner Couples", **Journal of Family Issues**, C.6, s.61-82.
- RAIN, J., LANE, I.M., STEINER, D.D., (1991), "A Current Look At The Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship: Review and Future Considerations", **Human Relations**, C. 44, s.287-307.
- RUBLE, T. L., COHEN, R., RUBLE, D. N., (1984), "Sex Stereotypes", **American Behavioral Scientist**, C.27(3), s.339-356.
- SAVCI, İ., (1997), **İşyerlerinde Yoğun Bilgisayar Kullanımının Çalışanların Sosyal İlişkileri Üzerindeki Etkileri**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- SAVCI, İ., (1999a), "Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji", **A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.54-1, Ankara, s.123-143.
- SAVCI, İ., (1999b), "Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", **A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.54-4, Ankara, s.145-167.
- SEKARAN, U., (1983), "How Husbands and Wives in Dual-Career Families Perceive Their Family and Work Worlds?", **Journal and Vocational Behaviour**, C.22, s.288-302.
- SHAVER, K.G., (1975), **An Introduction to Attribution Processes**, Cambridge.
- SLATTERY, M., (1992), **Key Ideas in Sociology**, Thomas Nelson and Sons Publishers, London.
- SPENCE, J., DEAUX, K., HELMREICH, R.L., (1985), "Sex Roles in Contemporary American Society", **Handbook of Social Psychology**, (Der.) Lindey, G. ve Aronson, E., Random House Publishing, New York.

- SPULER, B., (1975), "Tanzimat ve Atatürk Döneminde Türk Eğitim Sistemleri ve Mukayeseleri", **Atatürk Devrimleri I. Milletlerarası Sempozyumu Bildirileri**, Sermet Matbaası, İstanbul, s.428-439.
- SUNDIN, E., (1995), "The Social Construction of Gender and Technology", **The European Journal of Women's Studies**, C.2, s.335-353.
- ŞENEL, D., (1998), "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:Bankacılık İşyerlerinden Örnekler", **İktisat Dergisi**, s.54-61.
- TAN, M.E., (1979), **Kadın: Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, TİSA Matbaası, Ankara.
- TEZCAN, M., (1993), **Sosyolojiye Giriş**, 72 TDFO Basım, Ankara.
- TOKSÖZ, G., KARDAM, F., (1999), "Cumhuriyetten Günümüze Çalışma Yaşamı ve Kadınlar:Ayrımcılığın Değişen Boyutlarıyla", **Bilanço, 1923-1998, Ekonomi, Toplum, Çevre**, II. Cilt, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, s.299-311.
- VOYDANOFF, P., (1988), "Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work/Family Conflict", **Journal of Marriage and the Family**, C. 50, s.749-761.
- VOYDANOFF, P., KELLEY, R.F., (1984), "Determinants of Work-Related Problems Among Employed Parents", **Journal of Marriage and the Family**, C.46, s.881-892.
- WILEY, D., (1987), "The Relationship Between Work/Non Work Role Conflict and Job Related Outcomes, Some Unanticipated Findings", **Journal of Management**, C. 13, s.467-472.

EKLER

### EK 1. SORU FORMU

Adınız Soyadınız :

Fakülteniz :

Tarih :

Soru 1:Doğum yılınız :... ..

Soru 2:Görev yapmakta olduğunuz bölümün ve anabilim dalının adı:

.....

Soru 3:Akademik Unvanınız

☐ Profesör

☐ Doçent

☐ Yardımcı Doçent

☐ Öğretim Görevlisi

☐ Araştırma Görevlisi

☐ Tıp Uzmanı

☐ Uzman

☐ Okutman

☐ Diğer .....

Soru 4:Statünüz

|                                     |                                  |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Kadrolu    | <input type="checkbox"/> Kısmi   |
|                                     | <input type="checkbox"/> Devamlı |
| <input type="checkbox"/> Sözleşmeli |                                  |
| <input type="checkbox"/> Diğer      |                                  |



*Soru 5: Bulunduğunuz statüde kaç yıldır görev yapmaktasınız? .....*

*Soru 6: Medeni durumunuz*

- ☐ Bekâr
- ☐ Evli
- ☐ Eşi ölmüş
- ☐ Boşanmış
- ☐ Ayrı yaşıyor

Evliyseniz:

*Soru 7: Çocuk sayısı:...*

*Soru 8: Eşinizin eğitimi*

- ☐ İlkokul
- ☐ Ortaokul
- ☐ Lise
- ☐ Üniversite
- ☐ Yüksek lisans
- ☐ Doktora

*Soru 9: Eşiniz de akademisyen mi?*

- ☐ Evet
- ☐ Hayır (Eşinizin mesleği:.....)

*Soru 10: Ev işleri ve çocuk bakımı sorumlulukları eşiniz tarafından ne ölçüde paylaşılıyor?*

- ☐ Tümüyle
- ☐ Kısmen
- ☐ Hiçbir zaman
- ☐ Hasta ya da işim olduğunda
- ☐ Şehir dışına ya da yurt dışına görevli olarak gittiğimde

*Soru 11: Anne ve babanızın öğrenim düzeyi*

|                   | Anne | Baba |
|-------------------|------|------|
| Okuryazar değil   | ( )  | ( )  |
| Okuryazar         | ( )  | ( )  |
| İlkokul mezunu    | ( )  | ( )  |
| Ortaokul mezunu   | ( )  | ( )  |
| Lise mezunu       | ( )  | ( )  |
| Üniversite mezunu | ( )  | ( )  |

*Soru 12: Anne ve babanızın mesleği*

|                          | Anne | Baba |
|--------------------------|------|------|
| İşçi                     | ( )  | ( )  |
| Memur                    | ( )  | ( )  |
| Toprak sahibi            | ( )  | ( )  |
| İş adamı / kadını        | ( )  | ( )  |
| Küçük çiftçi             | ( )  | ( )  |
| Esnaf                    | ( )  | ( )  |
| Serbest meslek sahibi    | ( )  | ( )  |
| Bilim adamı / kadını     | ( )  | ( )  |
| Diğer (Ev kadını....vb.) | ( )  | ( )  |

*Soru 13:Siz dahil kaç kardeşsiniz?*

Erkek :.....

Kız :.....

*Soru 14:Çocukluk ve gençlik döneminde ağırlıklı olarak yaşadığınız yer:*

☐ Köy

☐ İlçe

☐ Küçük kent (Nüfusu 50 000 000 – 200 000 000 arasında yerleşim birimi)

☐ Büyük kent (Nüfusu 200 000 000 'un üstünde yerleşim birimi)

*Soru 15:Ailenizin toplam aylık geliri yaklaşık olarak ne kadardır?*

..... Milyon TL

*Soru 16:Ek gelir kaynaklarınız var mı?*

☐ Evet

☐ Hayır

Yanıtınız “Evet” ise lütfen belirtiniz (Birden çok seçenek işaretlenebilir).

☐ Başka üniversitelerde ders vermek.

☐ Mesleki uygulamalar (tıp, diş hekimliği, veterinerlik... vb.).

☐ Alanla ilgili eğitim ve danışmanlık çalışmaları yapmak.

☐ Eşin ek bir işte çalışması.

☐ Diğer .....

*Soru 17: Kendi gelirinizi nasıl kullanırsınız?*

- ☐ Gelirimi aile bütçesine eklerim.
- ☐ Bütün gelirimi kendi giderlerime harcarım.
- ☐ Gelirimin bir bölümünü kendime harcarken, bir bölümünü de aile bütçeme eklerim.
- ☐ Diğer .....

*Soru 18: Aşağıdakilerden hangilerine, mülkiyet haklarıyla birlikte sahipsiniz (Birden çok seçenek işaretlenebilir)?*

- ☐ Araba
- ☐ Ev
- ☐ Arsa

*Soru 19: Oturduğunuz konutun mülkiyet durumu nedir?*

- ☐ Kira
- ☐ Kendi evim
- ☐ Eşe tahsis edilen lojman
- ☐ Size tahsis edilen lojman
- ☐ Aile bireylerinden birine ait
- ☐ Diğer .....

*Soru 20: Oturduğunuz konutun ısıtma durumu nedir?*

- ☐ Sobalı
- ☐ Merkezi ısıtmalı - kaloriferli
- ☐ Kombili

*Soru 21: Ev işleri için ne sıklıkta bir yardımcı çalıştırıyorsunuz?*

- ☐ Yardımcımız yoktur  
☐ On beş günde 1 gün  
☐ Haftada 1 gün  
☐ Haftada 2 gün  
☐ Sürekli  
☐ Diğer .....

*Soru 22: Şu anda bir idari göreviniz var mı?*

- ☐ Evet  
☐ Hayır

Yanıtınız “Evet” ise size uyanı lütfen belirtiniz.

| Görev                                                                                 | Süresi |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> Rektör, Rektör Yardımcısı                                    |        |
| <input type="checkbox"/> Dekan, Dekan Yardımcısı                                      |        |
| <input type="checkbox"/> Yüksekokul Müdürü, Yüksekokul Müdür Yardımcısı               |        |
| <input type="checkbox"/> Enstitü Müdürü, Enstitü Müdür Yardımcısı                     |        |
| <input type="checkbox"/> Araştırma Merkezi Müdürü, Araştırma Merkezi Müdür Yardımcısı |        |
| <input type="checkbox"/> Çiftlik Müdürü, Hastane Müdürü                               |        |
| <input type="checkbox"/> Üniversite Senato Temsilcisi                                 |        |
| <input type="checkbox"/> Fakülte / Yüksekokul Yönetim Kurulu Üyesi                    |        |
| <input type="checkbox"/> Bölüm Başkanı, Bölüm Başkan Yardımcısı                       |        |
| <input type="checkbox"/> Anabilim Dalı Başkanı, Anabilim Dalı Başkan Yardımcısı       |        |
| <input type="checkbox"/> Diğer                                                        |        |

Soru 23:Daha önce bir idari göreviniz oldu mu?

☐ Evet

☐ Hayır

Yanıtınız “Evet” ise size uygun seçenekleri lütfen belirtiniz  
(Birden çok seçenek işaretlenebilir).

| Görev                                                                                 | Süresi |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> Rektör, Rektör Yardımcısı                                    |        |
| <input type="checkbox"/> Dekan, Dekan Yardımcısı                                      |        |
| <input type="checkbox"/> Yüksekokul Müdürü, Yüksekokul Müdür Yardımcısı               |        |
| <input type="checkbox"/> Enstitü Müdürü, Enstitü Müdür Yardımcısı                     |        |
| <input type="checkbox"/> Araştırma Merkezi Müdürü, Araştırma Merkezi Müdür Yardımcısı |        |
| <input type="checkbox"/> Çiftlik Müdürü, Hastane Müdürü                               |        |
| <input type="checkbox"/> Üniversite Senato Temsilcisi                                 |        |
| <input type="checkbox"/> Fakülte / Yüksekokul Yönetim Kurulu Üyesi                    |        |
| <input type="checkbox"/> Bölüm Başkanı, Bölüm Başkan Yardımcısı                       |        |
| <input type="checkbox"/> Anabilim Dalı Başkanı, Anabilim Dalı Başkan Yardımcısı       |        |
| <input type="checkbox"/> Diğer                                                        |        |

*Soru 24: Bilimsel çalışmalarınızı mesai saatleri dışında evinizde de yürütme imkanı bulabiliyor musunuz?*

☐ Evet

☐ Hayır

Yanıtınız “Hayır” ise nedenlerini lütfen belirtiniz (Birden çok seçenek işaretlenebilir).

☐ Ev sorumluluklarının fazlalığı nedeniyle

☐ Yorgunluk nedeniyle

☐ Sosyal etkinlikler nedeniyle

☐ Diğer.....

*Soru 25: Akademik yaşam hakkındaki görüşünüz aşağıdakilerden hangisine daha yakındır?*

☐ Cinsiyet ayrımı yoktur.

☐ Erkekler avantajlıdır.

☐ Kadınlar avantajlıdır.

*Soru 26: Kadın olmanın yönetici olmak için bir avantaj ya da dezavantaj olduğu konusundaki düşüncenize göre size uyan durumu lütfen belirtiniz.*

☐ Avantajdır.

☐ Dezavantajdır.

☐ Fark etmez.

*Soru 27: Kadın yöneticilerin kendilerini kabul ettirmek için erkek yöneticilere göre daha yoğun çalışmak zorunda olduklarını düşünüyor musunuz?*

☐ Evet

☐ Hayır

*Soru 28: Kadın yönetici olmanız astlarınızla ilişkilerinizde sorunlar yaratıyor mu?*

☐ Evet

☐ Hayır

Yanıtınız “Evet” ise bu etkinin niteliğini belirtiniz.

☐ Daha çok kadın astlarımla sorunlarım var.

☐ Daha çok erkek astlarımla sorunlarım var.

☐ Emirlerimi uygulatmakta hem kadın, hem erkek astlarımla sorunlarım oluyor.

*Soru 29: İşinizi değiştirmeyi düşünüp mısınız?*

☐ Evet

☐ Hayır

Yanıtınız “Evet” ise nasıl bir iş tercih edersiniz (Birden çok seçenek işaretlenebilir)?

☐ Daha yüksek maaşlı bir iş

☐ Daha az yorucu bir iş

☐ Sorumluluğu daha az bir iş

☐ Kendinize daha çok zaman ayırabileceğiniz bir iş

☐ Diğer .....

Yanıtınız “Hayır” ise akademisyenlikte sizi en çok tatmin eden unsurlar nelerdir (Birden çok seçenek işaretlenebilir)?

☐ Toplumda saygınlığı yüksek bir iş olması

☐ Öğrencilerle güçlü ilişkiler kurmaya olanak sağlayan bir iş olması

☐ Yaratıcılığı geliştirmeye fırsat veren bir iş olması

☐ İyi bir çevre sunan bir iş olması

☐ Esnek zamanlı bir iş olması

☐ Diğer .....



*Soru 30: Mesleğe yeniden başlama şansınız olsaydı akademisyenliği tekrar seçer miydiniz?*

☐ Evet

☐ Hayır

*Soru 31:İş yaşamınızdaki rolünüzün özel yaşamınızdaki rolünüz (eş, anne, ev kadını, evlat ... vb.) ile çatıştığını düşünüyor musunuz? Lütfen belirtiniz.*

☐ Evet, kesinlikle çatışıyor.

☐ Ara sıra çatışıyor, ancak bir çözüm buluyorum.

☐ Hayır, çatışmıyor, her rolü gereğince yerine getirdiğime inanıyorum.

☐ Diğer .....

*Soru 32:Tez yazımı sırasında çocuk bakımı ya da hamilelik gibi durumlar yaşadınız mı?*

☐ Evet

☐ Hayır

*NOT:Araştırma konusu ile ilgili eklemek istediğiniz konular ya da dile getirmek istediğiniz ilginç olaylar varsa lütfen belirtiniz.*

.....  
.....  
.....  
.....

Yardımlarınız için çok teşekkür ederiz.

## EK 2. UYGUNLUK ÇÖZÜMLEMESİ

$A_1, A_2, \dots, A_n$  bireylerinin ve  $B_1, B_2, \dots, B_p$  seçeneklerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bireyler seçmelerini 1, seçmemelerini de 0 ile belli etmekte ve birden çok seçeneği tercih edebilmektedir. Bireyler için "**beğenirlik düzeyi (beğenmenin şiddeti)**" ve seçenekler için de "**beğenilirlik düzeyi (beğenilmenin şiddeti)**" diye adlandırılan iki değişken söz konusu olduğunda buradaki temel soru şudur: 1-0 matrisi belli olduğuna göre bireyler için beğenirlik düzeyi ve seçenekler için beğenilirlik düzeyi nasıl bulunabilir?

Bireylerin beğenirlik düzeyleri  $r_1, r_2, \dots, r_n$  ve seçeneklerin beğenilirlik düzeyleri de  $s_1, s_2, \dots, s_p$  olarak kabul edilip de,

$$r' = [r_1 \ r_2 \ \dots \ r_n] \quad (1)$$

$$s' = [s_1 \ s_2 \ \dots \ s_p] \quad (2)$$

olarak gösterildiğinde, uygunluk çözümlemesi tekniğindeki bütün amaç,  $r$  ve  $s$  vektörlerini bulmak olarak ortaya çıkar. Çözümü elde edebilmek için aşağıdaki tanımlar gereklidir:

$$x_{i1} + x_{i2} + \dots + x_{ip} = x_i \quad (3)$$

$$x_{1j}+x_{2j}+\dots+x_{nj}=x_{\bullet j} \quad (4)$$

$$1_n'=[1 \ 1 \ \dots \ 1]$$

$$1_p'=[1 \ 1 \ \dots \ 1]$$

$$A=\text{diag}(X \cdot 1_p) \quad (5)$$

$$B=\text{diag}(X' \cdot 1_n) \quad (6)$$

Burada şu açık gösterimlerin eşitlerini de elde etmek gerekir:

$$X \cdot 1_p = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1p} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2p} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{n1} & x_{n2} & \dots & x_{np} \end{bmatrix} \cdot \begin{bmatrix} 1 \\ 1 \\ \dots \\ 1 \end{bmatrix}, \quad X' \cdot 1_n = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{21} & \dots & x_{n1} \\ x_{12} & x_{22} & \dots & x_{n2} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{1p} & x_{2p} & \dots & x_{np} \end{bmatrix} \cdot \begin{bmatrix} 1 \\ 1 \\ \dots \\ 1 \end{bmatrix} \quad (7)$$

Bunlar şöyle bulunur:

$$X \cdot 1_p = \begin{bmatrix} x_{1\bullet} \\ x_{2\bullet} \\ \dots \\ x_{n\bullet} \end{bmatrix}, \quad X' \cdot 1_n = \begin{bmatrix} x_{\bullet 1} \\ x_{\bullet 2} \\ \dots \\ x_{\bullet p} \end{bmatrix} \quad (8)$$

(8) düşünülerek A ve B şöyle yazılabilir:

$$A = \begin{bmatrix} x_{1\bullet} & & & \\ & x_{2\bullet} & & \\ & & \dots & \\ & & & x_{n\bullet} \end{bmatrix}, \quad B = \begin{bmatrix} x_{\bullet 1} & & & \\ & x_{\bullet 2} & & \\ & & \dots & \\ & & & x_{\bullet p} \end{bmatrix} \quad (9)$$

(8) ve (9) kullanılarak

$$A^{-1} \cdot X \cdot 1_p = \begin{bmatrix} 1/x_{1\bullet} & & & \\ & 1/x_{2\bullet} & & \\ & & \dots & \\ & & & 1/x_{n\bullet} \end{bmatrix} \cdot \begin{bmatrix} x_{1\bullet} \\ x_{2\bullet} \\ \dots \\ x_{n\bullet} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 \\ 1 \\ \dots \\ 1 \end{bmatrix} = 1_n \quad (10)$$

$$B^{-1} \cdot X' \cdot 1_n = \begin{bmatrix} 1/x_{\bullet 1} & & & \\ & 1/x_{\bullet 2} & & \\ & & \dots & \\ & & & 1/x_{\bullet p} \end{bmatrix} \cdot \begin{bmatrix} x_{\bullet 1} \\ x_{\bullet 2} \\ \dots \\ x_{\bullet p} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 \\ 1 \\ \dots \\ 1 \end{bmatrix} = 1_p \quad (11)$$

elde edilir.  $i=1,2,\dots,n$  ve  $j=1,2,\dots,p$  olmak üzere beğenirlikler ve beğenilirlikler ortalamalarla orantılı büyüklükler olarak şöyle tanımlanabilir:

$$r_i \propto \frac{x_{i1} \cdot S_1 + x_{i2} \cdot S_2 + \dots + x_{in} \cdot S_n}{x_{i\bullet}} \quad (12)$$

$$s_j \propto \frac{x_{1j} \cdot r_1 + x_{2j} \cdot r_2 + \dots + x_{mj} \cdot r_m}{x_{\cdot j}} \quad (13)$$

Beğenirlikler beğenilirlikler ortalaması ve beğenilirlikler de beğenirlikler ortalamasıdır. (12) ve (13) aracılığıyla

$$r \propto A^{-1} \cdot X \cdot s \quad (14)$$

$$s \propto B^{-1} \cdot X' \cdot r \quad (15)$$

yazılabilir. (15), (14) içinde ve (14) de (15) içinde yazılarak

$$r \propto A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot r \quad (16)$$

$$s \propto B^{-1} \cdot X' \cdot A^{-1} \cdot s \quad (17)$$

bulunur.  $k_1$  ve  $k_2$  katsayıları aracılığıyla orantılılıklar eşitliklere dönüştürülebilir:

$$A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot r = k_1 \cdot r \quad (18)$$

$$B^{-1} \cdot X' \cdot A^{-1} \cdot s = k_2 \cdot s \quad (19)$$

Görüldüğü gibi,  $r$ ,  $A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot X'$  matrisinin;  $s$  de  $B^{-1} \cdot X' \cdot A^{-1} \cdot X$  matrisinin öz vektörüdür.  $k_1$  ile  $k_2$  katsayılarının eşit olduğu tanıtlanabilir:  $A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot X'$  matrisinin öz değeri  $p$  olsun.

Bu durumda

$$A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot X' \cdot r = \rho \cdot r \quad (20)$$

yazılabilir. Her iki yan  $B^{-1} \cdot X'$  ile çarpılarak

$$B^{-1} \cdot X' \cdot A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot X' \cdot r = \rho \cdot B^{-1} \cdot X' \cdot r \quad (21)$$

elde edilir. Burada aşağıdaki vektör tanımlanırsa,

$$s = B^{-1} \cdot X' \cdot r \quad (22)$$

(22), (21) içinde yazılırsa,

$$B^{-1} \cdot X' \cdot A^{-1} \cdot X \cdot s = \rho \cdot s \quad (23)$$

bulunur. Öyleyse  $k_1=k_2=\rho$  olur.

$A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot X'$  matrisinin bir öz vektörü  $1_n$  olduğu ve bunun da öz değeri 1 iken geçerli olduğu tanıtlanabilir.

$$A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot X' \cdot 1_n = A^{-1} \cdot X \cdot 1_p = 1_n \quad (24)$$

Bu demektir ki,  $1_n$  vektörü  $A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot X'$  matrisinin öz vektörüdür ve bu durumda öz değeri 1 olmaktadır. Dolayısıyla istenilen tanıt tamamlanmış olur.  $A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot X'$  matrisinin en büyük öz değeri 1 olmaktadır.

Bu durumu tanıtlamak için aşağıdaki bağıntı üzerinde yoğunlaşmak gerekir:

$$A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot X' \cdot r = \rho \cdot r \quad (25)$$

$r$  terimleri artı değerli olsun. (24) gereğince  $A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot X'$  matrisinin satır toplamaları 1'dir.  $A^{-1} \cdot X \cdot B^{-1} \cdot X' \cdot r$  terimleri ise  $r$  terimlerinin doğrusal bileşimidir. Bu bileşim en büyük  $r$  teriminden küçük, en küçük  $r$  teriminden de büyük olmak durumundadır.  $r$  terimleri eşit ise doğrusal bileşim de bu değere eşit olur. En büyük doğrusal bileşim (25) gereğince  $\rho \cdot r_{\max}$  olur. Bu  $r_{\max}$ 'dan küçük ya da ona eşit olabilir. Öyleyse  $\rho \cdot r_{\max} \leq r_{\max}$  yazılır ki buradan da  $\rho \leq 1$  bulunur (Hill, 1974:340). En büyük öz değer çözümleri  $r = \frac{1}{\sqrt{n}}$  ve

$s = \frac{1}{\sqrt{p}}$  olur. Ancak bunlar en anlamlı çözümler değildir

(Hill, 1974:340; Mardia, 1979:238-252). En anlamlı çözümler 1'den küçük öz değerler söz konusu iken bulunabilir.

ISBN: 975-482-502-5