

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**KADIN AKADEMİSYENLERİN GÖRÜNMEYEN EMEĞİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA: MUNZUR ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Zeynep Döndü FİDAN

YÜKSEK LİSAN TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Arzu KARACA

TUNCELİ-2024

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KADIN AKADEMİSYENLERİN GÖRÜNMEYEN EMEĞİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA: MUNZUR ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Zeynep Döndü FİDAN
(1615400008-2)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Arzu KARACA

TUNCELİ – 2024

T.C
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**KADIN AKADEMİSYENLERİN GÖRÜNMEYEN EMEĞİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA: MUNZUR ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Zeynep Döndü FİDAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Bu tez 24/04/2024 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oybirliği** ile kabul edilmiştir.

İmza

Prof. Dr. Arzu KARACA
(Munzur Üniversitesi)
DANIŞMAN

İmza

Dr. Öğr. Ü. A. Esra PEKER
(Munzur Üniversitesi)
ÜYE

İmza

Dr. Öğr. Ü. E. Ekin SEZGİN
(Munzur Üniversitesi)
ÜYE

Bu tez, Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Prof. Dr. Altuğ KAZAR
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu”ndaki hükümlere tabidir.

../../2024

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza
Zeynep Döndü FİDAN

Danışman
Prof. Dr. Arzu KARACA

TEŞEKKÜR

Tez çalışması sırasında kıymetli zamanını, bilgi, birikim ve tecrübelerini bana aktaran danışman hocam Prof. Dr. Arzu KARACA'ya ve eşim Cihad FİDAN'a sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Zeynep Döndü FİDAN
Tunceli- 2024



İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLolar LİSTESİ	V
KISALTMALAR LİSTESİ	VI
ÖZET	VII
ABSTRACT	XI
1. GİRİŞ.....	1
2. KADININ GÖRÜNMEYEN EMEĞİ.....	6
2. 1. Kadının Görünmeyen Emeği	6
2.1.1. Ev içi emek	10
2.1.2. Duygusal emek	11
2.1.3. Bakım emeği.....	13
3. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI	16
3.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	16
3.2. Cinsiyet Ayrımcılığı	18
4. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI.....	20
4.1. Yükseköğretim Kurumları.....	20
4.2. Akademisyenlik Mesleği	21
4.3. Yükseköğretim Kurumlarında Kadın Akademisyenler	22
5. KADIN AKADEMİSYENLERİN GÖRÜNMEYEN EMEĞİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA	34
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	34
5.2. Araştırmanın Hipotezleri	35
5.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi.....	37
5.4. Araştırmanın Sınırları	37
5.5. Araştırmanın Veri Toplama Aracı.....	37
5.6. Verilerin Değerlendirilmesi	38
6. BULGULAR	39
6.1. Demografik Bulgular	39
6.2. Hipotez Testleri	40
6.2.1. Kadın akademisyenlerin unvanları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.....	40
6.2.2. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki farklar.....	41
6.2.3. Kadın akademisyenlerin unvanları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler.....	42
6.2.4. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler	44
6.2.5. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler	45
6.2.6. Kadın akademisyenlerin unvanları ile çocuklarının bakım işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler	46
6.2.7. Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile kararlarını kimin aldığı görüşleri arasındaki ilişkiler.....	47
6.2.8. Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.....	49

6.2.9. Kadın akademisyenlerin unvanları ile evde akademik çalışmalara zaman ayırabilmeleri arasındaki ilişkiler	49
6.2.10. Kadın akademisyenlerin unvanları ile akademik çalışma hayatında kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasındaki ilişkiler	51
6.2.11. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.....	52
6.2.12. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler	53
6.2.13. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler	54
6.2.14. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler	55
6.2.15. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler	56
6.2.16. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile aile kararlarını kimin aldığı görüşleri arasındaki ilişkiler.....	57
6.2.17. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler	58
6.2.18. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile evde akademik çalışmalara zaman ayırabilmeleri arasındaki ilişkiler	59
6.2.19. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile akademik çalışma hayatında kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasındaki ilişkiler	59
6.2.20. Hipotezlerin durumu.....	61
7. SONUÇ VE ÖNERİLER	63
8. KAYNAKLAR.....	69
EKLER	74
ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Kadın öğretim üyelerinin oranları	27
Tablo 4.2. Yükseköğretim üst yönetim kademelerinde cinsiyete göre dağılım	28
Tablo 6.1. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri	39
Tablo 6.2. Kadın akademisyenlerin unvanları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde	41
Tablo 6.3. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde	42
Tablo 6.4. Kadın akademisyenlerin unvanları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde	43
Tablo 6.5. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde	44
Tablo 6.6. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde	45
Tablo 6.7. Kadın akademisyenlerin unvanları ile çocuklarının bakım işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde	46
Tablo 6.8. Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile kararlarını kimin aldığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde	48
Tablo 6.9. Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde	49
Tablo 6.10. Kadın akademisyenlerin unvanları ile evde akademik çalışmalara zaman ayırabilmeleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde	50
Tablo 6.11. Kadın akademisyenlerin unvanları ile akademik çalışma hayatında kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasındaki ilişkiler incelendiğinde	51
Tablo 6.12. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde	52
Tablo 6.13. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde	53
Tablo 6.14. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde	54
Tablo 6.15. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde	55
Tablo 6.16. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde	56
Tablo 6.17. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile aile kararlarını kimin aldığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde	57
Tablo 6.18. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde	58
Tablo 6.19. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile evde akademik çalışmalara zaman ayırabilmeleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde	59
Tablo 6.20. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile akademik çalışma hayatında kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasındaki ilişkiler incelendiğinde	60
Tablo 6.21. Hipotezlerin Durumu	61

KISALTMALAR LİSTESİ

OECD
TÜİK
YÖK

: İktisadi İşbirliği ve Geliştirme Teşkilatı
: Türkiye İstatistik Kurumu
: Yükseköğretim Kurulu



ÖZET

Görünmeyen emek, kadının aile içinde ailesi ve yakınları için harcadığı emektir. Bu emeğin kullanım değeri olmasına rağmen mali karşılığı yoktur. Ailesine ve yakınlarına harcadığı bu emek sevgi ve şefkat barındırır. Kadınların, içgüdüsel yapılarından geldiği düşünülerek bu emek doğallaştırılmıştır. Bu da harcanan emeği “görünmez” kılmıştır. Akademisyenlik mesleği, üniversite ve benzeri yükseköğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilerce yürütülmektedir. Akademisyenler toplum tarafından entelektüel, elit, kültürlü, bilgi üreten, uzman, nispeten kişisel geliri ve öz disiplini yüksek kişiler olarak kabul edilir. Bu kişiler yorucu, stresli, rekabetçi bir ortamda yoğun bir şekilde çalışmak zorundadırlar. Akademisyenlik mesleği, sadece mesai saatlerinde yapılan bir meslek olmayıp mesai saatleri dışında, hafta sonlarında hatta yıllık izinlerinde dahi çalışmayı, kendini geliştirmeyi, bilgilerini güncellemeyi gerektiren bir meslektir. Kadın akademisyenler iş hayatının bahsedilen bu zorluklarını yaşarken bir yandan da toplumun ve ailelerinin kendilerinden beklediği ev işi görevleri de birlikte götürmek zorundadırlar. Ev içi faaliyetler toplum tarafından kadının nitelikleri gözardı edilerek halen kadının sorumluluğu olarak görülmektedir. Çalışma saatlerinin belirli sınırları yoktur. İş ile özel hayat iç içedir. Kadın akademisyenlerin mesleklerinde dezavantajlı olma sebeplerinden biri de ev içi üretimin toplum tarafından kadının yapması gereken doğal görevleri olarak görülmesidir. Toplum 5.0 tartışıldığı bu dönemde kadının ev içi “görünmez emeğinin” “görünür” hale getirilmesi ve kadına bu anlamda bir değer verilmesi gerekmektedir. Kadının görünmez olan ev içi emeğinin, toplumsal değişime en açık olan, eğitilmiş, donanımlı ve yüksek gelir sınıfındaki kadınlardaki durumunun ortaya koyulması bu açıdan oldukça önemlidir. Bu araştırmada temel amaç, kadın akademisyenlerin profilini ortaya çıkarmak, meslek hayatlarında görünmeyen emek bağlamında karşı karşıya kaldıkları problemleri saptamak, toplumsal cinsiyet kabullerinin mesleklerine etkisini incelemek, bununla birlikte evde yaptıkları ev-içi faaliyetlerinin çeşitliliğini, boyutlarını ve ağırlığını tespit etmektir. Kadın Akademisyenlerin varsa, ortalama olarak kaç saatini ev işine verdikleri, çocukları var ise bakımına ne kadar süre ayırdığı, evde harcadıkları emeklerin görünmezliğinin büyüklüğünü saptamada bu çalışma yardımcı olacaktır. Bu çerçevede Munzur Üniversitesinde 2024 Ocak ayı itibarıyla görev yapan 198 kadın akademisyen arasından kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 119 kişiye anket uygulanmıştır. Verilerin analizinde; Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları, kadın akademisyenlerin demografik özellikleri ile akademik görevleri ve iş hayatı dışındaki faaliyetleri arasında ve medeni durumları ile iş hayatı dışındaki faaliyetleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla Ki-kare testi uygulanmıştır. Araştırma sonuçları kadın akademisyenlerin ev-içi emeğinin yeterince “görünür” olmadığını göstermektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının tamamı akademik çalışma hayatı içinde kadınların dezavantajlı olduğunu düşünmekle birlikte katılımcıların unvanları arttıkça, akademik çalışma hayatını kadınlar için dezavantajlı görme düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların akademik unvanları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuş ve doçent ve profesör unvanına sahip akademisyenlerin temizlik işlerini genelde ücret karşılığı yabancı birinden hizmet aldıkları gözlemlenmiştir. Bununla birlikte araştırma sonucunda, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçent olan akademisyenlerin büyük çoğunluğunun çocuklarının bakım işlerini ücret karşılığı yabancı birine yaptırdıkları ortaya çıkmıştır. Katılımcılardan sadece profesör unvanına sahip akademisyenler evde akademik çalışma için vakit ayırdıkları, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçent unvanına

sahip akademisyenler evde akademik çalışma için vakit ayıramadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak kadın akademisyenlerin ev içi üretimlerinin nasıl görünür kılınabileceğine dair önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Görünmeyen Emek, Kadın Akademisyenler, Toplumsal Cinsiyet



ABSTRACT

An Investigation Into The Invisible Work Of Women Academics: The Case Of Munzur University

Invisible work is the work that women do in the family for their family and relatives. Although this work has a utility value, it has no financial equivalent. This work that she does for her family and relatives contains love and compassion. This work is naturalised because it is thought to come from the instinctive nature of women. This has made the work 'invisible'. The profession of academics is performed by people who teach in universities and similar institutions of higher learning, conduct research and contribute to their field with their original research. Academics are seen by society as intellectual, elite, cultured, knowledge-producing, specialised, with relatively high personal income and self-discipline. These people have to work intensively in an exhausting, stressful and competitive environment. The academic profession is not only a profession that is carried out during working hours, but also a profession that requires working outside working hours, at weekends and even during annual holidays, in order to improve and update one's knowledge. While women academics experience these difficulties in business life, they also have to fulfil the domestic responsibilities expected of them by society and their families. Domestic work is still seen by society as a woman's responsibility, ignoring women's qualifications. Working hours have no clear limits. Work and private life are intertwined. One of the reasons why women academics are disadvantaged in their careers is that domestic production is seen by society as the natural duty of women. At a time when Society 5.0 is being discussed, the 'invisible work' of women at home should be made 'visible' and women should be valued in this sense. In this respect, it is very important to reveal the situation of women's invisible domestic work among educated, well-equipped and high-income women, who are the most open to social change. The main purpose of this research is to profile women academics, to identify the problems they face in relation to invisible labour in their professional lives, to examine the impact of gender assumptions on their professions, and to determine the variety, dimensions and weight of their domestic activities at home. This study will help to determine how many hours, if any, female academics spend on average on domestic work, how much time they devote to caring for their children, and the extent of the invisibility of the work they do at home. To this end, a questionnaire was administered to 119 people selected by convenience sampling from among 198 female academics working at Munzur University as of January 2024. In the analysis of the data; frequency and percentage distributions of the descriptive characteristics of the participants, the chi-square test was used to determine whether there was a relationship between the demographic characteristics of female academics and their academic duties and activities outside of work, and between their marital status and activities outside of work. The results of the research show that the domestic work of women academics is not 'visible' enough. Although all the academics who took part in the research felt that women were disadvantaged in academic working life, it was concluded that the more senior the participants, the less likely they were to see academic working life as disadvantageous for women. A statistically significant difference was found between the academic titles of the participants and their opinions on who did the cleaning work, and it was observed that academics with the titles of Associate Professor and Professor generally had cleaning services provided by a foreigner for a fee. However, as a result of the research, it was found that the majority of academics with the titles of Lecturer, Doctoral Lecturer and Associate Professor had their childcare work done by a foreigner for a fee. It

was concluded that only academics with the title of Professor allocate time for academic work at home, while academics with the titles of Research Assistant, Lecturer, Doctoral Lecturer and Associate Professor cannot allocate time for academic work at home. Finally, suggestions were made on how to make the domestic production of women academics visible.

Keywords: Invisible labour, women academics, gender



1. GİRİŞ

Emek kavramını ekonomik bağlamda ele aldığında karşımıza klasik ile Marx sonrası siyasal ekonomide yoğunlaşıl原因 bir tanım olmuştur. Çoğunlukla Marksist literatürde ve kapitalist üretimde metalaşan emek gücü sermaye güçleri tarafından sömürülmüştür. Sömürülme, emek kavramının, politik ekonominin içinde kalmayıp birçok disiplinin içerisinde olmasına sebep olmuştur. Bilhassa sosyal bilimciler tarafından farklı anlamlarda değerlendirme alanı bulmuştur.

Emek kavramı, kadın hareketlerinde çok konuşulan bir kavramdır. 20. Asırda kadın emeği ile ilgili yapılan çalışmalar genellikle ücretli kadın emeği üzerinedir. Bu tür çalışmalar kadın emeği üzerine yapılan analizleri yalnızca kapitalist pazarda olan ücretli emek için yapmış olup, ev içi faaliyetleri önemsememiştir. Bu nedenle ücretsiz emek uzun yıllar gizli kalmıştır (Abbott ve ark., 1990). Ücret karşılığı yapılan emeğe ücretli emek denir. Tarımda, sanayide, hizmet sektöründe ve birçok farklı mesleklerde yer alan kadınların, kayda değer miktarda ücretli emek bağlantısında olması, kadın emeğinin ücretli emek içinde değerlendirilmesini sağlamıştır. Bu nedenle bir ücret karşılığı olduğunda, kadın emeğinden bahsetmek mümkün olmuştur. Kadınların sadece ev dışında harcanan ve ancak ücretli emek bağlantısı içinde olan emekleri “kadın emeği” sınıfına alınmıştır. Ücretli emek bağlantısının dışında kalan kısımlarda tüketilen kadın emeği, ev haricinde tüketilmediğinden kadının geçmiş zamandan süregelen görevi olarak düşünülmüştür. Bu şekilde düşünülmesi çalışma kavramının sadece ücret karşılığında ve ev haricinde yapılan etkinlikleri içine aldığı yanılgısına düşürmüştür. Kadına atfedilen en büyük rollerden biri, aile işlerinin çalışma kategorisi içinde olmayıp, bu aile işlerinin kadının bir yükümlülüğü olduğudur (Işık ve Serdaroğlu, 2015). “Çalışma” kelimesinin sadece ücretli emek bağlamında ele alınması, kadınların bunun dışındaki emeğinin, görev bilinciyle ilişkilendirilmesine sebep olmaktadır. Fakat 1950’lerden sonra feminist akımların ortaya çıkmasıyla elde edilen araştırmalarda kadın emeği tanımı farklı bir boyut almıştır. Bu kavram ev içinde yapılan emekle bağlantılı bir şekilde genişletilip her mercide sorgulanmaya başlanmıştır. Ev içi emeğin kadın emeği üzerinden oluştuğu görülmüştür. Yapılan feminist çalışmalar özellikle çocukların gelişimi ve büyütülmesi çerçevesinde kadına atfedilen bu rolü ortaya çıkarmıştır. Bu rol, kadının ev-içi emeğinin karşılıksız emek olduğunu dillendirmiştir. Bu düşünceye göre kadının ev içinde ortaya koyduğu işler, değişim alanından dışlanmış oldukları için değeri yoktur. Bunların parasal bir karşılığı

yoktur, ödeme yapılmaz. Kadınların harcadıkları bu emeğin karşılığında elde ettikleri, ücret şeklinde değil bağış gibi verilir (Delphy, 2016).

Ev içinde çalışan kadının verdiği emek, doğallaştırılıp ve sıradanlaştırılmaktadır. Geçmişten gelen örf, adet, gelenek ve görenekler kadına bu misyonu yüklemektedir. Bu biçilen rol ile birlikte kadının yapmış olduğu emek doğal bir emekmiş gibi lanse ediliyor, bunada kadının doğal emeği denmektedir. Kadının hane içerisinde sarf ettiği emeğin karşılığı belirlenemeyen bir emektir. Çünkü bir iş olabilmesi için, çalışma saati, mesai kavramı, boş zaman ve ücret olması gerekmektedir. Fakat bu emek karşılığında kadının aldığı ücret yoktur. Ev için yapılan emeğin karşılığı olmadığı görülmektedir (Delphy, 2016).

1960'lı senelere gelindiğinde feminist akademisyenlerin ve feminist hareketlere katılan kadınların gayreti ve yardımlarıyla ev içi ücretsiz emek analiz edilmeye başlanmıştır (Ecevit ve Karkıner, 2011'den akt., Işık ve Serdaroğlu, 2015, s.7). Bu sebeple kadın emeğinin sınıflandırılmasıyla ilgili en temel fark ücretli ve ücretsiz kadın emeği ayrımıdır.

Kadının emeği kavramının feminist çevreler tarafından ele alınıp yaygınlaştırılmasıyla tüm ilgi kadının görünmeyen emeği üzerine yoğunlaşmıştır. Kadına atfedilen, kadının kendi görev ve sorumlulukları içerisinde oluşan emek, görünmez emektir. Kadın emeğinin görünmez olmasının en büyük kriteri, herhangi bir karşılığı olmamasının yanı sıra bunun doğal bir unsurmuş gibi sunulmasıdır (Acar-Savran, 2016).

Hem kapitalist toplumda hem de kapitalizm öncesinde kadının emeği toplumsal hayatta önemli bir yer oluşturmuştur. Fakat bu yer toplumsal hayatta ya görmezden gelinmiş ya da ikinci plana bırakılmıştır. Öncelikle kapitalist toplumsal ilişkilerde durumun yeniden yorumlanması kadının pozisyonunu değiştirmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında konuya eşitlik ilkesi çerçevesinde bakılması etkili olmuştur. Bu bakış açısıyla feminist mücadele, siyasi ve ekonomik düzeyde kadının emeği üzerinde durmuştur. Bu sebeple tüm dünyada kitleleri kendine çekmiştir. Buna paralel olarak kadın emeği üzerine düşünce akımları oluşmaya başlamıştır. Kapitalist ve sosyalist bir sürecin karşısında duran feminist düşünceler, kadının görünmeyen emeği konusunda ortak bir paydada buluşmuşlardır. Bu ortak paydanın en temel maddesi, kadının ev içinde yapmış olduğu emeğin görünmez kılınmasını sağlamaya çalışan unsurlara karşı aldıkları mücadeledir. Bu mücadele sosyalist-feminizm olarak ortaya çıkmaktadır. Bu mücadele karşısında kadının ev

içerisindeki hayatının çıktıları, kapitalist düzende emek olarak karşımıza çıkmaktadır (Müldür, 2020).

1960'ın sonu ile 1970'in başlangıcında feminist akımın ele aldığı en önemli konu başlığı, kadının ev içinde harcadığı karşılıksız emektir. Feminist akımın ortaya koyduğu bu kavram ile kadının ev içinde harcadığı emeğinin mübadele değerinin olmadığı vurgulanmıştır. Kadınların ev içinde karşılıksız olarak harcadıkları emek, toplumsal cinsiyet kabulleri ile kadının bir göreviymiş gibi kadına atfedililip, doğallaştırılmıştır. Kadının ev içinde yaptığı faaliyetler sıradan ve doğal bir görev gibi gösterilmiştir. Bununla birlikte ev içinde yaptığı faaliyetlerin yöntemi de bu emeği görünmez yapmıştır. Ev içinde yapılan işlerin en büyük sorunu, bir başlangıç ve bitiş saatinin olmamasıdır. Bu da beraberinde mesai kavramının olmadığını göstermektedir. Bir de buna ek olarak ev işlerinin karmaşıklığına bağlı olarak, işin planlanması ve uygulanması doğaçlama olmaktadır. Bunun en büyük sebebi bütün işlerin içiçe olmasından ötürüdür. Dinlenme saatlerinde sökükle dikilmesi, çamaşırların katlanması, televizyon seyrederken alışveriş listesini oluşturmak, çamaşırları ütülemek, iç içe geçme durumuna örnek verilebilir. Evin içinde gerçekleşen temizlik işi, çamaşırların ütülenmesi, yemek yapma, evin dışında ise market alışverişi, ödenmesi gereken faturalar ile çocukların okula götürülüp bırakılmaları, tekrar eve getirilmeleri bu tarif edilen görünmeyen emeğin süresi içerisinde. Sayılan bu görevlere ek olarak kadınlar, aile içindeki bakıma muhtaç yaşlı, hasta, çocukların ve eşlerinin bakımlarını ve duygusal gereksinimlerini karşılamakla mükelleftir. Aile işi var ise ya da eşin işi eve yakın mesafede ise kadın kocasının asisteliğini yapmaktadır ve yaptığı işin ücret karşılığı yoktur (Erdoğan, 2008).

Evde çalışan ev kadınlarının yaşam seviyesi, yaşam kalitesi ve elde edilen gelir kendisinin çalışmasıyla değil eşinin kazancıyla şekillenmektedir. Kadının ev içinde harcadığı emeğin toplum nezdinde değeri yok ve kadın olmanın gereği olarak görülmektedir. O kadar ki kadının kendisi de böyle düşünmektedir. Bu düşünceye sahip olmasındaki en önemli kriter, yaşamındaki gelenek, görenek ve ataerkil toplumun yapısının tartışılmamasından kaynaklanmaktadır. Bu sistemin bir parçası olan kadının ikincil konumdan çıkarılması zor olmakla birlikte, kadının görünmeyen emeği bu çerçevede ele alınmalı ve sorgulanmalıdır (Erdoğan, 2008).

TÜİK verilerine göre Türkiye'de 15 yaş ve üstü kişilerin 24 saat içinde yaptıkları işler incelendiğinde; çalışan erkeklerin aile içindeki bireylerle ilgilenmesi ile ev işlerine harcadığı zaman 43 dakika ile sınırlıdır. Çalışan kadınlarda ise bu süre 243 dakikadır.

Herhangi bir işte çalışmayan bir erkekte ise bu süre 72 dakikayla sınırlıdır. Çalışmayan kadınlarda ise 343 dakikadır. Bu araştırma sonucu bize gösteriyorki kadınların ev içerisinde harcamış olduğu emek erkeklere nazaran çok daha fazladır (TÜİK, 2007).

Günümüzde kadın emeği, kadının görünmeyen emeği ile ilgili birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Kadınlar üzerine yapılan çalışmalar kadın emeğinin değerinin gösterilmesinde önemlidir. Kadının hane içerisinde göstermiş olduğu emek ve görünmeyen emek erkeklere nazaran fazla olduğundan, bu konu ile alakalı yapılan çalışmalarda son yıllarda artma olmuştur. 1990'larda konu ilk kez istatistiksel olarak incelenmiştir. Çalışmanın içerisinde yer alan kadınların evde harcadıkları zaman içerisinde yaptıkları işin piyasa araştırması elde edildi. Evde yaptıkları iş için harcadıkları zamanı dışarda çalışsaydılar haftalık ellerine geçen ücret 349 sterlin olacaktır. Çocuklu bir yaş altı kadının alacağı ücret ise 457 sterlin olacaktır. Alınan ücret standartların üzerinde bir ücrete denk gelmektedir (Yağcıoğlu Çelikel, 2006).

Örneklemini 716 kadın öğretim üyesinin oluşturduğu, anket tekniği kullanılarak yapılan araştırmada akademisyenlerle ilgili bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarından elde edilen bulgulara göre; kadın akademisyenlerin toplumsal orjinlerine bakıldığında genellikle orta sınıf ya da orta sınıf üstü oldukları görülmüştür. Toplumsal cinsiyet normuna göre kadın akademisyenlerin belirli disiplinlerde yoğunlaştıklarından söz edilmiştir. Kadın öğretim üyelerinin orta ve üst yönetici statülerinde temsiliyet oranlarının düşük olduğu belirtilmiştir. Kadın akademisyenler çalışma hayatlarında terfi alma ve ilerleme konusunda düşük oranda da olsa cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmışlardır. Bununla birlikte çalışma hayatlarında düşük oranda çatışma yaşadıkları ve ev içi işlerin kadınlar tarafından yapıldığı görülmüştür (Er, 2008).

Kadın akademisyen sayısının her geçen gün artmasına rağmen bilim dünyasında yeterince temsil edilmedikleri görülmektedir. Görünürlük ve temsiliyet oranlarının düşük olmasının sebepleri araştırılmalıdır. Özellikle toplumsal cinsiyet olgularının dezavantajlı olmalarında etkisi var mıdır? Toplumsal kabullerin dayattığı çoklu roller kadını nasıl etkilemektedir? Bu gibi soruların cevapları kadın akademisyenlerin çalışma hayatlarında kolaylıklar yaratması için kullanılmalıdır. Akademide kadın liderliğin önündeki engeller rapor edilmiş olsa da bilim, mühendislik ve teknolojiye kadınlara daha az ilgi gösteriliyor. Bu alanlar içinde liderlik rollerini üstlenen kadın akademisyenlerin karşılaştığı zorluklar hakkında daha az şey biliniyor. Bu nedenle kadınların akademik alanda yeterince temsil edilmemesinin nedenleri daha fazla araştırmayı gerektirmektedir.

Bu kuramsal çerçeve içerisinde araştırma için literatür araştırması yapılmıştır. Anket ile Munzur Üniversitesindeki kadın akademisyenler üzerinde bir uygulama yapılması uygun görülmüştür. Çalışmanın ilk kısmında görünmeyen emek kavramı detaylı olarak incelenmiştir. Bu bağlamda görülmeyen emeğin tanımı, görünmeyen emeğin çeşitleri, görülmeyen emeği belirleyen unsurlar, görünmeyen emek ile bağlantılı kavramlar, ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci kısmında Yükseköğretim Kurumu tanımlanmış kuruluş aşaması incelenmiştir. Üçüncü kısımda kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde Munzur Üniversitesindeki akademisyenlerin görünmeyen emeğini araştırmak amacıyla geliştirilen bir anket yardımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda kadın akademisyenlerin ev içi işlere ne kadar zaman ayırdıkları evde bilimsel çalışmaya zaman ayırıp ayıramadıkları test edilmeye çalışılmıştır. Son olarak da araştırmanın sonuçlarına göre önerilerde bulunulmuştur.

2. KADININ GÖRÜNMEYEN EMEĞİ

Bu bölümde kadının görünmeyen emeği tanımlanarak, bu konudaki literatür detaylı şekilde ele alınacaktır. Kadının görünmeyen emeğini literatürdeki sınıflandırmalara uygun olarak ev-içi emek, duygusal emek ve bakım emeği olmak üzere üç başlık altında irdelenecektir. Son olarak bu bölümde yurtiçi ve yurt dışında konuyla ilişkin araştırmaların sonuçlarına yer verilerek konunun kuramsal çerçevesi oluşturulmaya çalışılacaktır.

2.1. Kadının Görünmeyen Emeği

1970'lerin ilk yıllarında feminist tartışmaların konularını süsleyen en önemli konu ev içi üretimdir. Bu söylem “Kadının görünmeyen emeği” ifadesinin anlaşılmasını sağlamaktadır. İktisat ve sosyolog alanlarında 30 yıldan fazla tartışılan bu ifade, teorik bakış açısından çıkıp somut örneklemelerle açıklanması çok önemlidir. Feminist yaklaşımlarla yapılan yayınların üzerinde durduğu en önemli kriter, kadın emeğiyle ilgili çalışmalardır. Bu çalışmaların literatürdeki değeri, kadının görünmeyen emeğinin ve ev içi üretiminin değerinden daha azdır (Dikmen ve Maden,2012).

Ev hanımları ücretli bir işte çalışmamaları sebebiyle genellikle işsiz olarak nitelendirilirler. Fakat ev-içinde yapılan işlere bakıldığında maliyetinin hayli yüksek olduğu görülmektedir. Ev işlerini evin hanımı yaptığında ücret kazandırmasa da dışarıdan hizmet olarak alındığında hayli yüksek bir maliyeti vardır. Bundan dolayıdır ki ev hanımları, hane içinde gerçekleştirdikleri birçok iş ile evin geçimine maddi olarak görünmeyen bir katkı sağlamaktadırlar. Çocuk bakımının yanı sıra hasta bakımı varsa yaşlı bakımı, ev temizliği, yemeğin hazırlanıp, yedirilip, kaldırılması, çamaşırların yıkanması, giysilerin ütülenmesi ev işlerinden bazılarıdır (Fidan, 2016).

Kadınların evli ya da bekar olması, eğitim seviyesi mesleki ilerleyişi, akademik pozisyonu, ekonomik durumu, ünvanı, kültürel yapısı ne olursa olsun hane içinde yaptıkları işler ne yazık ki değişim göstermemektedir. Ataerkil cinsiyetçi iş dağılımı sürdürülmektedir. Şöyle ki hane içi rol yapılanmasında, kadın hane dışında ücretli iş hayatına katılsa da cinsiyetçi iş bölümü devam etmektedir. Mesela; ev-içi işlerin dağılımında, kadın dışarıda ücretli bir işte çalışıyor olsa bile çamaşır, bulaşık ütü, çocukların bakım ve idamesi gibi işlerin kadın tarafından yapıldığı görülmektedir. Fakat ev ile alakalı mali hususlar ile hane dışı işler olduğunda ise karar mekanizması genellikle erkeğe aittir. Neticede; kadının hangi pozisyonunda olduğuna bakılmaksızın geleneksel

yapının halen korunduğu bu durumun kapitalist sistem muhtevasında devam ettiği anlaşılmaktadır (Dikmen ve Maden, 2012).

Kadının görünmeyen emeğinin iki önemli tipik özelliği vardır. Tüketilen emeğin bu tüketilme şeklinin doğal kabul edilmesi ilk özelliğidir. Devamlı tüketilmesine karşın “doğallaştırılması” sebebiyle karşılıksız harcanması emeğin görünmezliğinin ilk şartıdır. Görünmeyen emeğin ikinci tipik özelliği ise ücret/karşılığının olmamasıdır. Ücreti/karşılığı tediye edilmeyen emek, bir değer ölçüsüne bağlı olmadığından görünmeyen emektir. Hane içi ilişkilerde, yakınlarıyla kurdukları bağlarda kadınların harcadığı emek, “doğallaştırılması” ve “karşılığının olmaması” sebebiyle görünmeyen emek sınıfındadır. Bu emek, ev içindeki kişilere sevgi, çocuklara annelik, erkeklere ilgi gibi bağlar içinde doğal ve mecburi görüldüğü; mübadele kapsamında olmaması yani ücret değerinin olmaması sebebiyle görünmezdir. Şöyleki bu emek çalışma saatleri, tatil, dinlenme, gibi çoğu durumdan mahrumdur. Ev içinde harcanan bu emeğe görünmeyen emek denilir. Bu emeğin işe başlama ve bitiş saati yoktur. Kadınlar ev içinde bir ücrete tabi değildir. Bu görünmeyen emek sevgiyle yapılmaktadır (Acar-Savran, 2018).

Kadın emeğinin görünmeyen tarafının tarihi bir planı vardır. Böyle bir plan olsa da kapitalist üretim ilişkilerinde ayrı bir anlamı olduğu görülür. Sermayedar üretim faaliyetlerinin temelini teşkil eden özgür, eşit bireylerin toplumda yer alabilmesini sağlayan en önemli unsur kamusal alan ile özel alan farkına gereksinim duyulur. Söz konusu ayrımın temelinde umumi – mahrem gibi ataerkil ilişkilere göre farklar mevcuttur. Kamusal bölge, emeğinin karşılığında ücret alınan ilişkilerin olduğu umumi alanı ifade eder. Bunun yanı sıra özel alanı ifade edersek emeğin karşılığında maddi bir getiri alınmayan, mahram ve bireysel alandır. Bu fark aynı zamanda, erkek ile kadın emeğinin ayrışmasına sebep olmakla beraber, kadın emeğini görünmez kılan en önemli unsur olmasının yanında kökenidir de. Gerçekten kamusal alanı tarif ederken, erkek tabiatının bir parçası olan “güç” ve “rekabet” bağlantılarının bölgesi olarak tarif edilir. Bunun yanı sıra özel alanı tarif ederken, kadının tabiatında var olan “uyumluluk” ile “duygusallık” bölgesidir. Kadın kamusal alan içerisinde, kendisinde olan “doğal” özelliklerini açığa çıkaracak ve kullanabilecek meslek dallarında çalışır. Bu açıklamaların ışığında özel alan ve kamusal alan arasındaki fark, bir taraftan kadına ait rollerin ve erkeğe ait rollerin ayrışmasını aynı zamanda da işin ve mekânın cinsiyetlendirilmesi anlamını taşır. Bu da bize, kadın emeğinin görünmezliğini açıkça gösteriyor (Müldür, 2020).

Tarihi zaman içerisinde, kadının toplumdaki yerine bakıldığında; üretim ve dağıtım yöntemlerinin farklılaşmasıyla kadın ve erkek arasındaki toplumsal ilişkilerin de farklılaştığı görülmektedir. Sanayi Devriminden önce kadınla; serf, köle, yamak, çırak, kalfa gibi çok farklı statü ve konumda iş yaşamında yer almışlardır. “*Anaerkil dönem*” olarak söylenen, üretimin doğaya has özellik olarak görüldüğü, göçebe hayat tarzının hâkim olduğu zamanda erkekler genellikle hayat sürülen çevreden uzakta avlanmışlardır. Kadınlar, çocuk bakımı, ev işleri vs. görevlerinin yanında tarlada iş yapma, halıcılık ve dokumacılık, bitki toplayıcılığı gibi işlerle uğraşmışlardır. (Büyüknalbant, 2009). Bu dönemde cinsiyete göre sınıfsal bir yapı yoktur. Biyolojik özelliklerden dolayı bir farklılık söz konusudur. Biyolojik özellikleri sebebiyle toplumun devamlılığını sağlayacak kadınlar, tabiatla denk tutulmuşlardır. Bu devrede kadınlara daha çok değer verilmiş, erkeklere oranla daha üstün görülmüşlerdir (Yağcıoğlu, 2018: 32).

İlkel toplumlarda üretime bağlı olarak, toplumsal yapının zamanla farklılaşmasıyla özel mülkiyet terimi oluşmuştur. Anaerkil toplum yapısından ataerkil toplum yapısına geçiş yapılmıştır (Çullu, 2009). İnsanoğlunun yerleşik hayata geçmesiyle, erkekler beslenme alışkanlığının temelini teşkil eden avcılığı terk ederek daha sakin bir hayat olan hayvancılığa geçmişlerdir. Bunun yanında kadınlar ile ihtiyaçlar üretimden ricat etmişlerdir. Kadının toplumdaki yeri yerleşik hayata geçilmesiyle birlikte değişmeye başlamış, aile ve toplum hayatında cinsiyete göre iş bölümü olmuştur (Ekmekçi, 2004). Zaman içerisinde kadınlar durgunlaşıp ev için gerekli olan işlerle yoğunlaşmış, görev alırken erkekler ise mühim rollere gelmişler ve erkek egemenliği anlayışına geçilmiştir.

Toplumda kadınların rolünü başka bir çerçeveden inceleyelim, patriyarka terimi ataerkillik ile aynı anlamdadır. En kapsayıcı açıklama ile feminist makalelerde ele alınan ataerkilliğin tanımı erkek iktidarı anlamındadır. Bhasin yaptığı çalışmada patriyarkayı şu şekilde tarif etmektedir. Erkeklerin toplumdaki kadınlara egemen olmalarını sağlayan, maddi temellere dayanan, bunun yanında karşılıklı olarak bağımlılığı ve dayanışmayı oluşturan erkekler arası toplumsal ilişkiler dizisi şeklinde tanımlamıştır (Bhasin, 2003’ten aktaran Dikmen ve Maden, 2012).

Patriyarka terimi yalnızca kadının emeğinin dışında, cinselliğini, bedenini aynı zamanda doğurganlığında kontrol eden topluma ve bu toplumun düzenine parmak basar. Erkeklerin mefaatlerine paralel olarak çıkarlarının gözetilmesi ve korunması sistemin özünü teşkil eder. Bununla birlikte erkeğin soyunun ve otoritesinin temelleri üzerine dayanan bir mülkiyet anlayışının babadan oğula devredildiği anlayış şeklidir (Eşbah,

2006'dan aktaran Dikmen ve Maden, 2012:237). Patriyarka günümüz toplumunda karşımıza değişik şekillerde çıkmaktadır. Evliliklerde, çocukların büyütülmesinde, ev içerisinde yapılan her işin kadının asli görevi olarak dayatılmasında, kapitalist sistemin bir sonucu olarak kadının ekonomik bağlamda erkeğe muhtaç bırakılmasında, devlette, erkek egemen toplumda bulunan kurumlarda, kulüplerde, spor tesislerinde, sendikalarda, mesleklerde, üniversitelerde, dini kurumlarda, şirketlerde ve ordularda kendini gösterir (Kandiyoti, 1997'den aktaran Dikmen ve Maden, 2012:237).

Kadın emeği ile kadının görünmeyen emeği üzerine yapılan literatür çalışmalarında ampirik çalışma sayısı teorik literatür sayısından daha fazladır. Yapılan ilk istatistiksel çalışma 1990 yılında İskoçya'da gerçekleştirilmiştir. Çalışma bize şu çıktıları vermiştir, kadın evinde yapmış olduğu işin karşılığının aynısını dışarda ücret karşılığı yaptığını varsaymış. Alacağı miktar 349 sterlin, çocuklu olsa bu rakam 457 sterline denk gelirken bu da orta düzey bir yöneticiyle aynı maaşı aldığını, ortalama ücretten de %70 daha fazla olduğunu gösterir (Çelikel, 2006'dan aktaran Dikmen ve Maden, 2012:237).

2000 yılında Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yapılan çalışmayla Türk Aile Yapısı incelendi. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların %76'sı kadını ev işleri ve çocuk bakımıyla ilişkilendirdi (Koray, 2000). Bu araştırma bize açıkça gösteriyor ki, kadının ev dışında çalışması istenmiyor. Kadının çocuk bakımı ev işleri dışında olması hoş karşılanmamaktadır.

Toplumdaki baskın örf, adet, gelenek, görenek ve değişik rollerle yetişen kadınlar aile ve iş yaşamlarında kendilerini rol çatışmasının ortasında bulur. Bu tarz büyütülen kadınların aile çatısı içindeki görev ve sorumlulukları öncelikli olduğuna inanmaları nedeniyle ailede çıkan tüm problemlerin kendisinden kaynaklandığını sanıp, yarı zamanlı bir işte çalışır veya işi bırakır (Lippe ve Dijk, 2002).

Kadının görünmeyen emeğinin veya emeğinin görünmezliği; ev-içi emek, duygusal emek ve bakım emeği başlıklarıyla incelenebilir. Şöyle ki kadın emeği, ilk olarak ev-içi emek ilişkisi içinde görünmez kılınırken, bu duruma ilişkili olarak hane içerisinde hane veya dışında duygusal emek ve bakım emeği türlerinde de görünmeyen emekle iç içe geçerek oluşur.

2.1.1. Ev içi emek

Ev içi emek terimini direk kadın emeğiyle bağlantılandırmak yerleşik ataerkil yapıyı farkına varmadan olumlamak manasına gelebilir. Çünkü ev-içi emek, hane içinde harcanan cinsiyete bağlı olmayan her türlü emeği tanımlamak için kullanılır. Fakat ev içi emek cinsiyeti olmayan bir terim olsada hem geleneksel hem de modern aile yapıları, ev-içi ilişkileri ev içi emeği cinsiyete dayandırmıştır. Hakikaten erkekler evin dışında çalışmanın verdiği yararlar, kamusal alanda, politik ve ekonomik alanlarda iş olanaklarını kolay bulurken, evde bulunan kadın ise evin mesuliyeti, çocuk bakımı yetiştirilmesi işlerini üzerlerine alarak ev-içi işlerle anılır olmuştur (Başak ve ark., 2013). Bunlarla çerçevesi çizilen bu kavramların bütünüyle ilişkili ve hepsinin müşterek neticesinde ev-içi emek genellikle kadın emeği olarak görülür. Hem cinsiyet temeline dayanmış işbölümü, hem de kamusal alan ile özel alan çatışmasının neticesinde üretim ve yeniden üretim arasında bulunan fark ev içi emeğin kadın emeği olarak görülmesinin temelini meydana getirir.

Evin kendine has işleri, modern hayatta devam eden ve kendini sürekli tekrarlayan gündelik yaşamın çok büyük bir bölümüdür. Ev dışındaki yaşamın devam edebilmesi için yaşamın sürekliliği sağlayacak ev işlerinin bir şekilde üstesinden gelinmesi gerekir. Kıyafetlerimiz kirlenir, yıkamak icap eder. Yıkanan kıyafetlerin ütülenmesi gerekir. Acıkdığımızda yemek yapmamız gerekir. Yemek yapabilmek için yemek malzemesini almamız gerekir. Yemek yediğimizde bulaşıkların temizlenmesi ve yerine yerleştirilmesi gerekir. Yaşadığımız ev kirlenir; temizlememiz gerekir. Bu gibi işleri makineler yapsa bile makineleri çalıştıracak biri gerekir. Ev ile ilgili bir sürü detay vardır. Bununla birlikte, ev içinde, ailede, çocuk ve yaşlı gibi bakıma ihtiyaç duyan bireyler var ise bu kişilere bakma görevi de ev içi işlerine ilave edilir. Bu büyüklükte rotasyonun bireyin yaşamında bilhassa kadınların yaşamında aldığı yer görmezlikten gelinemez. Çünkü ev ve ev ile ilgili işler, toplum tarafından cinsiyetlendirilmiştir ve kadının sorumluluğu olarak görülmüştür. Hane içi, aile, özel alan ve bu bölgedeki cinsiyete dayalı iş bölümü, ataerkilliğin kavramının modern şeklini oluşturan sermayedar ataerkil kapsamında, toplumsal olmayan dolayısıyla da ‘doğal’ alan biçiminde oluşturulur. Söz konusu alandaki ilişkiler ve pratikler doğallaştırılır (Acar Savran ve Demiryontan, 2016).

Ücret karşılığı çalışan kadınların ev içi iş mesuliyetlerini incelemek gayesiyle, Anka Kadın Araştırma Merkezi Türkiye’de oniki bölgeden internete erişebilen 1023 evli kadın ve erkeğin (%58,7 kadın, %41,3 erkek) iştirakiyle yaptığı “Kadının Görünmeyen

Emeği: İkinci Vardiya” adlı çalışmasının 2013 senesinde yayınlanan raporunda “genelde ev içerisindeki işi kadın, ev dışındaki işi erkek yapar” neticesini çıkarmıştır (Başak, ve ark., 2013). Bu netice ev-içi işlerin her hususta kadının görevi olarak görüldüğü neticesini bir kez daha göstermiştir.

2003 senesinde Birleşmiş Milletlerin, kadınların ev işlerinde harcadıkları zamanın önemini vurgulayan araştırma hazırlanmıştır. Araştırmadan çıkan sonuçlara göre; gelişmiş ülkelerde yaşayan ev kadınları 56 saat çalışmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde yaşayan ev kadınları ise 65 saat çalışmaktadır. Türkiye’de ev kadınları 80 saat çalışmıştır. Bu çalışmada dikkat çeken bir diğer hususta bir yıl içerisinde bir ev kadını, 13.000 tabak, 3000 tencere, 6000 bardak, 180.000 çatal-kaşık olmak üzere 5 ton bulaşık yıkamış, 30.000m² yer silmiş, 3200 km yol yürümüş ve 216 farklı tür iş yaptığı raporlanmıştır. Bu işler için kadının görünmeyen emeğinin dolar cinsinden değeri senede 11 trilyon ABD doları olarak ücretlenip hesaplanmıştır (Öztürk, 2007’den aktaran Dikmen ve Maden, 2012:237).

Ulusoy 2013 yılında yapmış olduğu çalışmada, kadınlara dayatılan cinsiyetçi yaklaşımın neticesinde, ev işlerinden kaynaklı olarak istihdamın dışına atıldığını dile getirmiştir. Erkekler ev işlerine 0,72 saat ayırmakta olup çocuğunun bakımıyla meşgul olan babaların oranı %1,4’tür. Bunun yanında çalışan bir kadının ev işlerine ayırdığı rakam ise 4,32 saat olup bu rakam çalışmayan kadınlarda hesaplandığında 5,28 saat olur. Çoluk çocuk bakımıyla ilgilenen annelerde ise %88 gibi bir oran vardır. Tüm zamanını ev işlerine harcayan bir kadının görünmeyen bu emeğine karşılık ücret verilmemesinin yanında istihdam dışınada itilmiştir (Ulusoy, 2013).

Ev-içi işlerin sorumluluğunun kadın ile bütünleştirilmesi, kadının toplum içindeki ikincil plandaki pozisyonunu pekiştirmektedir. Ev içinde hem anne hemde eş rolüyle iş yaşamındaki rolünün arasında kalması kadının çalışma hayatından vazgeçmesine veya istihdam olacağı bir iş konusunda kararlılık göstermemesine sebep olmaktadır (Kaplan, 2011).

2.1.2. Duygusal emek

Emeğin kendine has olan gücünün herhangi bir işte tüketilmesi, sadece bedenen yapılan bir iş olarak görülemez. Bu süreç yani yapılan iş, insani nitelikleri içene alan bir biçimde oluşur. Bundan dolayı, bedenen yapılan bedensel emek kuvvetinin harcanması ile birlikte psikolojik, duygusal, düşünsel pek çok hususun çalışma aşamasında rol alması

mevzubahistir. Bilhassa kapitalizmle birlikte insan emeğinin olduğu bütün üretim alanlarında, insani niteliklerden maksimum fayda sağlamak için dikkat edilmesi, üretimin kademelerine entegre olmalıdır. Emeğin tüketim ve üretim aşamalarında dikkatlice kontrol edilerek üretimin geliştirilmesi amacına uygun hizmet etmelidir. Bununla birlikte üretim ilişkilerinin arıza vermeden çalışması için meta alıcıları ile meta satıcıları arasındaki bağlantının istek ilişkisi olması icap eder. Bu durum emek gücüne sahip olanların üretim ilişkilerinde bedensel ve duygusal emeği birlikte yürütmeyi sağlar. Duygusal emeği ele alırsak, kişinin iş ortamında yaptığı görevleri bir bütün halinde sezgisel bir şekilde ölçülü yapmasıdır (Duman, 2017). Bir bireyin işinin gereklerini yerine getirirken bedenen bir güç kullanıyorsa buna fiziksel emek adı verilir. Şayet meydana getirilen işe duygularında katıyorsa buna duygusal emek denir (Savaş, 2012).

Duygusal emeğin ele alınmasını, ilk olarak 1983 yılında Arlie Hochschild kaleme almıştır (Güngör, 2009). Duygusal emek sosyal yaşamda gözlemlenebilecek yüz ve vücut hareketleri oluşturmak üzere duyguların yönetilmesidir (Hochschild, 1983). Tarihi süreç içerisinde duygusal emek kavramı sermayedar üretimlerde ele alınmasına rağmen, bu sadece kadının emeği üzerinde yapılan çalışmalarda vurgulanmıştır. Kadının yaptığı tüm emeklerde içinde barındırdığı duygusal emek, kadının emeğinin görünmezliğini oluşturur. Bilhassa kadın emeğinden söz edilince da duygusal emek iki yönden incelenir. Bunlar, ev içi ve iş yaşamındaki duygusal emektir.

Ev-içi emeğin içerisinde barındırdığı duygusal emek şefkat, aşk, ve koruma mekanizmalarından oluşur. Bu emeğin sevgiyle beraber gösterilmesinden ötürü, emeğin karşılıksız ve ücrete tabi olmayan bir sonucu oluşur (Işık ve Serdaroğlu, 2015). Zira evin içerisinde yapılan işlerden sorumlu görülen kadın, bu “görevini” belirli duygularla bağlantılı şekilde ifa ettiği için için karşılık bekleme düşünülemez. Kadın eşine, çocuklarına ve diğer aile bireylerine karşı aşk, sevgi, şefkat mesuliyet gibi duygularla bağlanmıştır. Ev içinde harcadığı emeği aile üyelerine karşılıksız harcar. Toplumsal yapının kabulleri neticesinde, kadın, bir eş ise eşinin her türlü gereksinimini aşkla sevgiyle, şefkatle yapmalıdır. Kadın bir anne ise çocuklarının bakımından, yetiştirilmesinden ilk önce sorumlu kişidir ve bunu sevgiyle, şefkatle kensini arka plana atarak yapmalıdır. Kadın, evde emeğini harcarken bazı duygularını zaptetmeli, bazı duygularını canlandırmalıdır. Yani kadın duygularını yönetmeye gayret etmelidir. Bu gayret kadının ev-içi duygusal emeğine denk gelir.

İş yaşamında çalışanlar kendilerinden beklenen hisleri sık sık sergileme

gayretindedirler. Bu duyguların çeşitliliği ve sergilenme kaideleri hayli ilgi ve fedakarlık gerektirir. Bununla birlikte çalışanlar kendi duygularıyla uyuşmazsa da bu hisleri sergilemek mecburiyetindedirler. Genellikle bütün çalışanlarla alakalı olsa da duygusal emek gerektiren işlerde daha fazla kadınların olması, kadın emeğinin görünmez oluşunda duygusal emeğin hayli önemli bir payı vardır. Söz konusu emeğin kavramlaştırılması kadın emeğinin görünür olması için önemlidir. Duygusal emeği, kadının her ortamda ve her şartta yaptığı emekten ayrı tutamayız (Işık ve Serdaroğlu, 2015). Duygusal emek kavramı yaşlı bakımında, sevgiye şefkate muhtaç çocuk bakımında, sağlık ve eğitim sektöründe kendini belirgin bir şekilde gösterir. Cinsiyetçi yaklaşan toplumlarda kadından meslek seçerken bu alanlardaki meslekleri seçmeleri beklenir.

2.1.3. Bakım emeği

Bakım emeği kavramı, duygusal emek baz alınarak ve kadının emeği ile ilişkilendirilerek araştırmalarda yer edinmiştir. Bakım emeğini kısaca şöyle ifade edebiliriz. Bakım ihtiyaçlarına yaşlılıktan, çocukluktan veya sağlık sebeplerinden ötürü ulaşamayan bireylere verilen ve sunulan hizmettir. Bunu hizmetleri verirken duygusal emek kavramını çağrıştırdığını görmekteyiz. Duygusal emekten kopamayışı sebebiyle bakım emeği görünmez emeğin hususi bir şeklidir. Çünkü bakım ihtiyacı giderilen bireye karşı duyulan yada duyulması beklenen duygular, bakım emeğinin karşılıksız harcanmasının bir şartıdır. Söz konusu emeğin kendine has özelliğinden ötürü diğer emeklerden ayrılır (Özkaplan, 2009). Bu emeği yani bakım emeğini iki şekilde ele alabiliriz. Birincisi ev içerisinde ki bakım emeği şeklinde ifade edebileceğimiz gibi ikinci olarakta iş sektöründe yapılan bakım emeği biçiminde söyleyebiliriz. Hane içi emek ve bakım emeğini genellikle birbirinden ayırmak olanaklı değildir. Zira hane içinde bakım gereksinimi olan bireylere verilen hizmet ev işleriyle iç içe devam eder. Bu da aşırı kadın emeği ile olur.

Hemen hemen tüm dünyada geçmişten gelen örf ve adetler eşliğinde kadına atfedilen çocuk bakımı ile eşine bağlılıktır (İçli ve Gönüllü, 2001).

Bakım işleri hane içinde öncelikle çocukların bakımını ve yetiştirilmesini ihtiva eder. Çocuğun bakımını devam ettirecek birey annelik rolü kapsamında olan kadındır. Hane içi, yeniden üretim alanı, çocuklar ise gelecekteki emek gücünün haizleri, üretim bağının elzem tamamlayıcıları olacaktır. Hane içinde çocukların bakımı, esasen emeğin

yeniden üretiminin olmazsa ise olmazlarındandır. Çocuk bakımı, çocuklara ve kocaya hissedilen sevgi anlamında bir karşılık için ifa edilmez. Kadın, bakım emeğini sevgi ve şefkatle yapar ve karşılığında eline geçen yine aynı biçimden bir duygudur. Hane içinde hasta ve yaşlı bakımı da benzer şekilde belli görev ve mesuliyetler kapsamında karşılıksız yerine getirilir. Çocuğun bakım ve büyütülmesi annenin çocukla arasında bulunan bağ ve aile teriminin kavramıyla gerçekleşir. Hastalanmış kişilerin ve yaşlı bireylerin kadınlar üzerinden bakım ihtiyacının karşılanması da gene duygusal ilişkiler ve patriyarkal bağlarla sağlanır (Ecevit, 2013). Hane içinde ev-içi emek, duygusal emek ve bakım emeği birbirine çok yakın iç içedir. Çalışma saatleri mesai ve zaman mefhumuna bağlı olmayıp sınırları ölçülebilirlikten çok uzaktır. Hane içinde bakım işlerini ilk önce üzerine almak zorunda olan birey olan kadının bu özne-bağımlı emeği, hislerden duygulardan ayrılarak biçimlendirilemediği için görünmez olmayı sürdürür.

Duygusal emek ve bakım emeği sadece hane içiyle sınırlı değildir. Çağdaş üretim bağlantıları içinde gittikçe çoğalan emek gücü gereksinimi kadınların iş yaşamında daha çok rol almasında etkilidir. Bunun neticesinde bakım işlerini içine alacak şekilde ev işleri piyasadan/pazardan sağlanır. Bir başka sağlanma şekli ise bakım emeğini üzerine alacak yoksul, göçmen ya da başka etnik hüviyetteki hanımlar ücret karşılığında çalıştırılır (Özkaplan: 2009). Bundan dolayıdır ki ücret karşılığı emek ilişkisi içinde olan kadınlar için bakım emeği, piyasan ücretli olarak alınması icap eden bir işe dönüşür. Ev içinde bakıma gereksinimi olan hasta, çocuk ve yaşlılar için hane içinde bu işleri üzerine alacak birinin olmaması yada kadının dışarıda ücretli çalışması durumunda çocuklar için dışarıdan bakıcı yada kreşten, hasta ve yaşlılar içinde özel bakım hizmeti veren yerlerden bu hizmeti almak zorunda kalırlar. Bakım emeği ve duygusal emek ilişkisinin çok yakın olması, bakım emeği hizmeti alındığında bazı problemlere sebep olabilir. Bakım hizmeti veren bireyden bir takım duyarlılık, fedakarlık ve özveri gibi beceriler istemek bu problemlerden bazılarıdır. Ücretli olarak çocuğuna, hastasına veya yaşlısına bakıcı yoluyla baktırmak isteyen birey bu ücreti bakım emeği için ödeyebilirken ölçülebilirliği olmayan duygusal emek için ödeyemez. Çünkü talep ettiği hisleri, duyguları ücret karşılığı alamaz. Böylelikle bakım hizmeti sunulan birey, aynı iş dünyasındaki bir işveren gibi, çalıştırdığı kişiden duygularını da idare etmesi beklentisi içerisindedir. Bakım emeği, yapılan işin özellikleri yönünden pazardaki başka emeklerden farklıdır. Bakım emeği üzerindeki duygu kontrolü, idaresi ve denetim zordur.

Kadınları iş yaşamına girseler bile ev kadınlığı pozisyonundaki görevlerinden azad

edilmezler. Ev dışında çalışan kadınlardan işlerine ek olarak ev işlerini ev içinde bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakımını yapmaları da beklenir. Bu hizmetlerin bazılarının dışarıdan ücret karşılığı alan bireylerin sayısı oldukça azdır.

Bakım emeği cinsiyetlendirilmemiş bir kavram gibi gözüktüğü de hane içinde veya hane dışında genel olarak kadın emeği ile meydana gelir. Gerek ataerkil geleneksel kabuller gerekse semayedar üretim ilişkilerinde kadın olma ve yeniden üretim ile kurulan bağlar, bakım emeğini genellikle kadın emeğinin içine katmıştır. Hane içinde çocukların, engellilerini, yaşlı ve hastaların bakımı duygusal ilişkiler ve akrabalık bağlarıyla beraber ataerkil kabullere bağlı olarak kadın emeğinin bir şekline evrilirken hane dışında da gene cinsiyetlendirilmiş iş kollarında kadınlara has işler olarak ortaya çıkar. İş yaşamında olan kadınların da yaşadığı zorluklardan ötürü kadınlara atfedilen bu işleri ücret karşılığı veya ikili ilişkilerle hem cinsinden aldığı bir ortam oluşmuştur. Bakım emeği kavramı kadının emeğinin büyük kısmını teşkil eder. Bu emek kadının görünmeyen emeğinde açık bir şekilde kendini gösterir (Müldür, 2020).

3. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

Bu kısımda toplumsal cinsiyet kavramının tanımı yapılacak ve literatürde yapılmış çalışmalara temas edilecektir.

3.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Kadına ve erkeğe toplumun tayin ettiği rol ile yükümlülükler toplumsal cinsiyet (gender) olarak belirtilmektedir (Özkan, 2020:130).

1949 tarihinde Simon de Beauvoir'ın "kadın doğulmaz, kadın olunur" söylemi ile, cinsiyetle ilgili sayısız sualleri de içinde barındıran büyük bir tartışma alanı yaratarak daha o zamanlarda kavramın gelişmesine büyümesine çok büyük katkılar sunmuştur. Kadınlığı sorunmuş gibi ifade eden Beauvoir'ın bu söylemi bize insan bedeni ve toplumsal pozisyonunun birbirinden farklı kavramlar olduğunu göstermiştir. Buda bize, kadın ve erkeğin anatomik olarak köklerinin olduğunu göstermesine rağmen cinsiyetin bu temele dayanmadığını ve onun üzerine inşa edilen toplumsal ilişkilere göre dönüşen bir yanı olduğu bu zamanlarda tartışmalar arasına girmiştir (Bora, 2005).

Toplumsal cinsiyet, ilk olarak 1970'lerin ilk yıllarında kullanılmaya başlanmıştır. Kadın çalışmaları için hayli zihin açıcı bir etki yapmıştır. Cinsiyet ayrımlarının dönüştürölüp dönüştüröllemeyeceğı çekışmeleri olmuştur. Cinsiyete dayalı rollerin işlevsel bir planda ifade edilmesinin tarihselliğı üzerinde durulmuştur. Bu perspektifte toplumsal cinsiyet ifadesi, dişil ile eril olmayı tayin eden cinsiyetten (sex) uzaklaşarak, farklılığının vede zıtlığının bir arada olduğı bir tanım olarak ifade edilmiştir. Bu düşünce şekli, cinsiyet rollerini yani kadınsılık ve erkeksilik kavramlarının toplumsal yani toplum bazında şekil değıştirmeye açık bir davranış olmasının yanında varoluş biçimi olduğunu ileri sürmüştür (Bora, 2005).

Toplumsal cinsiyet faaliyetleri ile sosyolojisi, feminist metodoloji, kuram ve epistemoloji münakaşalarından yararlanarak gelişmiştir. Toplumsal cinsiyet kavramı, bireyin biyolojik cinsiyetten ayrı bir şekilde kadının ve erkeğın sosyal, kültürel alanlardan açıklanmasını, toplumların kadın ile erkeğı birbirlerinden ayırma biçimini göstermesinin yanında onlara yüklenen toplumsal rolleri de ifade eder (Ecevit, 2011).

Toplumsal cinsiyet, İnsanoğlunun doğuştan getirdiğı biyolojik ayrılıklarından daha çok toplum tarafından kadın ve erkeğı kişileri nasıl kavradığı nasıl idrak ettiğı, nasıl gördüğü ve nasıl bir tavır tutum sergilediğini gösteren bir ifadedir (Akın ve Demirel,

2003). Toplumsal cinsiyet ifadesi, kadınların karşılaştığı farklı bağıllık ve baskı şekillerini kadın ile erkek arasındaki biyolojik farklılıklardan üreten cinsiyetçi bakış açısının yerine bu farkı toplumsal gereksinimlerin tayin ettiği bir düzleme götürmektedir (Bora, 2005).

Başka bir ifadeyle toplumsal cinsiyet kavramı, kişisel cinsiyet ayrımlarının, nesnel olmayan kimlik karşıtlıklarının yanı sıra toplumsal bir sistem ve ilişkileri göstermektedir. Buradan da toplumsal sistem, kadınların lehine olmayanı aleyhine ayıran, eşitsizlik ile baskıyı içinde barındırmaktadır. Bunun yanı sıra kültürel ve ideolojik simgelerle, temsil şekilleriyle beraber toplumsal kurum ve kuruluşların bütünüyle her geçen gün kendini legal hale getirmiştir (Erdoğan, 2008).

Kadının görünmeyen emeğinin duygusal ve zihinsel yönleri vardır. Kadının görünmeyen emeğinin çok iyi ortaya çıkarılması ve incelenmesi emeğinin her alanda eşitlikçi bir düzlemde tekrar yerleştirilmesi ehemmiyetlidir. Var olan ekonomik ve kapitalist sistem kadın üzerinde doğurganlığı ön plana çıkararak, kadını toplumda arka plana atarak, hiyerarşide de bunu uygular. Doğurganlık vasfına sahip olan kadın, bu özelliğinden ötürü mevcut sistem tarafından bilinçli bir şekilde ötekiliştirilerek kendi çıkarı için bunu uygular. Toplumsal cinsiyet kavramı bu noktada anahtar konumdadır. Bu yüzden toplumsal cinsiyet kavramı, bu kavramın arkasındaki temel düşünce, cinsiyetin toplumsal bir yapı olduğu düşüncesidir. Cinsiyetin çok karışık birbirine geçmiş toplumsal bağlantılar içinde inşa edildiği, bu karışık yakınlıkların basitçe biyolojik cinsiyetlerin referans olarak alınması ile anlaşılmasına olanak yoktur. Bu durumda kadınlık ve erkeklik, doğuştan gelen biyolojik niteliklerden daha çok, toplumsal bir düzen şeklinde ele alınmalıdır (Erdoğan, 2008).

Toplumsal cinsiyet, son analizde kişinin toplumsallaşma prosesinde elde ettiği yada kendisine ısrarla dayatılan cinsiyet rollerinin toplamıdır. Aynı zamanda bu kavram kadın ve erkek arasında toplumsal olarak ayrımlaşma neticesinde kadın aleyhinde çözümlenen toplumsal rol paylaşımlarının toplumsal sebeplerini araştırmanın olanağıdır. Hakikaten bu kavramın daha ilk baştan işaret ettiği şey, toplumsal hayatta kadın ve erkeğin rollerinin belirleyici öğelerinin biyolojik değil, toplumsal sebepler olmasıdır (Von Werlhof, 2018).

3.2. Cinsiyet Ayrımcılığı

Bireyin özellikleri ile yeteneğine bakmadan yalnızca kadın olmasından dolayı farklı bir davranışa maruz kalmasına cinsiyet ayrımcılığı denir. Söz konusu kavram kadınların pek çok yerde görünür olamamasına, erkeklerle aynı fırsatları yakalayamamasına, aynı şartlarda hayatlarını yaşayamamalarına sebep olurken kadınların sosyal tutumlarını da biçimlendirmektedir (Terzioğlu ve Aksöz, 2022).

Cinsiyet ayrımcılığı, yaşanan zaman boyunca topluluktan topluluğa ayırım olsada ulusal ve uluslararası ölçüde tatbik edilen güncel politikalar ile kişiler arasında eşitsizliğin husul bulmasına sebep olmaktadır. Tezahür eden toplumsal eşitsizlik zemini kadınların iş gücüne katılımının daha az olmasına ve daha az kazanç getiren işlerde çalışmasına sebep olmaktadır (Demirgöz Bal, 2014). Özetle, kadına yüklediği toplumsal rol ve yükümlülükler sebebiyle iş yaşamında ilerlemesi ve kariyerini yükseltmesi erkeklere oranla çok daha ağır olmaktadır. Kadına toplum tarafından yüklenen görev ve mesuliyetler iş yaşamında kadının cinsiyet ayrımcılığı ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Sivrikaya ve Kurt, 2021). Kadının daha az kazancının olması toplumda erkeğe kıyasla arka planda olmasına sebep olmuştur. Buna ek olarak kadınların tepe noktalarda yönetici olarak karar alma proseslerinde sayıları dünya genelinde, yaşanan bütün gelişmelere rağmen memnun edici durumda değildir. Dünya genelinde yönetici statülerde olan kadınlar için yapılan çalışmalarda kuvvetli kadın önderlerle hayli az karşılaşıldığı; bu önderlerin ise güçlerini çoğu kez aile bağları ile bağlı oldukları erkek önderlerden aldıkları belirtilmektedir. (Kocakula, 2021).

Ülkemizde akademik kariyer içersinde ilerlerken kadınların cinsiyet ayrımına maruz kaldıkları alenidir. Bu sorunları çözmek için kadın akademisyenlerin bir çabalarının veya bir gayretinin varlığı ışığında yapılması gereken tedbirler kişisel boyutlarda kalmaktadır. Kişisel gayretleriyle iş hayatlarındaki sorunları çözme yoluna gitmektedir. Bu çabalarında daha çok eşlerinden destek aldıklarını ifade etmektedirler (Demir, 2018).

Kadınların iş gücü pazarında işe girmesi, iş hayatında üst pozisyonlara ilerlemesi, emeğinin fiyatlandırılması ve işten atılması gibi hususlarda ikincil planda kaldığını gösteren örnekler vardır (Alparslan ve ark., 2015). Bun konuda en dikkat çekici örneklerden biri, Amerika Birleşik Devletleri'nin "özgürlükler devleti" olarak tanıtılmasına rağmen, Hillary Rodham Clinton'ın 2008'de başkan adayı olmasına kadar geçen zamanda ABD'nin hiçbir kadın başkanının olmamasıdır (Kocakula, 2021).

Sanayileşmenin hızla artmasının yanı sıra sosyo-ekonomik şartlar sebebiyle kadınlar hayatın her alanında bulunmaktadır. Toplum baskısı, gelenek ve göreneklerin etkisiyle kadın veya erkek işi adı altında çeşitli kategorilerde iş alanları oluşturulmuştur. Bu yaklaşım şeklinin ortaya çıkardığı sonuçlar, iş seçimini etkilemekle beraber, işe kabul aşamasındada kendini göstermektedir (Ergöl ve ark., 2012).

Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2006 senesinde Dünya Ekonomik Forumu aracılığıyla cinsiyet eşitliğine yönelik gelişmeleri ölçmek ve ulusların cinsiyet eşitsizliklerini 4 yönde karşılaştırmak amacıyla tanıtıldı. Bu başlıklar ekonomik fırsatlar, eğitim, sağlık ve siyasi liderliktir.

Raporun amacı, zaman içindeki ilerlemenin değerlendirilmesi için tutarlı bir yıllık ölçüm sunmaktır. 2006'da tanıtılan metodolojiyi kullanan endeks ve analiz, ülkeler ve bölgeler genelinde kadın ve erkekler arasındaki eşitliğin karşılaştırılmasına odaklanıyor. Her bir gösterge için cinsiyet eşitliğine yönelik ilerleme düzeyi (eşlik puanı), her bir göstergenin kadınlar için değerinin erkekler için değerine oranı olarak hesaplanır. Parite skorunun 1 olması tam pariteyi gösterir. Cinsiyet farkı tam eşitliğe olan mesafedir. Bu rapordaki analiz, mevcut verilere dayanarak ekonomik, eğitimsel, sağlık ve politik sonuçlar açısından kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet uçurumunun değerlendirilmesine odaklanmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi, 2023. Verilerine göre her alanda cinsiyet eşitsizliğinde Türkiye 149 ülke arasında 129. Sırada yer almaktadır. Ekonomik Katılım ve Fırsatlar eşitliğinde 149 ülke içinde 133. Sırada yer almaktadır. Eğitim alanında 99. Sırada yer almaktadır. Sağlık alanında 100. Sırada, Siyasete katılımı 118. Sırada yer almaktadır (URL:1,2023).

Kadınlar yaşamlarının tüm alanlarıyla belirli paydaşlarda ayrımcılığa maruz kalıyorlar. Bu alanlar, kamusal ve siyasi yaşam, ekonomik ve sosyal yaşam, kurumsal sorumluluk, aile ve kültürel yaşam, sağlık ve güvenliktir. Bunlar hukukta ve uygulamada her türlü ayrımcılığı reddeden kapsayıcı ilkelerle belirlenmeli ve şekillendirilmelidir. Kadınlara yönelik şiddet ve adalete erişim mekanizmalarının düzenlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda azınlık gruplarından kadınlar ve kızlar, engelli kadınlar, kırsal kesimdeki kadınlar, yaşlı kadınlar, göçmen kadınlar, gözüaltındaki kadınlar ve birçok alanda faaliyet gösteren kadın bireylerin hakları göz ardı edilmemelidir. Bu amaçla hükümet ve yetkilileri, kamu otoriteleri, bağımsız kurumlar, sivil toplum kuruluşları, akademisyenler ve mağdurlar, kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için çalışmalıdır.

4. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI

Bu bölümde Yükseköğretim Kurumunun kuruluş tarihçesi ele alınacaktır. Akademisyenlik mesleğinin kavramsal tanımlaması yapılacaktır. Kadın akademisyenlerin meslekteki yerlerine değinilecek karşılaştıkları sorunlar yerli ve yabancı literatür kapsamında ele alınacaktır.

4.1.Yükseköğretim Kurumları

Eğitim, mali ve sosyal yönleriyle iktisadi ilerleme aşamalarının en önemli unsurlarındandır. Toplumun gelir düzeyi ve hayat standartlarının artırılmasında eğitim çok önemli bir role sahiptir. Bununla birlikte eğitim, ekonomik manada, büyümede, rekabet becerisinde, verimlilik artışında ve kazanç dağılımında adil bir dağılım sağlar. Eğitimin bu fonksiyonları ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarına oranla nispi şekilde kişilerin meslek edinmelerinde tesirli yükseköğretim kurumlarının kişiye ve topluma yararlarını ön plana alır (Özsoy, 2007).

Yükseköğretimin bütün seviyeleri için tesirli ve koordineli bir esas oluşturacak plânlamanın olmaması, bilhassa 1960 ve 1970’lerde üniversite sayı ve branşlarındaki artışa paralel olarak çoğalan öğrenci miktarına yetişemeyen sistemde bozulmalar olmuştur. Siyasi ve dış tehditler altında çalkalanan sistem 1981 reformunun hayata geçmesiyle nefes almıştır (YÖK, 2023a).

Üniversitelerin oluşumunda tarihi süreçlere baktımızda anayasal seviyede gerçekleştirilen ilk adım 1961 anayasasıdır. Daha sonrasında ise 1973’te birtakım değişimler yapılmıştır. Üniversiteler ve Yükseköğretim ile alakalı hâlihazırdaki yasal düzenlemelerin esası 1982 anayasasıdır. Bu anayasanın içerisinde 130^{uncu} maddesi konuya teşkildir. Bu anayasanın 130/1’deki maddesi açıkça, yükseköğretim kurumlarının hangi esas ve amaç, görevlerinin neler olduğu kim tarafından, nasıl bir yöntem ile tesis edileceği konularına netlik getirilmiştir. Yükseköğretim kurumlarının sadece yasa ile kurulabileceği açıklanmıştır. Üniversitedeki yükseköğretim kurum ve kuruluşlarının Anayasanın 130/9^{uncu} maddesi ile tesis edilebileceği belirtilmiştir. Ayrıca bu kuruluş ve örgütlerin tercih ve mekanizması, vazife, salahiyet ve yükümlülüklerinin kanunla düzenleneceği vurgulanmıştır (Mecek ve Doğan, 2015).

Anayasanın 130/9 maddesine göre, 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası Yükseköğretimle alakalı hedef ve prensipleri saptamak ve tüm yükseköğretim

kurumlarının ve üst kuruluşlarının örgütlenme mekanizmalarını, vazife, yetki ve sorumlulukları ile eğitim, öğretim, inceleme, yayım, akademisyenler, öğrenci ve çalışan elemanlarla alakalı çalışma 1981 senesinde hazırlanarak yürürlüğe geçirilmiştir (Mecek ve Doğan, 2015). Söz konusu yasa ile birlikte bütün yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurulu'na (YÖK) bağlanmıştır.

4.2. Akademisyenlik Mesleği

Akademisyenler, Yükseköğretim Kurumlarında görev alan bilimsel çalışma, öğretim, topluma hizmet, idarecilik gibi birçok farklı görevleri yerine getiren elit, münevver, bilgi üreten bireyler olarak nitelendirilir (Husu, 2001). Yükseköğretim kurumlarının temel amaçlarına ulaşmalarında çok önemli rolleri vardır. Üniversiteler öğretim ve bilimsel araştırma çalışmalarını akademisyenler aracılığı ile yerine getirir.

Üniversitedeki bilimsel çalışmalar direkt bireyin mesleki durumunu da etkilemektedir. Bilim insanı çalışmalarıyla bilime katkı sunar. Diğer taraftan bu katkı ile iş hayatında ilerleme kazanarak akademik derece almasını sağlar. Üniversitelerin bünyesinde ortaya çıkarılan akademik çıktılarının mesleki ve kariyer olarak ele alındığında 3 kısma ayırabiliriz. Literatüre katkı sağlar, öğrenciye eğitim verir, bireyin bilimsel kariyerini destekleyerek unvan almasını sağlar (Demir, 2018).

Akademisyenlikte yer ve zaman kavramı yoktur. İş ve ev hayatı kimi zaman birbirinin içinde yürümektedir. Sabat 08:00 akşam 17:00 aralığı ile kısıtlı değildir. Bilimsel bilgi üretme rolü her daim çalışmayı gerektirmiştir. Bilginin üretimesinde, kullanılmasında toplumsal problemlerin çözümünde kilit role sahiptirler. Bilgi üretme ve aynı zamanda öğrenci ve akademisyen yetiştirme görevi akademisyenlere hem öğrenci hem öğretmen rolü yüklemiştir.

Akademisyenlik mesleği, birçok mesleğe oranla yüksek saygınlığa, mali ödüllere ve bağımsızlığa sahip, ihtisas alanında yüksek mertebelere gelmiş çok az sayıda meslekler arasında yer almaktadır (Colbeck, 2008).

Dünyada ve Ülkemizde üniversite sayısındaki artış, totalde akademisyen sayısını arttırmıştır. Bu nedenle kadın akademisyen sayısı da artmıştır. Bu artışın nedenleri neredeyse tüm vilayetlerde kurulan üniversiteler sayesinde, önemleri her geçen gün artan çeşitli meslek grupları ve bu meslek gruplarının oluştuğu eğitim sistemidir. Değişim sadece akademisyen kadınların sayılarındaki artış değildir. Çok alenidir ki, sadece sayıda olan

artış, reel iyileşmeyi göstermeğe yetmez. Kadın akademisyen sayısındaki artış erkek akademisyen sayısındaki artışa göre paralel gidiyor. Bu iki taraflı artıştan ötürü, bir tarafın lehine olumlu bir sonuç bıraktığını iddaa edemeyiz (Demir, 2018).

4.3. Yükseköğretim Kurumlarında Kadın Akademisyenler

Anayasa ve 2547 sayılı Kanun muhtevasında uygulama esasları yönünden genel olarak tayin edilen akademik hayat kadın – erkek eşitsizliğine sebep olabilecek herhangi bir yasal planlama yapmamıştır. Bu sebeple hem akademik hem de idari kapsamda kadın istihdamının oluşturulmasında ve kadınların yönetici olarak görev yapmasında yasal bir engel yoktur (Kısa ve ark., 2023).

Türkiye genellikle ataerkil ve erkeğin hâkim olduğu aile yapısına sahiptir. Bu nedenle erkekler güç ve kudreti kadınlar ise kuvvetsizliği ve acizliği simgelemektedir (Eroğlu ve İrdem, 2016). Bu husus kadın ve erkek arasında toplumsal yönden her kapsamda (siyaset, yönetim, eğitim vb.) eşitsizlikler ve ayrımcılıklar tezahür etmesine temel oluşturmaktadır. Bundan dolayı günümüzde Türk kadını ve erkeği anayasa karşısında denk haklara haiz olmasına rağmen siyasi, akademik ve toplumsal yaşamda eşitliğin olduğunu ileri sürmek güçtür. Bu eşitsizlikler ülkemizde olduğu gibi başka toplumlarda da erkeğin lehinedir (Arslan, 2004).

Günümüzde akademik iş yaşamı, hem erkek hemde kadın akademisyenler açısından birçok sorunla boğuşulan bir ortamın getirdiği problemler toplamıdır. Bunun yanına bir de cinsiyete dayalı kararlar, terfiler, akademik ünvanlar, tavır ve tutumlar eklendiğinde ülkemizde ve dünya genelinde kadın aleyhine sonuçlar yaşanmaktadır. Bu durumun getirdiği sonuçlar kadın akademisyenlerde yoğunlaşırsa, kadın bir akademisyenden gereken akademik özveriyi alamazsınız. Bu durum kadın akademisyenlerin daha donanımlı olmalarını kaliteli işler yapmalarını ve iş hayatlarında yükselmelerine engel oluşturmaktadır. Kadınların akademik hayatta daha aktif olabilmeleri ve söz konusu sorunlarla karşı karşıya gelmeden ilerleyebilmeleri için bu sorunların ortadan kaldırılması gerekmektedir

Eğitim sisteminin en yüksek alanlarından olan üniversiteler, toplumsal iktidar ilişkilerinin bir göstergesidir. Üniversiteler bunun ışığında toplayıcı ve kapsayıcıdır. Toplumun cinsiyet algısına paralel bir sistemin en ucunda bulunan üniversiteler, çeşitli

cinsiyetçi rejim ve yapılar eşliğinde cinsiyetçiliğin iliklere kadar hissedildiği en üst kurumdur (Halifeoğlu, 2020).

Toplumun ve içindeki tüm sistematik sınıfların dimdik ayakta durmalarını sağlayan en önemli kuruluşun adıdır üniversiteler. Fakat bu kurumlarda cinsiyete dayalı bir sistemin uygulandığı ve kadının ötekileştirildiği bir algının sahip olduğu görüldüğü fikrinde olması yurdumuzdaki durumu göz önüne sermede çarpıcı bir bulgudur (Ergöl ve ark., 2012).

Üniversitelerin eşit fırsat politikalarına rağmen, kadınların ev ve çocuk bakımı görevlerindeki birincil sorumluluğunun, kadınların kariyer ilerlemesi önünde büyük bir engel oluşturduğu, ailede kültürel olarak belirlenmiş cinsiyet rolleri ile aile dostu olmayan iş kültürlerinin kadınların iş-yaşam gerilimine neden olduğu görülmektedir (Nikunen, 2012).

Ledwith ve Manfredi araştırmalarında (2000), İngiltere ve Avrupa'daki Yükseköğretimde kadınların statülerini araştırmışlardır. Yaş almış ve genç kadın akademisyenlerin meslek hayatlarının gelişimlerinde hayli önemli ayrılıklar saptanmıştır. Yaş almış kadın akademisyenler, meslek hayatları boyunca, aile hayatlarını, iş hayatlarından daha çok ön planda tuttuklarını ifade ederken, genç kadın akademisyenler ise, meslekte başarı kazanma süreçlerinde, kadın-erkek eşitliğini kapsayan hayat şekli ve aile destek sistemi mefhumlarının tesiri ile aile hayatlarını kariyerleri ile uyumlu olarak sürdürmeyi önemli gördüklerini belirtmişlerdir (Sezgin ve Hobikoğlu, 2022).

Akademisyen kadınların işlerini memnuniyetle yaptıkları görülmüştür. İş yaşamı, kadına ekonomik bağımsızlığı verirken diğer taraftan kadının toplumsal statüsüne destek sağlayarak hayattan doyum sağlarlar. Bununla birlikte akademik hayatta düzenli çalışma saatlerinin olması, çalışma saatlerini gereksinimine göre düzenlenebilir olması, iş açısından kadın akademisyeni rahatlatmaktadır. Bununda sonucunda aile kavramının temelini teşkil eden eş ve çocuk ile olan ilişkilerde geçirilen süre artmaktadır. Kadın akademisyenlerde aile kavramıyla iş ve ailenin birlikte yürütülüp yürütülemeyeceği ile ilgili yapılan akademik çalışmalardan değişik sonuçlar çıkmıştır. Bu sonuçlara göre yaş aralığı belirleyici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Aile hayatı ile çocuk sahibi olmanın akademik kariyerde bir sorun teşkil edip etmeyeceği ile alakalı yapılan çalışmalar neticesinde 2 grup oluşmuştur. 45-65 yaş skalası arasındaki akademik kadınların bunun sorun teşkil ettiğini idda ederken, 25-40 yaş skalasındaki akademik kadınlar bunun herhangi bir sorun teşkil etmeyeceğini iddia etmiştir. Akademisyenlik mesleğinin zaman

ile mekân uysallığının olması, akademisyenliği tercih edilir bir meslek haline getirmektedir (Demir, 2018).

Akademisyen kadınlardan hem evlerindeki annelik rollerinden hem de toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği anne rolü sebebiyle meslek hayatlarında dahi bazı zamanlarda bir anne veya bir abla gibi olmaları beklenmektedir. Bu sonuç ortaya çıkmadığında akademisyen kadınlar ciddi problemlerle karşılaşmaktadır. Akademisyen kadınlardan annelik yapmasının beklenmesi bazen öğrenciler tarafından istismar edilebilmektedir. Neticede akademisyen kadın iş yaşamında anne rolünden kaçamamaktadır (Demir, 2018).

Kadınları belirli liderlik düzeylerine ve rollerine yönlendiren, onları nispeten daha güçlü ve stratejik öneme sahip liderlik pozisyonlarından dışlayan kurumsal uygulamalar olduğu görülmektedir. Morley'e (2014) göre, liderlik rollerine bu tür dâhil etme ve dışlama kalıpları, akademisyen kadınların liderlik kimliklerini ve beklentilerini tanımlamada ve şekillendirmede kritik bir rol oynamaktadır. Kadınları ağır iş yükü, daha az güç veya stratejik öneme sahip belirli rollere alarak akademik rollerin cinsiyetlendirilmesine yönelik benzer uygulamaları gözlemledi (Morley, 2014). Erkek egemen organizasyonlarda değersizleştirilmiş rollerin bu şekilde dağıtılması, 'hiyerarşinin alt seviyelerinde kadınların konumlarının normalleştirilmesi ve yönetim işlerinin öncelikle erkeksi olarak tasvir edilmesi yönündeki yaygın bir uygulamadır (O'Connor,2020).

Akademisyen kadınların araştırma ve liderlik rollerinden dışlanması, başlı başına cinsiyet eşitsizliğinin yapısal bir sorunu olsa da (O'Connor, 2020), aynı zamanda kariyer ilerlemeleri üzerinde de ciddi yansımaları vardır (Morley, 2014). Kadınların stratejik karar alma pozisyonlarından dışlanması ve üniversitelerin önemli yapılarında orantılı temsil eksikliği, cinsiyet eşitsizliklerinin bir tezahürüdür.

Morley ve arkadaşları, resmi liderlik rollerinin "her zaman dikey kariyer başarısıyla eşitlenmediğini, kapasite ve yaratıcılık yaratmaktan ziyade kısıtlayan bir kimlik kafesine hapsedilme olarak görüldüğünü" savunur (Morley ve Crossouard, 2016). Akademisyen kadınların önündeki diğer engelde, kariyer, ev ile aile sorumluluklarının sıklıkla birbiriyle yarışan taleplerinin, iş-yaşam dengesini sağlamayı ve kariyerlerinde ilerlemeyi nasıl zorlaştırdığıdır.

Makul bir iş-yaşam dengesine ulaşmanın zorluğu hem akademinin hem de ailenin talep ve beklentilerinden kaynaklanmaktadır. Üniversite ve ev genellikle kadınların ayrıcalıklı ve bölünmez ilgisini gerektiren iki açgözlü kurum olarak tanımlanır (Morley, 2014).

Kadınların toplumsal cinsiyete dayalı rolünün, eğitimsel ve profesyonel sorumluluklarına rağmen ev bakımı, akademisyen kadınlar için bir yük olmaya devam ettiğini ortaya koyuyor. Kadınların ev bakımındaki üstünlüğü ve bakıcı olarak onlara dayatılan (cinsiyete dayalı) ahlaki zorunlulukların, iş ve ev yaşamlarını dengeleme kapasitelerine yönelik benzersiz zorluklar oluşturduğunu öne sürmektedir (Devine ve ark., 2011).

Akademisyen kadınlar, kariyerlerini sürdürmek için sıklıkla diğer kadınların yardımına güvenir. Ev içi sorumluluklarını yerine getirmek için sorumlulukların bir kısmını, emeği karşılanabilir, erişilebilir olan hizmetçilere ve annelerine devrediyorlar (Enloe, 2014).

Bu tür yapısal kısıtlamalara rağmen, akademisyen kadınların, çoğunlukla ev içi sorumluluk yükü taşımayan normatif (erkek) akademisyenler gibi çalışmaları bekleniyor. Akademisyen kadınların öğretim ve öğrenci danışmanlığı yüklerini eşit olarak paylaşımlarının yanı sıra araştırma ve liderlik rollerinde yer almaları bekleniyor. Burada kadınların cinsiyete dayalı aile rolleri ve sorumluluklarının, daha geniş yapısal cinsiyet eşitsizliğini yansıtmamanın yanı sıra, üniversiteler tarafından yeterince karşılanmadığı açıktır. Akademisyen kadınların bu durumu tipik cinsiyetçi örgütlenmeye karşılık gelmektedir (Acker, 2012).

İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik istikrarsız çaba, kadınların hem kariyer gelişimini hem de refahını tehlikeye atıyor. Ev ve bakım sorumluluklarının aralıksız talepleri nedeniyle, çoğu katılımcının üniversitelerindeki katılımı öğrencilere ders vermek ve danışmanlık yapmakla sınırlı görünüyor. Zaman ve enerji yetersizliğinden dolayı araştırma yapamıyorlar.

İşgücü piyasasının temel taşı oluşturan kadınlardan önce, aile içindeki sorumluluklarını yerine getirmeleri, ikincil olarak da iş hayatlarındaki başarı ve mesleki planları gelmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Özcan ve İnanç 2015'te yaptıkları çalışmalarında, üniversitelerde kadın akademisyen oranlarının hayli çoğalmasına karşın, bunun aile içi hayatlarını ve sorumluluklarını bir tarafa attıktan sonra, erkek akademisyenlere göre dengeli bir iş yürüttükleri karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, kadın akademisyenlerin doktora yaptıktan sonra cam tavan sorunu ile karşı karşıya kaldıklarını, daha sonraki evre için erkeklere kıyasla daha çok beklemek zorunda olduklarını vurgulamışlardır (Sezgin ve Hobikoğlu, 2022).

Hacettepe Üniversitesi ile Bülent Ecevit Üniversitesi'nin akademisyenlerinin ortak çalışmasıyla yaptıkları “Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında karşılaştıkları Güçlükler” adlı çalışmada, akademinin mihenk taşı olan araştırma görevlileri ve bunun içindeki kadın araştırma görevlilerinin cinsiyetçi bir yapının içinde yapmaları gerekli olan roller açıklanmıştır. Çalışmada araştırma görevlisi kadınların hane içinde sorumlu oldukları işler şu şekildedir: Yemeğin yapılması ve kaldırılması (%59.4), bulaşığın yıkanması (%50.5), çamaşırların yıkanması, asılması ve toplanması (%69.2), ütünün yapılması (%41.1), tahrip olmuş giyeceklerin tamiri (%65.0), çocuklarına ekstra yemek yapılması (%55.8). Araştırma görevlisi kadının eşiyle beraber yapmaları gerekli olan çocukların bakımı ve giyimi (%48.9), çocuklarının sosyal faaliyetlerini yardım (%84.1), çocuklarının derslerinde yardımcı olmak (%78.8), hastalık durumunda hastaya bakım (%79.2), yapılması gereken gündelik market alışverişi (%74.5), haftalık veya aylık yapılması gereken alışveriş (%84.0), faturaların ödenmesi (%50.0) gibi parametreler ele alınmıştır. Kadın akademisyenin eşi ise genelde eve ait olan bakım ile onarımdan sorumludur (%57.4) (Ergöl ve ark., 2012).

Üniversitenin beklentilerini karşılamak adına aile hayatından taviz vermek, kadın akademisyenlerin son derece farkında olduğu ve suçluluk yükünü üstlendiği bir konudur. Yapılan araştırmalarda kadın akademisyenlerin, iş ve yaşamın taleplerini yönetmedeki başarısızlığı, ideal çalışanın her zaman ulaşılabilir ve aile görevlerinden uzak olmasıyla ilgili cinsiyete dayalı beklentileri hesaba katmadaki sistematik bir başarısızlıktan ziyade, bireyin bir başarısızlığı olarak konumlandırıyor. Kadınların aile yaşamını sürdürmekten sorumlu olduğu yönündeki kültürel beklentileri şekillendiren çalışma/bakım rejimleriyle ilgili olarak, katılımcılar aile etkileşimlerini baltalamanın kişisel sorumlusu olarak kendilerini konumlandırıyorlar. Kadın akademisyenler tarafından ortaya çıkan suçluluk duygusu, hem iş-yaşam dengesine ilişkin hâkim söylemde iş ve yaşam alanları arasındaki ayrımları, hem de suçluluk yükünün kadın akademisyenler tarafından üstlenildiği bir cinsiyet düzenini güvence altına alma işlevi görüyor (Toffoletti ve Starr, 2016).

Sosyal bilimler ile mühendislik alanlarında kadın akademisyenlerin yönetici olarak bulunabilirliği çok azdır, Genellikle akademisyen kadınlar, akademik yaşamlarına idareci olarak yön tayin edememektedirler. Gerçekleştirilen çalışmalar şunu göstermiştir ki, kadın ve erkek yönetici arasında yöneticilik becerileri açısından herhangi bir fark bulunamamıştır (Heilman, 1997).

Başka meslek gruplarında da kadınların yönetici statüsüne gelmesi hayli zordur. Bunun en önemli nedeni, kadınların aile hayatında üstlerine zorunlu olarak aldıkları sorumluluklarıdır. Kadınların yönetici pozisyonlarına getirilmemelerinin en büyük sebebi, hamilelikten kaynaklı bedensel değişimlerinden doğan sonuçlar yüzünden işten ayrılmalarıdır. Verilen bu ara kadın akademisyenin erkek akademisyenlerle olan kariyer karşılaştırmasına ağır bir darbe vurmaktadır. Bundan ötürü, anne olarak kadının çocuğuyla daha fazla ve rahat zaman geçirebilmesine olanak sağlamakla birlikte bireyin meslek hayatında boşluklar oluşturabilmektedir. Annenin akademik hayatını ya tamamıyla bırakmasına ya da ertelemesine neden olmaktadır (Demir, 2018).

Türkiye’de iş yaşamında bilhassa üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın sayısının erkeklere kıyasla hayli düşük olduğu yapılan araştırmalarda belirtilmektedir (Akca ve Özasan Çalışkan, 2019). Üstelik geçmiş tarihten günümüze kadar bu hususun oran bakımından kadınların lehine bir değişim göstermemiştir (Kısa ve ark., 2023).

Tablo 4.1. Kadın öğretim üyelerinin oranları (Sezgin ve Hobikoğlu, 2022).

Yıl	Kadın Öğretim Üyesi Oranı (%)
1944-1945	13.9
1950-1951	15.9
1959-1960	18.8
1973-1974	25.4
1981-1982	26
1990-1991	31
1993-1994	33
1997-1998	33.8
2001-2002	36.6
2004-2005	38.2
2007-2008	40.3
2010-2011	40.8
2012-2013	41,5
2014-2015	43.0
2016-2017	43.2
2018-2019	44.0
2019-2020	45.0

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi, Türkiye’deki kadın akademisyenlerin yıllara göre oranı süreç içerisinde artmıştır. Bu artışı, kadınların bilimsel üretimdeki çalışmaları ve istihdamına için dair umut vericidir.

Kadınların akademik iş yaşamında yönetici olarak görev almaları hemen hemen mümkün değildir. Kadın akademisyenlerin yönetici pozisyonunda olan sayıları oldukça düşüktür (Demir, 2018).

Kadın akademisyenlerin üniversitelerin üst mercilerinde temsiliyetlerinin istenildiği düzeyde olmadığı aşağıdaki tabloda açıkça görülüyor.

Türkiye’deki 201 üniversitede yapılan sayımda 20 kadın rektör vardır. Bunun 6’sı devlet, 14’ü vakıf üniversitelerine atanmıştır. Bunu oranladığımız zaman % 9,5 çıkmaktadır ki, çok küçük bir oranı temsil ettiği görülmektedir. Bu rakama ek olarak 469 rektör yardımcısına karşılık 80 kadın akademisyenin rektör yardımcısı ünvanında olduğu bununda %17’ye denk geldiği görülmektedir. 28 adet kadın genel sekreter oranı %13’e denk gelmektedir. 250 adet genel sekreter yardımcısından 50’si kadın akademisyen olup, oran %20 çıkmaktadır.

Tablo 4.2. Yükseköğretim üst yönetim kademelerinde cinsiyete göre dağılımı (Kısa ve ark., 2023).

Genel (Toplam) Ölçüt	Toplam Yönetici Sayısı	Özel (Kadın) Ölçüt	Kadın Yönetici Sayısı	Kadınların Toplamdaki Oranı (%)
Rektör Sayısı	210	Kadın Rektör Sayısı	20	9,5238
Rektör Yardımcısı Sayısı	469	Kadın Rektör Yardımcısı Sayısı	80	17
Genel Sekreter	210	Kadın Genel Sekreter	28	13
Genel Sekreter Yardımcısı	250	Kadın Genel Sekreter Yardımcısı	50	20
Toplam Dekan Sayısı	1920	Kadın Dekan Sayısı	454	23,646
Toplam Dekan Yardımcısı Sayısı	2986	Kadın Dekan Yardımcısı Sayısı	1076	36,035
Toplam Müdür Sayısı	1150	Kadın Müdür Sayısı	295	25,652
Toplam Müdür Yardımcısı Sayısı	1802	Kadın Müdür Yardımcısı Sayısı	561	31,132
Daire Başkanı-Dengi Pozisyon	1411	Kadın Daire Başkanı-Dengi Pozisyon	286	20,269

Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından 2022-2023 öğretim dönemine ait yayınlanan istatistiklere bakıldığında da akademide 34.280 profesör, 22.462 doçent, 44.216 doktor öğretim üyesi, 37.039 öğretim görevlisi ve 46.569 araştırma görevlisi olduğu görülmektedir. Toplam görev yapan kişi sayısının 184.566 olduğu görülmektedir (YÖK, 2023b). Yayınlanan bilgiler incelendiğinde akademide görev yapan profesörlerin %33,9, doçentlerin %40,08, doktor öğretim üyelerinin %46,6 ve öğretim elemanlarının %46,2'sini kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Buna rağmen YÖK üyelerine bakıldığında başkan dâhil görev yapan 16 üyenin yalnızca ikisinin kadın olduğu görülmektedir (YÖK, 2023c). Bununla birlikte 2024 yılı itibariyle devlet üniversitelerinde 6 kadın rektör vakıf üniversitelerinde 13 kadın rektör görev almaktadır (YÖK, 2024a).

2024 verilerine göre ise Ülkemizde kadınların yükseköğretime ulaşımı ve akademik yaşamdaki niceliği artmaktadır. Kadınların akademide oranı %46,4 olmuştur. Ülkemizde kadın akademisyenler OECD Ülkelerinin ve Avrupa'nın üstünde bir ortalamaya sahiptir. Avrupa ve OECD ülkelerindeki bu oran % 43'tür. Ülkemizde kız talebelerinin Yükseköğretimdeki oranı ise %51,7'dir. Kadın akademisyenlerin oransal olarak yoğun olduğu, %53 ile erkekleri geride bıraktığı bölüm Sağlık Bilimleri alanıdır. Matematik, Doğa Bilimleri ve İstatistik ile ilgili alanlara yönelimleri %48,2 'lik orana bakıldığında dikkat çekmektedir. Mühendislik, İmalat ve İnşaat alanlarında % 35,2 Bilişim ve İletişim Teknolojileri alanlarında %31,3 oranında kadın akademisyen çalışmaktadır. Daha önceleri erkek akademisyenlerin seçtiği mühendislik alanında çalışan kadın akademisyenlerin oranı 2024 yılı itibariyle % 30'a kadar yükseldi. Bununla birlikte sürdürülebilirlik değerlerine bakılarak Times Higher Education'ın Cinsiyet Eşitliği (Gender Equality) düzenlemesinde ülkemizde Hacettepe Üniversitesi dünyada 60. Sıradadır. Bu alanda Dünya Üniversiteler Sıralamasında ülkemizde 55 üniversitemiz, dünyanın en iyi 1200 üniversitesi arasında yer almaktadır (YÖK, 2024b).

Akademi camiasında kadınların yönetici pozisyonlarında görünürlüğü erkeklere kıyasla daha düşük seviyededir. Bu durum dünyanın genelinde de böyledir. Dünya genelinde aynı olan ikinci eğilim ise yükseköğretim kurumlarındaki yönetsel işlerde iş dağılımı, ataerkil cinsiyet rolleriyle bağlantılı biçimde, daha çok domestik işlere benzeyen vazifelere göre ayarlanıyor. Türkiye'de üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitsizliği, rektörlük görevinden bölüm başkan yardımcılığına kadar tüm idari ve akademik yönetsel pozisyonlarda aynı düzlemde gitmektedir. Dekan ve dekan yardımcılığı statülerinde kadınların genel ortalamanın üstünde olduğu disiplinler, İletişim, Güzel

Sanatlar, Sağlık Bilimleri gibi fakültelerken, Mimarlık/Mühendislik, İlahiyat/İslâmi Bilimler, Bilgisayar ve Bilişim” fakültelerinde kadınların görünürlüğünün düşük olduğu görülmektedir (Sezgin ve Hobikoğlu, 2022).

Kadının iş hayatında kötü çalışma şartları ve ikincil konumunu gösteren kriterler vardır. Kadınlar işe alınmalarında, işte ilerlemelerinde, işten çıkarılması ve emeğinin ücretlendirilmesinde ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Bununla birlikte iş hayatında genellikle hiyerarşinin alt kademelerinde konumlandırılmaktadırlar. Karar alma mekanizmalarında ve hiyerarşin üst kademelerinde görünürlükleri daha azdır. Kadınların en çok çalıştığı sektörler olan mal ve hizmet üretimi içinde daha çok, niteliği düşük, sürekli tekrarlayan sıradan işlerde faaliyet gösterirler. Kolay gözden çıkarılan, genellikle sosyal güvencesi olmayan yada eksik, sendikal yapılanması az sektörlerde genellikle kadınlar çalışmaktadır. Kadınlar bazı mesleklerde ve sektörlerde yoğunlaşmıştır. (Alparslan ve ark., 2015). Günümüzde halen iş dünyasında kadını dışlayan bilim adamı, iş adamı gibi ayrımcı kavramlar kullanılmaktadır. Özkaplan 2013 yılında yaptığı çalışmasında, kadın işi ve erkek işi olarak akademik alanların farklılaşması üzerine çalışmıştır. Akademik ünvanlar ile yönetici statülerinin cinsiyetçi tavır ve yaklaşımlarla şekillenmesini vurgulamıştır. 90’lardan başlayarak iyice belli olduğunu, toplamda kadın akademisyenlerin sayısının çoğalmasına rağmen, kadın akademisyenlerin erkeklerin hakim olduğu disiplinlerde yer almasının ve eril/güvenceli akademik pozisyonları kazanmasının önünde çok fazla görünmeyen engelin bulunduğunu vurgulamıştır (Sezgin ve Hobikoğlu, 2022).

Ülkemizde akademik yaşam içersinde profesörlüğe ilerlerken kadınlar ayrımcılığa maruz kalmazlar ve bu nedenle kadın profesör oranının hayli yüksektir. Buna rağmen kadınların üniversitelerde yöneticilik/liderlik statülerinde görünürlüğünün çok az olması üniversitelerdeki kadının konumu ile ilgili büyük bir tezattır. Be sebeptir ki Ülkemizde Üniversitelerde kadın akademisyenler için cam tavan kavramı vardır. ‘Cam tavan’ kavramı profesörlükten, yöneticiliğe/idareciliğe yükselirken kadın akademisyenlerin karşısına çıkıyor (Sezgin ve Hobikoğlu,2022). Uluslararası genelinde ‘Cam tavan’ terimi kullanılsa da kadınların maruz kaldıkları şeyin cam tavan olmadığı, kalın bir tabaka erkek olduğudur (Büken, 2023).

Aile izni ve esnek çalışma seçenekleri gibi iş-yaşam politikalarının başarısı için gerekli olan konuların açık bir şekilde tartışılmasına rağmen, kadınların aile sorumluluklarının üniversite bağlamında dile getirilmeden kaldığı görülüyor (Doherty ve Manfredi, 2006).

Avustralya ve Türkiye’deki kadın akademisyenlerin meslek hayatlarındaki problemleri Özkanlı ve White araştırmalarında (2008), analiz etmişlerdir. Kadın akademisyenlerin Türkiye’de mesleki konumlarında büyük oranlarda temsil edilmesinde, önderlik özelliklerinden daha çok tarihi, sosyal ve kültürel etkenlerin tesirinin olduğunu ve akademide yükselmelerinin desteklendiğini saptamışlardır. Aile-iş dengesinin Türkiye’de kadınlar için engel oluşturduğunu vurgulamışlardır (Sezgin ve Hobikoğlu,2022).

İş-yaşam dengesini sağlamanın imkânsızlığı, genellikle, ücretli istihdamda harcanan zamanın miktarına bakılmaksızın, ev işleri ve çocuk bakımı gibi ücretsiz emeğin kültürel olarak kadınlarla ilişkilendirildiği bir cinsiyet düzeninin tekrarlanmasıyla ifade edilir (Pocock, 2005).

Kadın istihdamında devam eden artış, aile ve kişisel yaşamların işyeri etrafında düzenlenmesi gerektiğinden, çalışma saatleri taleplerinin evde daha güçlü hissedildiği anlamına geliyor. Kapitalizmin zaman disiplininin genişlemesi iş güvencesizliği nedeniyle daha da kötüleşiyor; çalışanların kısa sürede geç saatlere kadar çalışmaları veya sosyal olmayan saatlerde çalışmaları giderek daha fazla bekleniyor ve bu da en şiddetli şekilde kadınlar tarafından hissedilen gerilimlere yol açıyor. İş-yaşam dengesi retoriğinin kendisi, işin yaşamın bir parçası olmadığını, yalnızca para kazanmanın bir yolu olduğunu varsayan kapitalizmin zaman kültürünün somut örneğidir. Çağdaş kapitalist toplumlarda hâkim zaman modeli, zamanın para olduğu ve kadınların zamanının, erkeklerinkinden daha az değerli olduğu, doğrusal, hedef odaklı, metalaştırılmış bir saate benzer. Yazar, başkalarına yönelik kaygıyı, benlik duygusuyla ve insani etkileşim farkındalığı ile bireysel bütünlüğe saygıyı dengeleyen bir zaman kültürüne ihtiyacımız olduğunu ifade ediyor. Zamanın kolektif bir kaynak olduğunu ve dağıtımının adalet ilkelerine uygun şekilde olması gerektiğini ifade ediyor (Bryson, 2007).

Araştırmalara bakıldığında, erkek ve kadın öğretim üyelerinin aile ile akademik kariyer arasında denge kurma konusunda benzer zorluklar yaşamalarına rağmen kadınların daha fazla fedakârlık yapma eğiliminde olduklarını ve hem akademiden hem de annelik konusunda sosyal olarak dayatılan normlardan kaynaklanan stres ve baskıyı daha fazla yaşadıklarını gösteriyor. Bu sonuç bize, esneklik, fedakârlık ve güvensizlik algılarını ön plana çıkarıyor.

Anneler yoğun annelik uygulamalarına katılmak için çalışmaktan, uykudan ve dinlenmeden vazgeçiyorlar. Çocuk bakımı sorumluluklarına ek olarak hane halkının geçimini sağlamak için gereken saatler de vardır. Her ne kadar ev işlerinde harcanan

zaman son yıllarda azalmış olsa da ev işlerinin çoğu hala kadınlar tarafından yapılıyor (Milan ve ark., 2011).

Conley ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırma sonucunda, akademisyen kadınların iş ve aileyi beraber yürütme konusunda iyi bir dengede tutmalarının zor olduğunu öne sürmektedir (Conley ve Carey, 2013).

Akademisyen kadınlar, zorlu akademik kariyerleriyle ilgili sorumlulukları üstlendikçe, onlardan çocuk yetiştirmeye eşi benzeri görülmemiş miktarda zaman, para ve duygusal enerji harcamaları isteniyor (Quirke, 2006). Kadınların ev dışında çalışıp çalışmamasına bakılmaksızın, kadınlar hala işin büyük kısmını ev içinde yapma eğilimindeyken, erkek meslektaşlarına kıyasla daha az ve daha düşük kaliteli "boş zaman" dan yararlanıyorlar (Bianchi, 2011). En eşitlikçi çiftlerde bile, kimin birincil bakıcı olmaya en uygun olduğuna ilişkin tutumlar, bir çocuğun doğumundan sonra değişme eğilimindedir. Erkek ve kadınların cinsiyet rollerine ilişkin inançları, ebeveynliğe girdiklerinde daha geleneksel hale geliyor (Green, 2008).

Evlili olan kadın ve erkeğin, tam zamanlı üniversite profesörü olarak çalıştığı bir durumda bile, ev içi emek "geleneksel çizgilerde" dağıtılma eğilimindedir; bu ortaklıklardaki kadınlar, erkek meslektaşlarına göre çok daha fazla ev işi omuzlamaktadır (Suitor ve ark. 2001).

Birçok kadın için “evlilik ve ebeveynlik, evin geçindirilmesi ve diğer bireylerin bakımı konusunda ek sorumluluk getirir” (Mattingly ve Sayer, 2006). Bu "aile cezası", boş zamanların azalması ve sürekli aceleyle getirilme duygusuyla kendini gösterebilir. Ayrıca kadınların psikolojik refahını, fiziksel sağlığını ve kişilerarası ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyebilir.

Bazı kadınlar bu kişisel fedakârlıkları yapmaya hazırdır; diğerleri aile hayatını iş hayatıyla dengeleme ikilemini aileden tamamen vazgeçerek, daha az çocuk sahibi olarak veya çocuk sahibi olmayı erteleyerek halletmeyi seçmişlerdir (Milan ve ark., 2011).

Dengenin tanımlanmasıyla ilgili olarak gündeme getirilen sorunların çoğu, iş ile aile sorumluluklarını dengelemenin zorlukları mutlaka akademisyen ebeveynlere özgü değildir.

İş sorumluluklarıyla birleştğinde, "iyi bir anneyi" tanımlayan cinsiyete dayalı sosyal normların etkisi, birçok profesyonel pozisyonun her şeyi tüketen doğası, işin cinsiyete dayalı doğası ile çocukların bakımı için fiziksel ve duygusal desteğin olmayışı her biri ebeveynin denge duygusunu etkiler. Esneklik, fedakârlık ve güvensizlik aynı

zamanda tüm çalışan ebeveynler için denge duygusunu teşvik edebilir veya alternatif olarak engelleyebilir.

Cinsiyet eşitliğinin elde edilmesi gayesiyle YÖK tarafından birçok çalışma sürdürülmektedir. 29.05.2015 tarihi itibari ile Akademide Kadın Çalışmaları ve Sorunları Birimi oluşturuldu. Kurula birim içerisinde komisyonlar oluşturuldu. Hali hazırda üniversitelerimizde % 43 kız öğrencilerdir, kadın akademisyenlerin oranı %40'tır. Üniversitelerimizde kadına şiddet, kadınların iş hayatlarında karşı karşıya kaldıkları psikolojik tacizler, günlük hayat ritüellerinde cinsiyetçi problemler, müfredat dersleriyle, seminer ve çeşitli çalışmalarla ele alınacaktır. Akademik dünyada Kadın Çalışma Birimi ve Üniversitelerde kadın çalışmaları merkezlerinin aktif hale getirilmesi kadınların sosyal hayatta desteklenmeleri için YÖK tarafından eşitlikçi politikalar belirlenmiştir (YÖK, 2023d).

5. KADIN AKADEMİSYENLERİN GÖRÜNMEYEN EMEĞİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Bu bölümde kadın akademisyenlerin görünmeyen emeğini incelemek amacıyla yürütülen bir alan araştırmasının detaylarına yer verilerek, bulgular doğrultusunda bir takım çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada esas amaç, Munzur Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenlerin çalışan profilini ortaya çıkarmak, meslek hayatlarında görünmeyen emek bağlamında karşı karşıya kaldıkları problemleri saptamak, toplumsal cinsiyet kabullerinin mesleklerine etkisini incelemek, bununla birlikte evde yaptıkları ev-içi faaliyetlerinin çeşitliliğini, boyutlarını ve ağırlığını tespit etmektir. Akademisyen kadınların ortalama olarak kaç saatini ev işine verdikleri, çocukları var ise bakımına ne kadar süre ayırdığı, evde harcadıkları emeklerin görünmezliğinin büyüklüğünü saptamada bu çalışma yardımcı olacaktır. Çalışma sonunda çıkan verilerle; kadınların ev-içinde harcadıkları emeğin büyüklüğü, çeşitliliği, sıklığının ücretsiz emek kavramı kapsamında belirlenerek üretime ne kadar fayda sağladığı tespit edilecektir.

Kadının ev-içi emeği o kadar sıradanlaştırılmıştır ki, herhangi bir değer de verilmez. Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeğinin değeri ve büyüklüğünün ortaya çıkarılması onların dezavantajlı olduğu durumların ortadan kaldırılmasında önem arz etmektedir. Kadın akademisyenler iş hayatı ve toplumsal cinsiyet rollerinin birlikte getirdiği çoklu roller sebebiyle erkeklere göre iş hayatında dezavantajlıdır. Mevcut negatif durumun giderilmesinde kadınların görünmeyen emekleri üzerine yapılan çalışmalar emeğin görünür kılınmasında çok büyük bir öneme sahiptir. Kadınlar için pozitif politikalar oluşturulması bu çalışmaların etkin kılınmasıyla olur. Bu da bu tür çalışmaların ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Kadın tüm bu çoklu rollere rağmen bir de cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmaktadır. Yani dayatılan kadın tanımının tüm maddelerini yerine getirmesine rağmen, aile içi bütçesine katkı sağlamak için çıktığı yolda cinsiyetçi uygulama ve cinsiyetçi politikalara maruz kalmaktadır. Bu bağlamda bu sistemin sorunlarından birini ele alan bu çalışma büyük önem arz etmektedir. Kadın emeği ile ilgili çok çeşitli alan araştırmaları yapılmıştır. Yapılan literatür araştırmasında kadın akademisyenlerin ev içi üretimleri ile ilgili

araştırmanın çok az sayıda olduğu görülmüştür. Akademide her geçen gün kadın sayısı hızla artmaktadır. Buna rağmen sorunlarının irdelendiği araştırmaların yeterli olmadığı bilimsel görünürlüklerine bakıldığında aşikârdır.

Bu araştırmada kadın akademisyenlerin görülmeyen emeği üzerinde durulmuştur. Akademisyenlerin akademik işleri dışında ev-içi üretime ne kadar katkıda bulundukları, ev-içi üretime ayırdıkları zamanın işlerini ne kadar etkilediğine dair sorunlara cevap aranmaktadır. Akademisyenlerin görünmeyen emeğinin nasıl görünür kılınabileceği ve üstlerindeki sorumlulukları toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında toplumun nasıl bilinçlendirilebileceği sorularına yanıt aranmaktadır. Bu anlamda literatüre katkıda bulunmak amacıyla kadın akademisyenlerin emeğini görünmez kılan etmenlerin neler olabileceği araştırılmıştır.

Akademik olarak yapılacak her çalışmayla birlikte elde edilen sonuçlar literatüre çok değerli bir birikim katacaktır. Bu gibi çalışmaların artması gelecek nesillere ışık olacaktır. Konunun önemine binaen kadın akademisyenlerin meslek hayatlarında daha başarılı olabilmeleri ve iş-ev arasındaki dengeyi nasıl sağlayabileceklerine dair politika oluşturmada, bu çalışmaların önemi büyüktür. Bundan dolayı kadının görünmeyen emeğinin kadın akademisyenlerin çalışmalarında ne kadar etkili olduğu incelenmiştir.

5.2. Araştırmanın Hipotezleri

Kadın akademisyenlerin medeni durumları, akademik unvanları ile kadın akademisyenlerin iş hayatı ve iş hayatı dışındaki faaliyetleri hakkındaki görüşleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığının test edilmesine yönelik hipotezler şunlardır.

H_1 = Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile mutfak işlerini kimin yaptığına dair, istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_2 = Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_3 = Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile temizlik işlerini kimin yaptığına dair istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_4 = Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_5 = Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_6 = Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile çocuklarının bakım işlerini kimin yaptığına dair istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_7 = Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile aile kararlarını kimin aldığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_8 = Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_9 = Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile evde akademik çalışmalara vakit ayırabilmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{10} = Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile akademik çalışma hayatı içinde kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{11} = Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile mutfak işlerini kimin yaptığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{12} = Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{13} = Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile temizlik işlerini kimin yaptığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{14} = Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{15} = Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{16} = Kadınların medeni durumları ile aile kararlarını kimin aldığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{17} = Kadınların medeni durumları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{18} = Kadınların medeni durumları ile evde akademik çalışmalara vakit ayırabilmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{19} = Kadınların medeni durumları ile akademik çalışma hayatı içinde kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

5.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın ana evrenini Munzur Üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Bu çerçevede Aralık 2023 tarihi itibarıyla görev yapan 198 kadın akademisyenin hepsine yüz yüze ve online olarak anketi doldurmaları için ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma, gönüllü olarak anket dolduran 119 katılımcıdan toplanan verilere uygulanan analizlerle gerçekleşmiştir. Munzur Üniversitesi Rektörlüğü Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul izinleri (Ek.2) ve Kurum izni (Ek. 3) alındıktan sonra 20-30 Aralık 2023 tarihleri arasında veriler toplanmıştır

5.4. Araştırmanın Sınırları

Araştırmanın en büyük kısıtı; araştırmanın sadece Munzur Üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenleri kapsamı, diğer üniversitelerdeki kadın akademisyenleri kapsamamasıdır. Araştırmanın ikinci kısıdı ise sadece akademisyen kadınların araştırmaya katılması diğer meslekteki kadınların kapsam dışında tutulmasıdır.

5.5. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Araştırma kesitsel ve tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. Nicel bir araştırma olup, araştırmada kullanılan anket literatür taraması sonrasında farklı kaynaklardan yararlanılarak ve esinlenerek hazırlanmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında özellikle Dikmen ve Maden'in (2012) çalışmasında kullandıkları sorulardan yararlanılmıştır. İlgili yazarlardan kullanım izni alındıktan sonra anket soruları bu çalışma için yeniden derlenmiştir. Öncelikle ulusal ve uluslararası literatür incelenerek, konunun kuramsal çerçevesi oluşturulmaya çalışılmıştır. Daha sonra akademisyen kadınları görünmeyen emek bağlamında etkileyen farklı değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada kadın akademisyenlerin görünmeyen emek bağlamında sorunlarını ortaya çıkarabilecek uygun

sorular yönetim, sosyoloji ve çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler alanındaki konu uzmanı 3 akademisyenin de görüşleri alınarak oluşturulmuştur. Araştırmaya katılanlara araştırma ile ilgili bilgiler verildikten sonra ilk kısımda katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum vb.) saptamak için 7 soru soruldu. Anketin ikinci kısmında ev-içi işlere ne kadar zaman ayırdıkları ile ilgili sorular soruldu. Daha sonra ev içinde akademik çalışmalara vakit bulup bulamadıkları ve kadın olmanın akademik çalışma için zaman ayırmada dezavantaj yaratıp yaratmadığı ile ilgili sorular soruldu. Son bölümde idari görevi olan kadın akademisyenlerde aile hayatını zorlaştırıp zorlaştırmadığını belirleyen ifadelere yer verildi. Uygulanan ankette toplam 20 soru sorulmuştur.

5.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde;

- Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları,
- Kadın akademisyenlerin demografik özellikleri ile akademik görevleri ve iş hayatı dışındaki faaliyetleri arasında ve çalışma hayatları faaliyetleri ile iş hayatı dışındaki faaliyetleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla Ki-Kare testi uygulanmıştır.

6. BULGULAR

Bu bölümde, katılımcıların tanıtıcı özellikleri ve kadın akademisyenlerin iş hayatı ve iş hayatı dışındaki faaliyetlerinin dağılımları incelenmiştir.

6.1. Demografik Bulgular

Aşağıda katılımcıların demografik özellikleri gösterilmektedir.

Tablo 6.1. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Özellikler	n	%
Medeni Durum		
Evli	62	52,1
Bekâr	35	29,4
Boşanmış	22	18,5
Yaş		
20 ve 30 Yaş Arası	31	26,1
31 ve 40 Yaş Arası	62	52,1
41 ve 50 Yaş Arası	25	21,0
51 Yaş ve Üstü	1	0,8
Eğitim Düzeyi		
Yüksek Lisans	36	30,3
Doktora	83	69,7
Çocuk Sayısı		
Çocuk yok	51	42,9
1 Çocuk	41	34,5
2 Çocuk	21	17,6
3 Çocuk ve Üzeri	6	5,0
Unvan		
Araştırma Görevlisi	33	27,7
Öğretim Görevlisi	36	30,3
Dr. Öğretim Üyesi	31	26,1
Doçent	15	12,6
Profesör	4	3,4
Görev Yeri		
Meslek Yüksek Okulu	27	22,7
Yüksek Okul- Fakülte	92	77,3

Araştırmaya katılanlar medeni durumları açısından incelendiğinde 35 kişinin (%29,4) bekâr, 62 kişinin (%52,1) evli ve 22 kişinin (% 18,5) boşanmış olduğu gözlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %42,9'unun çocuğunun olmadığı, %34,5'unun 1 çocuk, %17,6'sının 2 çocuk ve %5'inin ise 3 ve üzeri çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların %26,1'inin (31 kişi) 30 yaş ve altında olduğu, %52,1'inin (62 kişi) 30 ve 40 yaş arasında olduğu, %21'inin 41 ve 50 yaş arasında olduğu ve %0,8'inin ise 51 yaş ve üstü olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, %30,3'ünün (36 kişi) yüksek lisans ve %69,7'sinin ise doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Akademik unvanları incelendiğinde, %27,7'sinin araştırma görevlisi, %30,3'ünün öğretim görevlisi, %30,1'inin doktor öğretim üyesi, %12,6'sının doçent ve %3,4'ünün de profesör olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %22,7'si meslek yüksek okulunda, %77,3'ünün ise fakülte veya yüksek okulda görev yaptığı belirlenmiştir.

6.2. Hipotez Testleri

Aşağıda araştırmanın bu aşamasında, katılımcıların medeni durumları ile akademik unvanları ile kadın akademisyenlerin iş hayatı ve iş hayatı dışındaki faaliyetleri hakkındaki görüşleri arasındaki ilişkilerin anlamlılığı incelenecektir.

Öncelikle kadın akademisyenlerin unvanları ile çalışma hayatı ve çalışma hayatı dışındaki faaliyetleri hakkındaki görüşleri arasındaki ilişkiler incelenecektir.

6.2.1. Kadın akademisyenlerin unvanları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir

Katılımcı kadın akademisyenlerin unvanları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler tablo 6.2'de verilmiştir.

Tablo 6.2. Kadın akademisyenlerin unvanları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Mutfak İşlerini Kimin Yaptığı				Total
			Kendim Yaparım	Eşim ile beraber yaparız	Aileden birilerinden yardım alırsız	Ücretli karşılığı yabancı birinden yardım alırsız	
Unvan	Arş.Gör	N	24	6	1	2	33
		% Unvan	72,7%	18,2%	3,0%	6,1%	100,0%
		% Mutfak İşleri	30,8%	31,6%	50,0%	10,0%	27,7%
		% Toplam	20,2%	5,0%	0,8%	1,7%	27,7%
	Öğretim Görevlisi	N	27	4	0	5	36
		% Unvan	75,0%	11,1%	0,0%	13,9%	100,0%
		% Mutfak İşleri	34,6%	21,1%	0,0%	25,0%	30,3%
		% Toplam	22,7%	3,4%	0,0%	4,2%	30,3%
	Dr. Öğretim Üyesi	N	17	5	1	8	31
		% Unvan	54,8%	16,1%	3,2%	25,8%	100,0%
		% Mutfak İşleri	21,8%	26,3%	50,0%	40,0%	26,1%
		% Toplam	14,3%	4,2%	0,8%	6,7%	26,1%
	Doçent	N	9	2	0	4	15
		% Unvan	60,0%	13,3%	0,0%	26,7%	100,0%
		% Mutfak İşleri	11,5%	10,5%	0,0%	20,0%	12,6%
		% Toplam	7,6%	1,7%	0,0%	3,4%	12,6%
	Profesör	N	1	2	0	1	4
		% Unvan	25,0%	50,0%	0,0%	25,0%	100,0%
		% Mutfak İşleri	1,3%	10,5%	0,0%	5,0%	3,4%
		% Toplam	0,8%	1,7%	0,0%	0,8%	3,4%
Toplam		N	78	19	2	20	119
		% Unvan	65,5%	16,0%	1,7%	16,8%	100,0%
		% Mutfak İşleri	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	65,5%	16,0%	1,7%	16,8%	100,0%
Pearson Chi-Square		12.660					
p		.394>0.05					

Kadınların akademik unvanları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p:0.394>0,05).

6.2.2. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki farklar

Katılımcıların unvanları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkileri tablo 6.3’de verilmiştir.

Tablo 6.3. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde

			Haftalık Mutfak İşlerine Ayrılan Süre				Total
			0-5 Saat	6-10 Saat	11-15 Saat	16 Saat ve Üzeri	
Unvan	Arş.Gör	N	8	4	11	10	33
		% Unvan	24,2%	12,1%	33,3%	30,3%	100,0%
		% Mutfak İşleri Süre	53,3%	17,4%	28,9%	23,3%	27,7%
		% Toplam	6,7%	3,4%	9,2%	8,4%	27,7%
	Öğretim Görevlisi	N	0	5	13	18	36
		% Unvan	0,0%	13,9%	36,1%	50,0%	100,0%
		% Mutfak İşleri Süre	0,0%	21,7%	34,2%	41,9%	30,3%
		% Toplam	0,0%	4,2%	10,9%	15,1%	30,3%
	Dr. Öğretim Üyesi	N	4	9	10	8	31
		% Unvan	12,9%	29,0%	32,3%	25,8%	100,0%
		% Mutfak İşleri Süre	26,7%	39,1%	26,3%	18,6%	26,1%
		% Toplam	3,4%	7,6%	8,4%	6,7%	26,1%
	Doçent	N	3	3	3	6	15
		% Unvan	20,0%	20,0%	20,0%	40,0%	100,0%
		% Mutfak İşleri Süre	20,0%	13,0%	7,9%	14,0%	12,6%
		% Toplam	2,5%	2,5%	2,5%	5,0%	12,6%
	Profesör	N	0	2	1	1	4
		% Unvan	0,0%	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
		% Mutfak İşleri Süre	0,0%	8,7%	2,6%	2,3%	3,4%
		% Toplam	0,0%	1,7%	0,8%	0,8%	3,4%
Toplam		N	15	23	38	43	119
		% Unvan	12,6%	19,3%	31,9%	36,1%	100,0%
		% Mutfak İşleri Süre	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	12,6%	19,3%	31,9%	36,1%	100,0%
Pearson Chi-Square		18.427					
p		.103>0.05					

Kadınların akademik unvanları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p:0.103>0,05$).

6.2.3. Kadın akademisyenlerin unvanları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler

Katılımcı kadın akademisyenlerin unvanları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler tablo 6.4’de verilmiştir

Tablo 6.4. Kadın akademisyenlerin unvanları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Temizlik İşlerini Kimin Yaptığı				Total
			Kendim Yaparım	Eşim ile yaparız	Aileden birilerinden yardım alırsız	Ücreti karşılığı yabancı birinden yardım alırsız	
Unvan	Arş. Gör	N	21	6	1	5	33
		% Unvan	63,6%	18,2%	3,0%	15,2%	100,0%
		% Temizlik İşleri	35,0%	40,0%	50,0%	11,9%	27,7%
		% Toplam	17,6%	5,0%	0,8%	4,2%	27,7%
	Öğretim Görevlisi	N	20	1	0	15	36
		% Unvan	55,6%	2,8%	0,0%	41,7%	100,0%
		% Temizlik İşleri	33,3%	6,7%	0,0%	35,7%	30,3%
		% Toplam	16,8%	0,8%	0,0%	12,6%	30,3%
	Dr. Öğretim Üyesi	N	14	6	1	10	31
		% Unvan	45,2%	19,4%	3,2%	32,3%	100,0%
		% Temizlik İşleri	23,3%	40,0%	50,0%	23,8%	26,1%
		% Toplam	11,8%	5,0%	0,8%	8,4%	26,1%
	Doçent	N	5	0	0	10	15
		% Unvan	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%	100,0%
		% Temizlik İşleri	8,3%	0,0%	0,0%	23,8%	12,6%
		% Toplam	4,2%	0,0%	0,0%	8,4%	12,6%
	Profesör	N	0	2	0	2	4
		% Unvan	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% Temizlik İşleri	0,0%	13,3%	0,0%	4,8%	3,4%
		% Toplam	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%	3,4%
Toplam		N	60	15	2	42	119
		% Unvan	50,4%	12,6%	1,7%	35,3%	100,0%
		% Temizlik İşleri	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	50,4%	12,6%	1,7%	35,3%	100,0%
Pearson Chi-Square		25.847					
p		.011<0.05					

Kadınların akademik unvanları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur($p:0.011<0,05$). Buna göre araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olan akademisyenlerin büyük çoğunluğu temizlik işlerini kendilerinin yaptığını ifade etmişlerdir. Doçent ve profesör unvanına sahip akademisyenler ise temizlik işlerini genelde ücret karşılığı yabancı birinden hizmet aldıklarını belirtmişlerdir.

6.2.4. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler

Katılımcı kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler tablo 6.5’de gösterilmiştir.

Tablo 6.5. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Haftalık Temizlik İşlerine Ayrılan Süre				Total
			0-2 Saat	3-5 Saat	6-8 Saat	9 Saat ve Üzeri	
Unvan	Arş.Gör	N	4	5	8	16	33
		% Unvan	12,1%	15,2%	24,2%	48,5%	100,0%
		% Temizlik İşleri Süre	40,0%	19,2%	32,0%	27,6%	27,7%
		% Toplam	3,4%	4,2%	6,7%	13,4%	27,7%
	Öğretim Görevlisi	N	3	2	8	23	36
		% Unvan	8,3%	5,6%	22,2%	63,9%	100,0%
		% Temizlik İşleri Süre	30,0%	7,7%	32,0%	39,7%	30,3%
		% Toplam	2,5%	1,7%	6,7%	19,3%	30,3%
	Dr. Öğretim Üyesi	N	2	11	7	11	31
		% Unvan	6,5%	35,5%	22,6%	35,5%	100,0%
		% Temizlik İşleri Süre	20,0%	42,3%	28,0%	19,0%	26,1%
		% Toplam	1,7%	9,2%	5,9%	9,2%	26,1%
	Doçent	N	1	5	2	7	15
		% Unvan	6,7%	33,3%	13,3%	46,7%	100,0%
		% Temizlik İşleri Süre	10,0%	19,2%	8,0%	12,1%	12,6%
		% Toplam	0,8%	4,2%	1,7%	5,9%	12,6%
	Profesör	N	0	3	0	1	4
		% Unvan	0,0%	75,0%	0,0%	25,0%	100,0%
		% Temizlik İşleri Süre	0,0%	11,5%	0,0%	1,7%	3,4%
		% Toplam	0,0%	2,5%	0,0%	0,8%	3,4%
Toplam		N	10	26	25	58	119
		% Unvan	8,4%	21,8%	21,0%	48,7%	100,0%
		% Temizlik İşleri Süre	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	8,4%	21,8%	21,0%	48,7%	100,0%
Pearson Chi-Square		19.616					
p		.075>0.05					

Kadınların akademik unvanları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p:0.075>0,05).

6.2.5. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler

Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler tablo 6.6'da gösterilmiştir.

Tablo 6.6. Kadın akademisyenlerin unvanları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Haftalık Alışveriş İşlerine Ayrılan Süre				Total
			0-2 Saat	3-5 Saat	6-8 Saat	9 Saat ve Üzeri	
Unvan	Arş.Gör	N	11	18	3	1	33
		% Unvan	33,3%	54,5%	9,1%	3,0%	100,0%
		% Alışveriş İşleri Süre	29,7%	30,5%	21,4%	11,1%	27,7%
		% Toplam	9,2%	15,1%	2,5%	0,8%	27,7%
	Öğretim Görevlisi	N	15	12	4	5	36
		% Unvan	41,7%	33,3%	11,1%	13,9%	100,0%
		% Alışveriş İşleri Süre	40,5%	20,3%	28,6%	55,6%	30,3%
		% Toplam	12,6%	10,1%	3,4%	4,2%	30,3%
	Dr. Öğretim Üyesi	N	6	16	6	3	31
		% Unvan	19,4%	51,6%	19,4%	9,7%	100,0%
		% Alışveriş İşleri Süre	16,2%	27,1%	42,9%	33,3%	26,1%
		% Toplam	5,0%	13,4%	5,0%	2,5%	26,1%
	Doçent	N	4	10	1	0	15
		% Unvan	26,7%	66,7%	6,7%	0,0%	100,0%
		% Alışveriş İşleri Süre	10,8%	16,9%	7,1%	0,0%	12,6%
		% Toplam	3,4%	8,4%	0,8%	0,0%	12,6%
	Profesör	N	1	3	0	0	4
		% Unvan	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% Alışveriş İşleri Süre	2,7%	5,1%	0,0%	0,0%	3,4%
		% Toplam	0,8%	2,5%	0,0%	0,0%	3,4%
Toplam		N	37	59	14	9	119
		% Unvan	31,1%	49,6%	11,8%	7,6%	100,0%
		% Alışveriş İşleri Süre	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	31,1%	49,6%	11,8%	7,6%	100,0%
Pearson Chi-Square		13.330					
p		.346>0.05					

Kadınların akademik unvanları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p:0.346>0,05).

6.2.6. Kadın akademisyenlerin unvanları ile çocuklarının bakım işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler

Katılımcı kadın akademisyenlerin unvanları ile çocuklarının bakım işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler tablo 6.7’de gösterilmiştir.

Tablo 6.7. Kadın akademisyenlerin unvanları ile çocuklarının bakım işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Çocuklarının Bakım İşlerini Kimin Yaptığı					Total
			Kendim Yaparım	Eşim ile beraber yaparız	Aileden birilerinden yardım alınız	Ücreti karşılığı yabancı birinden yardım alınız	Çocuğum Yok	
Unvan	Arş.Gör	N	5	3	0	5	20	33
		% Unvan	15,2%	9,1%	0,0%	15,2%	60,6%	100,0%
		% Çocuk Bakımı	27,8%	23,1%	0,0%	11,6%	45,5%	27,7%
		% Toplam	4,2%	2,5%	0,0%	4,2%	16,8%	27,7%
	Öğretim Görevlisi	N	7	1	0	20	8	36
		% Unvan	19,4%	2,8%	0,0%	55,6%	22,2%	100,0%
		% Çocuk Bakımı	38,9%	7,7%	0,0%	46,5%	18,2%	30,3%
		% Toplam	5,9%	0,8%	0,0%	16,8%	6,7%	30,3%
	Dr. Öğretim Üyesi	N	5	6	1	9	10	31
		% Unvan	16,1%	19,4%	3,2%	29,0%	32,3%	100,0%
		% Çocuk Bakımı	27,8%	46,2%	100,0%	20,9%	22,7%	26,1%
		% Toplam	4,2%	5,0%	0,8%	7,6%	8,4%	26,1%
	Doçent	N	1	0	0	9	5	15
		% Unvan	6,7%	0,0%	0,0%	60,0%	33,3%	100,0%
		% Çocuk Bakımı	5,6%	0,0%	0,0%	20,9%	11,4%	12,6%
		% Toplam	0,8%	0,0%	0,0%	7,6%	4,2%	12,6%
	Profesör	N	0	3	0	0	1	4
		% Unvan	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	25,0%	100,0%
		% Çocuk Bakımı	0,0%	23,1%	0,0%	0,0%	2,3%	3,4%
		% Toplam	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,8%	3,4%
Toplam	N		18	13	1	43	44	119
	% Unvan		15,1%	10,9%	0,8%	36,1%	37,0%	100,0%
	% Çocuk Bakımı		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		15,1%	10,9%	0,8%	36,1%	37,0%	100,0%
Pearson Chi-Square p		45.115 .000<0.05						

Kadınların akademik unvanları ile çocuklarının bakım işlerini kimin yaptığı görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p:0.000<0,05$). Buna göre öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçent olan akademisyenlerin büyük çoğunluğu çocuklarının bakım işlerini ücret karşılığı yabancı birine yaptırdıklarını belirtmişlerdir.

6.2.7. Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile kararlarını kimin aldığı görüşleri arasındaki ilişkiler

Katılımcı Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile kararlarını kimin aldığı görüşleri arasındaki ilişkiler tablo 6.8’de gösterilmiştir.



Tablo 6.8. Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile kararlarını kimin aldığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Aile Kararlarını Kimin Aldığı			
			Kendim Yaparım	Eşim ile yaparız	Aileden birilerinden yardım alırız	Toplam
Unvan	Arş.Gör	N	14	14	5	33
		% Unvan	42,4%	42,4%	15,2%	100,0%
		% Aile Kararları	31,8%	29,2%	18,5%	27,7%
		% Toplam	11,8%	11,8%	4,2%	27,7%
	Öğretim Görevlisi	N	11	12	13	36
		% Unvan	30,6%	33,3%	36,1%	100,0%
		% Aile Kararları	25,0%	25,0%	48,1%	30,3%
		% Toplam	9,2%	10,1%	10,9%	30,3%
	Dr. Öğretim Üyesi	N	12	14	5	31
		% Unvan	38,7%	45,2%	16,1%	100,0%
		% Aile Kararları	27,3%	29,2%	18,5%	26,1%
		% Toplam	10,1%	11,8%	4,2%	26,1%
	Doçent	N	7	6	2	15
		% Unvan	46,7%	40,0%	13,3%	100,0%
		% Aile Kararları	15,9%	12,5%	7,4%	12,6%
		% Toplam	5,9%	5,0%	1,7%	12,6%
	Profesör	N	0	2	2	4
		% Unvan	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% Aile Kararları	0,0%	4,2%	7,4%	3,4%
		% Toplam	0,0%	1,7%	1,7%	3,4%
Toplam		N	44	48	27	119
		% Unvan	37,0%	40,3%	22,7%	100,0%
		% Aile Kararları	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	37,0%	40,3%	22,7%	100,0%
Pearson Chi-Square		9.463				
p		.305>0.05				

Kadınların akademik unvanları ile aile kararlarını kimin aldığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p:0.305>0,05).

6.2.8. Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir

Katılımcı Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler tablo 6.9’da gösterilmiştir.

Tablo 6.9. Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Aile Bütçesi İdaresini Kimin Yaptığı				Total
			Kendim	Eşim	Eşim ile Beraber	Aileden birilerinden yardım alıriz	
Unvan	Arş. Gör	N	14	1	13	5	33
		% Unvan	42,4%	3,0%	39,4%	15,2%	100,0%
		% Aile Bütçesi	27,5%	100,0%	28,3%	23,8%	27,7%
		% Toplam	11,8%	0,8%	10,9%	4,2%	27,7%
	Öğretim Görevlisi	N	13	0	12	11	36
		% Unvan	36,1%	0,0%	33,3%	30,6%	100,0%
		% Aile Bütçesi	25,5%	0,0%	26,1%	52,4%	30,3%
		% Toplam	10,9%	0,0%	10,1%	9,2%	30,3%
	Dr. Öğretim Üyesi	N	15	0	13	3	31
		% Unvan	48,4%	0,0%	41,9%	9,7%	100,0%
		% Aile Bütçesi	29,4%	0,0%	28,3%	14,3%	26,1%
		% Toplam	12,6%	0,0%	10,9%	2,5%	26,1%
	Doçent	N	8	0	5	2	15
		% Unvan	53,3%	0,0%	33,3%	13,3%	100,0%
		% Aile Bütçesi	15,7%	0,0%	10,9%	9,5%	12,6%
		% Toplam	6,7%	0,0%	4,2%	1,7%	12,6%
	Profesör	N	1	0	3	0	4
		% Unvan	25,0%	0,0%	75,0%	0,0%	100,0%
		% Aile Bütçesi	2,0%	0,0%	6,5%	0,0%	3,4%
		% Toplam	0,8%	0,0%	2,5%	0,0%	3,4%
Toplam		N	51	1	46	21	119
		% Unvan	42,9%	0,8%	38,7%	17,6%	100,0%
		% Aile Bütçesi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	42,9%	0,8%	38,7%	17,6%	100,0%
Pearson Chi-Square p		11.220 .510>0.05					

Kadınların akademik unvanları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p:0.510>0,05).

6.2.9. Kadın akademisyenlerin unvanları ile evde akademik çalışmalara zaman ayırabilmeleri arasındaki ilişkiler

Katılımcıların unvanları ile evde akademik çalışmalara zaman ayırabilmeleri arasındaki ilişkiler tablo 6.10'da gösterilmiştir.

Tablo 6.10. Kadın akademisyenlerin unvanları ile evde akademik çalışmalara zaman ayırabilmeleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Akademik Çalışma		
			Evet	Hayır	
Unvan	Arş.Gör	N	13	20	33
		% Unvan	39,4%	60,6%	100,0%
		% Akademik Çalışma	35,1%	24,4%	27,7%
		% Toplam	10,9%	16,8%	27,7%
	Öğretim Görevlisi	N	4	32	36
		% Unvan	11,1%	88,9%	100,0%
		% Akademik Çalışma	10,8%	39,0%	30,3%
		% Toplam	3,4%	26,9%	30,3%
	Dr. Öğretim Üyesi	N	10	21	31
		% Unvan	32,3%	67,7%	100,0%
		% Akademik Çalışma	27,0%	25,6%	26,1%
		% Toplam	8,4%	17,6%	26,1%
	Doçent	N	6	9	15
		% Unvan	40,0%	60,0%	100,0%
		% Akademik Çalışma	16,2%	11,0%	12,6%
		% Toplam	5,0%	7,6%	12,6%
	Profesör	N	4	0	4
		% Unvan	100,0%	0,0%	100,0%
		% Akademik Çalışma	10,8%	0,0%	3,4%
		% Toplam	3,4%	0,0%	3,4%
Toplam		N	37	82	119
		% Unvan	31,1%	68,9%	100,0%
		% Akademik Çalışma	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	31,1%	68,9%	100,0%
Pearson Chi-Square					17.210
P					.002<0.05

Kadınların akademik unvanları ile evde akademik çalışmalara vakit ayırabilmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p:0.002<0,05$). Buna göre sadece profesör unvanına sahip akademisyenler evde akademik çalışma için vakit ayırdıklarını ifade ederken, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçent unvanına sahip akademisyenler evde akademik çalışma için vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir.

6.2.10. Kadın akademisyenlerin unvanları ile akademik çalışma hayatında kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasındaki ilişkiler

Katılımcı Kadın akademisyenlerin unvanları ile akademik çalışma hayatında kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasındaki ilişkiler tablo 6.11’de gösterilmiştir.

Tablo 6.11. Kadın akademisyenlerin unvanları ile akademik çalışma hayatında kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Akademik Çalışma Hayatı İçinde Kadın Olmanın Dezavantajı		
			Evet	Hayır	
Unvan	Arş.Gör	N	29	4	33
		% Unvan	87,9%	12,1%	100,0%
		% Akademik Çalışma Hayatı	27,6%	28,6%	27,7%
		% Toplam	24,4%	3,4%	27,7%
	Öğretim Görevlisi	N	36	0	36
		% Unvan	100,0%	0,0%	100,0%
		% Akademik Çalışma Hayatı	34,3%	0,0%	30,3%
		% Toplam	30,3%	0,0%	30,3%
	Dr. Öğretim Üyesi	N	26	5	31
		% Unvan	83,9%	16,1%	100,0%
		% Akademik Çalışma Hayatı	24,8%	35,7%	26,1%
		% Toplam	21,8%	4,2%	26,1%
	Doçent	N	12	3	15
		% Unvan	80,0%	20,0%	100,0%
		% Akademik Çalışma Hayatı	11,4%	21,4%	12,6%
		% Toplam	10,1%	2,5%	12,6%
	Profesör	N	2	2	4
		% Unvan	50,0%	50,0%	100,0%
		% Akademik Çalışma Hayatı	1,9%	14,3%	3,4%
		% Toplam	1,7%	1,7%	3,4%
Toplam		N	105	14	119
		% Unvan	88,2%	11,8%	100,0%
		% Akademik Çalışma Hayatı	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	88,2%	11,8%	100,0%
Pearson Chi-Square					
P					

Kadınların akademik unvanları ile akademik çalışma hayatı içinde kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p:0.017<0,05$). Buna göre katılımcıların unvanları arttıkça, akademik çalışma hayatını kadınlar için dezavantajlı görme düzeyleri azalmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim görevlilerinin tamamı akademik çalışma hayatı içinde kadınların dezavantajlı olduğunu düşünmektedir.

Aşağıda kadın akademisyenlerin medeni durumları ile çalışma hayatı ve çalışma hayatı dışındaki faaliyetleri hakkındaki görüşleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

6.2.11. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir

Katılımcı kadın akademisyenlerin medeni durumları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler tablo 6.12’de gösterilmiştir.

Tablo 6.12. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Mutfak İşlerini Kimin Yaptığı				Total
			Kendim Yaparım	Eşim ile yaparız	Aileden birilerinden yardım alırız	Ücreti karşılığı yabancı birinden yardım alırız	
Medeni Durum	Evli	N	30	19	1	12	62
		% Medeni Durum	48,4%	30,6%	1,6%	19,4%	100,0%
		% Mutfak İşleri	38,5%	100,0%	50,0%	60,0%	52,1%
		% Toplam	25,2%	16,0%	0,8%	10,1%	52,1%
	Bekar	N	33	0	0	2	35
		% Medeni Durum	94,3%	0,0%	0,0%	5,7%	100,0%
		% Mutfak İşleri	42,3%	0,0%	0,0%	10,0%	29,4%
		% Toplam	27,7%	0,0%	0,0%	1,7%	29,4%
	Boşanmış	N	15	0	1	6	22
		% Medeni Durum	68,2%	0,0%	4,5%	27,3%	100,0%
		% Mutfak İşleri	19,2%	0,0%	50,0%	30,0%	18,5%
		% Toplam	12,6%	0,0%	0,8%	5,0%	18,5%
Toplam		N	78	19	2	20	119
		% Medeni Durum	65,5%	16,0%	1,7%	16,8%	100,0%
		% Mutfak İşleri	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	65,5%	16,0%	1,7%	16,8%	100,0%
Pearson Chi-Square		30.586					
p		.000<0.05					

Kadınların medeni durumları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p:0.000<0,05$). Buna göre evli

akademisyenler diğerlerine göre daha fazla ücret karşılığı yabancı birinden yardım almaktadır.

6.2.12. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler

Katılımcı Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler tablo 6.13’de gösterilmiştir.

Tablo 6.13. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Haftalık Mutfak İşlerine Ayrılan Süre				Total
			0-5 Saat	6-10 Saat	11-15 Saat	16 Saat ve Üzeri	
Medeni Durum	Evli	N	8	4	11	10	33
		% Medeni Durum	24,2%	12,1%	33,3%	30,3%	100,0%
		% Mutfak İşleri Süre	53,3%	17,4%	28,9%	23,3%	27,7%
		% Toplam	6,7%	3,4%	9,2%	8,4%	27,7%
	Bekar	N	0	5	13	18	36
		% Medeni Durum	0,0%	13,9%	36,1%	50,0%	100,0%
		% Mutfak İşleri Süre	0,0%	21,7%	34,2%	41,9%	30,3%
		% Toplam	0,0%	4,2%	10,9%	15,1%	30,3%
	Boşanmış	N	4	9	10	8	31
		% Medeni Durum	12,9%	29,0%	32,3%	25,8%	100,0%
		% Mutfak İşleri Süre	26,7%	39,1%	26,3%	18,6%	26,1%
		% Toplam	3,4%	7,6%	8,4%	6,7%	26,1%
Toplam		N	15	23	38	43	119
		% Medeni Durum	12,6%	19,3%	31,9%	36,1%	100,0%
		% Mutfak İşleri Süre	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	12,6%	19,3%	31,9%	36,1%	100,0%
Pearson Chi-Square p		10.210 .116>0.05					

Kadınların medeni durumları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p:0.116>0,05)

6.2.13. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler

Katılımcı Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler tablo 6.14'te gösterilmiştir.

Tablo 6.14. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Temizlik İşlerini Kimin Yaptığı				Total
			Kendim Yaparım	Eşim ile yaparız	Aileden birilerinden yardım alırız	Ücreti karşılığı yabancı birinden yardım alırız	
Medeni Durum	Evli	N	21	14	1	26	62
		% Medeni Durum	33,9%	22,6%	1,6%	41,9%	100,0%
		% Temizlik İşleri	35,0%	93,3%	50,0%	61,9%	52,1%
		% Toplam	17,6%	11,8%	0,8%	21,8%	52,1%
	Bekar	N	29	1	0	5	35
		% Medeni Durum	82,9%	2,9%	0,0%	14,3%	100,0%
		% Temizlik İşleri	48,3%	6,7%	0,0%	11,9%	29,4%
		% Toplam	24,4%	0,8%	0,0%	4,2%	29,4%
	Boşanmış	N	10	0	1	11	22
		% Medeni Durum	45,5%	0,0%	4,5%	50,0%	100,0%
		% Temizlik İşleri	16,7%	0,0%	50,0%	26,2%	18,5%
		% Toplam	8,4%	0,0%	0,8%	9,2%	18,5%
Toplam		N	60	15	2	42	119
		% Medeni Durum	50,4%	12,6%	1,7%	35,3%	100,0%
		% Temizlik İşleri	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	50,4%	12,6%	1,7%	35,3%	100,0%
Pearson Chi-Square p		29.249 .000<0.05					

Kadınların medeni durumları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur($p:0.000<0,05$). Buna göre evli ve boşanmış olan akademisyenler temizlik işlerinde ücret karşılığı yabancı birinden yardım alırken, bekar akademisyenler kendileri yapmaktadır.

6.2.14. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler

Katılımcı Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler 6.15’de gösterilmiştir.

Tablo 6.15. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Haftalık Temizlik İşlerine Ayrılan Süre				Total
			0-2 Saat	3-5 Saat	6-8 Saat	9 Saat ve Üzeri	
Medeni Durum	Evli	N	5	18	14	25	62
		% Medeni Durum	8,1%	29,0%	22,6%	40,3%	100,0%
		% Temizlik İşleri Süre	50,0%	69,2%	56,0%	43,1%	52,1%
		% Toplam	4,2%	15,1%	11,8%	21,0%	52,1%
	Bekar	N	4	6	7	18	35
		% Medeni Durum	11,4%	17,1%	20,0%	51,4%	100,0%
		% Temizlik İşleri Süre	40,0%	23,1%	28,0%	31,0%	29,4%
		% Toplam	3,4%	5,0%	5,9%	15,1%	29,4%
	Boşanmış	N	1	2	4	15	22
		% Medeni Durum	4,5%	9,1%	18,2%	68,2%	100,0%
		% Temizlik İşleri Süre	10,0%	7,7%	16,0%	25,9%	18,5%
		% Toplam	0,8%	1,7%	3,4%	12,6%	18,5%
Toplam		N	10	26	25	58	119
		% Medeni Durum	8,4%	21,8%	21,0%	48,7%	100,0%
		% Temizlik İşleri Süre	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	8,4%	21,8%	21,0%	48,7%	100,0%
Pearson Chi-Square p		7.070 .314>0.05					

Kadınların medeni durumları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p:0.314>0,05).

6.2.15. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler

Katılımcı Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler tablo 6.16’da gösterilmiştir.

Tablo 6.16. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Haftalık Alışveriş İşlerine Ayrılan Süre				Total
			0-2 Saat	3-5 Saat	6-8 Saat	9 Saat ve Üzeri	
Medeni Drum	Evli	N	24	30	6	2	62
		% Medeni Durum	38,7%	48,4%	9,7%	3,2%	100,0%
		% Alışveriş İşleri Süre	64,9%	50,8%	42,9%	22,2%	52,1%
		% Toplam	20,2%	25,2%	5,0%	1,7%	52,1%
	Bekar	N	9	17	5	4	35
		% Medeni Durum	25,7%	48,6%	14,3%	11,4%	100,0%
		% Alışveriş İşleri Süre	24,3%	28,8%	35,7%	44,4%	29,4%
		% Toplam	7,6%	14,3%	4,2%	3,4%	29,4%
	Boşanmış	N	4	12	3	3	22
		% Medeni Durum	18,2%	54,5%	13,6%	13,6%	100,0%
		% Alışveriş İşleri Süre	10,8%	20,3%	21,4%	33,3%	18,5%
		% Toplam	3,4%	10,1%	2,5%	2,5%	18,5%
Toplam		N	37	59	14	9	119
		% Medeni Durum	31,1%	49,6%	11,8%	7,6%	100,0%
		% Alışveriş İşleri Süre	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	31,1%	49,6%	11,8%	7,6%	100,0%
Pearson Chi-Square		6.587					
p		.361>0.05					

Kadınların medeni durumları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p:0.361>0,05).

6.2.16. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile aile kararlarını kimin aldığı görüşleri arasındaki ilişkiler

Katılımcı Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile aile kararlarını kimin aldığı görüşleri arasındaki ilişkiler tablo 6.17’de gösterilmiştir.

Tablo 6.17. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile aile kararlarını kimin aldığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Aile Kararlarını Kimin Aldığı			
			Kendim Yaparım	Eşim ile yaparız	Aileden birilerinden yardım alırız	Toplam
Medeni Durum	Evli	N	7	48	7	62
		% Medeni Durum	11,3%	77,4%	11,3%	100,0%
		% Aile Kararları	15,9%	100,0%	25,9%	52,1%
		% Toplam	5,9%	40,3%	5,9%	52,1%
	Bekar	N	25	0	10	35
		% Medeni Durum	71,4%	0,0%	28,6%	100,0%
		% Aile Kararları	56,8%	0,0%	37,0%	29,4%
		% Toplam	21,0%	0,0%	8,4%	29,4%
	Boşanmış	N	12	0	10	22
		% Medeni Durum	54,5%	0,0%	45,5%	100,0%
		% Aile Kararları	27,3%	0,0%	37,0%	18,5%
		% Toplam	10,1%	0,0%	8,4%	18,5%
Toplam		N	44	48	27	119
		% Medeni Durum	37,0%	40,3%	22,7%	100,0%
		% Aile Kararları	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	37,0%	40,3%	22,7%	100,0%
Pearson Chi-Square		77.374				
p		.000<0.05				

Kadınların medeni durumları ile aile kararlarını kimin aldığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p:0.000<0,05$). Buna göre evli akademisyenlerin büyük çoğunluğu kararları eşleri ile beraber aldıklarını ifade ederken, bekar ve boşanmış olanlar kararları ya tek başlarına ya da aile büyükleri ile aldıklarını belirtmişlerdir.

6.2.17. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler

Katılımcı Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler tablo 6.18’de gösterilmiştir.

Tablo 6.18. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Aile Bütçesi İdaresini Kimin Yaptığı				Total
			Kendim	Eşim	Eşim ile Beraber	Aileden birilerinden yardım alırız	
Medeni Durum	Evli	N	9	1	46	6	62
		% Medeni Durum	14,5%	1,6%	74,2%	9,7%	100,0%
		% Aile Bütçesi	17,6%	100,0%	100,0%	28,6%	52,1%
		% Toplam	7,6%	0,8%	38,7%	5,0%	52,1%
	Bekar	N	26	0	0	9	35
		% Medeni Durum	74,3%	0,0%	0,0%	25,7%	100,0%
		% Aile Bütçesi	51,0%	0,0%	0,0%	42,9%	29,4%
		% Toplam	21,8%	0,0%	0,0%	7,6%	29,4%
	Boşanmış	N	16	0	0	6	22
		% Medeni Durum	72,7%	0,0%	0,0%	27,3%	100,0%
		% Aile Bütçesi	31,4%	0,0%	0,0%	28,6%	18,5%
		% Toplam	13,4%	0,0%	0,0%	5,0%	18,5%
Toplam		N	51	1	46	21	119
		% Medeni Durum	42,9%	0,8%	38,7%	17,6%	100,0%
		% Aile Bütçesi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	42,9%	0,8%	38,7%	17,6%	100,0%
Pearson Chi-Square		72.154					
p		.000<0.05					

Kadınların medeni durumları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. ($p:0.000<0,05$). Buna göre evli akademisyenlerin büyük çoğunluğu bütçe idaresini eşleri ile beraber yaptıklarını ifade ederken, bekar ve boşanmış olanlar kararları ya tek başlarına ya da aile büyükleri ile aldıklarını belirtmişlerdir

6.2.18. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile evde akademik çalışmalara zaman ayırabilmeleri arasındaki ilişkiler

Katılımcı Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile evde akademik çalışmalara zaman ayırabilmeleri arasındaki ilişkiler tablo 6.19’da gösterilmiştir.

Tablo 6.19. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile evde akademik çalışmalara zaman ayırabilmeleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Akademik Çalışma		Toplam
			Evet	Hayır	
Medeni Durum	Evli	N	18	44	62
		% Medeni Durum	29,0%	71,0%	100,0%
		% Akademik Çalışma	48,6%	53,7%	52,1%
		% Toplam	15,1%	37,0%	52,1%
	Bekar	N	16	19	35
		% Medeni Durum	45,7%	54,3%	100,0%
		% Akademik Çalışma	43,2%	23,2%	29,4%
		% Toplam	13,4%	16,0%	29,4%
	Boşanmış	N	3	19	22
		% Medeni Durum	13,6%	86,4%	100,0%
		% Akademik Çalışma	8,1%	23,2%	18,5%
		% Toplam	2,5%	16,0%	18,5%
Toplam		N	37	82	119
		% Medeni Durum	31,1%	68,9%	100,0%
		% Akademik Çalışma	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	31,1%	68,9%	100,0%
Pearson Chi-Square		6.744			
P		.002<0.05			

Kadınların medeni durumları ile evde akademik çalışmalara vakit ayırabilmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p:0.002<0,05$). Buna göre evli ve boşanmış olan akademisyenler evde akademik çalışmalar için vakit ayıramadıklarını belirtirken, bekar akademisyenler evde akademik çalışma yapabildiklerini ifade etmişlerdir

6.2.19. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile akademik çalışma hayatında kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasındaki ilişkiler

Kadın Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile akademik çalışma hayatında kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasındaki ilişkiler tablo 6.20’de gösterilmiştir.

Tablo 6.20. Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile akademik çalışma hayatında kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

			Akademik Çalışma Hayatı İçinde Kadın Olmanın Dezavantajı		
			Evet	Hayır	Toplam
Medeni Durum	Evli	N	54	8	62
		% Medeni Durum	87,1%	12,9%	100,0%
		% Akademik Çalışma Hayatı	51,4%	57,1%	52,1%
		% Toplam	45,4%	6,7%	52,1%
	Bekar	N	30	5	35
		% Medeni Durum	85,7%	14,3%	100,0%
		% Akademik Çalışma Hayatı	28,6%	35,7%	29,4%
		% Toplam	25,2%	4,2%	29,4%
	Boşanmış	N	21	1	22
		% Medeni Durum	95,5%	4,5%	100,0%
		% Akademik Çalışma Hayatı	20,0%	7,1%	18,5%
		% Toplam	17,6%	0,8%	18,5%
Toplam	N	105	14	119	
	% Medeni Durum	88,2%	11,8%	100,0%	
	% Akademik Çalışma Hayatı	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	88,2%	11,8%	100,0%	
Pearson Chi-Square		1.396			
P		.498>0.05			

Kadınların medeni durumları ile akademik çalışma hayatı içinde kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p:0.498>0,05).

6.2.20. Hipotezlerin durumu

Hipotezlerin durumu tablo 6.21’de verilmiştir.

Tablo 6.21. Hipotezlerin Durumu

NO	HİPOTEZ TÜRÜ	HİPOTEZ	KABUL/RET
1	H ₁	Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile mutfak işlerini kimin yaptığına dair, istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Ret
2	H ₂	Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Ret
3	H ₃	Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile temizlik işlerini kimin yaptığına dair istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Kabul
4	H ₄	Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	red
5	H ₅	Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Ret
6	H ₆	Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile çocuklarının bakım işlerini kimin yaptığına dair istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Kabul
7	H ₇	Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile aile kararlarını kimin aldığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Ret
8	H ₈	Kadın akademisyenlerin unvanları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Ret
9	H ₉	Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile evde akademik çalışmalara vakit ayırabilmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Kabul
10	H ₁₀	Kadın akademisyenlerin akademik unvanları ile akademik çalışma hayatı içinde kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Kabul
12	H ₁₂	Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık mutfak işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Ret
13	H ₁₃	Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile temizlik işlerini kimin yaptığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Kabul

14	H ₁₄	Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık temizlik işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Ret
15	H ₁₅	Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile haftalık alışveriş işlerine ayırdıkları ortalama süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Ret
16	H ₁₆	Kadınların medeni durumları ile aile kararlarını kimin aldığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Kabul
17	H ₁₇	Kadınların medeni durumları ile aile bütçesi idaresini kimin yaptığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır	Kabul
18	H ₁₈	Kadınların medeni durumları ile evde akademik çalışmalara vakit ayırabilmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	Kabul
19	H ₁₉	Kadınların medeni durumları ile akademik çalışma hayatı içinde kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır	Ret

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu tez çalışması, kadının ev içindeki görünmez emeğini toplumun en eğitimli, donanımlı ve nispeten iyi gelirli olan kadın akademisyenler özelinde tartışmaya açmayı ve durumun bir resmini çizmeyi amaçlamıştır. Çalışma sonunda çıkan verilerle; kadınların ev içinde harcadıkları emeğin büyüklüğü ve çeşitliliği ücretsiz emek kavramı kapsamında tespit edilmiştir.

Kadının ev içindeki üretiminin aktif iş hayatında engel oluşturmaması için bu engellerin yok edilmesi gerekmektedir. Kadınların ev içinde yaptıkları işler özel alan içerisinde kalmaktadır. Ev dışında ücretli bir işte çalışsa da kadının ev içi üretimi toplumsal ataerkil yapıyla ilişkilendirilerek kadının mahremiyeti olarak görülmektedir. Ev içinde harcanan emeğin, görünmezliğini ortadan kaldırmak için özel alan ile kamu alanına ait sert hudutların yok edilerek, bu özel alanın erkek ve kadının müşterek emek harcadığı bir yer haline getirilmelidir. Aynı zamanda kadının ev dışındaki iş hayatına aktif katılımı ve görünürlüğünün etkin olması ile mümkün olacaktır. Araştırmadaki temel hedef kadının ev içindeki faaliyetlerinin sıklığı ve süresi kadını iş hayatında geriye çekiyor mu? Kapitalist sistem kadının ev içindeki emeğini ve kadını değersiz olarak görmekte ikincil konuma yerleştirmektedir. Bununla birlikte patriyarkal sistem kadının ev içi faaliyetlerini birincil görevi ev dışındaki iş hayatını ikincil olarak konumlandırmaktadır. Kadınların toplumsal yapı ve iktisadi çerçevede bu şekilde görülmesinin biyolojilerinden dolayı olduğu vurgulansa da esasında evrimsel olarak kurgulanmıştır.

Kadınların ev içinde yaptıkları işler tabiileştirilmiştir. Ev işlerinin yapılma şekli de ev içinde harcanan emeği görünmez hale getirmiştir. Ev içinde yapılan işler birbirine girift şekildedir. Başı sonu yoktur. Sürekliliği vardır. Ev işlerinde mesai kavramı yoktur. Dinlenme zamanı iş zamanı gibi ayrımlar yoktur. Hayat ile iç içe doğal bir akış içinde görülmektedir. Bundan dolayıdır ki bir güç ve emek harcandığı görünmemektedir.

Bu çalışmada, kadının ev içindeki görünmez emeğini toplumun en eğitimli, donanımlı ve nispeten iyi gelirli olan kadın akademisyenler özelinde tartışmaya açmayı ve durumun bir resmini çizmek amaçlanmıştır. Bu bağlamda Munzur Üniversitesinde çalışan toplam 198 kadın akademisyen arasından Kolayda Örneklemesi ile seçilen 119 kişiye anket uygulanmıştır. Uygulanan anketlerden analize uygun olan 119 anket üzerinden analizler yapılmıştır. Ev içinde cinsiyet esasına göre yapılan iş dağılımı ve kadınların ev içindeki emeğinin karşılıksızlığının yok edilmesi için yapılması gereken en elzem

ihtiyaçlar, ev emeğinin öneminin bilinmesi ve ölçülebilirliğinin sağlanmasıdır. Ev içi emeğın öneminin anlaşılması ve ölçülebilirliğinin sağlanması söz konusu emeğın görünürlüğünü sağlayacaktır. Bu nedenle ankette akademisyenlikte kadın olmanın dezavantaj yaratıp yaratmadığı evde akademik çalışmalara zaman ayırıp ayıramadığı, mutfak, temizlik, alışveriş işlerinin ve çocuk bakımının kim tarafından yapıldığı bu işlere ne kadar zaman ayırabildikleri belirlenmiştir. Bununla birlikte aile bütçesini kimin idare ettiği aile kararlarını kimin aldığı, kişisel gelirlerini nasıl kullandıkları, idari görevlerinin aile hayatını zorlaştırıp zorlaştırmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda, katılımcıların akademik unvanları ile temizlik işlerini kimin yaptığı görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olan akademisyenlerin büyük çoğunluğu temizlik işlerini kendilerinin yaptığını ifade etmişlerdir. Doçent ve profesör unvanına sahip akademisyenler ise temizlik işlerini genelde ücret karşılığı yabancı birine yaptırdıklarını belirtmişlerdir. Bu hususu iki şekilde yorumlamak mümkündür. Birincisi unvan yükseldikçe kadınların gelir düzeyi de arttığından ev içi temizlik hizmetini ücret karşılığı alabilmektedirler. İkincisi ise unvan yükselişi işyerindeki iş yükünü ve sorumlulukları daha fazla arttırmaktadır. Özellikle idari görevler hem iş yükünü hem de sorumluluğu çok fazla arttırmaktadır. Bu durumdaki kıdemli kadın akademisyenler ev içindeki işleri ücreti karşılığı yabancı birinden satın almak zorunda da kalabilmektedir. Aynı zamanda unvan artışı belli bir zaman gerektirmektedir. Doçent ve profesör unvanına sahip akademisyenler genellikle belli bir yaş ortamasının üstündeki kadınlardır. Yaş arttıkça fiziksel güç kaybı nedeniyle de temizlik işlerini ücret karşılığı yabancı birinden almak zorunda kalmış olabilirler.

Ayrıca, katılımcıların akademik unvanları ile çocuklarının bakım işlerini kimin yaptığı görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçent olan akademisyenlerin büyük çoğunluğu çocuklarının bakım işlerini ücret karşılığı yabancı birine yaptırdıklarını belirtmişlerdir. Günümüzde alışan her kadın aile yakınlarından biri yoksa çocuklarını ya kreşe göndermekte ya da ücret karşılığı birine baktırmaktadır.

Kadın akademisyenlerin unvanları ile mutfak işlerini kimin yaptığına dair ilişkiler incelendiğinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fakat 119 katılımcıdan 78'i “kendim yaparım” demiştir. Bu da mutfak işlerinin halen kadınların sorumluluğu olarak

görüldüğünü, toplumsal cinsiyet rollerinin devam ettiğini, cinsiyetçi iş dağılımının yapıldığını göstermektedir.

Araştırmada katılımcıların medeni durumları ile aile kararlarını kimin aldığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre evli akademisyenlerin büyük çoğunluğu kararları eşleri ile aldıklarını ifade ederken, bekar ve boşanmış olanlar kararları ya tek başlarına ya da aile büyükleri ile aldıklarını belirtmişlerdir. Her ne kadar evli akademisyenlerin aile kararlarını eşiyile birlikte aldıklarını ifade etseler de bu durumdan aileye ilişkin kararları eşit şekilde aldıkları anlamına gelmez.

Katılımcıların akademik unvanları ile akademik çalışma hayatı içinde kadın olmanın dezavantajlı olduğu görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre katılımcıların unvanları arttıkça, akademik çalışma hayatını kadınlar için dezavantajlı görme düzeyleri azalmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim görevlilerinin tamamı akademik çalışma hayatı içinde kadınların dezavantajlı olduğunu düşünmektedir. Bu sonuç kadınların unvanı artarken zamanla çocuk bakımı gibi işlerde daha az sorumluluğun olmasına gelir düzeylerinin artması ile birlikte birçok ev işini ücretli almasıyla birlikte kendini daha fazla akademik ve bilimsel çalışmalara odaklamasına bağlanabilir. 2022 yılında yapılan başka bir çalışmada, Ülkemizde akademik yaşam içerisinde profesörlüğe ilerlerken kadınlar ayrımcılığa maruz kalmazlar ve bu nedenle kadın profesör oranının hayli yüksektir. Buna rağmen kadınların üniversitelerde yöneticilik/liderlik statülerinde görünürlüğünün çok az olması üniversitelerdeki kadının konumu ile ilgili büyük bir tezattır. Be sebeptir ki Ülkemizde Üniversitelerde kadın akademisyenler için cam tavan kavramı vardır. ‘Cam tavan’ kavramı profesörlükten, yöneticiliğe/idareciliğe yükselirken kadın akademisyenlerin karşısına çıkıyor (Sezgin ve Hobikoğlu,2022).

Kadınların akademik unvanları ile evde akademik çalışmalara vakit ayırabilmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur Buna göre sadece profesör unvanına sahip akademisyenler evde akademik çalışma için vakit ayırdıklarını ifade ederken, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçent unvanına sahip akademisyenler evde akademik çalışma için vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Buna göre profesör unvanına sahip kişiler belli bir yaş ortalamasının üstünde kadınlardır. Çocuk bakımı sorumluluğu diğer unvanlara göre daha azdır. Temizlik işlerini ücret karşılığı yaptırmaları sebebiyle akademik çalışmalara zaman bulabilmektedirler. Bu durum ev içinde yapılan işlerin meslek hayatını ne kadar etkilediğini göstermektedir.

Kadınların medeni durumları ile mutfak işlerini kimin yaptığı görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre evli akademisyenler diğerlerine göre daha fazla ücret karşılığı yabancı birinden yardım almaktadır. Bu husus Evli akademisyen kadınların ev içi sorumluluklarının ve çocuk bakımı işlerinin diğerlerine göre daha fazla olmasına bağlanabilir.

Kadın akademisyenlerin medeni durumları ile evde akademik çalışmalara zaman ayırabilmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre evli ve boşanmış olan akademisyenler evde akademik çalışmalar için vakit ayıramadıklarını belirtirken, bekar akademisyenler evde akademik çalışma yapabildiklerini ifade etmişlerdir. Bu husus evli ve boşanmış akademisyenin çocuk bakımı ve ev işlerinin bekar akademisyenlere göre daha fazla olması sebebiyle vakit ayıramadıklarını göstermektedir. Yine aynı şekilde toplumumuzda cinsiyetçi yaklaşım ataerkil yapının devam ettiğini göstermektedir.

Yerli literatürde görünmeyen emek kavramını kadın akademisyenler açısından araştıran çok az sayıda araştırma olması hasebiyle çalışma sonuçlarını kuramsal açıdan karşılaştırmak çok mümkün olamamıştır. Yapılan Literatür taramasında Dikmen ve Maden (2012) çalışmaları dikkat çekmektedir. Ordu Üniversitesinde yapılan araştırmada kadın akademisyenlerin profili ne olursa olsun (yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, statü, çalışma süresi vb.) ev içinde yapılan üretimin büyük oranının kadınlar tarafından gerçekleştirildiğini göstermiştir (Dikmen ve Maden 2012). Bu çalışmada da akademisyenlerin büyük çoğunluğu evde akademik çalışmalara vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Bu da bir anlamda ev içi üretim faaliyetlerinin halen kadınlar tarafından yapıldığını göstermektedir. Bu sonuçlar açısından her iki çalışmanın birbiri ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür.

Ev içinde harcanan emeğin önemi toplum tarafından bilinmeli ve kadının yerine getirdiği ücretsiz alınan bir hizmet olarak görülmemelidir. Ev içi kadının mahremiyeti değil kadın ve erkeğin ortak alanı olarak görülmelidir. Bu ortak alan içinde harcanan emek de kadın ve erkeğin müşterek emeği olmalıdır. Özellikle erkek çocukları yetiştirilirken ev içinde yapılan işlerin kadın işi olarak görülmediği bu emeğe ihtiyaç duyan herkesin yapabileceği faaliyetler olarak görüldüğü bir toplumsal yapıda yetiştirilmelidir.

Kadın emeğinin görünür kılınması için ataerkil yapının günümüz toplumsal yapısına uygun olarak yeniden oluşturulması gerekmektedir. Toplum tarafından kabul

edilmiş bilinç ile sorgulanmamış pek çok gelenek görenek alışkanlıklar ve kültür şekli süreç içerisinde kadın yararına dönüştürülmelidir.

Yükseköğretim kurumlarında kadın akademisyenlerle ilgili planlama yapılırken, mesuliyet verilirken cinsiyet eşitliği çerçevesinde işlem tesis edilmelidir.

Kadınların iş hayatına atılmasıyla yaşamlarında rol artışı, rol genişlemesi olmuştur. Rol artışı sebebiyle meydana gelen problemlerin çözülebilmesi için ataerkil yapı kadın öncelikli cinsiyet eşitliği lehinde dönüştürülmelidir. Yazılı ve görsel medya kullanılarak mezkur konuda toplum bilinçlendirilmeli, ilköğretim sıralarından itibaren çocuklar bu değişimin bir parçası olarak yetiştirilmelidir.

Kadınların özellikle doğumdan sonra işlerinin sekteye uğramaması ve aktif iş hayatından çekilmemesi için bu özel dönem için devlet tarafından kadına ücretsiz destek hizmeti veren kurum ve kuruluşlar oluşturulmalıdır. Ayrıca kadınlara hane içinde harcadıkları emeğin karşılığı olarak yıpranma payı ödenmelidir.

Sosyal, ekonomik, politik, kültürel, aile, sağlık ve güvenlik gibi sosyal tutumların kadınların yaşamları üzerindeki etkisi incelenmelidir.

Ülkede kadın ve kız çocuklarının haklarından yararlanma konusunda eşitsizlikler araştırılmalıdır.

Kadın hakları konusunda çalışan kurumların işleyişindeki başarılar ve olası sınırlamalar şeffaf olmalıdır.

Kadın haklarının, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve ayrımcılık karşıtlığının tanınmasına yönelik anayasal girişimler ve reformlar hayata geçirilmelidir

Daha sonra yapılacak olan araştırmalarda konuya cinsiyet eklenerek erkekler ile kadınların yaptıkları işler süre ve çeşitlilik kapsamında karşılaştırılabilir. Genellenebilir sonuçlara ulaşabilmek için konu daha büyük anaevrende incelenebilir ve vakıf üniversitelerindeki kadın akademisyenler ile devlet üniversitelerindeki akademisyenler bu açıdan karşılaştırılabilir.

8. KAYNAKLAR

- Abbott, P., Wallace, C., Tyler, M., 1990.** An Introduction to Sociology: Feminist Perspectives, Routledge.
- Acar-Savran, G., 2018.** Feminizm yazıları: Kuramdan Politikaya. Dipnot Yayınları. Ankara.
- Acar-Savran, G., 2016.** İkinci Basıma Önsöz. Kadının görünmeyen emeği: Maddecî bir feminizm üzerine, Yordam Kitap Yayınları, İstanbul, 9–16s.
- Acar-Savran, G., Demiryontan, N., 2016.** Kadının görünmeyen emeği. İstanbul: Yordam.
- Acker, J., 2012.** Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224.
- Akın, A., Demirel, S., 2003.** “Toplumsal cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, S.25(4), ss.83-88
- Akca, M., Çalışkan Özaslan, B., Ö., 2019.** “Gender Diversity in Board of Directors: A Content Analysis From Turkey–Women's Presence Level in Turkey's Boards”, *Gender and Diversity: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (Ed. Naman Sharma), IGI Global, ss.493-507.
- Arslan, A., 2004.,** “Türk siyasi elitleri arasında kadının temsili”, *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyumu*, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayını, İstanbul, ss.103-120.
- Alparslan, A.M., Çetinkaya Bozkurt, Ö., Özgöz, A., 2015.** “İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları”, *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.2(3), ss.66-81.
- Başak, S., Kangar, S., Yaşar, Ş., 2013.** Kadının görünmeyen emeği: İkinci Vardiya, Rapor No:01, ANKA Kadın Araştırma Merkezi, Ankara.
- Bianchi, S. M., 2011.** Family Change and Time Allocation in American Families. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 21-44.
- Bora, A., 2005.** Kadınların sınıfı: Ücretli ev emeği ve kadın öznelliğinin insası, İstanbul, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Büyüknalbant, T., 2009.** İktisadi açıdan kadın işgücü istihdamı ve sorunları: Kayseri örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Bryson, V., 2007.** Gender and the Politics of Time: Feminist Theory and Contemporary Debates, by Valerie Bryson. Bristol, UK: Policy Press, 2007. 232 pp. ISBN-13: 978-1-86-134749-7

- Colbeck, C. L.,** 2008. Professional identity development theory and doctoral aducation. *New Directions for Teaching and Learning*, 113, 9-16
- Conley, C., Carey, D.,** 2013. Academic mothers on leave (but on the clock), on the line (but off the record): Toward improving parental-leave policies and practices. In K. Isgro & M. Castañeda (Eds.), *Mothers in academia* (pp. 200–212). New York, NY: Columbia University Press.
- Çullu, S.** 2009. Türkiye’de çalışan kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve karşılaştıkları sorunlar. *Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Delphy, C.,** 2016. Baş düşman. Kadının görünmeyen emeği: Maddecı bir feminizm üzerine, Yordam Kitap Yayınları, İstanbul, 89–114s.
- Demir, S.,** 2018. Akademide kadın: Farklı disiplinlerden kadınların akademideki yeri ve aile yaşamlarıyla etkileşimi. *Marmara Üniversitesi, Siyasal Bilimler Dergisi*, 6 (1)
- Demirgöz-Bal, M.,** 2014. “Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış”, *Kashed*, S.1(1), ss.15-28.
- Devine, D., Grummell, B., Lynch, K.,** 2011. Crafting the elastic self? Gender and identities in senior appointments in Irish education, *Gender, Work & Organization* (2011)
- Dikmen, N. Maden, D.,** 2012. “Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu üniversitesi örneği”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal bilimler Dergisi*, 21.
- Doherty, L. Manfredi, S.,** 2006. Action research to develop work–life balance in a UK university. *Women in Management Review*, 21,3, 241–59.
- Duman, N.,** 2017. Duygusal emek: bir literatür değerlendirmesi. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 1(1), 29-39.
- Ecevit, Y.,** 2011. Toplumsal cinsiyet sosyolojisine başlangıç. Y. Ecevit, & N. Karkıner içinde, *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* (s. 2-31). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Ecevit, Y.,** 2013. Emek. Toplumsal cinsiyet çalışmaları (2. Baskı) içinde, Ecevit, Y. ve Nadide Karkıner, N. (Ed.), *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Eskişehir, ss.24–47.
- Ekmekçi, Y.,** 2004. Türkiye’de kadın işgücünün gelişimi ve karşılaştığı engeller. *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Enloe, C.,** 2014. Bananas, beaches and bases: Making feminist sense of international politics. Univ of California Press,

- Er, D.**, 2008, “Modern Türkiye’de kadın öğretim üyelerinin konumuna ve sorunlarına sosyolojik bir yaklaşım.” *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Fırat Üniversitesi SBE. Elazığ,
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., Taşkın, L.**, 2012. Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Eroğlu, F., İrdem, Ş.**, 2016. “Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve yönetim kademelerindeki yansımaları”, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, S.3(2), ss.11-35.
- Erdoğan, N.**, 2008. Toplumsal cinsiyet bağlamında kadının görünmeyen emeği: Mersin örneği. *Yüksek Lisan Tezi*, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Mersin
- Fidan, F.Z.**, 2016. Yoksulluk kısılacında kadın, İstanbul: Opsiyon Yayınları
- Green, K., Groves, M.**, 2008. Attachment parenting: An exploration of demographics and practices. *Early Child Development and Care*, 178(5), 513–525.
- Güngör, M.**, 2009. Duygusal emek kavramı: süreci ve sonuçları. *Kamu-iş*, 11 (1): 167-182.
- Gönüllü, M., İçli, G.**, 2001. Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve iş ilişkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*. 25 (1), 81-100
- Halifeoğlu, M.**, 2020. Akademik habitusu ve toplumsal cinsiyeti: kadın akademisyenler. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 167-181
- Heilman, M.E.**, 1997. Sex Discrimination and the Affirmative Action Remedy: The Role of Sex Stereotypes, *Journal of Business Ethics*, June 1997, Volume 16, Issue 9, pp. 877-889. Ngo, H.Y. (1992) “Employment status of married women in Hong
- Hochschild, R.**, 1983. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press, USA
- Husu, L.**, 2001. On metaphors on the position of women in academia and science. *Taylor & Francis*, 3 (9), 172-182.
- Işık, E., Serdaroğlu, U.**, 2015. Kadın emeği feminist iktisadın yol haritası üzerinden bir okuma. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15 (56): 6-14.
- İçli, G., Gönüllü, M.**, 2001. Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve iş ilişkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*. 25 (1), 81-100.
- Kaplan, M.**, 2011. “Kaplumbağa’nın özgürlüğü” kadınlar ve ev içi emek, *Cyprus International Universty Folklor Edebiyat Dergisi*, 65(17):163-172.

- Kısa, H., Akca, M., Yıldırım C.,** 2023. Kadınların üst yönetimdeki görünürlüğü: yükseköğretim kurumlarında bir araştırma. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(3), 835-851.
- Kocacık, F., Gökkaya, V. B.,** 2005. Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(1), 195-219.
- Kocakula, Ö.,** 2021. “Histerik mi Obsesif mi? yerel yönetimlerde politik cinsiyetin psikanalizi: topuklu efe örneği”, *Premium E-Journal of Social Sciences*, S.5(15), ss.337-351.
- Koray, M.,** 2000. Sosyal politika (Birinci Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Lippe, T., Dijk, L.,** 2002. Comparative Research on Women’s Employment. *Annu. Rev. Sociol.* 28, 221–41.
- Morley, L., Crossouard, B.,** 2016. Neoliberalleşmiş küresel akademide cinsiyet: Güney Asya’da kadınların duygusal ekonomisi ve liderlik, *İngiliz Eğitim Sosyolojisi Dergisi* , 37 (1) , s. 149 – 168
- Mattingly, M., Sayer, L.,** 2006. Under pressure: Gender differences in the relationship between free time and feeling rushed. *Journal of Marriage and Family*, 68, 205–221.
- Mecek, M., Doğan, H.,** 2015., “Üniversite merkez kampüsleri dışındaki meslek Yüksekokullarında görev yapan öğretim üyelerinin yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri”, Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (UMYOS’2015) Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs 2015 (Yalova), Yalova Üniversitesi Yayını, Yalova, ss.310-325.
- Milan, A., Keown, L. A., Urquijo, C. R.,** 2011. Families, living arrangements and unpaid work. Women in Canada: A gender-based statistical report (Statistics Canada, Cat. No. 89-503-X).
- Morley, L.,** 2014. Kayıp liderler: Küresel akademideki kadınlar Yüksek Öğrenim Araştırma ve Geliştirme , 33 (1) (2014) , s. 114 – 128
- Müldür, Ö.,** 2020. Kadın emeği ve kadının ev-içi emeğinin görünmezliği sorunu: Gülnur Acar-Savran’ın yaklaşımı bağlamında Türkiye’deki yansımaları. *Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep Üniversitesi Göç Enstitüsü Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı, Gaziantep
- Nikunen, M.,** 2012. Changing university work, freedom, flexibility and family. *Studies in Higher Education*, 37,6, 713–29.
- Örnek-Büken, N.,** 2023. Akademide kadın olmak. <https://deontoloji.hacettepe.edu.tr/programlar/lisansdersbilgipaketleri/savunmasizor-selenebilirgrupladerssunumlari/akademidekadinolmak.pdf>, 10.12.2023.

- Özkan, E.**, 2020, “Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık: cam tavan ve kraliçe arı sendromu”, *Sosyolojik Düşün*, S.5(2), ss.127-138.
- Özkaplan, N.**, 2009. Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. *Çalışma ve Toplum*, 2:15-24.
- Özsoy, C.**, 2007, Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin iktisadi kalkınmadaki yeri ve önemi. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları: No: 1780.
- O'Connor, P.**, 2020. Erkek egemen yükseköğretim kurumlarında cinsiyet eşitsizliğini azaltmak neden bu kadar zor? Feminist kurumsal bakış açısı Disiplinlerarası Bilim İncelemeleri , 45 (2) (2020) , s. 207 – 228
- Pocock, B.**, 2005. Work/care regimes: institutions, culture and behaviour and the Australian case. *Gender, Work & Organization*, 12,1, 32–49.
- Savaş, A.C.**, 2012. İlköğretim okulu müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi* Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep
- Sezgin, F.H., Hobikoğlu, E.H.**, 2022. Türkiye’de Yükseköğretim kurumlarında istihdamda cinsiyet açığının istatistiksel analizi, *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*,SS. 69-93.
- Sivrikaya, N., Kurt, R.A.**, 2021. “Kadın liderlik özelliklerinin değerlendirilmesi”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi*, S.1(2), ss.59-78
- Suitor, J., Mecum, D., Feld, I.**, 2001. Gender, household labor, and scholarly productivity among university professors. *Gender Issues*, 19(4), 50–67. doi:10.1007/s12147-001-1007-4
- Terzioğlu, A., Aksöz, F.**, 2022. “Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı ve türk iş hukukunda kadınları korumaya yönelik düzenlemeler”, *Çalışma ve Toplum*, S.1(2), ss.267-298.
- Toffoletti, K., Starr, K.**, 2016. Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-504.
- Von Werlhof, C.**, 2018. Kapitalizmde doğa ve toplum kavramına dair. son sömürge: kadınlar içinde, Mies, M. ve Bennholdt-Thomsen, V. ve Von Werlhof, C. (Ed.),
- Ulusoy, D., Kolektif, S. F.**, 2013. Kadınların ücretli-ücretsiz emek kıskacı: Akp’nin aile politikaları ve yeni muhafazakarlık. *Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?*, 112.
- Yağcıoğlu-Çelikel, İ.** 2006. “Küreselleşme sürecinde dünyada ve Türkiye’de kadın emeğinin konumu.” *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul,
- Yağcıoğlu, S.**, 2018. Kadın işgücü istihdamı ve sorunları: Konya örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Quirke, L.,** 2006. “Keeping young minds sharp”: Children’s cognitive stimulation and the rise of parenting magazines, 1959–2003. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne De Sociologie*, 43(4), 387–406.
- TÜİK.,** 2007. Haber Bülteni: 2006 Zaman Kullanım Anketi Sonuçları, Sayı: 119, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi-2006-528> (Erişim Tarihi: 01.01.2024).
- URL:1,** 2023. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/#country-coverage>
- YÖK–Yükseköğretim Kurulu,** 2023a. “Tarihçe”, YÖK Kurumsal Web Sayfası, <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/tarihce> (Erişim Tarihi: 03.12.2023).
- YÖK–Yükseköğretim Kurulu,** 2023b. „Yükseköğretimde Yeni İstatistikler“, YÖK Kurumsal Web Sayfası, <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yuksekogretimde-yeni-istatistikler.aspx> (Erişim Tarihi: 03.12.2023).
- YÖK–Yükseköğretim Kurulu,** 2023c. “YÖK Üyeleri”, YÖK Kurumsal Web Sayfası, <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/yuksekogretim-kurulu-uyeleri> (Erişim Tarihi: 0.12.2023).
- YÖK–Yükseköğretim Kurulu,** 2023d. “Kadın Çalışmaları”, YÖK Kurumsal Web Sayfası, <https://kadincalismalari.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 03.12.2023).
- YÖK–Yükseköğretim Kurulu,** 2024a. “Rektörler”, YÖK Kurumsal Web Sayfası, <https://www.yok.gov.tr/rektorlerimiz/vakif-universitesi-rektorleri> (erişim tarihi:13.04.2024)
- YÖK–Yükseköğretim Kurulu,** 2024b. Kadınların Yükseköğretime Erişimi, <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2024/kadinlarin-yuksekogretime-erisimi.aspx> (Erişim tarihi:14.03.2024)

EKLER

Ek-1 Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı

Bu anket, danışmanlığını Prof.Dr Arzu KARACA'nın yaptığı “Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma : Munzur Üniversitesi Örneği” başlıklı yüksek lisans tez çalışmamda kullanılacaktır. Çalışmanın amacı, kadın akademisyenlerin akademisyenlikte karşılaştıkları sorunları tespit etmek, işlerine yönelik beklentilerini incelemek, evde yaptıkları işlerin çeşitliliğini ve ağırlığını ortaya koymaktır.

Yapacağınız bilgi paylaşımı sonucunda çalışmamız şekillenecek ve amacına ulaşmış olacaktır. Çalışmamıza katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırma sorularına verilen cevaplar doğrultusunda elde ettiğimiz verilerinize ve demografik özelliklerinize ilişkin bilgiler bilimsel amaçlar dışında başka bir yerde kullanılmayacaktır ve kimliğiniz hiçbir şekilde deşifre edilmeyecektir. Vereceğiniz yanıtların doğru ve samimi olması çalışmanın kalitesi açısından büyük önem arz etmektedir. İlginiz ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Zeynep Döndü FİDAN

1-Cinsiyetiniz?

- (a) Kadın (b) Erkek

2-Yaşınız? (lütfen belirtiniz.....)

3-Medeni Durumunuz?

- (a) Evli (b) Bekâr (c) Boşanmış

4-Eğitim Durumunuz?

- (a) Lisans (b) Yüksek Lisans (c) Doktora

5- Çocuğunuz var mı ?

- (a) Yok (b) 1 (c) 2 (d) 3 (e) 4 ve üzeri

6- Akademik Ünvanınız

- (a) Arş.Gör. (b) Öğretim Görevlisi (c) Dr. Öğretim Üyesi (d) Doçent (e) Profesör

7- Görev yaptığınız birim nedir?

- (a) Meslek Yüksekokulu (b) Yüksekokul – Fakülte (c) Rektörlük - İdari Birim

8- Mutfak işlerini genellikle evinizde kim yapmaktadır?

- (a) Kendim yaparım (b) Eşim ile beraber yaparız (c) Aileden birilerinden yardım alırım
(d) Ücret karşılığı yabancı birinden yardım alırım

9- Evinizde haftalık mutfak işleri için ortalama ne kadar süre ayırıyorsunuz ?

- a) 0-5 saat b) 6-10 saat c) 11-15 saat d) 16 ve üstü saat

10- Temizlik işlerini genellikle evinizde kim yapar ?

- (a) Kendim yaparım (b) Eşim ile beraber yaparız (c) Aileden birilerinden yardım alırım
(d) Ücret karşılığı yabancı birinden yardım alırım

11-Evinizde haftalık temizlik işleri için ortalama ne kadar süre ayırıyorsunuz?

- (a) 0-2 saat (b) 3-5 saat (c) 6-8 saat (d) 9 ve üstü saat

12- Haftalık alışveriş işleri için ortalama ne kadar süre ayırıyorsunuz?

- (a) 0-2 saat (b) 3-5 saat (c) 6-8 saat (d) 9 ve üstü saat

13- Çocuğunuzun bakım işlerini genellikle kim yapmaktadır ?

- (a) Kendim yaparım (b) Eşim ile beraber yaparız (c) Aileden birilerinden yardım alırım

(d) Ücret karşılığı yabancı birinden yardım alınız (e) Çocuğum yok

14- Ailenizde engelli, hasta, yaşlı, bakıma muhtaç birey var mı? Var ise bakımı için haftada kaç saat ayırıyorsunuz ?

(a) Yok (b) Var.....(süreyi belirtiniz)

15- Ailenizin genelini ilgilendiren konularda kararları kim almaktadır ?

a) Kendim (b) Eşim (c) Eşim ile beraber (d) Aile büyüklerimize danışırız

16- Aile bütçesinin idaresini kim yapar ?

(a)Kendim (b) Eşim (c) Eşim ile beraber (d) Aile yardımı alınız

17- Kişisel gelirinizi nasıl kullanırsınız ?

(a) Aile bütçesine eklerim (b) Giderlerim için harcarım (c) Bir kısmını kendime , geri kalanı aile bütçesine eklerim (d) Diğer.....(belirtiniz)

18- Evde akademik çalışmalara zaman ayırabiliyor musunuz ?

(a) Evet (b) Hayır

19- Kadın olmak akademik çalışma için zaman ayırma noktasında size dezavantaj yaratmakta mıdır?

(a) Evet (b) Hayır

20- İdari görevleriniz varsa bunun aile hayatınızı zorlaştırdığını düşünüyor musunuz?

(a) İdari görevim yok (b) Evet (c) Hayır

Son olarak eklemek istediğiniz bir şey varsa lütfen belirtiniz, Teşekkürler.