

T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
FELSEFE ve DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
DİN EĞİTİMİ BİLİM DALI

İLAHİYAT FAKÜLTESİNDE KADIN AKADEMİSYEN  
OLMAK: EĞİTİM VE ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNE BİR  
İNCELEME

İLKNUR BEYAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN  
DOÇ. DR. İRFAN ERDOĞAN

KONYA-2024

## ÖNSÖZ

Kadın, insanlık tarihinin bilinen en eski zamanından bu yana hayatın her alanında emek veren bir varlık olmuştur. Sanayi Devrimiyle birlikte iş piyasasında “kadın çalışan kavramı” kadının somut anlamda iş gücü olarak görülmesine imkân vermiş başka bir deyişle Sanayi Devrimi kadının çalışmasını görünür kılmıştır. İş hayatına uyum sağlama çabaları ve erkeklerle ortak alanda çalışmaları birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Bu sorunlara bilimsel açıdan yaklaşp çözümler üretmek amacıyla pek çok akademik çalışma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Ancak ilahiyat fakültelerinde kadın sayısının azlığı ve burada çalışan kadınlar üzerine yapılan çalışmaların az ve yetersiz olması ilahiyat fakültesinde kadın olmakla ilgili çalışma yapmayı gerekli kılmıştır. Bu çalışma ilahiyat fakültelerinde kadın akademisyen olmayı yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile inceleyen nitel bir araştırma özelliği göstermektedir. Araştırmada toplumun bir parçası olan kadınların bu fakültelerdeki durumu bu çalışmayla incelenmek istenmiş ve bu fakültelerde görev almak isteyen kişiler için bir rehber olması temenni edilmiştir.

Akademik başarının ilk adımını oluşturan bu yüksek lisans tezinin başlarında danışmanım olan ve daha sonra emekliye ayrılan Prof. Dr. Mustafa TAVUKÇUOĞLU’na ve bana başından sonuna kadar yardımcı olan ve desteğini arkamda hissettiğim danışman hocam Doç. Dr. İrfan ERDOĞAN hocama ve destek ve fikirleriyle çalışmamın zenginleşmesine katkıda bulunduğu için Doç. Dr. M. Fatih TURANALP hocama teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Süreç içerisinde destek olan Esra POLAT’a, Fatma Zehra İLİK’e ve aileme her zaman yanımda oldukları için teşekkür ederim.

İlknur BEYAZ

Temmuz 2024

## İçindekiler

GİRİŞ .....	1
1. Problem Durumu .....	1
2. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	3
5. Araştırmayla İlgili Kapsam ve Sınırlılıklar .....	4
KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	5
1.1. Kadın ve Sosyal Konumu.....	5
1.1.1. Hitit, Eski Roma, Yunan Döneminde Kadın ve Sosyal Hayattaki Konumu.....	5
1.1.2. Uzakdoğu Dinlerine Göre Kadın (Hinduizm ve Budizm).....	7
1.1.3. Yahudilikte Kadın .....	8
1.1.4. Hristiyanlıkta Kadın .....	10
1.1.5. İslamiyet Öncesi Arap Coğrafyasında (Cahiliye Döneminde) Kadın .....	11
1.1.6. İslamiyet Sonrası Dönemde Kadın ve Sosyal Hayattaki Konumu.....	12
1.2. Kadın ve Eğitim .....	13
1.2.1. Selçuklu Döneminde Kadın Eğitimi .....	14
1.2.2. Osmanlı Döneminde Kadın Eğitimi .....	15
1.2.3. Cumhuriyet Döneminde Kadın Eğitimi .....	18
1.3. Çalışma Hayatında Kadın.....	20
1.3.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü .....	21
1.3.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü .....	21
1.3.3. İşgücü Piyasası Göstergeleri Açısından Kadın İşgücü.....	23
1.3.4. Kadınların Akademisyen Olarak Üniversitede Çalışma Oranı .....	24
1.4. Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar .....	27
1.4.1. Cinsiyet Ayrımcılığı .....	28
1.4.2. İşe Alımlarda Cinsiyetin Rolü.....	30
1.4.3. Cam Tavan .....	31
1.4.4. Akademide Cam Tavan.....	32
1.4.5. Ücret Eşitsizliği .....	35
1.5. İlgili Çalışmalar .....	36
1.5.1. Yurtiçinde Yapılan İlgili Çalışmalar .....	36
1.5.2. Yurtdışında Yapılan İlgili Çalışmalar .....	39
2. BÖLÜM .....	42
YÖNTEM.....	42
2.1. Araştırmanın Modeli .....	42
2.2. Araştırmanın Çalışma Grubu .....	42
2.3. Veri Toplama Aracı.....	43
2.4. Veri Toplama Süreci .....	44

2.5. Veri Analizi .....	44
<b>BULGULAR VE YORUMLAR</b> .....	<b>45</b>
3.1. Kadınların İlahiyat Fakültesini Seçme Sebepleri .....	45
3.2. Kadın Akademisyenlerin Alan Tercihinde Etkili Olan Faktörler .....	46
3.3. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Gelişimlerinde Etkili Olan Unsurlar .....	46
3.3.1. Gelişimlerini Etkileyen Bireysel Faktörler .....	46
3.3.1.1. Olumlu Faktörler .....	46
3.3.1.2. Olumsuz Faktörler .....	47
3.3.2. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Sosyal Faktörler .....	47
3.3.2.1. Açık Arama .....	47
3.3.2.2. Erkek Hocaların Geleneksel Düşüncelerini Öğrencilere Empoze Etmesi.....	48
3.3.2.3. Erken Kariyer Ve Kadın Akademisyenlerin Anne Olması .....	48
3.3.2.4. Akademisyen Alımlarında Cinsiyet Vurgusu.....	49
3.3.2.5. Terfi Hızındaki Cinsiyet Farklılıkları .....	50
3.3.2.6. İlahiyat Fakültesinde Adam Kayırma(İltimas) .....	50
3.2.3. İlahiyat Fakültesinde Zorlanılan Durumlar .....	51
3.2.3.1. Tehdit ve İşyerinde Yıldırma (Mobbing) .....	51
3.2.3.2. Ayak Uyduramamak.....	52
3.2.3.3. Öğrenci Profilinden Çıkamamak.....	52
3.2.3.4. İdari İşlerin Fazlalığı .....	53
3.2.4. Kadın Akademisyenlerin Çalışmasını Etkileyen Faktörler .....	53
3.2.4.1. Ailedeki Kişi Sayısı.....	53
3.2.4.2. Çocuk ve Çocuk Sayısı.....	55
3.2.4.3. Evlilik Hayatıyla İlgili Durum.....	55
3.2.4.4. Yaş İle İlgili Özel Durumlar.....	56
3.2.5. İletişim.....	56
3.2.5.1. Aile ile İletişim .....	56
3.2.5.2. İdare ile İletişim.....	57
3.2.5.3. Erkek Akademisyenler ile İletişim .....	57
3.2.5.4. Kadın Akademisyenler ile İletişim .....	58
3.2.5.5. Erkek Öğrenciler ile İletişim .....	59
3.2.5.6. Kız Öğrenciler ile İletişim .....	60
3.2.6. Kadın Akademisyenlerin İş Yükü .....	60
3.2.6.1. Ders Yükü ve Akademik İşlerle İlgili Yük.....	61
3.2.6.2. Günlük Yaşamla İlgili Yükler - Çalışan Kadın ve Toplumsal Roller Çatışması .....	62
3.2.7. Akademik Yayınların Kadın Akademisyenlere Göre Yorumu .....	63

3.2.7.1. Yayımlanacak Eserin Niteliği Önemlidir .....	63
3.2.7.2. Akademik Eserlerin Yayımlanması Konusundaki Diğer Düşünceler .....	63
3.2.8. İlahiyat Fakültesinde Kadın Olmaya Özgü Durumlar.....	63
3.2.8.1. Kılık- Kıyafet.....	63
3.2.8.2. Diğer .....	64
3.2.9. İlahiyat Fakültesindeki Bazı Disiplinlere Özgü Durumlar.....	66
3.2.10. İlahiyat Fakültesindeki Kadın Akademisyenlerin Diğerlerinden Duyumları.....	66
3.2.11. Kadın Akademisyenler ve Zaman Yönetimi .....	68
3.2.11.1. Aile Bireylerine Ayrılan Zaman .....	69
3.2.11.2. Ev İşlerine Ayrılan Zaman .....	70
3.2.11.3. Akademiye Ayrılan Zaman .....	70
3.2.11.4. Kişisel Zaman.....	72
3.2.11.5. Kadın Akademisyenlerin Hobileri.....	72
3.2.12. Memnuniyet ve Tavsiye .....	73
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
Sonuç ve Tartışma.....	76
Öneriler.....	83
KAYNAKÇA .....	84
EKLER .....	99

**SİMGELER VE KISALTMALAR**

<b>Bkz</b>	:	Bakınız
<b>Doç</b>	:	Doçent
<b>BM-ECOSOC</b>	:	Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi
<b>CEDAW</b>	:	Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Beyannamesi
<b>DPT</b>	:	Devlet Planlama Teşkilatı
<b>ÇSGB</b>	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>TÜİK</b>	:	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>OECD</b>	:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>EUROSTAT</b>	:	Avrupa İstatistik Ofisi
<b>TİSK</b>	:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TESK</b>	:	Türkiye Esnaf ve Sanakârları Konfederasyonu
<b>TOBB</b>	:	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<b>ILO</b>	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>MEB</b>	:	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>ÖSYM</b>	:	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
<b>TDV</b>	:	Türkiye Diyanet Vakfı
<b>DEHB</b>	:	Dikkat eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu
<b>ALES</b>	:	Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı
<b>YDS</b>	:	Yabancı Dil Sınavı
<b>CEİD</b>	:	Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
<b>STEM</b>	:	Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik
<b>vb.</b>	:	ve benzeri
<b>vd.</b>	:	ve diğerleri



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



## BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	İLKNUR BEYAZ		
	Numarası	20810201054		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Felsefe ve Din Bilimleri / Din Eğitimi Bilim Dalı		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
Tezin Adı	İlahiyat Fakültesinde Kadın Akademisyen Olmak: Eğitim ve Çalışma Koşulları Üzerine Bir İnceleme			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

**İlknur BEYAZ**

İmza



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü



**ÖZET**

<b>Öğrencinin</b>	Adı Soyadı	İlknur BEYAZ		
	Numarası	20810201054		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Felsefe ve Din Bilimleri / Din Eğitimi Bilim Dalı		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. İrfan ERDOĞAN		
Tezin Adı	İlahiyat Fakültesinde Kadın Akademisyen Olmak: Eğitim ve Çalışma Koşulları Üzerine Bir İnceleme			

Bu çalışmanın amacı ilahiyat fakültelerinde çalışmakta olan kadın akademisyenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinde ve kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları durumları ve deneyimlerini ortaya koymaktır. Ayrıca kadın akademisyenlerin çalışma koşullarının akademik çalışmalarına, ailelerine, iletişim ve sosyal hayatlarına yansımalarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu İlahiyat Fakültesi ve Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinden 10 kadın akademisyenin çalışma grubunu oluşturduğu araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler NVİVO Nitel Veri Analiz programı yardımıyla betimsel içerik analizine tabi tutularak çeşitli bulgular elde edilmiştir. Çalışmada kadın akademisyenlerin ilahiyat fakültesinde cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, iltimas gibi kariyer engelleriyle karşılaştıkları; yapıları gereği iletişime açık kadın akademisyenlerin idare ve erkek akademisyenlerle üslup ve iletişime yönelik sorunlar yaşadıkları ve bazı erkek akademisyenlerin kadınlarla iletişim kurmadığı veya kısıtlı iletişim kurduğu; iş yükünün fazla olması sebebiyle bazılarının aileleriyle sorun yaşadığı ve kişisel zamanlarının olmadığı ancak kişisel zamanlarının azlığına rağmen bazı hobilere sahip akademisyenlerin de olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Din Eğitimi, İlahiyat Fakültesi, Kadın Akademisyen, Eğitim, Çalışma Koşulları



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü



### ABSTRACT

<b>Author' s</b>	Name and Surname	İlknur BEYAZ		
	Student Number	20810201054		
	Department	Philosophy and Religious Sciences / Religious Education		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	X	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	Doç. Dr. İrfan ERDOĞAN		
Title of the Thesis/Dissertation	Being a Female Academic in the Faculty of Theology: A Study on Education and Working Conditions			

**This study aims to reveal the situations and experiences of female academics working in the faculties of theology in their educational activities and career development processes. In addition, it was aimed to reveal the reflections of working conditions of female academics on their academic studies, families, communication and social lives. Phenomenological design, one of the qualitative research methods, was used in the research. A semi-structured interview form was used as a data collection tool in the research, where 10 female academicians from Necmettin Erbakan University Ahmet Keleşoğlu Faculty of Theology and Selçuk University Faculty of Theology formed the study group. The obtained data were subjected to descriptive content analysis with the help of NVIVO Qualitative Data Analysis program and various findings were obtained. In the study, female academics encountered career obstacles such as gender discrimination, mobbing and favoritism in the faculty of theology; Female academics, who are open to communication by nature, experience style and communication problems with the administration and male academics, and some male academics do not communicate with women or have limited communication. It has been concluded that some of the female academics working at the faculty of theology have problems with their families and do not have personal time due to their high workload, but there are also academics who have some hobbies despite their lack of personal time.**

**Keywords: Religious Education, Faculty of Theology, Female Academic, Education, Working Conditions**

## GİRİŞ

Türkiyedeki ilahiyat fakültelerinin geçmişine bakıldığında birçok kez kapatılmış olup ihtiyaca binaen tekrar açılmış olan kurumlar olduğu göze çarpmaktadır. İstanbul Daru'ı-Fünûn İlahiyat Fakültesinin de kapatılmasıyla birlikte İslami ilimlerin daha modern yöntem ve tekniklerle okutulması amacıyla Ankara'da 1949 yılında bir ilahiyat fakültesi açılmıştır. İlahiyat fakültelerinin yansıması olarak benzer öğretim programına sahip İslami İlimler fakülteleri de açılmıştır. Böylece İlahiyat ve İslami İlimler fakülteleri ülke genelinde yayılmış ve neredeyse tüm illerdeki üniversitelerde yer almaktadır.

İlahiyat fakülteleri din ve dini olguların yer aldığı, dinlerin tarihinin okutulup incelendiği yükseköğretim kurumlarıdır. İlahiyat programı içerisinde kredi toplamı itibariyle en ağırlıklı olan dersler tefsir, hadis vb. Temel İslam Bilimleri dersleri iken; Din Felsefesi, Din Psikolojisi, Din Eğitimi gibi Felsefe ve Din Bilimleri derslerine ait krediler toplamı ikinci sırada; Türk İslam Edebiyatı, İslam Tarihi gibi Türk İslam Sanatları ve Tarihi dersleri kredi toplamı ise en düşük grup olduğu görülmektedir. Bir yılı Arapça hazırlık sınıfı olmak üzere toplam 5 yıl olan programda genellikle kız ve erkek öğrencilerin bir arada eğitim gördüğü karma sınıflar söz konusu iken, son yıllarda erkek ve kız öğrencilerin ayrı sınıflarda öğrenim gördüğü uygulamalar da göze çarpmaktadır.

Uzun yıllardır kız öğrencilerin çoğunlukta olduğu ilahiyat fakültelerinde kadın akademisyenlerin de görev almasının bir gereklilik olduğunu söylemek mümkündür. Öğrenci sayısındaki orana binaen ilahiyat fakültelerinde görev almaya başlayan kadın akademisyen sayısının da giderek arttığı görülmektedir. Bu tez çalışmasında İlahiyat fakültelerinde kadınların çalışma hayatı ve çeşitli yansımaları ele alınmıştır.

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmayla ilgili kapsam ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

### 1. Problem Durumu

Kadınların çalışma hayatına girmesiyle birlikte kadının çalışmasını olumsuz bir durum olarak algılandığı alanlar bulunmakla birlikte bazı kesimlerin çalışan kadınlara yönelik olumsuz algı ve tutumlar seğılemesi sonucu kadınlar bazı zorluklarla mücadele etmek zorunda

kalmaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılmasıyla birlikte bu iki cinsin birlikte çalışmasının kurumlara veya kişilere yansımaları pekçok araştırmaya konu olmuştur.

İlahiyat fakültelerinin öğrenci profiline bakıldığında kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Artan eğitim seviyesi ile birlikte kız öğrencilerin çalışma hayatında daha fazla yer almaya başladığı (Uçar, 2017), buna bağlı olarak akademide yer alma potansiyellerinin arttığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte yaklaşık son 20 yıldaki kız öğrenci oranındaki artış (Furat, 2012), ilahiyat fakültelerindeki kadın-erkek oranına henüz yansımış değildir. Bu durumun çeşitli sebeplerinin olması mümkündür. İlahiyat fakültesi mezunu kadınların akademide yer alma konusunda farklı düşünceleri olabileceği gibi akademiye girişte karşılaştıkları sorunların olması da muhtemeldir. Bununla birlikte erkek veya kadın akademisyenlerin ilahiyat mezunu kız öğrencileri akademiye yönlendirme konusunda takındıkları tutumların ve yaptıkları yönlendirmelerin bir takım etkileri olabilir. Bu çerçevede ilahiyat fakültelerinde çalışan kadın akademisyenlerin çalışma koşullarını ortaya koymak, karşılaştıkları güçlükleri ve tespit etmek önemlidir. Turizm (Ehtiyar, Solmaz, Üst Can, 2019), Sosyoloji (Çiçekli, 2019), Muhasebe (Kızılyalçın, 2021), Uluslararası İlişkiler (Demirtaş – Yeşilyurt Gündüz, 2020) ve Eğitim fakülteleri (Yılmaz – Şahin, 2016) gibi alanlarda çalışan kadın akademisyenlerin bu konulardaki deneyimleri üzerine çeşitli araştırmalar yapılmış olmakla birlikte ilahiyat fakültesindeki kadın akademisyenler üzerine yapılan çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Bu araştırmanın temel problemi ilahiyat fakültesinde görev yapan kadın akademisyenlerin eğitim ortamı, çalışma koşulları ve karşılaştıkları güçlüklerin tespit edilmesidir. Bu temel problem çerçevesinde çalışmanın alt problemleri şunlardır:

- İlahiyat Fakültesinde görev yapan kadın akademisyenlerin iş yükü nasıl bir nitelik arz etmektedir?
- İlahiyat Fakültesinde görev yapan kadın akademisyenlerin aileye dair sorumluluklarının iş hayatına olan yansımaları nasıldır?
- İlahiyat Fakültesinde görev yapan kadın akademisyenlerin zaman yönetebilme becerisi nasıldır?
- İlahiyat Fakültesinde görev yapan kadın akademisyenlerin katıldığı sosyal aktiviteler (sanatsal, spor, kültürel...) nelerdir?
- İlahiyat Fakültesinde görev yapan kadın akademisyenlerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkisi nasıldır?

- İlahiyat Fakültesinde görev yapan kadın akademisyenler zorluk yaşadıkları durumlar nelerdir?
- İlahiyat Fakültesinde görev yapan kadın akademisyenlerin ilahiyat fakültesine özgü yaşadığı durumlar nelerdir?

## 2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İnsanlık tarihinde üretimin sistemli hâle dönüşmesi uzun bir süreçtir. Bu süreçte insan emeğine duyulan ihtiyaç ile çeşitli iş alanları ortaya çıkmıştır. Ancak çoğunlukla ataerkinine sahip olan bu endüstri öncesi toplumlarda üretim, eğitim, sanat ve idare gibi pek çok ayrı alan erkeğin egemenliğinde kalmıştır. Her ne kadar insan gücünün gerektiği tüm alanlarda kadının rolü olsa da bu rol ikinci planda seyretmiştir. Sanayi devrimiyle birlikte kadınlar da aktif iş yaşamına atılmış ve erkeklerle aynı ortamda çalışma fırsatını elde etmiştir. Ancak geçmişte erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen emekleri karşılığında erkeklerden daha düşük ücret almakta ve erkek çalışanlara sağlanan sosyal haklardan men edilmektedirler. Zaman içerisinde çeşitli iyileştirmeler yapılarak kadınlara da insani olarak erkeklerle eşit haklar verilmiştir olsa dahi hâlâ kadınların çalışma koşullarındaki birtakım olumsuzluklar sürüp gitmektedir.

Kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları olumsuz çalışma şartlarına bakıldığında fırsat eşitsizliği, cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, iltimas, kraliçe arı sendromu, cam tavan sorunu sıralanabilir. Bu sorunların varlığı yapılan çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuş, iyileştirmeler yapılması amacıyla çeşitli adımlar atılmıştır. Ancak Sanayi Devriminden bu yana hâlen kadının çalışma yaşamında maruz kaldığı zorluklar tam anlamıyla iyileştirilmemiş ve kadın çalışanlar iş yaşamında karşılaştıkları olumsuz şartlar konusunda birçok farklı açıdan görüşlerini bildirebilmektedir. Globalleşen dünya şartlarında dahi kadınlar iş yaşamında baskı, sindirme, hor görülme, yok sayılma, aşırı iş yükü, eşit olmayan ücretler, cinsiyet ayrımı gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır.

Bu çalışmanın amacı ilahiyat fakültelerinde çalışmakta olan kadın akademisyenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinde ve kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları durumları ve deneyimlerini ortaya koymaktır. Ayrıca kadın akademisyenlerin bu fakültelerde görev yapmalarının aile, iletişim ve sosyal hayatlarına yansımalarının ne olduğu da akademisyenlerin görüşleri ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İlahiyat fakültelerine yönelik yapılmış ve yapılmakta olan çeşitli araştırmalar mevcuttur. Ancak bu fakültelerde görev yapan kadın akademisyenler üzerine yapılmış araştırmalar yok denecek kadar azdır. Dolayısıyla ilahiyat fakültelerinde çalışan kadın akademisyenlere yönelik yapılmış olan bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı umulmaktadır. Böylelikle Konya özelinde ilahiyat fakültesinde çalışan kadın akademisyenlerin katıldığı bu araştırma

ülkemizdeki diğçer ilahiyat fakültelerinde akademisyen olan/olmayı hedefleyen kadınlara yol gösterici olacak ayrıca dile getirilen durumlara ışık tutacaktır. Ek olarak bu çalışmanın nitel bir yöntemle yapılmış olması kişilerin görüşlerini doğrudan dile getirebilmeleri açısından önem arz etmektedir. Yapılandırma bu çalışma alanyazına kadının ilahiyat fakültesindeki konumu ile ilgili çeşitli bulguları ve bu bulguların sonuçlarını aktararak bu alandaki eksikliği kapatmaya katkı sağlayacaktır.

#### **4. Varsayımlar**

Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin görüşme formunda yer alan sorulara içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

#### **5. Araştırmayla İlgili Kapsam ve Sınırlılıklar**

Çalışmanın verileri Konya ilinde yer alan Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu İlahiyat Fakültesi ve Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde görev yapan 10 kadın akademisyen ile sınırlıdır. İlahiyat Fakültesinde çalışan kadın akademisyenlerin çalışma hayatı ve eğitimi üzerine detaylı veriler elde edilmesi amaçlandığı için belli bir deneyime sahip olmalarını temin etmek üzere çalışma grubu, İlahiyat Fakültesinde en az 5 yıllık bir çalışma deneyimine sahip olan kadın akademisyenlerle sınırlandırılmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular ve yapılan yorumlar, yalnızca bu grubun deneyimleri ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Nitel araştırmanın doğası gereği ve çalışma grubunun küçük olması nedeniyle bulguların tüm ilahiyat fakültelerine genellenmesi mümkün değildir.

## 1. BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 1.1. Kadın ve Sosyal Konumu

Toplumların genel kabulü olan cinsiyet sistemine göre doğurganlık ve dişilikle özdeşleşen kadın türü pek çok dilde aynı anlamda ancak farklı kökenlere dayanan kelimelerle karşılanmaktadır. Bu etimolojik bağlam, dilin oluştuğu kültür ve yaşayışla yakından ilintilidir. Dillerde sözcük türetme; dilin içinde geliştiği toplumun hayata ve insana bakışı, inancı, hukuk sistemi, yönetim şekli, yaşanılan coğrafya gibi birçok değişkene göre şekillenmektedir.

Eski Slav dilinde kadın anlamına gelen kelime “jenşina”dır. Bu kelimenin köken olarak hor görmek anlamına gelen “jeno” kelimesinden türediği düşünülmektedir (Maslova, 2001 aktaran Useev, 2019). Latin dillerinde ise femina sözcüğünün “daha az inanan, inanç açısından eksik olan” gibi anlamları vardır ve bu sözcük aynı zamanda kadın anlamındadır. Kelimenin oluşumuna bakıldığında kadının anlamsal bağlamının olumlu olmadığı görülmektedir (Bayram, 2016). Arap dilinde kadın “nisa” kelimesiyle karşılanmakta ve bu kelime insan türü anlamına gelen “ins” ile aynı kökten gelmektedir. Bu anlamlandırma kadının insan soyundaki önemli rolünü vurgulamakla beraber Arapçadaki unutmak anlamını taşıyan “nsy” kökü ile de kadın kelimesinin anlamsal bağı olduğu düşünülmektedir (Cerrahoğlu, 2019).

Türk dilinin bilinen en eski sözlüğü olan Divanu Lügati't-Türk'te de kadın kavramı *uragut* ve *katun* olarak karşımıza çıkmaktadır (Kocapınar, 2021). Bu kelimelerden “katun” ya da bazı kaynaklardaki “kadın” yöneticilerin, hakanların eşleri için kullanılan kelimelerdir. Kadının toplum hayatındaki statüsü onların sosyal açıdan değerli olduklarını göstermektedir. Günümüzde yalnızca bir cinsiyet göstergesi olarak kullanılan bu kelimenin o dönemde anlam açısından daha olumlu olduğu yadsınamaz (Işık, 2018). Türk dili etimolojik açıdan incelendiğinde birkaç farklı kadın kavramıyla daha karşılaşılmaktadır. “Eş”, “ebçi”, “kunchuy” gibi kelimelerde kadın kavramının yerine kullanılmaktadır. Eş kavramında kadın ve erkeğin denk görüldüğü bir kültürel alt yapının varlığı düşünülmekte ise de kadının “ebçi” sıfatıyla evin sınırlarında kaldığı da göz ardı edilmemelidir (Şirin User,2017). Özetle kadın her dilde, ait olduğu milletin yaşam tarzının izlerini kavramsal olarak yüklenmektedir.

#### 1.1.1. Hitit, Eski Roma, Yunan Döneminde Kadın ve Sosyal Hayattaki Konumu

Kadın tarihsel süreç içerisinde, gerek ataerkil gerek anaerkil toplumlarda aile ve sosyal yaşamda çok fazla rol ve anlam yüklenmiş kişidir. Geçmiş dönem ve topluluklara ait çok fazla

tarihi kayıt ve belge bulunmaması sebebiyle geçmişteki kadın ve sosyal konumu hakkındaki belgeler sınırlıdır. Ancak eldeki bilgilere bakılarak kadınların geçmiş dönemlerdeki değeri hakkında genel olmasa da kısa değerlendirmeler yapılabilmektedir.

Birçok kabile ve topluma bakıldığında kadının doğurganlığı ile ön plana çıkmıştır. Bazı topluluklar kadınların doğurganlığını yüce bir olay olarak görmüş ve kadını kutsallaştırmıştır. (Harman, 2001). Yunan, Sümer, Frig gibi uygarlıkların çok tanrılı mitolojileri incelendiğinde Artemis, İsis ve Kybele tanrıçaları özelinde bu durumu somutlaştırmak mümkündür. (Altıparmak, 2018). Ancak her ne kadar kadın doğurganlığı sebebiyle önemli olsa da hem mitoloji hem sosyal yaşamda erkeğin ön planda olduğu, soylu olmayan kadınların hak kazanamadığı bir gerçektir.

Tarihin en eski kanunları olarak nitelendirilen Hammurabi yasalarına bakıldığında ise kadınlarla ilgili bazı özel maddelerin olduğu göze çarpmaktadır. Bu özel maddelerde kadınların lehine bazı haklar yer almaktadır. Tek eşlilik, boşanma, çeyiz, mülk edinme, nafaka ve miras gibi hakların sıralandığı görülmektedir. Bu kanunların günümüz hukuku ile benzer olduğu söylenebilir. Tarih çizgisine bakıldığında Hammurabi yasaları sonrasında insan ve kadın haklarını konu edinen yazılı metinlere Anadolu medeniyetlerinde rastlanabilir. Kadının konumunu Anadolu coğrafyası içerisinde incelediğimizde Hitit ve Asur dönemlerinde kadın ve erkeğin birtakım açılardan eşit olduğu söylenebilir. Bu uygarlıklarda kadınların sahip olduğu haklar ise; tek eşlilik, boşanma, ticaret hakkıdır. Hitit döneminde kral ve kraliçenin mührünün birlikte yer aldığı “Kadeş Antlaşması” da bu eşit söz hakkını göstermesi bakımından önem arz etmektedir (Harman, 2001).

Eski Yunan’da kadınlar zayıf varlıklar olarak kabul edilmektedir. “*Havva*” figüründen hareketle kötülüklerin kaynağı olarak kabul edilmiştir. Sadece yaratılış olarak değil aynı zamanda yunan mitolojilerinde de kadın kötülükle ilişkilendirilmiştir (Karaaslan, 2014). Örneğin dünyanın en güzel kadını olarak yunan mitolojilerinde geçen Helen’in Truva savaşına sebep olması sonucu kadının kötü bir varlık olduğu pekiştirilmiştir (Yunan Mitolojisi, 2024). Kadınlara yönelik bu ve buna benzer pek çok yunan mitolojisi kadın figürünü kötülük olarak kabul etmektedir. Eski dönem yunanlılar kadın figürünü kötülüğün kaynağı olarak kabul ettiklerinden dolayı kız çocuklarının eğitilmesini “ev hanımlığı” ile sınırlandırıp, pek çok haktan mahrum etmiş ve kız çocukları sudan sebeplerle yunan halkı tarafından öldürülmüştür. Ancak diğer taraftan erkek çocuklarını savaşmak üzere eğiterek (Karaaslan, 2014) cinsiyetçi bir ayırım izlemişlerdir.

İslamiyet öncesi dönemlerden olan Roma dönemine bakıldığında günümüzde başlık parası olarak adlandırılan usulün uygulandığı bir dönemdir. Kadın para karşılığında babası tarafından kocasına satılabilmekte ve babasının kontrolünden çıkıp kocasının kontrolüne girmektedir. Dolayısıyla kadının sahip olduğu her şey artık kendisine değil, kocasına ait olmaktadır. Bazı durumlarda kadın kendi malı üzerinde tasarruf hakkına sahiptir. Ayrıca evliliğin bitmesiyle de koca karısından almış olduğu malları geri vermek zorundadır. “*Mater familias*” olarak adlandırılan onur statüsündeki bir kadının satılmaması hukuk tarafından belirlenmiştir. Ancak bu durum kız çocuğu için geçerli olmayıp, sadece kadın için geçerlidir. Roma dönemindeki bir kadın evin içerisindeki her şeyi yönetme sorumluluğuna sahip olsa da kendi çocuğu üzerinde söz söyleme hakkına sahip değildir. Ev dışında ise kadınlara karışılmamakta, kadına dilediği gibi gezme hakkı verilmektedir. Ancak yolda bir erkekle karşılaştığında yol üstünlüğü erkeğe ait olmaktadır. Bu durum kadının kamuya açık alanlarda erkeğin gerisinde kaldığını kanıtlar niteliktedir. Evlilik hususunda da belli başlı uygulamalar göze çarpmaktadır. Roma döneminde evliliğin gerçekleşmesi için bazı şartların bulunması gerektiği gibi boşanma da keyfi olarak gerçekleşmemektedir. Bir ailenin yıkılması için ahlaki açıdan olumsuz durumların olması zorunludur. Boşanma hak ve kararı çoğunlukla erkeğe ait olmakla birlikte kadınların da boşanabilmesi amacıyla bazı düzenlemeler yapılmıştır. Genel olarak bakıldığında Roma’da kadınlara evlilik, boşanma, ticaret vb. konularda bazı haklarının olduğu görülmektedir (Söğütü Erişgin, 2016). Ancak bu hakların verilmiş olması kadınların çok iyi konumda olduğu anlamına gelmemektedir. Zira kız çocuklarının meta olarak satılması, yol geçiş üstünlüğünün erkekler için olması, bir erkeğin keyfi olarak karısını dilediği zaman boşayabilmesi vb. durumlar kadının değersizliğini kanıtlamaktadır. İslamiyet öncesi döneme bakıldığında her ne kadar bazı dinlerde veya bazı toplumlarda kadınlara bazı haklar verilmişse de bu haklar erkekler için verilen haklarla eşit nitelikte değildir. Kadınlar çoğu toplumda ikincil bir varlık olarak varlığını idame ettirmiştir.

### **1.1.2. Uzakdoğu Dinlerine Göre Kadın (Hinduizm ve Budizm)**

Hindistan’ın yaygın dini olan Hinduizm’e göre kadının değeri yoktur. Kadınlar henüz küçük bir kız çocuğuyken evlendirilebilir. Hinduizm’in öğretilerine göre kadınlar aşağılık varlık olarak kabul edilmektedirler. Bu sebeple kadınlara karşı yapılan alçaltıcı ve hakir davranışlar ibadet olarak görülmektedir. Kadınların herhangi bir hakkı bulunmamaktadır. Kadınların boşanma, mal sahibi olma, dini metinleri okuma vb. hakları bulunmamaktadır. Hinduizm’in dini metinlerinde kadınlara yönelik, kocalarını bir tanrı gibi görüp itaat etmeleri ve kocalarından gelen her türlü muameleyi kabul etmeleri gerektiği belirtilmektedir. Geçmişte

kocasını ölen kadınların kocalarıyla birlikte olmaları amacıyla diri diri yakılmışlardır. Günümüzde Hinduizm'e bağlı bazı ücra bölgelerde bu uygulama halen devam etmektedir (Gürhan, 2010).

Buda'ya göre Budizm kadınlar yüzünden yarıya düşürülerek 500 yıl yaşayacağı söylenmektedir (Tokyürek, 2016). Bu sebeple kadın cemaate katılamamaktadır. Kadın en alt tabakada yer alan ve ibadet etmesi yasak olan Sudra sınıfından olduğu kabul edilmektedir (Arslan, 2014). Budizm'de de kadın, diğer topluluklarda olduğu gibi doğurganlığı ile ön plandadır. Kadın figürü Budizm'de şeytan ile ilişkilendirilerek erkekleri baştan çıkardığı görülmektedir (Karakaya, 2018).

Budizm'in ilk yıllarında her ne kadar kadınlar bu dine ve cemaate kabul edilmeseler de sonraki yıllarda Buda'nın sütannesinin azmi ve ısrarı ile kadınlar Budizm dinine dahil olmuştur. Buna göre Buda kadınların bazı ritüelleri yapmasına izin vermiştir. Ancak Buda'nın kadınlar için koyduğu kurallar incelendiğinde kadının ikincil konuma itildiği ve konulan kurallarda kadının keşiflere (erkeklerle) itaati sıklıkla vurgulanmaktadır (Arlan, 2014).

Dünya geneli üzerinde Uzakdoğu dinleri arasında en çok mensubu bulunan Hinduizm ve Budizm dinlerinde kadının dini özgürlüğünün bile bulunmadığı, ikincil bir konumda olduğu ve değersiz olduğu anlaşılmaktadır.

### **1.1.3. Yahudilikte Kadın**

İlk ilahi din olan Yahudiliğin kadına bakış açısı Hz. Havva'nın yaratılışından anlaşılmaktadır. Yahudilerin dini kitaplarında Hz. Havva ile ilgili bazı kıssalar mevcuttur. Bu kıssalardan ilkinde göre Hz. Havva, Hz. Âdem'in kaburgasından yaratılması sebebiyle kadın ve erkeğin eşit olduğu sonucudur. Ancak diğer kıssaya göre ise Hz. Âdem'in kaburgasından yaratılan Hz. Havva'nın yaratılış maksadı Hz. Âdem'e maddi-manevi hizmet etmesidir. Bu sebeple Yahudilikte kadın aslında erkekten sonra gelmektedir (Kaval, 2016).

Her ne kadar On Emir'de her iki cinsiyet yan yana zikredilse de Yahudilik erkek merkezli bir bakışa sahiptir (Özketen Çatalkaya, 2024). Tanah'ta geçen ifadelerle kadının miras, mülkiyet, evlenme, şahitlik gibi alanlarda söz hakkı yoktur ve dini eğitim/din görevlisi olmak da erkeklerin tekelindedir (Hiçyılmaz ve Eşmeli, 2020). Ailede neslin sürekliliği erkeğe bağlanmış ve temelde erkek hâkim kılınmıştır. Hatta kadın erkeğin mülkiyetinde bir eşya gibidir (Baseri, 2014). Yahudilerde ataerkil bir anlayış hâkimdir, kadınların erken evlenerek bir

erkeğin kontrolünde bulunması esastır. Ayrıca boşanma da erkeğin sözü dâhilindedir (Topcan, 2018). Boşanmada söz hakkı kadına verilmediği gibi “get” belgesi gibi alçaltıcı uygulamalar da söz konusudur (Özketen Çatalkaya, 2024; Tesniye, 24/4). Bir çeşit boşanma belgesi anlamına gelen bu belge alınmadan kadının bir başkasıyla evlenmesi mümkün değildir. Bu uygulama Yahudilikte “Halitsa Töreni” olarak geçmekte olup kadının bir başkasıyla evlenebilmesi için gereklidir. Aksi takdirde hala tartışılmakta olan Yahudiliğin aile hukukunda yer alan levirat evliliğini yapması gerekmektedir. Aynı şekilde kadınların doğurganlığı üzerine olan bu evlilik türünde de kadının rızası gözetilmemektedir. Buna göre bir kadının erkek bir çocuk doğurmadan kocası ölürse soyu devam etmemektedir. Soy bağının devamını sağlamaya yönelik Yahudilikteki bir evlilik çeşididir (Kurt, 2016).

Soyun sadece anneyle devam ettiği düşüncesinden hareketle “seçilmiş bir millet” olan Yahudileri doğurması sebebiyle kadın Yahudilikte önemli bir rol oynamaktadır. Aynı sebeple soyun sadece Yahudi kadınlarla devam edeceği inancı Yahudilerin diğer din veya milletlerden çocuk sahibi olmasını yasaklamış ve evli olanların da boşanmalarını emretmiştir. Özellikle Yahudi kadınların başka milletlerden evlendirilmemesi yönünde katı hükümler bulunmaktadır (Çinpolat, 2017). Ancak evliliğin daha çok erkek şahsiyeti ve onun soyunun devamlılığının sağlanması üzerinden yürütülmesi, kadının ikinci planda kaldığına dair bir algı oluşturmaktadır. Kutsal metinlerine göre kadın anne olmakla özel bir değer görmektedir. Kadının asıl amacı çocuk doğurmak, işi ise evle ilgilenmektir (Özketen Çatalkaya, 2024). Yahudi kutsal metinlerinde çocuksuzluk kadın için utanç kaynağı ve Tanrı’nın cezalandırması olarak kabul edilmektedir (Yaratılış, 20/17-18; 30/22-24; 1. Samuel, 1/6-11; 2. Samuel, 6/23; Mezmurlar, 113/9; Çinpolat, 2017).

Talmud döneminde de toplumsal ayrımcılık hâkimdir. Kadın ev içine hapsedilir, izole bir yaşam sürer çünkü namus ev içindedir. Kadın sosyal yaşamın içinde bulunamaz, eşinin adıyla çağrılır, evdeki misafire görünmez (Topcan, 2018). Kadınların bu kadar çok kısıtlanmaya rağmen özel günlere katılması konusunda serbesttirler. Fakat kadının dışarı çıkarken saçlarını örtme zorunluluğu bulunmaktadır (Harman, 2001). Böylesine katı bir toplumun kadını standart bir eğitime tâbi tutması beklenemez. Zaten bilimsel çalışmalar yapmak erkeklerin tekelindedir (Yasdıman,2002). Bu sebeple kadınların eğitime de ihtiyacı bulunmamaktadır. Ancak kocası karısına bir şeyler öğretmek isterse öğretebilir (Harman, 2001).

Yahudiliğin kadına bakışı genellikle kadının cinselliği ve doğurganlığı üzerinedir. Kadın Hz. Âdem’in cennetten kovulmasına sebep olan kötü kişi olduğundan olumsuz bir

konumda yer almaktadır. Yahudilikten sonra gelen bir diğer ilahi din olan Hristiyanlığın kadına bakışı da merak konusu olup literatüre bakmak faydalı olacaktır.

#### 1.1.4. Hristiyanlıkta Kadın

Hristiyanlık dünya üzerindeki inanan sayısının en fazla olduğu dindir (Wikipedia, 2024). Hristiyanlığın kadına bakış açısını daha iyi anlamak için kadının yaratılışına bakmakta fayda vardır. Çünkü kutsal kitaplardaki ifadeler insanların düşüncelerini ve davranışlarını şekillendirmektedir (Kaval, 2016). Bu sebeple kadının yaratılışı konusunda Hristiyanlık da tıpkı Yahudilikteki gibi kadının “*erkekten erkek için yaratıldı*”(Baseri, 2014) ifadesine binaen erkeğe hizmet etmesi gerektiği amacıyla yaratıldığı düşüncesi hâkimdir.

Hristiyanlık dinine göre ilk kadın Hz. Havva, Hz. Âdem’i kandırmış ve birlikte ilk günahı işlemişlerdir. Burada Hz. Havva, Hz. Âdem’i kandıran kötü kadın figürü konumundadır. Hz. Havva üzerinden Hristiyanlığın kadın anlayışı oluşmuştur (Kaval, 2016). Hristiyanlığın kutsal metinlerinde Havva figüründen kaynaklı olarak kadın günahın ve kötülüğün sembolüdür. Bu sebeple dine bağlı sosyal yaşamda da ikincil konumdadır. Günahkâr kadın prototipi bakire Meryem ile aklanmaktadır. Yine de kadın erkekle eşit haklara sahip değildir ve kilisenin zulmünden kaçamamıştır (Kurt Fidan, 2022).

Hristiyanlıkta önemli bir din adamı olarak görülen Pavlus’ a göre kadın Hz. Âdem’ den sonra yaratıldığı için bir kadın erkeğe rehberlik edemez. Yine Pavlus’ a göre kişi ahirete odaklanmalı ve çalışmalıdır. Bu sebeple evlenmemeyi kişilere öğütlemektedir. Evlenen kişilerin de boşanmalarını emretmiştir (Eraslan Yiğit, 2023). Bu inanç sisteminde boşanmak kadın açısından önerilen bir durum değildir (Özketen Çatalkaya, 2024). Ancak zina gibi istisnai durumlarda boşanma gerçekleştirilebilir. Fakat zina durumu söz konusu olsa bile kadının boşanma hakkı bulunmamaktadır. Kadının kocasının hizmetinde olup ona koşulsuz şekilde boyun eğmesini istemiştir. Hristiyanlığın kutsal metninde kadınların lehine olarak tek eşlilik esas kabul edilmektedir.

Hristiyanlık dini, Yahudiliğin yaşandığı ve yaygın olduğu bir ortamda ortaya çıkmıştır. Bu sebeple Yahudiliğin kültürel özelliklerinin bir kısmını barındırmaktadır. Bunlardan biri Yahudilikte kadınların dini meclislere katılmaması veya toplum içerisinde sessizce oturmalarıdır. Bu kültürel özellik İncil’ e de yansımış ve kadınların eğitilmemesi gerektiği fikri yerleşmiştir (Eraslan Yiğit, 2023). Ancak Hristiyanlığın ilk dönemlerinde Hz. İsa’ ya ilk iman edenlerin kadınlardan oluştuğu, Hz. İsa’ nın kadınlara yönelik eğitim verdiği ve kadınlara tebliğ

faaliyetinde görev verdiği bilgisi Hristiyanlık kutsal kitaplarında mevcuttur.

Hristiyanlığın ilk dönemlerinde Yahudilik kültürünün etkin olması ve dönemin sözü dinlenilir din adamlarından olan Pavlus' un da etkisiyle kadınlara yönelik olumsuz tutum ve davranışlar görülmüştür. Bu olumsuz tutum ve davranışların bazıları ise; ekonomik özgürlüklerinin bulunmayışı, mirasında söz hakkının bulunmayışı, herhangi bir statüye sahip olmaması vb. olarak zikredilebilir. Hristiyanlığın sonraki dönemlerinde kadınlara karşı takınılan tutumda biraz yumuşama da görülmektedir (Kaval, 2016).

Hz. İsa ile birlikte kadınların alışılmışın dışında haklar elde ettiği, ancak Hz. İsa' nın ölümünden sonra gerek Yahudiliğin etkisi gerek toplum düşünce yapısının kadınlardan bu hakları aldığı görülmektedir. Sonraki yıllarda ise Hristiyanlık ve Yahudiliğin kadınlara karşı bu katı tutumlarında bir yumuşamanın meydana geldiği anlaşılmaktadır.

### **1.1.5. İslamiyet Öncesi Arap Coğrafyasında (Cahiliye Döneminde) Kadın**

İslam kaynaklarında vahyin kontrolünde olmayan dönemi ifade eden bu terim Arap toplumunun İslamiyet öncesi yaşantılarını temsil eder (Özçelik, 2020; Öngeli, 2020). Cahiliye bilgisizliği değil, direnç ve aşırılıkların hâkim olduğu bir bakış açısını anlatmaktadır (Öngeli, 2020). Cahiliye ile kasıt İslam öncesinde savaşa neden olan kan davaları, kabilecilik ve putperest âdetlerdir (Korkmaz, 2020). Cahiliyede kadının yerini anlamak için dönemin yaşam tarzını incelemek şarttır. Döneme ait kaynak azlığı bu konuyu incelemeyi zorlaştırmaktadır (Aksoy, 2021).

Elde edilebilen kaynaklardan anlaşıldığına göre erkek çocuk sahibi olmak kadın için bir saygınlık unsuruydu (Özçelik, 2020). Bedevi kültüründe de kabileyi koruyacak erkek çocuklarının öncelenmesi normal görülebilir (Kutluay Çelik, 2020). Ancak Kur'an-ı Kerim'den öğrendiğimize göre kız çocuk sahibi olmak Cahiliye Araplarında bir utanç kaynağıdır (en-Nahl, 56/40). Zaten kadın da erkek tarafından getirilen savaş ganimetlerini gereksiz harcayan bir fazlalık şeklinde görülmekteydi (Öngeli, 2020).

Savaştan erkeğe tanınan sınırsız haklar toplumda önceliğin kadında olmadığını kanıtlar niteliktedir (Öngeli, 2020). Kadın nikâh öncesi babanın, evlilik sürecinde zevcinin, kocayı kaybetme durumunda ise oğul ya da erkek bir akrabanın hükmüne bağ(ım)lıdır (Çelik, 2018). Hükmü kendisinde olmayan bir meta gibi algılanan kadının sosyal hayatta neredeyse hiç etkisi yoktur (Acarlıoğlu, 2018; Öngeli, 2020).

Kadının sorumlulukları doğurmak, çocuk/hasta/yaşlı bakımı, sütannelik, evin düzeni, dokuma ve pazarcılık faaliyetlerini gerçekleştirmektir. Ancak hiçbir şekilde söz hakkı yoktur (Öngeli, 2020). Kadınların arasında da bir statü ayrımı mevcuttu: Hürler ve cariyeler. Zaten ekonomik durumları ile de seçkin ve bedevi olarak ayrılan Cahiliye Araplarında bu ayrım kadının da farklı muameleler görmesine neden olmaktadır. Taşralı, bedevi bir kadın olmak ile soylu aileye mensubiyet arasında ciddi bir itibar farkı vardır (Aksoy, 2021). Kadın çalışarak ekonomiye katkı sağlayabilmekte ancak özgürlük elde edememektedir (Acarlıoğlu, 2018).

Bu dönemde sosyal ve medeni haklardan yoksun olan kadın mirastan pay alamamakta, istediği sayıda eş alabilen kocasını kabule zorlanmaktadır (Teker Koşka, 2023). Yine evlendirilme hükmü de babaya aittir, kıza söz hakkı verilmemektedir (Öngeli, 2020). Ayrıca nikâh dini bir akit değildir ve kadın çocuk doğurana kadar ailenin ferdi kabul edilmemektedir. Hatta çocuk sahibi olmadan ölen bir kadın için eşine taziyeye gidilmemektedir (Aksoy, 2021). Erkeğin ölümü halinde ise *terekeden* sayılan kadın bir eşya gibi mirasçılara devredilmektedir (Kutluay Çelik, 2020). Bu durumda İslamiyet öncesi Arap coğrafyasında kadının her ne kadar farklı statüler ve ailelerde yer almak kaydıyla birtakım hakları olduğu görülse de kadının genele yayılmış bir saygınlığı bulunmamaktadır.

### 1.1.6. İslamiyet Sonrası Dönemde Kadın ve Sosyal Hayattaki Konumu

Müslümanlıkta her iki cinsiyet de yaratılış bağlamında denktir. Kur'an-ı Kerim'in hitabından da bunu anlamak mümkündür: "Ey iman edenler!". Bu hitap cinsiyet, etnik köken, dil gibi unsurlar fark etmeksizin tüm insanların eşit olduğu anlamını taşımaktadır (Erçevik, 2021). İslamiyet'le beraber Arap coğrafyasında kadının rolü ve saygınlığı pozitif değişim göstermiştir (Erarslan Yiğit, 2023). Ayrıca toplumsal hayata getirilen inanç temelli düzenlemelerle kadın-erkek arasındaki ilişkilerin sınırlılıkları ve sorumlulukları belirlenmiştir (Öngeli, 2020). Cahiliye döneminde kadına gösterilen katı tutumlar Kur'an-ı Kerim tarafından kınanmıştır (Teker Koşka, 2023).

Kur'an'ın tanımında kadın ve erkek birbirine yardımcı kılınmış eşit varlıklardır (et-Tevbe, 9/71; el-Bakara, 2/187). Kur'an kadınlara yönelik haksız uygulamaları düzenlemiş ve kadının haklarını güvence altına almıştır (Erçevik, 2021). İslamiyet'le kadının aile içindeki konumu belirenmiş, can ve mal güvenliği, eğitim hakkı, boşanma, miras gibi konular erkekle denk olacak şekilde düzenlenmiştir (Öngeli, 2020). Kısacası kadının hukuki olarak erkeğe eşit olduğu da görülmektedir (Baseri, 2014). İslam'a uygun olmak kaydıyla kadının çalışmasında bir sakınca bulunmamıştır (Özketen Çatalkaya, 2024; Acarlıoğlu, 2019). Mülk edinme (en-Nisa

4/7-33), mülk üzerinde tasarruf ve ortak mallarda söz hakkı tanınmıştır (Çubukçu, 1976; Aksoy, 2021).

Kadının toplumdaki konumunun değiştiğini gösteren en güzel örneğe Mekke ordusu ve İslam savaşçıları içinde de kadınların görev almasıdır. İslami kaynaklara göre Bedir ve Uhud Savaşlarında kadının orduyla birlikte savaşa katıldığı bilinmektedir (Akman, 2012). Eğitim konusunda da “Okul!” emri ile tebliğ edilen İslamiyet kadın ve erkeği ayırmamıştır. İlim edinmek her iki cinsiyete de düşen görevdir (Kazıcı, 2019).

İslamiyet kadına geniş ölçüde hak tanıyan bir inanç olmuştur. Evlenme rızası kadına verilmiştir. Nikâh aleni hâle getirilerek kadının toplumsal statüsü, *mehir* hakkı ile de ekonomik özgürlüğü güvence altına alınmıştır (Çubukçu, 1976; Özketen Çatalkaya, 2024). Boşanma ise olağan bir durum olarak kabul edilmiş belli kıstaslara bağlı olarak hüküm verilmiştir. Boşanma hakkı erkeğe aittir ancak kadının da boşanma için kadıya başvurma hakkı mevcuttur (Çubukçu, 1976).

Kız çocuklarının katledilmesini reddeden Kur’an-ı Kerim (el-İsrâ, 17/31; el-En’am, 6/140) kadınların saygınlığını sıklıkla vurgulamaktadır. Ayrıca kız-erkek evlat ayırımını da kınar (eş-Şûra, 42/49-50). Miras hakkı da Kur’an-ı Kerim’le güvence altına alınmıştır (en-Nisa, 4/7). Böylece İslam Cahiliye devrindeki kadına hak tanımayan uygulamaları bertaraf ederek miras hususunda da cinsiyetler arasında adil bir düzenlemeyi işaret etmiştir (Erçevik, 2021; Ertuç, 2009).

İslamiyetin geldiği dönemde cahiliye toplumunun kadını değersizleştirdiği bir dönemde İslam dini gelmiştir. Bu dönemde kadınlar sahip olmadığı değer ve hakları İslam diniyle birlikte elde etmiştir. İslamın kadınlara günümüzdekine benzer çeşitli haklar veremesikadına hak ettiği değeri göstermiştir.

## 1.2. Kadın ve Eğitim

Günümüzde eğitim olarak kullanılan kavram geçmişte “Rab” kelimesinden ortaya çıkan terbiye kavramıyla ilişkilendirilmiştir (Bilgin, 1998). Çok geniş bir kapsamı ifade eden Rab kelimesi Kur’an’da çokça geçmektedir. Kur’an’da Allah’ın yüce, her şeyin ve tüm canlıların üzerinde mutlak hâkimiyete sahip bir hükümdar olduğuna vurgu yapılmaktadır. Bunun yanı sıra Rab kelimesinin şefkatli olmak ve canlıları koruma özelliklerinin de bulunduğu anlamlar da içermektedir. Bu sebeple Rab kavramı kendisine inanlara rehberlik eden, doğruyu yanlış öğreten, insanları gerek dünyada gerekse ahirete hazırlayacak bilgiler edinmesi için onları

hazırlayan ve inananları yavaş yavaş işleyerek şekillendirip belli kalıplara sokan anlamını üstlenmiş bir kavramdır. Böylece bireylerin ve toplumların şekillendirilmesine yönelik bir kavramın açıklanmasını ifade eder (Topaloğlu, 2007). Dolayısıyla terbiye yerine kullanılan eğitim kelimesinin yüklendiği anlam da Rab kelimesiyle paralellik arz eder niteliktedir. Rehberlik yoluyla bireyin zamana yayılarak bazı kalıplaşmış davranışların edinmesine yarar sağlayan bir kavram haline dönüşmüştür. Ancak eğitim çok geniş bir kavramı ifade etmektedir. Dolayısıyla eğitim her zaman bireye amaçlanan davranışı vermemektedir. Bazen bireyin amaç dışı kazandığı davranışlar da eğitim olarak adlandırılmaktadır (Bilgin, 1998).

İslam dininin eğitime bakış açısını yansıtan pek çok ayet ve hadis bulunmaktadır. İslam dini “oku” ayetiyle sadece belli bir kesime değil, kadın, erkek tüm Müslümanlara ilmin farz olduğunu ima etmektedir. Bu ayeti destekleyen birçok hadis ve Hz. Peygamber’in uygulamaları bulunmaktadır (Genç, 2021).

İslam tarihinde kadınların eğitimi konusunda Hz. Peygamber de o dönemde kadınları öğrenmeye teşvik etmiş ve kadınlara yönelik uygun eğitim faaliyetlerini de uygulamıştır. Bu eğitim faaliyetleri cariye ve esir durumunda olan kadınları da kapsamaktadır. Bu eğitim faaliyetlerini kadınlara okuma yazma öğretilmesi, kadınların öğretmenlik yapması, kadın mesleklerine yönelik eğitimler, kadınların rahatça gelip Hz. Peygambere soru sorup bilgi almaları, bazen Hz. Peygamberin kadınların yanına gelerek kadınlara yönelik bilgiler vermesi veyahut nasihat etmesi, kadınların mescide daha rahat gelmeleri amacıyla onlara özel bir bölüm yaptırılmasını istemesi vb. Davranışlar olarak zikretmek mümkündür.

Hz. Peygamberin kadınların eğitilmesine yönelik koyulan bazı davranışları olmasıyla birlikte kadınların eğitim alırlarken bazı kurallara uygun davranması gerektiğini de belirtmiştir. Bu sebeple sonraki yıllarda kadınların eğitim almak adı altında başka kötü şeyler yapmaya yeltenmemeleri amacıyla bazı sahabeler karşı çıkmıştır (Coşkun, 2006). Sonraki yıllarda kadın ve kadınlara yönelik olumsuz algıların İslam ile bir ilgisinin bulunmadığı açıktır.

### **1.2.1. Selçuklu Döneminde Kadın Eğitimi**

Eğitim açısından da gelişmiş bir toplum olan Selçuklu büyük şehirlerde dönemin en önemli eğitim kurumlarına ev sahipliği etmekteydi. Nişabur, Isfahan, Merv ve Bağdat gibi merkezlerde hatırı sayılır çoklukta medrese ve zengin kütüphaneler yer almaktaydı. Yâkut el-Hamevî'nin aktardığına göre Merv'de on büyük kütüphane bulunmakta ve bu kütüphanelerden 200 cilde kadar kitabı ödünç almak mümkündü (Sümer, 2009).

Bu dönemde eğitimde çoğunlukla erkeklerin hâkimiyeti göze çarpmaktadır. Ancak Anadolu’da kadınlar da sosyal yaşamın içinde kendilerine yer bulmaktadır. İbadethanelere, sosyal mekânlara gidebilmekte ev dışında da bir yaşamın varlığını bilmekteydiler. Mülk sahibi olmak, ekonomisini yönetmek ve eğitim almak dönemin kadınlarının sosyal haklarından. Diğer tüm Türk topluluklarında karşımıza çıktığı üzere Selçuklularda da kadının önemli görevler aldığı bilinmektedir. Anadolu Selçukluları döneminde Kayseri’de kurulan “Bacıyan-ı Rum” teşkilatını kadınların yaygın eğitim aldığı bir kurum olarak düşünülebilir. Kadınların ekonomik kalkınmasına destek olmak için kurulan bu teşkilatta mesleki ve teknik konularla birlikte manevi, ahlaki eğitimler de verilmektedir. Bu yapı gerek sosyal ve kültürel alanda gerekse ekonomide erkeklerin kurduğu Ahilik Teşkilatı kadar önemli faaliyetlerde bulunmuştur. Bacıyan-ı Rum aynı zamanda Türk dili ve kültürünün Müslümanlık yaşayışıyla birlikte Anadolu’da yayılmasında da etkilidir. Savaşlarda düşmana karşı gücünü gösteren bu teşkilat yetim ve kimsesiz kızları da koruması altına almış ve onları destekleyen bir sosyal sorumluluk bilinci oluşturmuştur (Demirçelik, 2014; Köken ve Örnek Büken, 2018).

### 1.2.2. Osmanlı Döneminde Kadın Eğitimi

Osmanlı Devleti’nde eğitim Tanzimat yeniliklerine kadar Sıbyan, Enderun ve medreselerle sınırlıdır. Vakıf kayıtlarına bakıldığında tıpkı diğer İslam devletlerinde olduğu gibi “darüttalim, mektep, kütüphane, darülim” adı verilen ilköğretim düzeyinde okullar karşımıza çıkar. Bu okullar halk arasında *mahalle mektebi* veya *sıbyan mektebi* olarak adlandırılır. Bu okullar çoğunlukla mahallenin ibadethanesi ile bitişik ya da iç içedir. Zorunlu olmayan bu eğitim 5-6 yaşındaki her iki cinsiyetten öğrencileri de kabul etmekte ve 3-4 yıl gibi süren bir eğitime tâbi tutmaktadır. Ağırlıklı olarak Kur’an okuma, hafızlık ve ilmihal eğitimi verilmektedir. Ayrıca bazı kadınların evlerde ya da camilerde çocuk ve kadınları kapsayan Kur’an ve Muhammediye okumaları yaptırdıkları *ev sıbyan okulu* kavramı da alanyazında geçmektedir (Akyüz, 2021).

Söz konusu eğitimler bir programa bağlı olmadığından ve resmi kurumlarca denetlenmediğinden zamanla bozulmalar görülmüş ve eğitim seviyesi gerilemiştir (Dulum, 2006). Ayrıca ezbere dayanan bu sistemle eğitim çocukların okuma-yazma öğrenmesini hedeflemiyor ve temel dini bilgiler ve namaz surelerinin ezberlenmesi halk tarafından yeterli bir eğitim olarak algılanmaktadır. Bu durum üst eğitim kademelerine gitme hakkı olmayan kadının eğitimden alabileceği verimin kanıtıdır (Kodaman, 1990). Sıbyan mektebini tamamlayan kız çocuklarının eğitimi ailesinin imkânlarına göre çeşitlilik göstermektedir. Özel

hocaların tutulduğu ya da babanın/aile büyüklerinin eğitim verdiği görülse de Osmanlı eğitiminde kadınlar erkeklerle aynı fırsatlara sahip olamamışlardır (Dulum, 2006).

19. yüzyıl başlarından itibaren Osmanlı devlet adamları ve aydın kesim Batı kültürünü yakından tanımaya başlar. Batı devletleri ile artan ilişkiler Osmanlı devletinde de Batılı fikir ve uygulamaların yer bulmasına kapı aralar. Bu değişimler sonrasında eğitimle ilgili reformlar yapılmaya ve kız çocuklarının eğitimi ile ilgili yenilikler planlanmaya başlanır. Müslüman toplumların özelinde Osmanlı'nın Batı'ya kıyasla geri kaldığını fark eden aydınlar kadın eğitimine ilişkin yenilikleri destekler ve böylece kızların eğitim görebileceği bazı okullar açılır (Dulum, 2006). Tanzimat kız çocuklarının eğitimi için en esaslı yeniliklerin yapıldığı dönemdir. Vakıfların eğitimdeki etkisi azalınca Tanzimat aydınları ve bürokratları eğitimde söz sahibi olabilmıştır. Bu durum eğitimin Batılılaşmasında önemli rol oynar (Aksoy, 2017).

1869 yılında yayımlanan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ve 1876 Kanun-i Esasi ile kız çocuklarının ilköğretime devamı zorunlu hâle getirilmiştir. Bu nizamnamenin kabulüne kadar kız çocuklarının ilköğretime dair hiçbir özel düzenleme yapılmamış olup 1824'te yayımlanan ferman yalnızca erkek öğrencilerin ilköğretimini zorunlu kılmaktaydı (Tümer Erdem, 2007). Maarif-i Umumiye Nizamnamesi sıbyan mektebindeki kız öğrencilere kadın hocaların ders vermesi gerektiğini belirtmekte olup kadın öğretmen yetişinceye kadar yaşlı, deneyimli erkek hocaların da eğitim vermesi kabul edilmiştir (Kırbaçoğlu Kılıç, 2013). 1880'li yıllardan itibaren Sıbyan mektepleri ve İptidai ayrımı ortaya çıkmış ve modern yöntemlerle eğitim veren kurumların adı *iptidai* olarak kabul görmüştür (Somel, 2000). 1881 yılında yapılan bir sayıma göre İstanbul'da bulunan 122 erkek, 95 kız sıbyan mektebi bulunmaktadır. Bu mekteplerin 5718 erkek, 3819 kız öğrencisi olduğu görülmektedir (Kavrayış, 2002).

Tanzimat'taki bu yenilikler 2. Abdülhamit döneminde de devam eder. Kızların gideceği okul sayısı artırılır ve eğitim kurumları da çeşitlendirilir. Kız idadileri, kız öğretmen okulları ve kız rüştiyeleri açılmıştır. Her ne kadar Balkan Savaşları ve 1. Dünya Savaşı nedeniyle yeni girişimlerde bulunamamış olsa da 2. Meşrutiyet döneminde ilk kez kızlara yönelik bir yükseköğretim kurumu açılmıştır. Tanzimat sonrası açılan bu okullarda eğitim gören kadınlar örgütlenmeye başlamış ve kadın hareketlerini oluşturma gücünü bulmuşlardır (Dulum, 2006; Aydın, 2015). Bu sürede okul sayısı dörtte bir oranında artarken öğretmen sayısının %40 civarında arttığı görülmektedir. Ayrıca kız rüştiyeleri yalnızca İstanbul'la sınırlı kalmamıştır (Kavrayış, 2002). Bu sayısal verilerden de anlaşılacağı üzere Tanzimat sonrasında kız

çocuklarının okutulmasının önemi anlaşılmıştır. Tanzimat ve sonrasında açılan kızlara özel okullar ve eğitim içerikleri şu şekildedir:

- *Kız Sanayii Mektepleri*: El becerileri edindirerek kadınların ekonomik katkı sağlanması amacıyla kurulan okullardır. Ordunun kıyafet ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla açılan öksüz kızların eğitim gördüğü ıslahhane kız sanayii mekteplerinin öncüsü kabul edilmektedir (Kavrayış, 2002).

- *Kız Rüştiyeleri*: Ağırlıklı olarak İstanbul'da açılmıştır. Kadın öğretmen sayısının azlığı nedeniyle Anadolu'da yaygın bir varlık gösterememişlerdir (Dulum, 2006).

- *Kız İdadileri*: Artan rüştüye ve meslek okulları nedeniyle rüştüyenin üstünde bir kuruma ihtiyaç doğmuştur. Bu dönemde yükseköğretime de kadın öğrenciler devam edeceği için rüştüye ile yüksekokul arasında bir kademeye gereksinim oluşmuştur ve idadiler kurulmuştur (Dulum, 2006).

- *Ebe Mektebi*: Tıbhane-i Amire'ye bağlı olarak açılmıştır. Daha öncesinde bu kurumda cerrahi eğitimleri verilip erkek ebeler yetiştirilmekteyse de 1842'de kadınlara da bu hak tanınmıştır (Dulum, 2006).

- *Darülmualimat* (Kız Öğretmen Okulu): Kızların kadın öğretmenlerden eğitim görmesi ile ilgili maddeler bulunan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi sebebi ile kadın öğretmen yetiştirecek bir kuruma ihtiyaç duyulmuştur. İlki 1870'te İstanbul'da kurulan Darülmualimat (Köse ve Özkay, 2023; Dulum, 2006). Türk kadını için eğitim alanında bir devrim niteliği taşımaktadır. 2. Meşrutiyet'e kadar alt kademedeki kız okullarına öğretmen yetiştiren tek çatı Darülmualimat'tır. Ayrıca burada burslu eğitim gören öğrenciler öğretmenlik yapmak zorundadır bu da mezunların istihdamı ile birlikte kız okullarının artışına katkı sağlamıştır (Kırbaşoğlu Kılıç, 2013). Ayrıca bu okullardan mezun kadınların kamusal alanda eskisine nazaran daha fazla yer aldığı da görülmektedir (Dulum, 2006). Osmanlı Devleti'nde artık meslek sahibi kadın kültürü oluşmaya başlamıştır (Kurnaz, 1991).

- *Kız Darülfünunu*: 1914'te İstanbul'da kurulan *İnas Darülfünun*'u Osmanlı'daki kız öğrencilerin ilk yüksekokulu olma özelliğine sahiptir. Darülmualimat ve Kız İdadilerinden mezun olan öğrenciler bir giriş sınavı sonrasında bu okula girmek hakkı kazanmaktadır. Bu okul açıldıktan 6 yıl sonra Darülfünun'a bağlanmış, müstakil bir kız fakültesi olmaktan çıkmıştır. Bu da karma yükseköğretim adına önemli bir gelişmedir (Dulum, 2006).

Darülfünun'da karma derslerin verilmesi 1921 yılında başlamıştır. Hukuk, Tıp gibi alanlara da kız öğrenciler kabul edilmiştir (Kırbaçoğlu Kılıç, 2013).

### 1.2.3. Cumhuriyet Döneminde Kadın Eğitimi

Türkiye Cumhuriyeti yeni kurulan ülkeyle beraber yeni tanınan bir rejimi de beraberinde getirmiştir. Cumhuriyet; laik, çağdaş ve ulusal nitelikler taşıyan bir eğitim anlayışını benimsemektedir. Yeni rejime vatandaş yetiştirmek ve toplumun bu yeni düzeni benimseyip hayata geçirmesine yardımcı olmak içinse eğitim başat görev üstlenmiştir. Osmanlı'dan kalan tedrisat sistemi demokrasinin idealize vatandaş tipini yetiştirmekten epeyce uzaktır. 1924'te çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile tüm okullar Eğitim Bakanlığı çatısı altında toplanmış ve medreselerin işlerliğine son verilmiştir. Ayrıca 1924 Anayasasınının 87. maddesi uyarınca "İlköğretim bütün Türkler için zorunlu ve devlet okullarında parasızdır." kararı alınmış ve cinsiyet belirtilmeksizin öğrencilerin eğitimi devletin garantisi altına alınmıştır (Cihan, 2017; Şanal ve Alaca 2020).

1926 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Medeni Kanunla kadının aile içindeki ve sosyal hayattaki yeri erkekle denk kılınmış, miras ve mülk edinimi konusunda günümüz bakışına göre erkeğin gerisinde kalan kadın Türkiye Cumhuriyeti yurttaşı olarak erkekle eş haklara sahip olmuştur. 1930'da belediye başkanlığına, 34'te muhtarlığa ve milletvekilliğine seçilme hakkı kazanan Türk kadını yalnızca eğitimle değil kazandığı hukuki ve sosyal haklarla da çağdaş seviyelere yükseltilmeye gayret edilmiştir (Kavuk Acar, 2008).

Eğitim sistemi Cumhuriyet'in ilk anayasası ile birlikte yeniden yapılandırılmış, eğitimde cinsiyet ayrımına son vermeye gayret edilerek karma eğitim anlayışı yaygınlaştırılmıştır. Bu kapsamda 1927-28 eğitim öğretim yılı itibari ile ayrı olan kız-erkek ortaokullarının yanı sıra karma ortaokullar da açılmıştır. Liselerde ise karma eğitim 1934 yılında ancak gerçekleştirilebilmiştir (Şanal ve Alaca 2020).

1927-28 eğitim-öğretim yılında Kız Enstitüleri açılmıştır. Ayrıca Harf İnkılabı, köy okullarının aktif hâle getirilmesi, mesleki/teknik okulların açılması ile öğretmen ihtiyacı da artmıştır. Yeni harflerin 11 Kasım 1928'de kabulü ile "Millet Mektepleri" açılmış olup 15-45 yaş arasındaki tüm vatandaşlar bu mektebin öğrencisi sayılmıştır. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda belirtildiği üzere eğitim hakkı cinsiyet farkı gözetilmeksizin verilmeye başlanmıştır (Şanal, 2023). Genel anlamda kadının sosyal hayatta aktif rol alması amaçlanmış, kız öğrenciler hem mesleklere hem de bilinçli anne ve ev kadını olmalarını gerektirecek

eğitimlere tâbi tutulmuştur. 1927’de meslek okulları ile ilgili yapılan değişiklikler sonrasında Türkiye genelinde kıza sanat okullarının sayısı da 14’e yükselmiştir (Çetin, 2003).

17 Nisan 1940 tarihine gelindiğinde ise Köy Enstitülerinin kurulduğu görölmektedir. Bu eğitim kurumları hem köye öğretmen yetiştirmek hem de kırsaldaki yaşam kalitesini yükseltmeyi amaçlamaktadır. Enstitüler ilk açıldığında karma eğitim vermesine karşın 1950 sonrasında kızların enstitüleri ayrılmıştır. Bu okullarda verilen demircilik, yapıcılık, motor ve makine kullanma, marangozluk gibi dersler kız öğrencilere de verilmekteydi (Şencan, 2023). Ancak 2. Dünya Savaşı ve kente göç sebebiyle kadın eğitiminin sekteye uğradığı, erkek çocuklarının eğitimde öncelendiği bir dönem olduğu da unutulmamalıdır (Kavuk Acar, 2008)).

10 Aralık 1948’de yayımlanmış İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 26. maddesinde eğitim hakkı hüküm altına alınmıştır ve Türkiye bu belgeyi imzalayan ilk ülkeler arasındadır. Buna ek olarak 1976 yılında cinsiyet eşitliği, eşit eğitim hakkı ve zorunlu ilköğretim ile ilgili maddeler içeren BMECOSOC, CEDAW(Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) ve 1995 Pekin Deklarasyonu da ülkemiz tarafından onaylanmıştır. Bu sözleşmeler ve belgeler eğitim alanında kadına pozitif ayrımcılığı vurgulamaktadır (Özaydınlık, 2014).

28 Şubat 1997 yılına gelindiğinde ise ülkeyi sosyal ve siyasi olarak çok gerilere götüren darbe olayı gerçekleşmiştir. Yapılan bu askeri darbe sosyal, siyasal, ekonomi vb. birçok alanda olumsuz olarak etkilenmiş, belli bir kesim ise darbenin olumsuz etkilerini daha fazla hissetmiştir. Özellikle dindar kesim bu darbenin olumsuz etkilerine sosyal ve eğitim alanında daha fazla maruz kalmıştır (Birsan, 2019).

Darbeyle birlikte yapılan zorunlu değişikliklerden bilhassa dini okullar ve başörtülü öğrenciler zarar görmüştür. Bu değişiklikler yüzünden milyonlarca kız öğrenci okulu bırakmak zorunda kalmıştır. Bu değişikliklerde eğitimle ilgili alınan kararlardan bazıları, imam hatiplerin orta kısımlarının kapatılması, imam hatip lisesine giden öğrencilerin puanlarına yönelik katsayı uygulanması, imam hatip liselerinin sayısının azaltılması vb. zikredilebilir.

Bu darbenin sonucunda ise katsayı olarak adlandırılan haksız puan hesaplaması imam hatip ve meslek liselerinin nitelikli öğrenci sayısı azalmış, katsayı engeli sebebiyle İHL öğrencilerinin alan dışı bir tercih yapmaları zorlaşması nedeniyle öğrenciler din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği veya ilahiyat bölümlerini tercih etmek zorunda bırakılmışlardır. Bu

fakültelere gitmek öğrencilere çözüm bulmaktan öte öğrencilerin iş bulamama sorunuyla karşı karşıya getirmiştir (Birsen, 2019).

Bu darbe sadece öğrencileri değil, aynı zamanda öğretmenleri de etkilemiştir. Zira kamu çalışanlarına yönelik getirilen başörtüsü yasağı sebebiyle azımsanmayacak sayıda öğretmen istifa etmek zorunda kalmış, binlerce öğretmen fişlenmiş ve diğer binlercesi ise idari soruşturmalardan geçmek zorunda kalmıştır (Seta, 2019). Bu haksız uygulamalar siyasi değişiklikle beraber ortadan kaldırılsa da binlerce kadının eğitim hayatı elinden alınmış ya da bir tercih yapmak zorunda bırakılmıştır. Üstelik bu haksız uygulamalardan yalnızca kadınlar değil aynı zamanda erkekler de nasibini almıştır (Birsen, 2019).

Günümüz eğitiminde eşitliği sağlamaya çalışmak amacıyla geçmişten beri pek çok kanun ve yasa tasarısı kabul edilmiş, uygulanmıştır. Ancak Türkiye’de değişen siyasi politikaların olumsuz etkileri eğitim üzerinde ve bilhassa kadınlar üzerinde olmaktadır. Mevcut Türkiye şartlarında kadınların eğitim ve istihdamına yönelik destekleyici adımlar atılmaktadır. Ancak bu durum herhangi bir sorunun olmadığı anlamına gelmemektedir. Halen özellikle ülkemizin doğu ve güneydoğu bölgelerinde var olan kız öğrencilerin okula devamı konusu Türkiye Cumhuriyeti’nin güncel sorunları içerisinde yer almaktadır. Tıpkı 2. Dünya Savaşı dönemindeki ekonomik sıkıntıların bedelini okuldan mahrum kalarak ödeyen kız öğrenciler gibi salgın hastalıklar, göç, ekonomik bunalımlar yine kız çocuklarının eğitiminde aksamalara sebep olmaya devam etmektedir.

### **1.3. Çalışma Hayatında Kadın**

Avcı- toplayıcı toplulukların tarımsal üretime geçtikleri ilk zamanlardan bu yana insan işgücünün temel yapı taşı olmuştur. Gerek erkek gerek kadın her türlü üretim aşamasında bir arada çalışmıştır. Ancak toplumun kültürel altyapısı, ata erkine sahip oluşu ve üretilen ürünler ve coğrafyanın farklılıkları bu iki cinsiyetin iş gücündeki katılım oranını farklılaştırmıştır. Gün geçtikçe gelişen ve değişen dünyada olduğu gibi çalışma yaşamında da kadının konumu sürekli değişmiştir. Kadının istihdam içerisinde fark edilebilir bir şekilde yer almasında sanayi devriminin rolü büyüktür (Kopuk ve Taşoğulları, 2019). Dünyada kadının istihdam edilmeye başlaması sosyal yapıda, kültürde, yaşam stilinde, ülkelerin yasa ve politik alt yapısında değişikliklere sebep olmuştur (Ece, 2019). Kadınların çalışmaya başlamasıyla birlikte erkek egemenliğinde olan çalışma alanlarından daha iyi verim alınabilmesi amacıyla var olan sorunlara araştırmalarla ışık tutulmuştur.

### 1.3.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü

İnsanoğlu; çocuğu, kadını, erkeği ile ihtiyaçlarını karşılamak adına her daim çeşitli faaliyetlerde bulunmuştur. Avlanmak, ekip biçmek, ürettiklerini satmak ve üretmediklerini satın almak tarihin en eski dönemlerinden beri gerçekleştirilmiştir. Bu eylemler herhangi bir sisteme değil yalnızca ihtiyaçlar döngüsüne göre düzenlenmiştir. Bu faaliyetlerin içinde kadının rolü ise genellikle geleneğin belirlediği sınırlar dâhilindedir. Bu sınırlar-savaş dönemleri istisna olmak kaydıyla- tarımsal üretime destek, ailenin ve evin bakımı, çocuk yetiştirme şeklindedir (Erdal, 2008). Ata erkine sahip toplumlarda maddi güç erkek hâkimiyetindedir. Kadın “erkekten sonra gelen” olarak ikincil bir role sahiptir (Korkmaz, 2019). Her ne kadar yerleşik yaşam öncesi toplumların anaerkil oldukları ve gücün kadında olduğu kabul edilse de kayda geçen dünya tarihinin büyük bir kısmı ataerkil uygulamaların sürdüğü ve kadının çalışma yaşamına ancak Sanayi Devrimi sonrasında aktif olarak girdiği görülmektedir.

### 1.3.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü

Geleneğin içinde kadının rolünün sınırları oldukça belirgindir. 18. yüzyılda buharlı makinelerin üretime katılması ve endüstri devriminin gerçekleşmesiyle işgücü piyasası daha fazla çalışana ihtiyaç duymuş ve kadının da ücret karşılığı emek ile çalışma yaşamına girişi böylece gerçekleşmiştir (Yılmaz ve Zoğal, 2015; Özer ve Biçerli, 2003). Avrupa’da kitlesel üretimin başlamasıyla tarımsal alandan endüstriye, dolayısıyla kırsaldan kentlere bir göç meydana gelmiştir. Bu aşamada erkekle beraber kadının da şehirlere yerleşmesiyle iş piyasasında kadın istihdamı artmıştır (Özer ve Biçerli, 2003).

Dönemin şartlarına paralel işgücüne katılan kadın, ücret eşitsizliği ile çarkın ezilen tarafında yer almıştır. Çalışma sürelerinin uzunluğu, ücretlerin düşüklüğü, çalışma koşullarının ağır oluşu ile kadın “ikincil işgücü” olarak görülmüştür. Bu kadın çalışanların haklarının düzenlenmesi ihtiyacını doğurmuştur. İlk çalışmalar ise İngiltere’de başlayıp diğer ülkelere de yayılmıştır. Ancak unutulmamalıdır ki bu yasalar hem içerik hem de hak bakımından oldukça yetersizdir. Dünya savaşları pek çok erkeğin işgücündeki yerini bırakıp silah altına alınmasına neden olmuştur. Bu sebeple oluşan işgücü açığı ise kadınların çalışma yaşamındaki sayısını daha da artırmıştır. Bu değişimler yalnızca evin bakımı ve annelik yapma görevi yüklenen kadının iş yaşamında ve ev hayatında farklı roller edinmesini zorunlu hâle getirmiştir (Kocacık ve Gökçaya, 2005; Taş ve Akyol, 2015; Özdemir vd., 2012).

Avrupa’da olduğu gibi kadının geleneksel rollerinin dışına çıkması Osmanlı İmparatorluğu’nda 19. yüzyılı bulmuştur. Önceleri evlerde yürütülen dokumacılık faaliyetleri

zamanla yerini fabrikada çalışmaya bırakmıştır. Savaşlar nedeniyle azalan erkek çalışanların boşluğu ise kadın istihdamı ile doldurulmaya çalışılmıştır. Sanılanın aksine kadın Osmanlı çalışma yaşamında ücretli çalışan olarak azımsanmayacak orandadır. Ancak uzun çalışma saatleri ve emeğin karşılığını alamama bu coğrafyada da söz konusudur. Kadınlar iş gücünde erkeklere nazaran iki kat daha az ücretle çalıştırılmaktadır (Makal, 2010).

Avrupa'dan farklı olarak Osmanlı'da hâkim olan İslamiyet inancının da getirisiyle sanayide çalışanlar çoğunlukla gayrimüslim kadınlardır. Müslüman kadınlar ise genellikle aile işletmeleri, tarım ve yerel atölyelerde işgücüne katılmaktadır (Taş ve Akyol, 2015). Osmanlı kadını tütün, pamuk, üzüm, incir ve kuruyemiş üretiminde ön planda olmuştur. Başka bir deyişle kadınların tarıma dayalı sektörlerde istihdamının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Yaşar, 2007).

19. yüzyılın sonlarında ücretli çalışan olan Türk kadını, eğitim imkânlarının artmasıyla birlikte çalışma yaşamında da dönüşümler gerçekleşmiştir. 1843 yılında “ebelik” eğitimi alan Türk kadını çalışma yaşamında kendine farklı yerler edinmeye de başlamıştır. 1913'ten itibaren devlet memuru olabilmıştır. 1914 yılından sonra da kendi işletmelerini de kurmak hakkına sahip olmuşlardır (Gül vd. 2014). İzmir İktisat Kongresinde de kadınlara yönelik bazı kararlar alınmıştır. Bu kararlar kadınların çalışma ücretleri, aylık/yıllık izinleri ve doğum izinleri ile ilgilidir (Koç, 2009). Osmanlı İmparatorluğu'nda 1913'te edinilen memur olma hakkı Türkiye Cumhuriyeti'nde 1926'da kanunlaşmış olup kadın kamu çalışanları en çok öğretmenlik ve hemşirelik yapmışlardır (Aslan, 2006).

Kadın çalışanların sayısı ile ilgili ilk veriler Sanayi Sayımı ile ortaya çıkmıştır. Ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarını dâhil eden bu sayıma göre toplam 124.444 olan on dört yaş üstü işçi sayısının 29.533'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Bu verilerin aksine işveren statüsündeki kadın sayısı erkek egemenliğine yenik düşmüştür. 10.941 işverenden yalnızca 155 tanesi kadındır (Makal, 2010). 1936'da yayınlanan İş Kanunu ise kadınların çalışma hayatındaki konumlarını düzenleyen en önemli çalışmalardan biridir. Bu yasayla tüm çalışanların çalışma şartları yasayla korunma altına alınmıştır (Yaşar, 2007).

Cenevre Sözleşmesi 1966 tarihinde Türkiye Cumhuriyetinde de kabul görmüştür. Bu sözleşme kapsamında kadın ve erkek çalışanların eşit ücret ve sosyal haklara sahip olacağı kanunla teminat altına alınmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2014). Devlet Planlama Teşkilatı'nın [DPT] hazırlamış olduğu 5 Yıllık Kalkınma Planlarına

bakıldığında; kreş ve gündüz bakım evleri vurgusu yapılarak kadın işgücünün geliştirilmesi ile ilgili önlemler alındığı, kadınların eğitim düzeylerinin artırılması ve mesleki eğitimlerinin desteklenmesi ile ilgili çalışmaların olduğu, kadınların sosyal güvenceleri üzerinde çalışıldığı, doğum izni ve annelik hakkı ile ilgili düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir (DPT, 1985; DPT, 1990; DPT,1995).

BM Genel Kurulu'nun 1979 tarihinde onayladığı “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women- CEDAW) Türkiye Cumhuriyeti tarafından 1981’de kabul edilmiştir. Bu sözleşmeye göre kadınların cinsiyetleri dolayısıyla karşılaştıkları dezavantajlarını bertaraf etme görevi devletlerin güvencesi altına alınmıştır (Kale Özçelik, 2016). 4857 sayılı İş Kanunu’nda eşitlik ilkesi ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda ayrımcılık ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır (Kandemir ve Yardımcıoğlu, 2014). Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında 2004 ve 2010 yılında yapılan çeşitli değişikliklerle de “pozitif ayrımcılık” hükümleri güçlendirilmiştir (Albal, 2020).

2012 yılında Türkiye’de kadınların istihdam oranı %31,8 AB’de 65,6’dır. (ÇSGB, 2014). ÇSGB, işgücüne katılan kadın sayısını artırmak için Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planlarında bazı önlemler alınması gerektiğini vurgulamıştır. Sayısal verilerde de görüldüğü üzere Türkiye’de kadının işgücüne katılımı gelişmiş ülkelerin altında seyretmektedir.

### 1.3.3. İşgücü Piyasası Göstergeleri Açısından Kadın İşgücü

Ekonomik kalkınmada kadının işgücüne katılımının payı büyüktür. Çalışma yaşamında olmanın sağladığı özgürlüklerle sosyal statüsü olumlu yönde değişen kadın hem ailesi hem de toplum için daha işlevsel roller üstlenecektir (Kılıç ve Öztürk, 2014).

İşgücüne katılma oranı tanımı Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2023) tarafından şu şekilde yapılmıştır: “İşgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.” Hem AB hem de Türkiye’de kadınların istihdamı erkeklere kıyasla oldukça düşük ve işsizlik oranları da aksi yönde yüksektir. Buna ek olarak kadın-erkek arasındaki ücret açığı da her geçen gün azalsa da fark oldukça yüksektir (Murat, 2017). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü [OECD] 2021 ortalamasına göre kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerden %10 daha azdır (OECD, 2022).

Estonya, Polonya, İsveç ve ABD’de kadınların yönetim kadrolarında bulunma oranı %41-43 arasında değişmekte iken özellikle Letonya’da yöneticilerin %46’sı kadındır. Buna

karşılık, yöneticilerin yalnızca %13-16'sını oluşturdukları Japonya, Kore ve Türkiye'de ise kadınların yönetici pozisyonunda yer almalarının oldukça zor olduğu görülmektedir (OECD, 2022). Sayısal veriler incelendiğinde en iyi ihtimallerde bile yönetici seçimlerinde cinsiyet eşitliği sağlanamamaktadır.

**Tablo 1.** Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri

		Mart 2024			Bir önceki ay			Bir önceki aya göre		
		Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
(Bin kişi)	15+ nüfus	65 799	32	33235	65 763	32	33	36	17	19
	İşgücü	35 645	23	12	35 524	23	12	121	31	90
	İstihdam	32 588	21	10	32 449	21	10	139	121	19
	İşsiz	3 057	1 591	1 466	3 076	1 681	1 394	-19	-90	72
	İşgücüne dahil	30 154	9 181	20	30 239	9 195	21	-85	-14	-71
(%)	İşgücüne katılma	54,2	71,8	36,9	54,0	71,7	36,6	0,2	0,1	0,3
	İstihdam oranı	49,5	66,9	32,5	49,3	66,6	32,4	0,2	0,3	0,1
	İşsizlik oranı	8,6	6,8	12,0	8,7	7,2	11,5	-0,1	-0,4	0,5
	Genç nüfusta	15,1	11,7	21,2	15,5	13,0	20,3	-0,4	-1,3	0,9

(Kaynak: TÜİK, 2024)

Dolayısıyla kadınların eğitim seviyeleri ile istihdama katılmaları arasında pozitif bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Tiryaki, 2018). Lisans mezunlarının kayıtlı istihdam oranı 2021 yılında %71,1 iken, bu oran 2022 yılında %71,7 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2024).

#### 1.3.4. Kadınların Akademisyen Olarak Üniversitede Çalışma Oranı

Herhangi bir disiplinde lisans ve lisansüstü eğitimler alarak uzmanlık kazanmış ve üniversiteler bünyesinde akademik araştırmalar yapıp eğitimler alan ve veren kişilere akademisyen denir (Gürkan, 2018). Akademisyenliğin gerekleri sürekli yenilenme, esnek çalışma, güncel bilgileri takip etme, bilimsel çalışmalarla alana katkı sağlama, akademik üretimlerde bulunma gibi çok çeşitlidir (Yılmaz ve Özdemir, 2012).

Türkiye üniversitelerindeki kadın akademisyen oranları incelendiğinde diğer ülkelere kıyasla daha fazla oranda kadın akademisyen olduğu görülmektedir (Er, 2008). 181.498 öğretim elemanının bulunduğu Türkiye üniversitelerinde, 84.207 kadın akademisyenin %46,4

oranında olduğu görülmektedir. Bu oran Avrupa ve OECD ülkelerinde ise %43'tür (TÜİK, 2024).

Yükseköğretimde üniversite türü ve unvan bakımından akademisyen sayıları ise 26 Ağustos 2024 tarihli YÖK verilerine göre; Yükseköğretimde görev yapan erkek akademisyen sayıları ile kadın akademisyen sayılarını unvanlarına göre değerlendirmizde profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi kadrolarında erkek, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrolarında ise kadın ağırlıklı bir dağılım göze çarpmaktadır.

**Tablo 2.** Türkiye'deki Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Kadın ve Erkek Akademisyen Sayıları

Üniversite Türü>>		DEVLET	VAKIF	VAKIF_MYO	TOPLAM
Profesör	Erkek	20659	3649	3	24331
	Kadın	10860	2028	0	12888
	Toplam	31539	5677	3	37219
Doçent	Erkek	12834	1368	1	14203
	Kadın	9038	1335	2	10375
	Toplam	21872	2703	3	24578
Doktor Öğretim Üyesi	Erkek	18868	4502	9	23379
	Kadın	15796	5333	26	21155
	Toplam	34664	9835	35	44534
Öğretim Görevlisi	Erkek	15262	2233	60	17555
	Kadın	14232	4494	133	18859
	Toplam	29494	6727	193	36414
Araştırma Görevlisi	Erkek	17046	1999	0	19045
	Kadın	19359	3271	0	22630
	Toplam	36405	5270	0	41675
Genel Tolam	Erkek	84689	13751	73	98513
	Kadın	69285	16461	161	85907
	Toplam	153974	30212	234	184420

(Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024)

Aşağıdaki tabloda ise Türkiye'de ve yurtdışındaki üniversitelerde ilahiyat fakültesinde çalışan akademisyen sayıları gösterilmektedir:

**Tablo 3.** Türkiye ve Yurtdışındaki İlahiyat Fakültelerinde Çalışan Kadın ve Erkek Akademisyen Sayıları

Üniversite Türü>>		DEVLET	VAKIF	YURTDIŞI İLAHİYAT	GENEL TOPLAM
Profesör	Erkek	32	1	-	33
	Kadın	615	6	-	621
	Toplam	647	7	-	654
Doçent	Erkek	66	-	2	68
	Kadın	486	2	2	490
	Toplam	552	2	4	558
Doktor Öğretim Üyesi	Erkek	216	3	1	220
	Kadın	815	5	2	822
	Toplam	1031	8	3	1042
Öğretim Görevlisi	Erkek	82	-	3	85
	Kadın	293	-	3	296
	Toplam	375	-	6	381
Araştırma Görevlisi	Erkek	358	3	-	361
	Kadın	499	3	-	502
	Toplam	857	6	-	863
Genel Toplam	Erkek	754	7	6	767
	Kadın	2708	16	7	2731
	Toplam	3462	23	14	3499

(Kaynak: YÖK ATLAS, 2024)

Tablo 3 incelendiğinde Araştırma Görevlisi kadrosundaki kadın akademisyen sayısının (%41.77) diğer ünvanlardaki oranlara kıyasla erkek sayısına yakın olduğu (%57.33), unvan yükseldikçe toplam akademisyen sayısı içerisindeki kadın sayısının azaldığı görülmektedir. Bu veriden hareketle son yıllarda yapılan alımlarda geçmişe oranla kadınların akademiye giriş oranlarının yükseldiği söylenebilir.

Aşağıdaki tabloda ise Türkiye’de bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinin islami ilimler fakültelerinde çalışan akademisyen sayıları gösterilmektedir:

**Tablo 4.** Türkiye’deki Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki İslami İlimler Fakültesinde Çalışan Kadın ve Erkek Akademisyen Sayıları

Üniversite Türü>>		DEVLET	VAKIF	GENEL TOPLAM
Profesör	Erkek	5	-	5
	Kadın	123	19	142
	Toplam	128	19	147
Doçent	Erkek	26	2	28
	Kadın	233	4	237
	Toplam	259	6	265
Doktor Öğretim Üyesi	Erkek	85	5	90
	Kadın	396	25	421
	Toplam	481	30	511
Öğretim Görevlisi	Erkek	34	1	35
	Kadın	114	4	118
	Toplam	148	5	153
Araştırma Görevlisi	Erkek	155	5	160
	Kadın	234	11	245
	Toplam	389	16	405
Genel Toplam	Erkek	305	13	318
	Kadın	1100	63	1163
	Toplam	1405	76	1481

(Kaynak: YÖK ATLAS, 2024)

#### 1.4. Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Kadın olmak zaman zaman eğitimde, iş yaşamında ve toplumsal alana katılımında engellenmeyi veya bazı sınırlarla karşılaşmayı da beraberinde getirmiştir (Can, 2010). Her alanda olduğu gibi akademik camiada da toplumsal cinsiyete bağlı roller kadınların sorun yaşamasına sebep olmakta, kadın akademisyenler bir yandan iş kadını olsa da bir yandan evlerinin sorumluluklarıyla kuşatılmış durumdadır. Annelik gibi cinsiyete bağlı rollerle yükü artan kadınlar çalışma yaşamında ve akademiye çeşitli kimlik bunalımları, rol karmaşaları yaşayabilmektedir. Karar verme zorunluluğu olan dekanlık, rektörlük gibi yönetici kademeleri bu sebeple kadın akademisyenlerin kaçındığı unvanlar olup annelik-ev hanımlığı gibi rollerle beraber yeterince iyi yerine getirilemeyeceği endişesi yaratmaktadır (Yıldız, 2018).

Akademik kadrolardaki yöneticilik pozisyonlarında da cinsiyet ayrımının yapıp yapılmadığı konusunun da ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Kadın akademisyenler

görevlerini yerine getirirken cam tavan, rekabet, ciddiye alınmama, araştırmalara yeterli zamanı bulamama, verimli ol(ama)ma kaygısı, kaynaklara ulaşmada zorluklar, kurum kültüründe engeller ve destekleyici olmayan tavırlar gibi pek çok problemle karşı karşıya kalmaktadır (Şentürk, 2012).

Bu çalışmada ise cinsiyet ile ilgili olarak en yaygın karşılaşılan “cinsiyet ayrımcılığı, işe alımlarda cinsiyetin rolü, ücret eşitsizliği ve cam tavan” kavramları üzerinde durulmuştur.

#### **1.4.1. Cinsiyet Ayrımcılığı**

Kişi ve grupların ırk, cinsiyet, yaş gibi niteliklerinden dolayı gördükleri/maruz kaldıkları farklı davranışlar ya da mağduriyetler olarak tanımlanan ayrımcılık insanın yaşadığı her alanda karşımıza çıkmaktadır (Erol, 2011). Başka bir tanıma göre ayrımcılık gruba dâhil olmanın gereklerini yerine getirmesine rağmen kişiyi görmezden gelme ve bireylere birtakım aşağılayıcı nitelikler atama şeklinde gruptan dışlamaya dayalı bir uygulamadır (Doğrul, 2007). Alanyazında ayrımcılığın farklı tanımları ve türleri mevcuttur.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık da toplumsal hayatta en sık karşılaşılan ayrımcılık türlerinden biridir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık; toplumda kadın ve erkeğin fırsatlardan eşit düzeyde yararlanamaması, temel ihtiyaç ve hizmetlerden yararlanırken karşılaşılan güçlükler, iş yaşamı ve sosyal ortamlarda kadının geri planda kalması ve güç dengesizliği ile karşılaşmasına neden olmaktadır (Demirbilek, 2007). Dünya tarihine bakıldığında neredeyse tüm toplumlarda kadın, doğurganlığı bahane edilerek egemen güç olan erkekler tarafından ikinci plana itilmiş ve cinsiyet ayrımcılığına maruz bırakılmıştır.

2019-2023 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planı Özel İhtisas Kalkınma Raporu’na göre cinsiyete dayalı ayrımcılık iktisadi ve toplumsal kalkınma için engel oluşturmaktadır. Bu raporda ayrımcı davranış ve uygulamaların son bulmaması halinde ekonomik ve toplumsal kalkınmanın sektöre uğramasının kaçınılmaz olduğu vurgulanmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018). Başka bir deyişle eğer bir toplumun kalkınması önemseniyorsa kadının cinsiyet ayrımına uğramasına engel olacak önlemlerin alınması gereklidir.

Cinsiyet ayrımcılığı ile kadınlara ve erkeklere toplum ve iş yaşamında belli roller dayatılmaktadır. Ev işleri, çocuk ve yaşlıların bakımı ile kadın bir çatının altına konumlandırılırken işgücüne dâhil olup evin geçimini sağlamak erkeğin rolüdür (Kılıç ve Öztürk, 2014). Aileler genellikle kadınının etki alanı evle sınırlandırmaktadır. Evin ekonomik olarak idamesi ve geçimi erkek tarafından sağlandığından güç paylaşımı anlamına gelecek olan

“kadının çalışması” kavramı ise aile bireyleri arasında çatışmalar ortaya çıkartır (Dursun ve İhtar, 2014). TÜİK verileri de bu sınırlamayı destekler niteliktedir. 2021 yılında yapılan Türkiye Aile Yapısı Araştırması sonuçlarına göre çocuk bakımı, temizlik, yemek gibi faaliyetlerin anlamlı farkla kadınlar tarafından yürütüldüğü; tamirat/tadilat, boya/badana, faturaların takibi gibi işlerin ise erkeklerin sorumluluğunda olduğu görülmektedir (TÜİK, 2021).

TÜİK tarafından 2021 yılında gerçekleştirilmiş olan “Türkiye Aile Yapısı Araştırması”nda kadının işgücüne ve ekonomiye katkısına dair algı incelenmiştir. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre kadının zorunlu değilse çalışmaması gerektiğini düşünenler %49,9 oranındayken kadının esas görevini ev işleri ile ilgilenmek ve çocuk bakımı olarak görenler ise %35,8 oranındadır. Ayrıca çalışma yaşamının kadınlar açısından yeterince güvenli olmadığını ifade edenlerin oranı da %39,5 gibi azımsanmayacak bir rakamdır (TÜİK, 2021).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık kadının işgücüne katılımında eşitsizlik, eşit ücret alamama, meslekte yükselme fırsatlarında eşit olmayan uygulamalar şeklinde kendini göstermektedir (Erikli, 2020). Ataerkinin hâkim olduğu geleneksel toplumlarda erkeğin statü üstünlüğü bulunduğu düşüncesi göze çarpmaktadır. Yaş, eğitim durumu, kazanç gibi ölçütler açısından denk bile olsalar aile ve toplum yaşamında erkeğe atfedilen değerler daha üstün olduğu görülmektedir (Ataklı Yavuz, 2016).

Kadınların işgücüne katılımına engel teşkil eden durumlar ise şu şekilde sıralanabilir: Eğitim olanaklarına ulaşamama sebebiyle düşük eğitim seviyeleri, medeni hal, anne olma, yaş, kayıt dışı çalışma, evde yürütülen ücretsiz hizmetler (aile işçiliği), çalışma ortamındaki zor koşullar, özellikle Türkiye genelinde evlenme ve anne olma gibi nedenlerle kadınların çalışma yaşı 25-34 olarak sınırlandırılmaktadır (Erdoğan ve Yaşar, 2018). Ayrıca kadınların çalışabileceği alanlar da toplum tarafından sınırlandırılmıştır. Eş ve anne olma koşullarına uygun kadrolarda yer aldıklarında ise önyargılarla karşılaşmakta ve gözden ilk çıkarılan çalışan olmaktadır (Yılmaz, 2022). Başka bir deyişle kadın çalışanlar işgücü piyasasında ikinci sınıf istihdam statüsünde değerlendirilmektedir (Özçatal, 2011).

Kadınlar iş yaşamında her ne kadar erkeklerle aynı işi icra etse de işe kabul, iş karşılığı alınan ücretler, mesleki yükselme, yer değişikliği, işten ayrılma/çıkarılma benzeri pek çok olanak açısından erkeklere göre dezavantajlı durumdadır. Bu uygulamalar iş yaşamında kadının aleyhine bir adaletsizlik olduğunun göstergesidir. İş yaşamındaki bu eşitsizlik kadınlara terfi için daha fazla çaba ve daha uzun bir bekleyişi zorunlu kılmaktadır (Mercanlıoğlu, 2009).

Kadını ikincil işgücü olarak gören bu anlayış yalnızca akademi de değil her alanda kadını olumsuzluklarla yüz yüze getirmekte ve toplumun geleneksel rolleri yüküyle de baş etmek zorunda bırakmaktadır (Aldırmaz, 2020).

EUROSTAT'ın Avrupa ülkeleri arasında gerçekleştirdiği bir çalışmada yöneticilerin %37'sinin, yönetim kurulunda görev alanların %28'inin, CEO'ların ise yalnızca %18'inin kadınlardan seçildiği belirlenmiştir. Avrupa genelinde üç yöneticiden sadece birinin kadın olduğu görülmektedir. Litvanya %53'lük oranla cinsiyet ayrımcılığının en az görüldüğü ülke olurken Türkiye 34 ülkenin 33.sü olarak oldukça geri bir sıradadır (EUROSTAT, 2020). Bu göstergelere bakarak Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, iş yaşamında cinsiyet eşitsizliği, ücret dengesizliği ve mesleki ayrışma konularının hâlâ önemli sorun teşkil ettiği ifade edilebilir (Murat, 2017).

İş yaşamında görülen bu cinsiyete dayalı ayrımcılıklar Türkiye'de akademide kadın olmak hususunda da geçerlidir. Lisansüstü programların öğrenci alımı ve araştırma görevlisi seçiminde erkek adayların daha avantajlı oldukları Demirtaş ve Yeşilyurt Gündüz'ün çalışmasında bazı akademisyenler tarafından dile getirilmiştir (Demirtaş ve Yeşilyurt Gündüz, 2020). Bunun çeşitli sebepleri de Demir'in (2018) çalışmasında araştırılmıştır. Çocuk sahibi olmak ve doğum izni nedeniyle kadının iş yaşamına kısmi ara vermesi temel sebep olarak görülmüştür. Doğum, kadın akademisyenlerin ilanlara başvurma oranının düşmesi/gecikmesi, işten uzak kalma, öğrenciyle iletişimin kesintiye uğrama, yönetim kadrolarında görev al(a)mama gibi durumlara sebep olmaktadır. Ayrıca bu süreç yalnızca doğum ve doğum izniyle sınırlı kalmayıp çocuğun büyütülmesi yıllarını da kapsamaktadır. Bu durum akademide kadınların genellikle yardımcı doçentlik ünvanına kadar yükseldiği görülmektedir. Ayrıca kadın akademisyenlerin de çalışmalarında erkeklerle çalışmayı kadınlara yeğledikleri görülmektedir.

#### **1.4.2. İşe Alımlarda Cinsiyetin Rolü**

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10. Maddesinde belirtilen eşitlik ilkesine 2004 yılında yapılan ekte "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." ifadesi yer almaktadır. Buna ek olarak İş Kanununun 5. maddesi de işe alımlarda cinsiyet, gebelik ve doğum gibi nedenlerle işverenin farklı uygulamalarda bulunamayacağı ve cinsiyet bağlamında düşük ücret uygulaması yapılamayacağını belirtmektedir. Bununla birlikte 25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete 'de yayınlanan kadın istihdamı ile ilgili genelge, TİSK, TESK ve TOBB'un iş birliği ile

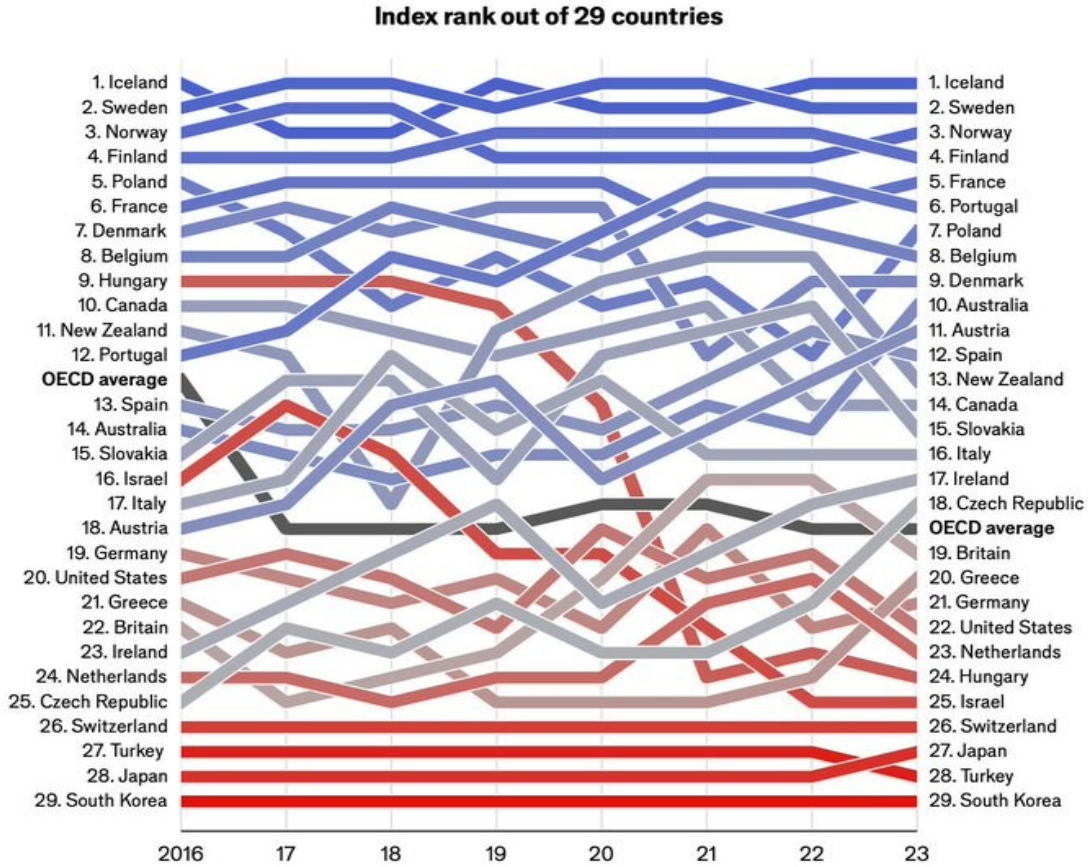
gerçekleştirilen kadın istihdamı planlamaları ve ülkemizdeki pek çok kadın istihdamı ile ilgili politikaların olması bu alanda bir eşitsizlik olduğu izlenimi yaratmaktadır. Araştırmamız kapsamında ilahiyat fakültesinde işe alımlarda bu eşitsizliğin mevcut olup olmadığı görüşmeler yardımıyla incelenmiştir (Zengin ve Koçoğlu, 2018).

### 1.4.3. Cam Tavan

Cinsiyet konusundaki eşitsizlikler her dönem her toplumda karşılaşılabilen ciddi sorunlardır. Kadınların işgücünde yer alma oranı kamuda da özel sektörde de erkeklere göre oldukça düşüktür. Cam tavan kavramı ilk defa ABD’de bir dergide yapılan röportajda kullanılmıştır. Kadınların karşısında çıkartılan bu “şeffaf” engeller Türkçede “cam tavan sendromu” olarak isimlendirilmiştir (Kulualp, 2015). Bu benzetme, kadınların iş yaşamında yükselmelerinin bir noktada tıkanıldığını anlatmaktadır. “Cam tavan” 1986’da Wall Street Journal dergisinde çıkan bir makale ile alanyazına girmiştir (Utma, 2019). Cam tavan, kadınların üst düzey pozisyonlara ilerlerlerken karşılaştıkları görünmez engelleri ifade eder (Lockwood, 2004).

Cam tavan sendromu cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olarak gerek toplumsal gerekse iktisadi alanda karşımıza çıkmaktadır. Kadın ve erkeğe eğitimde sağlanan eşit fırsatlarla üst düzey kariyerlere ulaşmada cinsiyete bağlı bir eşitlik oluşacağı düşünülmektedir. Ancak cam tavan benzeri olumsuz olguların devam ettiği iş yaşamında, politikada ve akademiye görülmektedir. Bu ayrımın temel dayanağı ise kadınlara ve erkeklere biçilen geleneksel roller ve değişmeyen algıdır (Wirth, 2001). Cam tavan kadınların rekabet ve kritik karar alma gerektiren üst düzey konumlarda kadının görev alamaması ve yetisi olsa dahi kullanma olanağı bulamaması anlamına gelmektedir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

Farklılıklar görülmesine rağmen pek çok ülkede yönetimin üst kademeleri ve ciddi pozisyonlarda kadının temsil gücü düşüktür. Kariyerde ilerleme yüzlerce kadından yalnızca birkaçı için üst düzey pozisyonlara dönüşebilmektedir (Acker, 2009). Cam tavan etkisine maruz kalan kadınların pek çoğu ise bu engellerin farkına varamamakta ve bir öğrenilmiş çaresizliğe düşmektedir. İyi çalışma koşulları, daha yüksek ücret ve yönetimde üst kademeye gelmekten de bu sebeple vazgeçmektedirler (Temiz ve Yeter, 2022). Türkiye genelinde 100 kadından yalnızca 13 tanesi üst kademelere kadar yükselebilmekte hatta kadın yoğunluklu iş yerlerinde dahi yöneticilerin erkek olduğu görülmektedir.



The Economist'e (2023) göre Finlandiya, Norveç, İsveç gibi ülkelerde kadınların yükseköğretim başarısı erkeklerden yüksek olmakla beraber yönetici pozisyonlarında bulunan kadınların ortalama %34-42,3 arasında değişmektedir. Türkiye'deki sayısal verilerine bakıldığında ise yükseköğretim başarısında erkeklerin daha başarılı olduğu görülmektedir. Ayrıca işgücüne katılan kadın oranı erkeklere nazaran % 39,6 azdır. Ayrıca kadınlar %10 daha az ücretle çalışma haksızlığı ile de karşı karşıya kalmaktadır. Kadınların yönetici kadrosunda bulunma oranı %18, parlamentoda bulunan kadın oranı ise %17,3'tür.

#### 1.4.4. Akademi Cam Tavan

Akademik kadrolarda erkek oranı kadınlara göre daha yüksektir. Ayrıca kadınların yer aldıkları kadrolar hiyerarşi bakımından genellikle daha alt basamaklarda ve yükselme imkânı sınırlı olma özelliğine sahiptir (Şentürk, 2015). Yükseköğretim kurumlarında kadro alan kadınların erkeklerle denk temsiliyet hakkı bulunmamaktadır. Karar verme odaklı pozisyonlar ve üst düzey yönetim kadrolarında (rektörlük, anabilim dalı başkanlığı, dekanlık vb.) kadın sayısı oldukça sınırlıdır (Yıldız, 2018). Hem akademi hem de yönetimde kadınlar genellikle hiyerarşinin alt basamaklarında takılı kalmaktadır. Akademi görev alanların sayısına

bakıldığında kadın ve erkekler arasında bir denklik görünse de kadrolardaki hiyerarşi kadınların aleyhine görülmektedir (Aldırmaz, 2020).

Daha öz bir ifadeyle kadınlar akademiye kabulde, yükselmede ve akademik unvan kazanımında ciddi bir cam tavan baskısına maruz kalmasalar bile bahsi geçen süreçler erkek adayları kadar hızlı ve sorunsuz ilerleyememektedir. Bu sebeple kadın akademisyenler akademik mücadelede çoğunlukla erkek adayların gerisinde seyretmektedir. Akademik basamaklardaki yukarıya doğru ivme kadın akademisyenler için beklenen hızda olamamakta hatta bazen gerçekleşememektedir. Bu bağlamda varlığı hissedilen aşılması güç, soyut ancak kavi ve gerçek cam tavan akademide kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerini göstermektedir. Başka bir deyişle toplumun cinsiyet algısı akademide de devreye girmekte ve “Kadın, iyi öğretmendir.” ancak “İyi idareci olamaz.” kalıp yargıları kadın akademisyenlerin karşısına dikilmektedir. Bu durum akademide cam tavanın şiddetini gösterir niteliktedir (Öztürk, 2017).

Aldırmaz'ın (2020) yaptığı çalışmada ise YÖK Kadın Çalışmaları Biriminin 2020 yılının Ocak-Mayıs ayları arasındaki verileri incelenmiştir. Üst kadrolarda bulunan (rektör, dekan ve dekan yardımcıları) akademisyenlerin sayısına bakıldığında 204 üniversitenin yalnızca 16'sında kadın rektör olduğu görülmüştür. Sayısal veriler incelendiğinde kadın rektörlerin %8, erkek rektörlerin ise %92 oranda olduğu tespit edilmiştir. Devlet üniversiteleri özelinde bakıldığında da durum farklı değildir. Rektör ataması yapılmış 127 devlet üniversitesinin yalnızca 6'sı kadın rektörler tarafından yönetilmektedir. Oransal olarak bakıldığında devlet üniversitelerinin kadın rektör oranı %4,72 iken erkek rektör oranı %95'in üzerindedir.

Vakıf üniversiteleri incelendiğinde ise 75 vakıf üniversitesinde atanmış 73 rektör olduğu görülmekte ve yalnızca 10 tanesinin kadın olduğu bilinmektedir. Sayısal veriler oransal olarak incelendiğinde kadın rektör oranı %13,70, erkek rektör oranı ise %86, 30 olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine YÖK'ün verileri Avrupa üniversitelerinde kadın rektörlerin 2019'da %14,30 oranında olduğunu göstermektedir. Buradan yapılan çıkarımla vakıf üniversitelerindeki oranın Avrupa ile paralel olduğunu ancak devlet üniversitelerinde kadın rektör oranının bir hayli geride kaldığı ifade edilebilir (Aldırmaz, 2020).

Diğer bir üst yönetim kademesi olan dekanlık görevine baktığımızda ise Türkiye'de toplam 1.797 adet dekan bulunduğu görülmektedir. Görevde bulunan bu sayının yalnızca 322'si kadın akademisyenlerdir. Çoğunluğu oluşturan 1.475 dekan ise erkektir. Oranlar

incelendiğinde %82,08 oranında erkek dekanın, %17,92 oranında ise kadın dekanın bulunduğu göze çarpmaktadır. Bu oran vakıf üniversitelerinde gözle görünür şekilde artmakta, 409 dekandan 106'sının kadın olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle %74,08 oranında erkek dekan, %25,92 oranında kadın dekan vakıf üniversitelerindeki fakülteleri yönetmektedir (Aldırmaz, 2020).

Urfa ve Can'ın (2020) çalışmasında yapılan görüşmelerin bulguları incelendiğinde akademik yükselmede cam tavanın bir sorun olmadığı, yükselmelerin yetkinlik bazlı olduğu ifade edilmiştir. Ancak idari basamaklardaki ilerlemede cam tavan olgusu ile karşılaşıldığı belirtilmiştir. Buradaki farklılığın ise ataerkil ve geleneksel toplum yapısının kadına yüklediği sorumluluklar ve ev içi görevlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırmada cam tavan sorununun vakıf üniversitelerinde daha az olduğu algısı da yer almaktadır. Sayısal veriler incelendiğinde de rektör ve dekan gibi idari kadrolarda vakıf üniversitelerinde yükselmenin daha mümkün olduğu görülmektedir

Öztürk (2017), göller yöresindeki üniversitelerin cam tavan bağlamında betimsel analizini ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda ortaya çıkan, göller bölgesi genelinde her 5 idareciden yalnızca 1 tanesinin kadın olduğudur. Ancak “*rektörlük, rektör yardımcılığı ve genel sekreterlik*” olarak bilinen en üst üç pozisyonda hiç kadın idareci görevlendirilmediği görülmekte, alanlar arası farklılık görülse de alt basamaklardan üst kadrolara yükseldikçe kadın yönetici oranı görünür şekilde azalmaktadır.

Türkiye'deki üniversitelerde yer alan 505 akademisyene “Daha önce herhangi bir yönetim kadrosunda yer aldınız mı?” sorusu yöneltildiğinde erkeklerin kadınlara kıyasla iki kat daha fazla “Evet.” yanıtı verdiği görülmüştür. Kadınlar akademide de her alanda olduğu gibi yüksek düzeyde negatif ayrımcılığa maruz kaldıklarını, fırsat eşitliğinin bulunmadığını ve kurumsal yapı dolayısıyla kadının ilerlemesine ket vurulduğunu düşünmektedir. Yapılan çalışmada erkeklerin kadınları doğası gereği yöneticiliğe uygun görmeyenlerin sayısı oldukça fazladır. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Erkeklerin düşüncelerindeki bu durum kadınların özellikle yönetim kadrolarında yer alamamalarında etkilidir (Şentürk vd., 2017). Yapılan çalışmalara bakıldığında her ne kadar kadınlar idareci olarak çalışsa da akademinin en kritik makamlarında görev yapmadığı görülmektedir. Kadın iarecilerin sayısının erkeklere kıyasla az olması ve bu sayının da özellikle devlet üniversitelerindeki azlığı göze çarpmaktadır. Bu durum ise kadınların akademide cam tavana maruz kaldıklarını açıklar niteliktedir.

### 1.4.5. Ücret Eşitsizliği

İş yaşamında en sık karşılaşılan ayrımcılık türlerinden biri de cinsiyete bağlı ücret eşitsizliğidir. Kadına yüklenen temel görevin annelik olduğu ataerkil toplumlarda ekonomik egemenlik erkeğe atfedilmiştir. Bu sebeple kadının emeği yalnızca ev ekonomisine kısmi katkı olarak görülmektedir. Kadınların çalışması zorunlu değildir. Düşük nitelikli ve terfiye dayalı olmayan işlerde çalışan kadınlar piyasanın temel taşı olmadığından yerlerinin doldurulması kolaydır. Böyle bir algıda kadının erkekle eşit ücret alması da beklenemez (Erol, 2011). Ücret eşitliği; kadının iş yaşamında sınırlı alanda var olması, kadın işgücünde kalite beklentisinin düşmesi, sürdürülebilir istihdamın azalması gibi sonuçlar doğurmaktadır. Kadınlar yalnızca gerileme dönemleri ve ekonomik büyümenin zorunlu olduğu dönemlerde alternatif işgücü olarak görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Ücret eşitsizliği yalnızca nitelik açısından düşük işlerde değil yüksek yeterlilikler gerektiren işlerde de ortaya çıkmaktadır (Toksöz ve Memiş, 2018). Kadınlar çoğunlukla eğitim düzeyi, mesleki yeterlilik, deneyimde olmalarına rağmen erkeklere göre daha düşük ücret almaktadır (Halaçlı ve Karaalp Orhan, 2021). Kadınlar hamilelikleri sonrası; doğum izni, süt izni, annelik sebebiyle hem işten uzak kalabilmekte hem de işverene farklı maliyetler doğurmaktadır. Ayrıca kadınların bazı işlerde çalıştırılması kanunlarla kısıtlanmıştır ve bazı sektörlerdeki ağır çalışma koşulları ve uzun çalışma saatlerini de kendileri tercih etmemektedir. Bu durum, işverenlerin kadın personel tercihlerinde ayrımcı davranması ve dolaylı olarak düşük ücret teklif etmesine sebep olmaktadır (Dirik, 2016).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün [ILO] "Eş Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme"si ile kadın ve erkek işçilerin işverenden aldıkları ücretlerin denk olması taraflarca garanti altına alınmıştır. Türkiye'nin de imzalayarak taraf olduğu bu sözleşme ile iş karşılığı ödenen ücretlerin her iki cinsiyet adına eşitlik usulüne uygun düzenlenmesi sağlanmıştır (Yıldırak vd., 2003). Ayrıca yine İLO'nun 2018 yılında yayımladığı "Küresel Ücret Raporu" ile 70 kadar ülkenin büyük bir çoğunluğunu kapsayan sayısal verilere göre dünya genelinde kadınların halen %20 az ücretle çalıştığı tespit edilmiştir. ILO Genel Direktörü Guy Ryder bu konuda yaşanan sosyal adaletsizliğin sebeplerinin araştırılması gerektiğini vurgulamıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2020'de yapılan araştırmaya göre cinsiyete dayalı ücret farklarını ortaya koyan bir rapor oluşturulmuştur. Bu rapor, 2015-2018 arasındaki verilerden hareketle %15,6 ücret farkı olduğu

sonucuna varmaktadır. Kadınlarda çocuk sahibi olma durumu %11 dezavantaja sebep olurken babaların ücret düzeyinin çalışan annelere göre %19 fazla olduğu da tespit edilmiştir. Bu veriler bize hem cinsiyete bağlı bir ücret eşitsizliği durumunun olduğunu hem de kadınlar arasında “anne olmanın” da ücret dengesizliğine sebep olduğunu kanıtlamaktadır (ILO ve TÜİK, 2020).

### **1.5. İlgili Çalışmalar**

Kadınların iş hayatına atılmasıyla birlikte daha verimli bir iş deneyiminin sağlanması amacıyla birçok alanda gerek kadınlar gerekse erkekler üzerine araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar bazı sorunlara çözüm yolu sunarken bazı araştırmalar ise yeni araştırmalar yapmayı gerekli kılmıştır. Kadınlara ilgili yapılan araştırmalarda sunulan çözümler sorunları ortadan kaldırmamış olsa da bazı iyileştirmelere katkı sağlamıştır. Bununla beraber dünyanın hemen her yerinde kadınlarla ilgili yapılan çalışmalardan çıkan sonuçların benzerlik arz ettiği söylenebilir. Bu sebeple önce yurtiçi olmak üzere yurtdışı yapılan ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

#### **1.5.1. Yurtiçinde Yapılan İlgili Çalışmalar**

Yapılan yurtiçi çalışmalardan biri Yıldırım’ın (2021) “1980 Sonrası İslamcı Dergilerde Kadın ve Kadının Çalışma Hayatı: Kadın Kimliği Dergisi Örneği” adlı yüksek lisans tez çalışmasıdır. Bu çalışma nitel araştırma modeli kullanılarak yapılmıştır. Araştırma kapsamında kadın ve kadının çalışmasının uygunluğu konu edinilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre ise ortak bir görüşe varılamamıştır. Çalışmada bu durum dergi içerisindeki kişi sayısının daha fazla olmasına bağlanmaktadır

Bu çalışmanın bir benzeri Kasal (2022) tarafından tamamlanan “Türkiye’deki İlahiyat Fakültelerinde Çalışan Kadın Öğretim Üyelerinin Akademik Alanda Yaşadıkları Deneyimler” adlı yüksek lisans tezidir. Bu tez karma model kullanılarak yazılmıştır. Kasal’ın bu tez çalışması 62 katılımcıyla yapılan anket ve 5 katılımcıyla yapılan görüşmeyi içermektedir. Tezde elde edilen bulgulara göre ilahiyat fakültesinde çalışan kadın akademisyenlere olumsuz bakışın daha çok Temel İslam Bilimleri alanında olduğu görülmüştür. Ancak tez çalışmasının sonucu ise bu bölümdeki geleneksel bakış açısının yansıttığı görüşün İslama ait bir bakış açısı olmadığıdır. Ayrıca çıkan bir diğer sonuca göre katılımcıların yaklaşık yalnızca üçte biri kadın öğretim üyelerine cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılık yapıldığını düşünmektedir. Katılımcıların rol model akademisyen eksikliği yaşadıkları, kadın akademisyenlerin hayatlarının yoğunluğundan dolayı yöneticilik gibi görevlerden uzak kalmayı tercih ettikleri, kadınların erkeklere oranla akademide tutunabilmek için daha fazla çaba harcadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Aybek'in (2023) 5 farklı ildeki devlet üniversitelerinde görev yapan 10 kadın akademisyenle gerçekleştirdiği çalışmasına göre, çalışma sonunda en yüksek frekans gösteren sorunun kadının geleneksel rolleri ile ilgili olduğu görülmüştür. Ayrıca aile, meslektaş ve çevresel faktörlerle ilgili sorunlar yaşadıklarını, psikolojik baskılarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Ek olarak empati kuramayan eşler ve çalışma ortamında cinsiyet eşitsizliği gibi durumlara maruz kaldıklarını da ifade etmişlerdir. Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamında diğer akademisyenlerle yaşadığı problemler sıralandığında en yüksek frekansın yönetimde baskın olan erkek akademisyenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Karar verme süreçlerinde baskın rol oynayan erkek akademisyenler, hemcins akademisyenler arası kıskançlık, kadın akademisyenlerin küçümsenmesi, meslektaş dedikodusu, medeni hâle göre ayrımcılık/evlilerin ve çocukluların kayırılması gibi sorunların sıralandığını görmek mümkündür.

Aydemir ve Demir Akyıl'ın (2021) çalışmasında ise kadın akademisyenlerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar Dicle Üniversitesi örneği ile ele alınmıştır. Görüşmelerde elde edilen verilere göre pek çok alanda ve üniversitede cinsiyet ayrımcılığı yaşanırken Dicle Üniversitesinde çalışan akademisyenler kurumlarında bu tür bir ayrımcılığa maruz kalmadıklarını ve kariyer sürecinde kurumsal engellerle karşılaşmadıklarını bildirmişlerdir.

Aktaş (2020) ise kadın dekanlarla gerçekleştirdiği yarı yapılandırılmış görüşme tekniğine dayalı çalışmasında üniversitede kurum kültürünün erkek egemen olduğu, kadın yöneticilerin geleneksel roller sebebi ile sorun yaşadıkları, eş tarafından desteklenmenin önemi, çoklu rollerin getirdiği sıkıntılar, iş ve aile arasındaki dengeler gibi başlıkların ön plana çıktığı görülmüştür.

Demirtaş ve Yeşilyurt Gündüz (2020) ise çalışmaları sonucunda akademisyen kadınların cinsiyetçi söylem ve davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir. Mülakat yapılan 58 kadın akademisyenin 28'i (%48) çalışma yaşamında cinsiyetçi dilin varlığını kabul etmiştir. 58 kadın akademisyenin 51'i cinsiyetçi dil ya da davranıştan herhangi biri ya da her ikisi ile de karşılaştığını belirtmiştir. Bu sayı örneklemin %88'ini kapsamaktadır.

Kaplan vd. (2020) ise akademik yaşamda cinsiyetin etkilerini araştırmak istedikleri çalışmalarında 10 akademisyenle görüşmüşlerdir. Bu görüşmeler sonucunda kadın akademisyenler cinsiyetin akademik yükselmede önemli rol oynadığı, kadın olmanın dezavantaj teşkil ettiğini belirtmişlerdir.

Yıldırım Şahin'in (2020) anket çalışmasında ise taşra üniversitelerinde kadın akademisyen olmak üzerinde durulmuştur. Bu çalışma sonucunda ciddiye alınmamak, liyakat, yönetimde görev alamamak, özel yaşamlarına müdahale gibi sorunlarla karşılaştığı tespit edilmiştir.

Çakır ve Arslan'ın (2018) Bartın Üniversitesindeki 135 kadın akademisyenle gerçekleştirdikleri çalışmada ise fırsat eşitsizlikleri ve yaşanan rol çatışmalarının olumsuz etkileri dile getirilmiştir. Katılımcıların %50'sinden fazlası "cinsiyet kaynaklı" bir fırsat eşitsizliğinden söz etmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin  $\frac{3}{4}$ 'üne yakını da erkeklerin akademik ilerlemesinin daha hızlı olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumu da evlilikle üstlenilen ve kadına toplumda geleneksel olarak biçilmiş ev hanımı, annelik rolleri ile ilişkilendirmişlerdir.

Benzer şekilde Demir'in (2018) çalışmasında da fırsat eşitsizliği vurgusu yapılmış olup akademiye yönetim kadrolarında kadınların daha düşük katılım gösterdiği belirlenmiştir. Hangi disiplin ve alanda olursa olur pek çok kadın akademisyen benzer sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır.

Alanyazında karşımıza çıkan bir diğer kapsamlı çalışma ise Öztan ve Doğan'a (2015) aittir. Bu çalışmada bilim, akademi ve mühendislik alanlarında görev alan kadın akademisyenlerin cinsiyet bağlamında akademik ilerlemeleri, ev ve iş rolleri, akademik üretimleri değerlendirilmiştir. Yıldız Teknik Üniversitesinde gerçekleştirilen saha çalışmalarında farklı akademik ünvanlara sahip kadın ve erkek akademisyenler katılımcı olmuştur. 134 anket katılımcısı ve 8 kadın 8 erkek akademisyenle yapılan derin görüşmeler sonucunda akademik ilerlemede kadın olmanın dezavantaj getirdiği, cinsiyet dağılımının bazı fakültelerde çok sınırlı olduğu başka bir deyişle bazı disiplinlerin erkek egemen olduğu görülmüştür. Ayrıca yönetim ile ilgili karar verici pozisyonlarda (ana bilim dalı başkanlığı, bölüm başkanlığı, enstitü müdürlüğü, dekanlık vb.) kadınların erkeklere göre daha sınırlı görev imkânına sahip olduğu belirlenmiştir. ABD başkanlığı kadın oranının %29, kadın bölüm başkanlığı oranı %22, kadın dekanların oranının ise %10 olduğu belirlenmiştir. Araştırmada yapılan görüşmeler sonucunda kadın akademisyenlerin geleneksel rolleri ile çalışma yaşamındaki rolleri arasında denge kurma zorlukları yaşadıklarını ve akademik yükselmede kadın olmanın bir engel teşkil ettiğini ifade etmişlerdir.

Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkın'ın (2012) çalışmasında katılımcıların %27,2'si akademi ve çalışma yaşamında cinsiyet ayrımı yapıldığını dile getirmişlerdir. Kadın araştırma görevlilerinin %31,7'si ise aile içi dengelerde kadının statü olarak erkekten yüksek olmasının sorun yaratacağını belirtmiştir. Çalışmaya katılan kadın araştırma görevlilerinin yarısı aile yaşamındaki olumsuzluklardan, üçte biri kadının daha yüksek kariyere sahip olmasının oluşturacağı sıkıntılardan, %10'u da çalışma yaşamı ve aile dengesinin yarattığı sıkıntılardan söz etmiştir. Bu çalışmayı destekler şekilde Kaya vd. (2010) çalışmasında yapılan istatistiksel işlemler sonunda kadın akademisyenlerin en sık yaşadıkları problemler; cinsiyet ayrımcılığı, akademik hayat ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kuramama, finansman ve kaynak yetersizliği ve sosyokültürel faaliyetlerin eksikliği ya da bunlara zaman ayıramama olarak belirlenmiştir. Yılmaz ve Özdemir'in (2012) yürüttüğü çalışmada ise kadınlar çalıştıkları kurumda kadın akademisyenler toplumda üstlendikleri birden çok/karmaşık roller (%34) ve hiyerarşide üst pozisyonlardan kaçınması (%32,9) sorunları ile başa çıkmak zorundadırlar.

Bir diğer kapsamlı çalışmada ise Özkanlı (2010) ülkemizdeki üniversitelerde üst düzey kadın yöneticilerin karşılaştığı engelleri ele almıştır. Sekiz ülke arasında kıyaslama yapılan kültürlerarası çalışmanın Türkiye bulgularına göre üst düzey kadın yöneticilerin %57'si yönetici basamaklarına çıkmakta engellerle karşılaştığını, %44'ü iş ve özel yaşamları arasında dengesizliklerden olumsuz yönde etkilendiklerini, %33'ü aile ve çalışma yaşamının rolleri arasında çatışma yaşadığını dile getirmiştir.

Son olarak Şentürk'ün (2012) araştırması da göstermektedir ki kadınlar çalışma yaşamı ve kendilerine giydirilen geleneksel roller arasında kalmakta bu sebeple yoğun çatışma ve kaygı ile başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Çalışmada kadın akademisyenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak "görünürlüklerinin" sınırlı olduğu ve cinsiyetleri sebebiyle olumsuz benlik algısına sahip oldukları ifade edilmiştir.

### **1.5.2. Yurtdışında Yapılan İlgili Çalışmalar**

Yurtdışında da kadınlarla ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. bunlar arasında Jennifer M. Almquist benzer bir çalışmayı "Academic Women: Individual Considerations and Structural Forces in Navigating Academic Organizations" isimli tezinde benzer başlıklar altında ele almıştır. Bu tez çalışmasına göre akademik başarısı yüksek olan kadınlar evli ve çocuklu olanlardır. Çünkü akademik ve çoklu organizasyon kabiliyetine sahipler (Almquist, J. M., 2012).

Tiffani Robertson'ın 2024 yılında “ By Any Means Necessary: How Black Women Academic Deans Sustain” adlı tez çalışması 6 tane siyahi kadın dekan ile yapılan görüşmelerden elde edilen veriden oluşmaktadır. Bu tez çalışmasında beyaz olarak nitelendirilen diğer insanların yoğunlukta olduğu yerlerde siyahi bir kadın ve yönetici olarak dekan pozisyonunda çalışmanın nasıl olduğu, karşılarına çıkan engellerin neler olduğu, baş etme stratejileri gibi konular ele alınarak bunlar, makul olmayan beklentiler, kendi kendini yaratma ve destek becerileri gibi temalar altında verilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre bu siyahi kadınların cinsiyet kaynaklı olarak “anne” profili olarak algılanması sebebiyle öğrenci ve diğer meslektaşlarının kendilerinden destek veya yardım vb. beklentilerinin bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bulunan diğer bazı sonuçlar ise bu siyahi kadınların akademide izole edilmek, akademik çalışmalarının görünmez olması ve en büyük engel olan ırkçılıktır. Bu siyahi kadın dekanlar arasında evli olanlar karşılaştıkları sorunlarda eş desteği aldıkları zaman hayatlarının kolaylaştığını, bekâr olanların ise zorluklar yaşadıkları ise bu çalışmanın bir başka sonucudur.

Pan ise (2023) çalışmasını 14 farklı üniversitedeki 20 kadın akademisyenin görüş ve deneyimine dayandırmaktadır. Yapılan çalışma üç soru etrafında şekillenmektedir: 1) Kadınlar neden akademik kariyer yapmayı seçmektedir? 2) Kadın akademisyenlerin günlük deneyimleri nelerdir? 3) Cinsiyet kadınların akademik işe alımlarını nasıl etkiliyor ve kariyer gelişimi.

Bu çalışmanın sonucunda elde edilen verilere akademide çalışan kadınlar ailelerinin ve iş taleplerinin arasında sıkışıp kalmaktadır. İş yaşamında ise resmîyette liyakate dayalı işe alma, terfi ve eşit imkânlar olduğu söylene de gayri resmi yollar ve kişiler tarafından ayrımcılık yapılmaktadır. Ayrıca akademide çalışan kadınların bazıları hamileliklerini üniversite takvimine göre ayarlamakta ve kariyer dönüm noktalarına en iyi olacak şekilde planlamalar yapıyorlarken diğer bazıları ise daha az araştırma yapmaya odaklanan üniversiteleri seçmektedir.

Sarah tarafından (2019) yapılan “Women in STEM: Strategies and Recommendations for Academic Women and Institutional Leaders” adlı tez çalışmasında STEM alanında çalışan kadınların erkeklere kıyasla yaşadıkları olumsuz tutum ve davranışların deneyimlerine dayanmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda elde edilen verilere göre STEM alanında çalışan kadın sayısının azlığı, kadınların danışmanlık gibi konularda sorun yaşamaması ve bu sorunun da akademik kariyerlerine olumsuz şekilde yansımaktadır. Bir diğer sonuç ise STEM alanında kadınların çalışmasının kurumlar tarafından desteklenmesi gerektiğidir. Ayrıca STEM’ de

çalışan kadınların çalışmalarının göz ardı edilmesi de cinsiyet ayrımcılığına temel oluşturmaktadır.

2000' li yıllarda Skachkova da kadın akademisyenlere yönelik "*The ethnic teaches back: Identity formation and academic status of foreign-born women academics in the united states* " adlı bir tez çalışması yapmıştır. Bu tez çalışması Amerika' da görev yapan yabancı kadın akademisyenlerin kimlik inşası ve terfilerinde karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların bilim ya da bilim insanları üzerine etkileri incelenmiştir. Yabancı kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunların başlıcaları ise stereotip ve farklı kültürel özellikler sebebiyle karşılaşılan engeller oluşturmaktadır.

Çalışmaların ortaya koyduğu üzere gerek iş ortamında gerekse akademide kadınlar pek çok sorunla karşı karşıya gelmektedir. Farklı alan ve konumlarda çalışan çoğu kadın benzer problemlerle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Alanyazında sözü geçen olumsuzluklar bu şekilde özetlenebilir.

## 2. BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada ilahiyat fakültesindeki kadın akademisyenlerin çalışma hayatları ayrıntılı şekilde incelenmek amacıyla “*nitel araştırma*” modeli kullanılmıştır. Nitel araştırma, bireylerin deneyimledikleri olay ve olguların gözlemlenmesi, incelenmesi, temellerinin açıklanması için yapılan derinlemesine ve yorumlayıcı çalışmalara verilen isimdir. (Creswell, 2013; Mertens, 2014 aktaran Baltacı, 2018). Nitel araştırma yapılırken ise *fenomenoloji deseni* tercih edilmiştir. Fenomenoloji deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Fenomenoloji araştırmasında birkaç kişinin bir fenomen veya kavramla ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamı ortaya konulmaya çalışılır (Creswell, 2013). Bu araştırmada ise ilahiyat fakültesinde görev yapan kadın akademisyenlerin eğitim ve çalışma hayatlarındaki deneyimlerine odaklanılmıştır.

#### 2.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Konya ilinde bulunan Necmettin Erbakan ve Selçuk Üniversitelerindeki İlahiyat Fakültelerinde 2023-2024 Öğretim yılında görev yapmakta olan Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi ünvanlarına sahip 10 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında daha kapsamlı verilerin elde edilebilmesi amacıyla en az beş yıllık çalışma deneyimine akademisyenler seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu olarak seçilen bu fakültelerden, problemle ilgili akademisyenlerin farklı deneyimlerinin yansıtılması amacıyla *maksimum çeşitlilik örnekleme* yapılmıştır (Çelebi, 2021). Katılımcı çeşitliliğini sağlamak üzere ünvan, yaş, akademisyenlikte geçen süre, medeni durum bakımından farklı demografik özelliklere sahip kadın akademisyenler çalışmaya dahil edilmiştir. Bu çalışmaya katılan katılımcılara ait genel bilgiler Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

<b>Katılımcı</b>	<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Akademi Öncesi İş Deneyimi</b>	<b>Medeni Durumu</b>	<b>Bölümü</b>
K1	Doktora	MEB(4 yıl)	Evli	Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü
K2	Yüksek Lisans	MEB(7 ay) DİYANET(2 yaz)	Bekar	Temel İslam Bilimleri Bölümü
K3	Doktora	Diğer (-)	Bekar	Temel İslam Bilimleri Bölümü
K4	Doktora	-	Bekar	İslam Tarihi ve Sanatları Bölümü
K5	Doktora	-	Bekar	Temel İslam Bilimleri Bölümü
K6	Doktora	MEB(14 yıl)	Evli	Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü
K7	Yüksek Lisans	MEB(2 ay)	Evli	Temel İslam Bilimleri Bölümü
K8	Doktora	MEB(3 ay)	Evli	Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü
K9	Doktora	DİYANET(2 yaz)	Bekar	İslam Tarihi ve Sanatları Bölümü
K10	Doktora	-	Evli	Temel İslam Bilimleri Bölümü

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır (Bkz. EK-1). *Yarı yapılandırılmış görüşme formu*, üç çeşit görüşme türünden biri olan yarı yapılandırılmış görüşmelerde katılımcılara daha öncesinde yapılandırılarak hazırlanan bazı sorular bulunmaktadır. Bu hazırlanan sorular nitel yaklaşıma uygun araştırmalar için kullanılmaktadır. Görüşme esnasında daha önce hazırlanan sorulara ek görüşme anında önceki hazırlanan sorular hakkında daha derinlemesine bilgiler elde etmek amacıyla kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Yarı yapılandırılmış görüşmeler kişilerin vereceği cevapların kısa olmaması nedeniyle bir kayıt cihazıyla birlikte kullanılmaktadır. Araştırmacının, katılımcıdan sohbet havasında, samimi bir ortamda gerçekleştirdiği bir bilgi edinme aracıdır. Oluşturulan form uzman görüşü alındıktan sonra uygulamada kullanılmıştır

## 2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmaya veri toplama başlamadan önce Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmaları Etik Kurulunun 19/01/2024 tarih ve 02 sayılı 2024/55 kararı ile etik kurul onayı alınmıştır (Bkz. EK-2).

Bilindiği üzere *yarı yapılandırılmış görüşmelerde* kişisel bilgiler dışında açık uçlu, tematik sorular katılımcıya yöneltilmektedir. Ancak yarı yapılandırılmış görüşme gereği sabit sorular değil benzer içerikteki sorular yöneltilmekte ve katılımcıların konu ile ilgili yeni tema oluşturulmasına fırsat verilmektedir (Çelebi, 2021; Türnüklü, 2000). Bu sebeple araştırmanın çalışma grubu “İlahiyat Fakültesinde Kadın Akademisyen Olmak” teması üzerinden benzer sorular yöneltilmiş ve görüşmeler sesli olarak kayıt altına alınmıştır. Ayrıca kişilerin kendilerini rahat hissetmeleri adına kendilerinin uygun bulduğu yer ve zamanda görüşmeler gerçekleştirilmiş ve kişilerin isimleri gizli tutularak bunun yerine katılımcılar K1, K2, ... şeklinde kodlanmıştır.

## 2.5. Veri Analizi

Katılımcılarla yapılan görüşme ses kayıtları öncelikle metne dönüştürülerek veri analizine hazır hale getirilmiştir. Metne dönüştürülen veriler QSR NVİVO10 kodlama programı kullanılarak önce temalar oluşturulup ardından alt temalar ve sonrasında da kodlar oluşturularak veriler analiz edilmiştir. Veriler analiz edilirken betimsel içerik analizi kullanılmıştır. Özellikle nitel ve nicel araştırmalarda kullanılan *betimsel içerik analiz* yöntemi derinlemesine, daha fazla bilginin elde edilmesine olanak sağlamaktadır. Ayrıca bu analiz yöntemiyle birlikte verilerin yoğun olarak toplandığı alanlar belirlenerek geleceğe yönelik araştırmalara da temel oluşturmaktadır (Ültay vd., 2021). Bu çalışmada da betimsel içerik analizi kullanılarak elde edilen verilerin detaylı şekilde incelenmesine olanak sağlamıştır.

### 3. BÖLÜM

#### BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bulgular bölümünde yapılan görüşmeler sonucu elde edilen nitel bulgular ve bu bulguların analizleri ve yorumlarına yer verilecektir. Toplamda 10 kadın akademisyen ile görüşme gerçekleştirilmiş. Her bir akademisyen ve öğretim üyesine Katılımcı 1 (K1), Katılımcı 2 (K2) ifade edecek şekilde K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10 olmak üzere bireysel kodlar verilmiştir. Görüşme yapılan akademisyen ve öğretim üyeleri fakültelerde aktif olarak görev yapmakta olup 30-65 yaş aralığındadırlar.

#### 3.1. Kadınların İlahiyat Fakültesini Seçme Sebepleri

Yapılan bu çalışmada İlahiyat Fakültesinde aktif olarak görev yapmakta olan kadın akademisyenlerin bu fakülteyi tercih sebepleri incelendiğinde K1, K5, K7, K8, K9 ve K10 kodlu katılımcıların verdikleri ortak cevap “katsayı engeli” dir. ÖSYM’nin 1999-2010 yılları arasında uyguladığı eşit olmayan kat sayı ile ilgili politikalar sebebiyle özellikle imam hatip liselerinden mezun olan pek çok öğrenci mağdur olmuştur (Doğan, 2015; Yenişafak, 2009). Araştırmadaki katılımcıların çoğunluğunun ÖSYM’nin uyguladığı kat sayı engeline takıldığı ve katılımcıların tercihlerinin olumsuz etkilendiği görüşmelerdeki ifadelerden anlaşılmaktadır.

Katsayı sınırlandırmasıyla beraber bazı katılımcıların ailelerinin yönlendirmesi nedeniyle de ilahiyat fakültesini tercih ettiği görülmüştür. K4 kodlu katılımcının ilahiyat fakültesini babasının ısrarı ile tercih ettiğini, K5 ise imam hatip lisesinden mezun olduğunu ve ailesinin üniversite seçiminde de bu seçimde olduğu gibi etkili olduğunu belirtmektedir. K7 ise ilahiyat fakültesini tercih etme sebebini babasının ailesinde çok sayıda ilahiyat mezunu olduğunu ve bu sebeple kendisini bu konuda ısrarla yönlendirdiklerini belirtmektedir.

Bu katılımcıların dışında kendi istekleri ile ilahiyat fakültesini tercih eden katılımcılar da görüş bildirmiştir. K2, K6, K9 ve K10 kodlu katılımcılar kendi istekleri ile tercih edenlerdir. K2 ve K6 kodlu katılımcılar Arap Diline ve Arapça dersine olan ilgileri sebebiyle, K9 kodlu katılımcı ise önceliğinde hukuk fakültesi olduğunu ancak ilahiyat fakültesinin de ders içerikleri dolayısıyla ilgisini çektiğini bu nedenle ilahiyat fakültesini de tercihleri arasına aldığını belirtmiştir. K10 kodlu katılımcı ise lise boyunca aklında iki ayrı alan olduğunu belirtmiştir. Tıp fakültesi ve ilahiyat alanlarını tercih etmek istemiş olduğunu ancak katsayı problemi nedeniyle sayısal bölüm mezunu olmasına rağmen ilahiyat fakültesi yazdığını ifade etmiştir.

K3 nolu katılımcı lisede bilgisayar alanı mezunu olduğunu ancak ilahiyat fakültesini seçme sebebini şu şekilde ifade etmiştir: *“İstemedim, şans eseri matematikten kaçarken ilahiyata tutuldum. Biraz öyle oldu benim. Çünkü bilgisayar alanında ağır matematik var. Benim zihnim matematiğe yatkın olmadığı için matematikten kaçmak adına ilahiyata yöneldim.”*

### **3.2. Kadın Akademisyenlerin Alan Tercihinde Etkili Olan Faktörler**

Akademide ana bilim dalı altında herhangi bir uzmanlık alanı seçerken farklı yönlendirici olan bireysel, sosyal, ekonomik faktörler vardır. Katılımcılardan K3, K4, K5 ve K10 alan seçimlerinde hocalarının ilgi, yönlendirme veya derslerini sevdirmelerinin etkili olduğunu söylerken görüşmeye katılan tüm katılımcılar kendi alanlarına ilgi ve alakalarının olduğunu söyleyerek ortak görüş beyan etmişlerdir. Burada bireysel ilginin diğer tüm faktörlerden daha fazla önem arz ettiği göze çarpmaktadır.

### **3.3. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Gelişimlerinde Etkili Olan Unsurlar**

Akademik kariyer gelişim sürecinde kişilerin kariyerlerini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurların bir kısmı bireysel olurken diğer kısmı ise sosyal etkenlerdir. Kadınlara toplum tarafından yüklenen sorumluluk ve roller sebebiyle kadınların akademik kariyer gelişim süreci olumsuz olarak etkilenmektedir.

#### **3.3.1. Gelişimlerini Etkileyen Bireysel Faktörler**

##### **3.3.1.1. Olumlu Faktörler**

Çalışma verimliliklerini etkileyen olumlu unsurlar sorulduğunda K1 kodlu katılımcı içsel güdülenmenin kendisini olumlu yönde etkileyerek çalışma verimliliğini arttırdığını belirtmiştir. K2 kodlu katılımcı ise psikolojik durumlar olan mutluluk, huzur gibi duyguların kendisini olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. K3 kodlu katılımcı öğrendiği bilgileri başkalarıyla paylaşarak kazandığı zihinsel tatminin kendisini olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. K4 ise başkaları tarafından takdir edilmenin çalışma motivasyonunu artırdığını belirtmiştir. K6 kodlu katılımcı çalışmalarında teknik gelişmelerin onun verimliliğini artırdığını, internet ve ulaşılabilirliğin kendi çalışmalarındaki üretkenliği olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. K7 kodlu katılımcı evde tek yaşamının kendisini ve çalışmalarını olumlu yönde etkilediğini söylemiştir. K9 merak duygusunun çalışmalarını olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. K10 ise motive edici sözlerin ve takdir edilmenin kendisini olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir.

### 3.3.1.2. Olumsuz Faktörler

Akademisyenlerin çalışma yaşamını etkileyen bireysel, ailevi ve sosyal birtakım unsurlar bulunmaktadır. Katılımcılara sorulduğunda bu olumsuz etmenleri ekonomik, fiziksel koşullar, psikolojik koşullar, bireysel fikirler, sorumluluklar, zaman gibi başlıklarda toplamışlardır. K1 kodlu katılımcı yaptığı işin karşılığını maddi olarak alamadığı için çalışmalarının olumsuz yönde etkilendiğini belirtmiştir. K2 ise fiziksel çevre koşullarının çalışmalarını olumsuz etkilendiğini söylemiştir. K3 kılık kıyafet veya düşünceleri sebebiyle şikâyet konusu olmaktan ötürü çalışma verimliliğinin olumsuz etkilendiğini bildirmiştir. K4 ise detaycı ve titiz bir çalışma düzenine sahip olduğu için meslektaşları tarafından alay konusu edildiğinde çalışmaları da olumsuz etkilendiğini ifade etmiştir. K5 ise yaptığı işin ailesi tarafından anlaşılmasında yüzünden yaşadığı fiziksel ve psikolojik yorgunluğun çalışmalarına olumsuz yansıdığını söylemiştir.

K6 kodlu katılımcı günlük hayattaki sorumluluklarının zamansal açıdan kendisine yetmediğini ve çalışma verimliliğini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. K7 kodlu katılımcı özellikle fakülteadaki çalışmasını olumsuz etkileyen durumun odasını başkalarıyla paylaşmak olduğunu söylemiştir. K8 ise katılımcı akademik işlerin yoğun olması ve kadın kimliklerinin ilahiyat fakültesindeki hocalara varlığını kabul ettirmeye çalışmanın psikolojisini olumsuz etkilediğini ve motivasyonunu düşürdüğünü, bunun da çalışma verimliliğini kötü etkilediğini söylemiştir. K9 mesleğinin net bir tanımının olmaması sebebiyle günlük yaşantısının olumsuz etkilendiğini belirtmiştir. Çalışma yoğunluğunun uyku vb. fiziksel ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamamasına neden olduğunu ayrıca babasının sağlık durumunun da kendisini ve çalışmalarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Görülmektedir ki katılımcıların ifadeleri akademik hayatlarını olumsuz yönde etkileyen unsurlar bireysel ya da çevreseldir. Bulgulara bakıldığında her katılımcının olumsuz etkilendiği etmenlerin çok çeşitli olduğu ve genellikle ortak sorunları tespit etmenin mümkün olmadığı görülmektedir.

### 3.3.2. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Sosyal Faktörler

#### 3.3.2.1. Açık Arama

Birinin yaptığı işte “hile ve usulsüzlük arama” olarak tanımlanan bu ifade akademide ve çalışma yaşamının pek çok yerinde karşımızda çıkabilmektedir. K4 kodlu katılımcı özellikle erkek akademisyenlerin kadınlarda bir açık arama, bir hata yapmasını beklediğini belirtmiştir. Ancak kendisinin alanının kendine özgü nitelikleri sebebiyle diğer ilahiyatçılar tarafından

detaylı bilinmemesi kendisinde akademik alanda açık bulmalarının zor olduğunu da dile getirmiştir. K5 ise bu açık aramanın özellikle erkek öğrenciler tarafından kendilerine uygulandığını ifade etmiştir. Ancak bu açık arama durumları ile ilgili somut örnekler vermemiş ve açıklamaya girmemişlerdir.

### 3.3.2.2. Erkek Hocaların Geleneksel Düşüncelerini Öğrencilere Empoze Etmesi

K2, K3, K4 ve K7 kodlu katılımcıların öğrencilerin geri bildirimlerinden hareketle erkek akademisyenlerin kadınlar hakkındaki geleneksel bakış açılarını yansıtan düşüncelerini öğrencilere de aktardıklarını ifade etmişlerdir. K2 kodlu katılımcı bu durumu şu cümlelerle örneklendirmiştir: *“Öğrenciler bize sık sık gelirler ve derler ki ‘Hocam, burada bayan olarak sizi gördük ve çok mutlu olduk. Sizinle konuşmak istiyoruz.’ diyorlar. Tabi gelin, diyorum. Ya işte hocalar bize sürekli çalışmayın, evde durun vs. Yani bu tarz şeyler ‘Kadının asıl önceliği çocuğu olmalıdır gibi şeyler söylüyorlar. İşte siz de çalışıyorsunuz, çok mu zorlanıyorsunuz, nasıl oluyor? Hocalarımız mı haklı acaba, yoksa gerçekten siz işin içindesiniz bunu yaşayarak biliyorsunuz.’ Bu tarz şeylerin söylenildiğini öğrencilerden bu şekilde duyuyorum vs. Bunu söylüyorlar.”*

K3 kodlu katılımcı tarafından görüşmede şu ifadeler kullanılmıştır: *“Bir de şu var. Erkek hocalar şunu açıkça dile getiriyor ve bundan çekinmiyor. ‘Kadınların, Müslüman kadınları, çalışma hayatında yeri yoktur. Buraya geldiğinizde günahkâr sayılıyorsunuz. Siz Allah’ın emrine karşı çıkıyorsunuz.’ diyorlar. Hangi emir? Mesela, kız öğrencilere de aynısını yapıyorlar ve bununla mücadele ediyoruz tabii. Kız öğrencileri ‘Siz buraya geldiğiniz, attığınız her adımda üzerinize ateş yağıyor. Melekler size lanet okuyor.’ şeklinde korkutuyorlar. ‘Müslüman mümin bir kadına yakışan evlenip çocuk yetiştirmektir. Büyük bir mümin salih evlatlar yetiştirmektir. Sizin burada yeriniz yok.’ diyorlar.”*

İfadelerden anlaşıldığı üzere bazı erkek akademisyenlerin kadınların ev alanıyla sınırlandırılması ile ilgili düşüncelerini dile getirdiği ve öğrencilerin de bu görüşler hakkında kafa karışıklığı yaşamaktadırlar. Ayrıca erkek akademisyenler tarafından beyan edilen bu fikirlerin öğrenciler üzerinde olumsuz bir etki oluşturması ve özellikle kız öğrencilerin akademisyen olma düşüncelerini negatif yönde etkilemesi mümkündür.

### 3.3.2.3. Erken Kariyer Ve Kadın Akademisyenlerin Anne Olması

Akademik kariyerin ilk basamaklarını tanımlamak için kullanılan *erken kariyer* kavramına bakıldığında kadın akademisyenlerin bu adımlarda yoğun iş yükü ve evlilik gibi

süreçlerden etkilendikleri düşünülmektedir. K1, K6, K10 kodlu katılımcılar aile odaklı olduklarını, bu yüzden kariyerleri ve aile arasında kalma durumunda ailelerini seçmeyi tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Bu ifadeden kadın akademisyenlerin akademi ile aile arasında öncelik belirlerken yükselme basamaklarını görmezden gelebilme ihtimalleri ortaya çıkmaktadır. Görüşmeler sırasında farklı bir bulguyu dile getiren K1 kodlu akademisyen ise doçent olduktan sonra çocuk sahibi olduğunu bu sebeple erken kariyer aşamasında bunu hissetmediğini belirtmektedir. K6 kodlu katılımcı hamileliği sürecinde doktorasını yaptığını ve bu süreç boyunca da ailesi tarafından desteklendiği için zorlanmadığını, K10 ise akademisyenlik hayatını deneyimlediğinde çocuklarının artık kendisine ihtiyaçları olmadığı bir yaşta olduklarını belirtmiştir. K7 kodlu katılımcı ise akademisyenlikten dolayı çocuk sahibi olmadıklarını ancak bu süreci planladıklarını ifade etmiştir.

Görüşme yapılan ilahiyat fakültesi kadın akademisyenlerinin yaş aralığına bakıldığında 30-39 yaş arası katılımcıların yoğun olduğu göze çarpmaktadır. Bu katılımcıların da 30'lu yaşlarında Doçent ünvanına sahip olmuşlardır. Bu da kadın akademisyenlerin ilahiyat fakültelerinde kariyer basamaklarında yerinde saymadıklarını ve erken kariyer gerçekleştirebildiklerini göstermektedir.

#### **3.3.2.4. Akademisyen Alımlarında Cinsiyet Vurgusu**

Resmiyette işe alımlarda liyakatin önemli olduğu söylene de bazen kurumların işe alımlarında gayri resmi olarak cinsiyet vurgusunun yapıldığı ve erkek akademisyenlerin seçildiği ifade edilmiştir.

K2 kadınların akademideki iş başvurularında dezavantajlı konumda olduğu düşüncesine sahiptir. Fakültede işe alımlarda şahit olduğu durumlardan bahsetmiştir. Görüşme yapılacak adaylarla ilgili sorulan ilk sorunun yeterlilikle ilgili olmadığını bunun yerine kişinin cinsiyetinin sorulduğuna zaman zaman şahit olduğunu dile getirmiştir. K3 ise kadro alımının olduğu zaman aralığında hocasının üniversite kadro alımını yapacak birimi arayıp medeni halini bildirmiştir. Çünkü medeni hâlin seçimde etkili olduğunu bilmektedir. Bunu destekler şekilde katılımcının diğer ifadelerinden “Evlili olsaydım işe alınmayacaktım.” ibaresi dikkat çekicidir. K4 ise yüksek lisans danışmanı olan erkek akademisyenin “Bana evlilik davetiyesi getirmeyin!” şeklinde bir uyarıda bulunduğunu belirtmiştir.

Bulguları yorumlayacak olursak kadın olmanın işe alımda bazı olumsuz durumlara sebep olabileceği, kadın olmak doğrudan sorun yaratmasa da medeni hâlin önemli bir unsur

olduğu görülmektedir. Ancak bu konu ile ilgili tüm katılımcılar “kadın olmak akademisyen seçilmekte dezavantaj oluşturur.” şeklinde bir söylemde bulunmamıştır.

### 3.3.2.5. Terfi Hızındaki Cinsiyet Farklılıkları

Kadın çalışanların iş hayatında uğradığı ayrımcılık uygulamalarından biri de terfi sorunları olmaktadır. Cinsiyetleri sebebiyle kadınlar gerek işe girerken gerekse de de terfi alırken bazı ek zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Kadınların erkeklerle eşit ücret ve sosyal haklara sahip olacağı kanunlarla güvence altına alınsa da zaman zaman terfi konusunda gayri resmi olarak bazı iltimaslar gerçekleşebilmektedir. İş yerinde yükselmeye cinsiyet, ırk, dış görünüş gibi sebeplerle eşit olmayan ölçütler yerine yeterlilik, performans, uzmanlık gibi belirgin ölçütler kullanılmalıdır. Bu çalışmada katılımcılardan alınan dönütlere göre ilahiyat fakültelerinde kadınların terfi hızında bir ayrımcılığın bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

K1 kodlu katılımcı akademisyen alımlarında kadınların bazı kriterler açısından ek kriterlerle değerlendirildiğine şahit olduğunu ifade etmiştir. K3 kodlu katılımcı bazı akademisyenlerin kendi makalelerinin yayımlanmasının öne çekilmesini istemeleri sebebiyle kendi makalelerinin yayımlanmasının geciktiğini söylemiştir. K5 kodlu katılımcı ise aynı puan ve şartlara sahip kadın akademisyen ile erkek akademisyen arasından erkek akademisyenin daha önce terfi ettirildiğini söylemiştir. Bu ifadelerden yola çıkarak bazı kadın akademisyenlerin zaman zaman terfilerinin geciktirildiği veya zorlaştırıldığı yönünde kanaate sahip olduğu görülmektedir. Özellikle K5 kodlu katılımcının ifadeleri bunu destekler niteliktedir ancak yine de tüm katılımcıların bu konuda görüş beyan etmedikleri göz önünde bulundurulmalıdır.

### 3.3.2.6. İlahiyat Fakültesinde Adam Kayırma(İltimas)

Arapça kökenli *iltimas* kelimesi bir kişiye arka çıkma, haksız yere ayrıcalık verme, adam kayırma olarak tanımlanmaktadır (Bozkurt, 2000). Akademide karşılaşılan *adam kayırma* olarak nitelendirilebilecek durumlar şu şekilde sıralanmaktadır: Tavsiye etmeler, hemşehricilik, arkadaşlık, nepotizm, siyasi kayırmalar (Dirlik ve Duman, 2022). Araştırmada görüşme yapılan akademisyenlerin fakültelerinde karşılaştıkları adam kayırma durumları tespit edilmeye çalışılmıştır.

K1 kodlu katılımcı özellikle doçentlik başvurularındaki değerlendirme kısmında torpil olduğunu ifade etmiştir. K3 kodlu katılımcının daha önce de belirtildiği üzere bazı akademisyenlerin kendi eserlerinin yayımlatılmasının öncelenmesini istemesi de bir tür iltimas beklentisi olarak değerlendirilebilir. Aynı şekilde K5 kodlu katılımcı tarafından erkeklerin cinsiyetinden ötürü yükselmekte pozitif ayrımcılık olduğu ifade edilmiştir. K7 akademi alanında torpil olduğunu dile getirmiştir. Görüşmelerden elde edilen sonuçlara göre dört katılımcı farklı şekillerde de olsa adam kayırmanın varlığından söz etmiştir.

### 3.2.3. İlahiyat Fakültesinde Zorlanılan Durumlar

#### 3.2.3.1. Tehdit ve İşyerinde Yıldırma (Mobbing)

İş yaşamında karşılaşılan olumsuz davranışlar ve sistematik baskıları tanımlamak için kullanılan mobbing (işyerinde yıldırma) kavramı çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Söz konusu kişilerin itibarsızlaştırılması, ötekileştirilmesi, iş ortamında yalnızlaştırma, kötü hissetmelerine neden olacak dışlama ve kötüleme gibi davranışları içerebilir (Çögenli ve Asunakutlu, 2016). Yıldırma ve tehdit durumları genellikle güçsüz olan ya da savunmasız bulunanı kurban seçme esasına dayandığından kadınların bu duruma maruz bırakılması daha olasıdır. İlahiyat fakültelerindeki kadın akademisyenlerin karşılaştıkları zorlukların arasında tehdit ve işyerinde yıldırma durumu, görüşme yapılan katılımcıların ifadelerinde rastlanma durumuna göre incelenmiştir.

K2 özellikle idare tarafından verilen işlerin yapılması konusunda *kadro ile tehdit ve mobbinge* maruz kaldığını şu ifadelerle belirtmiştir: “*Zaman zaman idaremiz değişti(...) İlk başladığımızdaki idari yapı ciddi anlamda bize mobbing uyguluyordu. Yani ben bunu çok hissettim. İsim olmadığı hâlde işimmiş gibi çok fazla şey yaptırıldı. Yani sekreterlik yaptık. Yeri geldi başka işler verildi yeri geldi mesela ben akademik bir şeye katılmak için izin istediğimde idareden ‘Bunlara izin verilir ama ileride kadro almak istediğimiz zaman bunlar karşınıza çıkar X Hanım!’ şeklinde tehditkâr üslupla karşılaştım. Mesela diğer hocaların işlerini yapma noktasında bana baskı uygulandı. Bizim işimiz bu değil ama araştırma görevlisi boş duruyor gözüyle baktıkları için.”*

Bu söylemlere ek olarak K3 kodlu katılımcı kılık kıyafetinin ilahiyat fakültesine uygun olması gerektiği yönünde kadro ile ilgili tehditler oluştuğunu söylemiştir. K7 ise erkekler tarafından yapılan iş yıldıma (mobbing) olaylarına rastladığını ifade etmiştir. Her ne kadar detaylara girilirse de görüşme sırasında yapılan gözlemlerde kadın akademisyenlerin bu durumdan rahatsız olduğunu ve bunun yalnızca cinsiyetleri ile ilgili bir durumdan kaynaklandığı düşüncesine sahip oldukları tespit edilmiştir.

### 3.2.3.2. Ayak Uyduramamak

K2 kodlu katılımcı öğrencilikten bir anda akademisyenliğe geçtikten sonra buna ayak uydurmakta zorlandığını söylemiştir. K3 kodlu katılımcı idare tarafından kılık kıyafet konusunda sorun yaşadığını bu duruma alışmaya çalıştığını ifade etmektedir. K5 kodlu katılımcı akademisyenliğin bir el kitabı olmadığını ve fakülleden hemen mezun olduktan sonra İlahiyat gibi erkek egemen kültürünün hâkim olduğu bir yerde bir kadın olarak çalışırken zorlandığını söylemiştir. Ayrıca öğrenci olduğu fakültede çalışmaya başladığı için kimlik kargaşası yaşadığını ve bu duruma alışmasının zaman aldığını belirtmiştir.

K8 kodlu katılımcı ise erkeklerin tek kişilik yaşamlarına devam ederken kadınların iki kişilik yaşamı tek başlarına yüklenmeye çalıştıklarını zaman zaman buna ayak uydurmakta zorlandıklarını ifade etmiştir. K10 ise fakülleden mezun olduktan hemen sonra akademisyenliğe başladığını ancak daha önce çalışma deneyimi olmadığından henüz sınırları ve tanımı belli olmayan akademisyenlik mesleğine ayak uydurmakta zorlandığını ifade etmiştir. Bu söylemlerden hareketle katılımcıların fakültedeki işleyişe, erkek egemen durumlara ve rol karmaşasına ayak uydurmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir.

### 3.2.3.3. Öğrenci Profilinden Çıkamamak

K2 kodlu katılımcı öğrenci olduğu fakültede çalışmaya başladıktan sonra özellikle iletişimsel yönden kendisini meslektaş olarak görmekte zorlandıklarını ifade etmiştir. K4 kodlu katılımcı İlahiyat Fakültesinin katı ve hiyerarşiyi hissettiren bir fakülte olduğunu bu yüzden de mezun olduğu fakültedeki hocaları tarafından meslektaş olarak değil, öğrenci olarak görüldüğünü belirtmiştir. K5 kodlu katılımcı da mezun olduğu fakültede akademisyenliğe başladığını ve burada hâlâ öğrenci olarak görüldüğü için uzun bir süre akademisyenliği anlamadığını ve uyum sağlayamadığını dile getirmiştir.

K7 kodlu katılımcı ise hocaların kendisi ile ilgili sabit fikirlerinden duyduğu rahatsızlığı şu sözlerle ifade etmiştir. *“Çok makyaj yapıyorsun ya da (...) senin saçın güzüküyor. Ne yapacağız bu durumu? Ben açık bir insan da olabilirdim. Ayrıca burası Kur'an kursu mu? Burası bir üniversite, yani biz burada seninle iş arkadaşıyız. Sen çocuğuna nasihat verir gibi*

*bana davranamazsın. Ama neden, işte kadınsın? Seni muhatap olarak hani kaale almıyor, küçük mü görüyor artık ne yapıyorsun? Şöyle bir algı da var, 'Hadi tamam bunları aldık da bunlar burada biraz oyalansın, bir iş yapıyormuş gibi görünsün.' düşüncesi."*

Bu ifadelerden anlaşıldığı üzere kendi fakültesinden mezun olan ve aynı fakültede akademisyen olarak görev alan katılımcılar ya da yeni mezun olup akademisyen olan kadınlar, hem gençlikleri hem de kadın olmaları sebebiyle sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Fakültelerde genç ve kadın akademisyen olmak ciddiye alınmamak ve "öğrenciliğe hapsedilmek" durumları ile karşılaşmayı da beraberinde getirmektedir.

#### **3.2.3.4. İdari İşlerin Fazlalığı**

İşyerinde yıldırma başlığı altında da bahsedilen bu durum kişiye kapasitesinin ve yapması gereken işten fazla iş yükünün verilmesi olarak ortaya çıkmaktadır. Genç akademisyenlerin pek çoğu diğer alanlarda da olduğu gibi örgütsel pozisyonları sebebiyle daha fazla baskıya maruz kalmakta ve iş yükü ile mücadele etmektedir (Özyer ve Orhan, 2012). Görüşmelerden elde edilen bulgular idari işlerin genç akademisyenlere yüklendiğini göstermektedir.

K2 kodlu katılımcı idarenin kendi görev tanımının dışında görevler verdiğini, diğer hocaların kendisine ait olan işlerinin yaptırıldığını söylemiştir. K10 kodlu katılımcı mezun olduktan sonra akademisyen olarak başladığı fakülteadaki işlerin nasıl yapıldığını bilmediğini ve memurluğun tanımları içerisinde yer alan bazı işlerin kendisine verildiğini, verilen işleri de mecbur bırakıldığından yaparak öğrendiğini belirtmiştir. Ayrıca bu durumun kendisini zorladığını da eklemiştir. Bulgulardan yola çıkarak görüş bildiren akademisyenlerin hazır olmadıkları görevlerle karşılaştıkları söylenebilir.

#### **3.2.4. Kadın Akademisyenlerin Çalışmasını Etkileyen Faktörler**

Kişilerin çalışmasını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Ancak kadınlara yüklenen cinsiyet rolleri sebebiyle kadınlar aile ve iş arasındaki ilişkiyi dengeli tutmak zorunda kalmakta, birçok işi aynı anda yapmak zorunda kalmaktadır (Avcil, 2021). Bu durum da çalışma verimliliklerini olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmaktadır. Kadın akademisyenlerin çalışmasını etkileyen faktörlerden aşağıda bahsedilmiştir.

##### **3.2.4.1. Ailedeki Kişi Sayısı**

Çalışma koşullarının çevredeki fiziksel imkânlar ve çalışılan ortamdaki kişi sayısından etkilenebileceği bilinmektedir. Kadın akademisyenler yaşadıkları ev/aile ortamında akademik

ve günlük çalışmalarını gerçekleştirebilmek için rahat bir ortama da ihtiyaç duymaktadır. Bu sebeple katılımcıların ailelerindeki kişi sayılarının etkisini incelemek amacıyla görüşme sırasında kendilerine yöneltilen sorulara verdikleri yanıtlara göre aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

K2 kodlu katılımcı ailesiyle birlikte 4 kişi yaşadığını ancak evdeki sorumlulukları anne ve babasının üstlendiğini ve kendisine ait bir oda vb. şahsi alanı bulunduğundan ailesiyle yaşamının akademik çalışmalarını olumsuz etkilemediğini belirtmiştir. K3 ailesinden ayrı bir şehirde yaşadığını, ailesinin zaman zaman gidip geldiğini bu yüzden de çalışmalarını evden de sürdürebildiğini söylemiştir. K4 kodlu katılımcı ailesiyle birlikte 4 kişi yaşadığını ancak zaman zaman bazı işlerini evde tamamlarken ailesi tarafından eleştirilmenin zorluğunu yaşadığını belirtmiştir. K5 kodlu kullanıcı ailesiyle birlikte 5 kişi yaşadığını ancak akademisyenliğin net bir tanımının olmaması sebebiyle işini her seferinde ailesine aktarmanın kendisini yorduğunu, ayrıca ailesinin yeme-içme vb. saatlerde kendilerine eşlik edilmesini beklediğini ifade etmiştir. Ek olarak evin sorumluluklarıyla birlikte akademik işlerin yürütülmesinin de zor olduğunu belirtmiştir.

K6 kodlu katılımcı ise şu an sadece eşiyile birlikte yaşadığını ancak kadının “hasta bakıcılık” görevinin bulunması sebebiyle hasta olan kayınvalidesi ona bakmak zorunda olduğunu ve bu durumun da kendisini yorduğunu belirtmiştir. K8 kodlu katılımcı 4 kişiden oluşan çekirdek bir ailesi olduğunu ancak 2 çocuğunun sosyal, duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olduğunu böylece 3 kişilik bir hayatı yaşamak zorunda kaldığı için zorlandığını ifade etmiştir. K9 kodlu katılımcı ise son 3 yıldır babasının hastalığı sebebiyle ailesiyle birlikte yaşamak zorunda kaldığını, ayrıca zaman zaman babasının rahatsızlığıyla kendisi ilgilenmek zorunda kaldığını bu sebeple de zorlandığını belirtmiştir. K10 ise 2 çocuğuyla birlikte 4 kişi yaşadığını ancak akademik kariyeri süresince ailesi tarafından desteklendiği için bu süre zarfında zorlanmadığını ancak çocuğu doğduktan sonra çocuklarının sağlık sorunları gibi ciddi durumlarında zorlandıklarını ifade etmiştir.

Akademisyenlerin ifadelerinden elde edilen bulgulara göre genel olarak aile yaşantısının kendileri için sorun olabildiğini belirtmişlerdir. Ancak kişiden kişiye değişim gösteren bu durum bazı ailelerin destekleyici tavırlarının da akademisyenin çalışmasını olumlu yönde etkilemektedir. Günlük yaşam rolleri ve akademik rolleri arasında ayırım yap(a)mayan akademisyenlerin sorun yaşadığı, rolleri ailesi ve kendisi tarafından net şekilde ayrılmış akademisyenlerin ise daha rahat bir çalışma ortamına sahip olduğu söylenebilir.

### 3.2.4.2. Çocuk ve Çocuk Sayısı

K1 kodlu kullanıcı çocuğu doğmadan önce evde çalışmayı tercih ettiğini fakat şu an 1,5 yaşında küçük bir çocuğu olduğunu bu yüzden eve gidince, anneliğin getirdiği vicdani bir sorumluluk sebebiyle evde bulunduğu süreyi tamamen çocuğuna ve eşine ayırdığını belirtmiştir. K8 kodlu katılımcı ise 2 çocuğunun olduğunu ve evin sorumluluğunun yanı sıra çocuğun tüm ihtiyaç ve sorumluluklarının kendisinde olduğunu bu yüzden de akademik olarak acil olan durumlarda uyku gibi bazı temel ihtiyaçlarından fedakârlık yapmak zorunda kaldığını belirtmiştir.

K7 çocuk düşüncesini akademisyenlik sebebiyle ertelediğini çünkü çocuğun ihtiyaçlarını karşılayabilecek durumda olmadıklarını ve o stresi bir süreliğine yaşamak istemediklerini belirtmiştir. K6 ise akademisyenliğe başladığında çocuklarının kendisine ihtiyaç duymadıkları, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir yaşta olduklarını şimdi ise evli olduklarını bu yüzden de çocuk sahibi olmanın akademisyenliğini etkilemediğini belirtmiştir.

Bulgulardan yola çıkarak çocuk sayısının değil çocukların yaş ve sorumlulukların kadın akademisyenleri etkilediği sonucuna varılabilir. Henüz anneye ihtiyacı bitmemiş ve bireysel olarak kendine yetemeyen çocukların akademisyen olan annelerin iş yükünü artırdığı ve rol karmaşasına sebep olduğu görülürken bu durumun olabilme olasılığını göz önünde bulundurarak çocuk sahibi olmayı ertelediğini belirten bir akademisyen de vardır. Bu da kadın akademisyenlerin anneliklerinin ilk yıllarında birtakım problemlerle karşılaştıklarını kanıtlar niteliktedir.

### 3.2.4.3. Evlilik Hayatıyla İlgili Durum

K1 kodlu katılımcı eşinin kendisini pek çok konuda desteklediğini, eşinin özellikle çocuğu doğduktan sonra erkeklerin genelde yapmaktan çekindiği çocuğun altını değiştirmek, uyutmak, yedirmek vb. sorumluluklarını alabilen biri olduğu için gerek evde gerek akademide sorun yaşamadığını genel olarak belirtmiştir. Böyle bir eşe sahip olduğu için de şanslı olduğunu ifade etmiştir. K6 kodlu katılımcı akademik anlamda eşinden çok destek gördüğünü ancak ev işlerinin yapılması konusunda eşinden hiç destek görmediğini belirtmiştir. K7 kodlu katılımcı eşinin işinden ötürü ayrı şehirlerde yaşamak zorunda kaldıklarını ancak bir araya geldikleri zaman da sorumlulukları paylaştıklarını bu yüzden de hayatının pek etkilenmediğini ifade etmiştir. K8 kodlu katılımcı eşinin de çok yoğun çalıştığını bu yüzden de beklentilerini ve şikâyetlerinin birbirlerine dile getirecek kadar zamanlarının olmadığını belirtmiştir. K10 ise özellikle doktora tez sürecinde en çok zorlandığını ve bu süreçte eşinin hem çocuklar yönünden

hem de akademik yönden desteğini alması işlerini kolaylaştırdığını ifade etmiştir. Katılımcıların söylediklerinden hareketle evli olup çocuğu olmayan kişilerin akademide zorlanmadığını, evli olup çocuğu olanların ise eş veya aile desteğiyle birlikte işlerini kolaylıkla halledebildikleri sonucuna ulaşılabilir.

#### **3.2.4.4. Yaş İle İlgili Özel Durumlar**

K1 kodlu katılımcı özellikle erkek öğrencilerin, kadın akademisyenlerin yaş ve ünvanına göre onların bilgisini ölçmeye çalıştıklarını ifade etmiştir. K4 kodlu katılımcı da yaşını almış bir kadın akademisyen ile genç bir kadın akademisyenin erkek öğrenciler tarafından ciddiye alınması arasında fark olduğunu belirtmiştir. K5 kodlu katılımcı ise yaşını almış kadın akademisyenlerle yakınlık oluşmadığını, bu kadın hocalarla sadece hoca-öğrenci ilişkilerinin bulunduğunu ifade etmiştir.

Akademisyenlerin söylediklerinden elde edilen bulgulara göre yaş faktörünün öğrencilerle ve diğer akademisyenlerle iletişimde etkili bir faktör olduğu söylenebilir.

#### **3.2.5. İletişim**

İletişim, diğer canlılarla anlaşabilmemizi sağlayan ve çeşitli yollarla gerçekleştirdiğimiz önemli bir olgudur. Sözlü ve sözsüz olarak gerçekleştirdiğimiz iletişim diğer insanları anlayabilmemizi, kendimizi ifade etmemizi sağlayan bir araçtır. Ancak zaman zaman sözlü ya da sözsüz gerçekleşen iletişim şekli karşı tarafa yanlış bir mesaj verip yanlış anlaşılmalara veya bizleri geri dönüşü olmayan durumlara sokabilir. İşte bu sebeple iletişimsel gerçekleşen hataların kaynağı her zaman karşı taraf olmayabilir. Ancak bu iletişimsel hataların büyümesi ya da önlenmesi bizim tutumumuza göre değişkenlik gösterebilir (Vural vd., 2012)

Bu çalışma için katılımcılarla görüşmeler yapılırken katılımcıların görüşmeye açık olduğu ve çalışmaya katılmaya istekli olmuşlardır. Katılımcıların bu durumu gözönünde bulundurularak katılımcıların kendilerine yönelik aile çevresi, iş çevresi, öğrencileriyle olan iletişimleri üzerine de sorular sorulmuştur.

##### **3.2.5.1. Aile ile İletişim**

Katılımcılar genel olarak aileleriyle iletişim konusunda sorun yaşamadıklarını belirtirlerken, sorun yaşamayan katılımcılar olarak K9 ve K10 karakteristik özellikleri sebebiyle genelde iletişim konusunda sorun yaşamayan bireyler olduklarını ifade etmişlerdir. K5 kodlu katılımcı tarafından belirtilene göre kadın akademisyen olmak kavramı geleneksel

aileler tarafından yeterince iyi anlaşılammaktadır. Bu sebeple aileyle iletişimde bazı kopukluklar yaşadığını ifade etmiştir.

### **3.2.5.2. İdare ile İletişim**

K1 kodlu katılımcı daha önce idare tarafından oda sayısının yetersiz olmasından ötürü kadın araştırma görevlilerinin tek bir odada toplanması yönünde kararlar alınması sebebiyle sorun yaşadığını belirtmiştir. K2 kodlu katılımcı idare tarafından ve diğer hocalar tarafından kendisine görev tanımının dışında görevler verilmesi ve mobbing uygulanması sebebiyle sorun yaşamıştır. K3 kodlu katılımcı daha önce idare ile kılık kıyafet konusunda ve işe alınırken cinsiyetinden dolayı sorun yaşadığını belirtmiştir. K5 kodlu katılımcı idare ile cinsiyet kaynaklı bir sorun yaşamadığını ancak verilen görevlerin adaleti konusunda bazı sorunlar yaşadıklarını ifade etmiştir. K6 kodlu katılımcı uyumlu ve barışık bir insan olduğunu ancak geçmişte idare ile ilgili çok fazla sorun yaşadığını bu yüzden okuldan atılma riskiyle karşılaştığını, cinsiyetinin de bunda bir sebep olduğunu üstü kapalı şekilde ifade etmiştir. K7 kodlu katılımcı ise henüz işe başlamadan, tanışma amacıyla geldiğinde kılık kıyafet ve kadınların keyfi rapor aldığını düşünmesi konusunda sorun yaşamıştır. Bu yüzden K7 kodlu katılımcı hasta olsa bile rapor almaya çekindiğini ifade etmiştir. Diğer katılımcılar ise idare ile herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların söylediklerinden hareketle, bu katılımcıların yarısından fazlası idare ile ilgili bazı sorunlar yaşamış/yaşamaktadır. Ancak bu sorunların tamamını cinsiyet kaynaklı olarak ele almak mümkün değildir. Bu sorunların bir kısmını genel diğerlerini ise cinsiyet kaynaklı sorunlar olarak kabul etmek daha doğru olacaktır.

### **3.2.5.3. Erkek Akademisyenler ile İletişim**

K2 kodlu katılımcı öğrencilikten hemen sonra akademisyenliğe başladığı için hala öğrencilik psikolojisiyle erkek akademisyenlerle iletişimi ve dengeyi kurmakta zorlandığını belirtmiştir. K3 kodlu katılımcı erkek akademisyenlerin kadına bakış açıları sebebiyle iletişim kuramadığını, erkek akademisyenlerin geleneksel bir bakış açısına sahip olup her şeyi Kur'an'a dayandırmaya çalışmaları sebebiyle bakış açılarına itiraz ettiğini bu yüzden de anlayamadığını belirtmiştir. K4 kodlu katılımcı erkek akademisyenlerin kadınlara karşı açık arama ve düzeltme gibi davranışlarının bulunduğunu bu sebeple de sorun yaşadığını belirtmiştir. K5 kodlu katılımcı ise kendi bölümündeki erkek akademisyenlerle iletişimsel bir sorun yaşamadığını ancak diğer bölümlerdeki erkek akademisyenlere nazaran daha az iletişime açık olduklarını belirtmiştir.

K6 okuldan atılma durumuyla karşı karşıya kaldığında erkek meslektaşlarının kendisine herhangi bir açıklama yapmadığını ve hiçbir destekleyici davranışta bulunmadığını belirtmiştir.

K7 kodlu katılımcı bazı erkek akademisyenlerle arasının iyi olduğunu belirtirken diğer yandan iletişim sorunu yaşadığı akademisyenlerle ilgili düşüncelerini “*Burada bazı erkek hocalar var, selefi kafasında. Siz kadınsınız ya sizinle asla muhatap olmaz. Sesinizin haram olduğunu düşünüyor çünkü. Göz teması kurmaz, bu durumu diğer hocalarda da gözlemliyorum. Mesela sen ona bakıyorsun, böyle yan tarafa bakıyor, yukarı falan bakıyor. Bu yaptığı insanı ne kadar kötü hissettiriyor... Yani ben seninle bir şey konuşmaya çalışıyorum, iletişim kurmaya çalışıyorum ama sen kafanı çeviriyorsun işte sırtını dönüyorsun, ya öcü müyüm ben? Canavar mıyım, ya da senin üstüne atlayacak bir insan mıyım? Yani bu şekilde davranmak seni daha dindar bir insan yapmıyor, aksine seni daha görgüsüz ve benim kalbimi kırdığın için belki günahkâr bir insan bile yapıyor olabilir yani. Çünkü bana kendimi kötü hissettiriyorsun öyle davranarak.*” şeklinde ifade etmiştir.

K8 kodlu katılımcı da erkek meslektaşları ile ilgili düşüncelerini “*Dediğim gibi saygı duyuyorum ancak benden yana bir kaygı söz konusu değil. Ben açıkçası ne hocayla aynı arabaya binmekten, ne aynı ortamda bulunmaktan, ne aynı asansöre yalnız bilmekten rahatsızlık duymuyorum bilakis birlikte çalıştığımız insanlar bence bu toplumdaki en güvenilir insanlar olmalı. Hani bu güveni de onlara hissettirmeliyiz. Bazen hocalar bizim bu konuda belki endişeli olabileceğimizi düşünerek de dikkatli davranıyor. Hani kendi kaygısı değil de belki ‘hoca hanım rahatsız olur’ diyerek odama girmek istemiyor, kapıyı açık tutmak istiyor. Öyle durumlarda zaten söylüyorum, ‘hocam sakıncası yok, kapıyı kapatabilirsiniz, içeriye girebilirsiniz.’ diyorum. Benim için bir sıkıntı yok. Şahsi anlamda böyle bir kaygım yoktur çünkü.*” şeklinde beyan etmiştir. Diğer katılımcılar ise genellikle insanlarla iletişim konusunda sorun yaşamayan bireyler oldukları için erkek akademisyenlerle de olumlu bir iletişime sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu ifadelerden hareketle bazı erkek akademisyenlerin kadınları ötekileştirerek iletişimden kaçındığı görülmektedir. Ancak bu akademisyenler arasında kadınları rahatsız hissettirmemek adına iletişimden kaçınan erkek akademisyenler de bulunmaktadır. Kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı bir kurumda hangi sebeple olursa olsun iletişimden kaçınması bazı yanlış anlaşılmalara sebebiyet verdiği anlaşılmaktadır.

#### **3.2.5.4. Kadın Akademisyenler ile İletişim**

Katılımcıların büyük çoğunluğu kadınlarla iletişim konusunda olumlu ve pozitif görüşlere sahipken, K4 kodlu katılımcı kadın akademisyenlerle zayıf da olsa bir iletişimlerinin

bulduğunu ancak kadın akademisyenler arasında tebrik etme, destekleme vb. davranışların yaygın olmadığını belirtmektedir. K5 kodlu katılımcı ise kadın sayısının az olması hasebiyle birbirlerinin arkasını kolladıklarını ifade etmiştir. K3 kodlu katılımcı ise özellikle muhatap olmaktan kaçındığı bazı kadın akademisyenlerin bulunduğunu belirtmiştir. Bu kaçındığı kadın akademisyenlerin ise bazı dini kuruluşlarla bağlantılı olduğunu veya abartılı bir dini hayat yaşamaya çalıştıklarını eklemiştir. Katılımcıların diğer kadın akademisyenlerle aralarındaki iletişimsel farklılıklarından hareketle kadınlar arasındaki iletişimsel sorunun bireysel olduğu söylenebilir.

### 3.2.5.5. Erkek Öğrenciler ile İletişim

K1 kodlu katılımcı erkek öğrencilerin, kadın akademisyenlere karşı yaş ve unvanına göz önünde bulundurup bazı ayet ve hadisleri kendilerine yönelterek bilgilerini ölçmeye çalıştıklarını ancak bu tür durumlarla baş edebildiğini ifade etmiştir. K2 kodlu katılımcı genel olarak öğrencilerle iyi bir iletişime sahip olduğunu ancak ders dışında erkek öğrencilerin kadın olması sebebiyle geri planda kaldığını belirtmiştir. K3 kodlu katılımcı ise öğrencilerle arasının iyi olduğunu ancak özellikle bazı dini gruplara bağlı olan erkek öğrencilerle negatif iletişimde bulunduğu durumların olduğunu belirtmiştir. K4 kodlu katılımcı ilahiyat fakültelerinde erkek öğrencilerin kadın akademisyenleri ciddiye almama ihtimallerin olduğundan bahsetmiştir.

K5 kodlu katılımcı dersinde girdiği erkek öğrencilerin kendi şahsına veya cinsiyetine yönelik olumsuz bir durumla karşılaşmadığını bilakis kendisine karşı çok nazik davrandığını ifade ederken sınavlarda gözetmenlik yaptığı esnada başına gelen olumsuz bir durumu ise *“Pandemiden önceki öğrencilerimizle tanışıklığımız vardı ve gerçekten pandemi insan psikolojisinde farklı bir şey bıraktı. Daha bir özgür olma, daha bir başına buyruk davranma gibi bir şey getirdi. Burada örgün sınıflarda sınav yaptığımızda fark ettiğimiz o oldu. Bizde mesela sınavlar genelde şöyledir, sınavda en az 2 gözetmen olur. Çünkü amfilerimiz büyük hani mecbur kolaçan etmek, kâğıtları dağıtmak vesaire için. Sınavlar sırasında 2 bayan görev yaptığımızda ve erkek ağırlıklı ise o sınıf veya tümünden erkeklerden oluşuyorsa baş edemediğimizi, bizi saymadıklarını fark ettik. Yani ciddi manada bir etkilenme oldu öncesinde. Çünkü daha önce böyle erkek sınıfı, kız sınıfı diye bir ayırım sınıf düzeyinde olsa da sınavlarda bu kadar keskin ayrımlar olmuyordu. Yine karma oluyorlardı sınavlarda ve karma ortamın onları dizginlediğini fark ediyorum.”* şeklinde aktarmıştır.

K6 kodlu katılımcı erkek öğrencilerle arasının iyi olduğunu ifade etmiştir. K7 kodlu katılımcı öğrencilerle arasının iyi olduğunu ancak hemen liseden mezun olup gelen erkek

öğrencilerle muhatap olduğunu ve çocuksu olarak nitelendirilen, olgunlaşmamış düzeyde davranışlara sahip olduklarını belirtmiştir. Bunun dışında yaşadığı olumsuz tavrı “*Onun haricinde sadece bir öğrencinin öyle bir anlaşmazlığım oldu. O da Fransa’dan gelen bir öğrenciydi. Herhalde orada radikal gruplarla takılmış. Burada da yine onların yurtlarında vesaire kalıyordu, uzun sakallı, şalvarlı, sarıklı falan geliyor zaten. Ders anlatırken bana bakmıyor. Zorunlu olduğu için orada olduğu çok belli. Aslında beni duymak görmek bile istemiyor, muhtemelen günaha girdiğini falan düşünüyor ders boyunca. Bir gün şey oldu, yanıma geldi ‘Hocam, saçınız gözüktüyor!’ dedi. Böyle kaldım, ‘ee?’ dedim. Yani bir öğrenci bile bu cüreti kendinde bulabiliyor, yani sen kimsin de hocana böyle bir şey söyledin? ‘saçım gözüktüyor, tamam.’ ‘Ben bunu söylemek istedim sadece.’ falan dedi. Muhtemelen, emri bil-maruf falan yaptığını düşünüyor ya da cihat yaptığını falan düşünüyor kendince. Sonra ‘bu seni hiç ilgilendirmiyor, kendi işine bak!’ dedim. Onunla böyle bir problemim olmuştu. Onun haricinde öğrencilerle genel olarak aram iyidir.*” şeklinde ifade etmiştir. K8 kodlu katılımcı da genel olarak öğrencilerle arasının iyi olduğunu ancak erkek öğrencilerin kadın akademisyenlerle ikili ilişkiler kurmaktan çekindiğini veya göz teması kurmakta zorlandığını, odasında yalnız kaldıklarında terlemek vb. davranışlarının olduğunu belirtmiştir. K9 ve K10 kodlu katılımcılar ise genel olarak erkek öğrencilerle iyi bir iletişimlerinin olduklarını belirtmişlerdir

### **3.2.5.6. Kız Öğrenciler ile İletişim**

K1, K2, K5, K6, K7, K8, K9 ve K10 genel olarak kız öğrencilerle arasının iyi olduğunu ve iyi anlaştıklarını ifade etmiştir. K3 kodlu katılımcı kız öğrencilerle de arasının iyi olduğunu ancak bazı dini gruplara bağlılığı olan kız öğrencilerin kendisine karşı olumsuz bir tavır ve propaganda geliştirdiklerini ve bu öğrencilerle anlaşamadığını belirtmiştir. K4 kodlu katılımcı kız öğrencilerle arasının iyi olduğunu, abla kardeş ilişkilerinin bulunduğunu ancak bazı kız öğrencilerin hadsiz davranabildiğini veya kız öğrencinin bazen bu durumu istismar edebildiğini ifade etmiştir. K10 bazen kız öğrencilerin bazen hadsizlik edip hocasına değil de mahalle arkadaşına davranır gibi bir söylem ya da eğilim içerisine girdiğini ve bunun da nezaketsizlik olduğunu belirtmiştir.

### **3.2.6. Kadın Akademisyenlerin İş Yükü**

Toplumun kadınlara yüklemiş olduğu sorumluluk ve rollerin tamamını yerine getirmeye çalışmak çalışmayan bir kadın için bile zorken, bu iş ve yüklerin tamamını çalışan kadınların yüklenmesi hayatı onlar için daha da zorlaştırmaktadır. Çalışan kadınlar bu zor hayatta iş hayatında başarılı olmaya odaklandığında aile hayatı olumsuz etkilenmekte, sadece ailesine

odaklandığı vakit ise işinde geri kalmakta ve yükselememektedir. Çalışan kadınlar iş ve yaşam arasındaki bu dengeyi koruyabilmek amacıyla büyük bir uğraş vermektedirler (Kahraman ve Çelik, 2018). Çalışan kadın için durum bu denli zorluyken, akademisyenlik gibi dinamik, sürekli araştırma yapmayı ve yeniliklere açık olmayı gerektiren bir meslek için ise kadınlar açısından epey zorlayıcı bir meslek olmaktadır. Kadınların akademik süreçte fakültelerdeki ders harici faaliyetlerde ve günlük hayattaki işlerinin akademiye yansımalarına değinilecektir.

### 3.2.6.1. Ders Yükü ve Akademik İşlerle İlgili Yük

K1 kodlu katılımcı çocuk sahibi olmasının da etkisiyle kendi çıkış saatinin bakıcısının çıkış saatiyle ayarlanabileceğini bu sayede akademideki ve evdeki sorumluluklarının bir kısmını yerine getirebileceğini ifade etmiştir. K2 kodlu katılımcı idare tarafından kendisine görev tanımı dışında işlerin verilmesinin ve diğer hocaların da zaman zaman bazı işlerini yapması nedeniyle kendi akademik işlerinin aksadığını ifade etmiştir. K4 kodlu katılımcı ise bekar olmasına rağmen zihninin dinlenmeye ihtiyacı olduğunu ancak başka bir işin yapılması, bitirilmesi gerektiğini ve eve gittiğinde ise yemekten sonra başka bir şey yapmaya enerjisinin kalmadığını belirtmiştir. K5 kodlu katılımcı ise fakültede, idarenin işlerin dağılımı konusunda adaletsiz davrandığını ayrıca kadınlardan titizlikle çalışılmasının beklenildiğini ancak ailesiyle birlikte yaşadığı için bazen fakültede bitiremediği işlerini eve taşıması gerektiğinde ailesiyle sorunlar yaşadığını ifade etmektedir.

K6 kodlu katılımcı öğretmenlik yaptığı süre içerisinde her işini kolaylıkla yapabildiğini ancak akademisyenliğe geçtikten sonra işlerini yetiştiremediğini bu sebeple bir taraftan yemek yaparken diğer taraftan çalışmalarını tamamlamaya çalıştığını söylemiştir. K7 kodlu katılımcı ise evli olmasına rağmen kocasıyla farklı şehirlerde yaşadığı için evde çalışmalarını engelleyecek bir durumun olmadığını ancak fakültede bir odayı diğer arkadaşlarıyla paylaşmak zorunda olması sebebiyle akademik çalışmalarına odaklanamadığını belirtmiştir. K8 kodlu katılımcı *“Kadın akademisyenlere en erken ders saatlerinin verildiğini bizzat tecrübe ettik. Mesela ders veren tüm kadın akademisyenlere sabah en erken dersin verildiğini, buna tesadüf diyemeyeceğiniz kadar açıktı. Çünkü hepimizin aynı saatte ilk ders saatinde dersi vardı ve özellikle de evli ve çocuklu olan kadın akademisyenlere karşı biz bu muameleye maruz kaldık dediğim gibi. Bunlar sizi psikolojik olarak yıpratıyor.”* şeklinde düşüncelerini belirtmiştir.

K9 kodlu katılımcı da akademik işlerin çok olması sebebiyle zaman zaman uykusundan fedakârlık ettiğini bu yüzden de performans ve verimliliğinin etkilendiğini ifade etmiştir. K10 kodlu katılımcı ise bir önceki günden bir sonraki günü planladığını, bir sonraki gün yenilecek

yemeklerin hazırlığının büyük bir kısmını planladığını çünkü eve zaten büyük bir iş yükü ve yorgunlukla geldiğini belirtmiştir. Katılımcıların ifadelerinden günlük yapılacak işleri planlamak kolaylık sağlasa da gün içerisinde aniden çıkan diğer işler akademik çalışmaların aksamasına neden olduğu sonucu çıkmaktadır.

### **3.2.6.2. Günlük Yaşamla İlgili Yükler - Çalışan Kadın ve Toplumsal Roller Çatışması**

K1 kodlu katılımcı her ne kadar eşinin günlük işlerde ve çocuğun bakımı konusunda kendisine yardım ettiğini söylese bile kadınlara yüklenen sorumluluğun ve rolün çok fazla olmasından kaynaklı kadınların daha fazla bölündüğünü belirtmiştir. K5 kodlu katılımcı *“Biz ailemizi veya çevremizi çok ihmal etmemeye çalışıyoruz. Bu noktada da ekstra çaba sarf etmek gerekiyor. Çünkü öbür türlü erkek akademisyenler biraz daha evde kendilerine has bir ortam bulabiliyorlar. Odasına çekilmek, çalışmak gibi. Çünkü onlar baba figürü veya işte erkek çocuk figürü olarak her zaman daha saygınlık görüyorlar ve onun işi önemli. Ne yaptığı çok sorgulanmıyor. Odasına kapanıp çalışabilir ama siz bayan olarak eve bir misafir geldiğinde evin kızıysanız mesela yok sayamazsınız. Yani yardım etmeyeyim, hizmet etmeyeyim ya da işte çay kahve hazırlamayayım demek zor.”* şeklinde ifade etmiştir. K6 kodlu katılımcı toplumun, ev hanımından beklenen her türlü sorumluluğun çalışan kadından da yapmasının beklenildiğini ifade etmektedir. Ayrıca kendisi öğretmenken her şeyi yapabilecek zamana sahip olduğunu ancak akademisyen olduktan sonra çok zorlandığını belirtmiştir. K6 kodlu katılımcı bir ev hanımının yaptığı tüm işleri tek başına yaptığını ve 65 yaşına rağmen hala hasta bakıcı olarak kayınvalidesi ile ilgilendiğini çünkü İslam dininin anne-babaya verdiği önem sebebiyle kendini bakmak zorunda hissettiğini bu nedenle de bazı geceler arka arkaya uyumadan gelip ders anlatmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. K7 evde eşi olmasa bile yemek ve temizlik gibi ev işlerinin yapılmadığında toplumdaki kadın cinsiyetine yüklenen görevinden dolayı ev işlerini yapmak zorundaymış gibi hissettiğini çünkü annesinden böyle görmediğini belirtmiştir. K8 kodlu katılımcı toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlara yüklenmesi nedeniyle hem fakültede fiili olarak çalışmanın, hem evde durmaksızın çalışmanın hem de çocukların sorumluluğunu üstlenmenin hayatını zorlaştırdığını çünkü iki tarafa yetmediğini bu yüzden de uyku gibi fiziki ihtiyaçlarından fedakârlıklar yapmak durumunda kaldığını ifade etmiştir. K9 kodlu katılımcı ise ailesi yanına gelmeden önce de yemek, temizlik vb. sorumlulukları zaten yerine getirdiğini ancak zaman zaman bu tür sorumlulukların akademik çalışmalarına yeterince zaman ayırmasına engel olduğunu ve bazen bu bireysel dengeyi sağlamanın kendisini zorladığını belirtmiştir.

Fakültede Profesör, Doçent vs. olsa bile bir kadın yine bir kadındır. Dolayısıyla eve geldiğinde bir eş, bir anne, bir bakıcı veya evin kızıdır. Kadınlara yüklenen bazı görev ve sorumlulukların çalışan kadınlar açısından daha zorlayıcı olduğu aşikardır. Katılımcıların belirttikleri durumlar değerlendirildiğinde ev içerisindeki bütün sorumlulukların kadınlarda olması onları akademik çalışmaları konusunda zorlamaktadır.

### **3.2.7. Akademik Yayınların Kadın Akademisyenlere Göre Yorumu**

#### **3.2.7.1. Yayınlanacak Eserin Niteliği Önemlidir**

Tüm katılımcıların ortak görüşüne göre yayımlanacak olan makaleler kadın kimliğine bakılmadan yayımlanmaktadır. Çünkü makaleyi gönderen kişinin kim olduğu editör ve hocalar tarafından bilinmemektedir. Ancak K5 kodlu katılımcı özellikle tez kabulü ve savunmalarında erkek akademisyenlerin savunmalarının yapılırken daha rahat bir ortamda veya sohbet havasında geçtiğine ve tezlerinin de daha kolay kabul edildiğine ancak kadın akademisyenlerin çalışmalarının daha titizlikle incelendiğinin veya bu kadar kolay kabul edilmediğine şahit olduğunu belirtmiştir. Makele vb. isimlerin yer almadığı çalışmalarda eserlerin yayımlanması kolay olsa da tez savunmalarının zor geçmesinde veya kabul edilmemesinde cinsiyetin etkili olduğu düşünülmektedir.

#### **3.2.7.2. Akademik Eserlerin Yayımlanması Konusundaki Diğer Düşünceler**

K3 ve K6 kodlu katılımcılar cinsiyetlerinden ötürü değil ancak makalelerin başlığının yayımlanmalarında etkili olduğunu ve fikirlerinden ötürü hakemli dergilere gönderdikleri makalelerden aldıkları ret cevabından ötürü fikirlerinin anlaşılmasından dolayı üzüntü duyduklarını belirtmişlerdir. K10 kodlu katılımcı ise bazı üniversitelerde kadın kimliğinden ötürü tezinin kabul edilmediğinin söylendiği arkadaşları olduğunu belirtmiştir.

### **3.2.8. İlahiyat Fakültesinde Kadın Olmaya Özgü Durumlar**

Çalışılan her alanın kendine özgü spesifik yönleri bulunmaktadır. Bu sebeple de kadınların bulunduğu veya çalıştığı her alanla ilgili ayrı çalışmalar yapılmıştır. İlahiyat fakültesi de erkek egemen ve geleneksel kültürün yoğun olduğu bir fakülte olması nedeniyle bu fakültede çalışan kadınların da yaşadıkları spesifik durumların olduğu görülmektedir.

#### **3.2.8.1. Kılık- Kıyafet**

K1 kodlu katılımcı ilahiyat fakültesinde çalışan kadınların kılık-kıyafet konusunda bir kalıbının olması gerektiği düşüncesinin hâkim olduğunu ayrıca kılık-kıyafetine yönelik dolaylı yoldan aldığı olumsuz tavrı ise “Çalıştığım kurumlardan bir tanesinde, ben kimi zaman topuklu

*ayakkabı giyerim. Bunun dinen haram olduğunu düşünmüyorum. Yürürken ses çıkarmayın, mealinde yaklaşık olarak bir hadise dayandırarak sanırım, topuklu ayakkabıyı caiz görmeyenler var. Ama bence o anlama gelmiyor. Ben halhal takmıyorum. Erkeklerin ayakkabıları da ses çıkarıyor çoğu zaman eğer ses çıkarmaksa mesele... Çalıştığım kurumlardan bir tanesinde erkek hocalardan bir tanesi bana şaka yapmıştı. Şaka! 'Hocam geldiğiniz belli oluyor' dedi bana. 'Öyle mi? İyi işte koridor boyunca erkeksiniz. Ben de kadın olarak geliyorum, size destur çekiyorum, ayak seslerimle!' diye bir cevap vermiştim. Ama aslında olayın alt metninde ne demek istediğini anlıyorsunuz. Bu konu şakaya, espriye ya da işte başkasının müdahalesine açık bir konu değil bence. Ha bu arkadaşlar birbirlerine bu kadar müdahale ediyorlar mı dersen, hayır." şeklinde belirtmiştir.*

Aynı şekilde K3 kodlu katılımcı da astımı olduğunu, başörtüsü takmakta sorun yaşadığını ancak dekan yardımcısının odasına çağırıp başörtüsünü iğne ile birlikte kullanmasını ve kılık-kıyafetine dikkat etmesi gerektiğini hatta pardösü denilen üst elbisesini giymesini kendisinden istendiğini ifade etmiştir. K7 kodlu katılımcı ise *"Ben buraya yeni geldim. Daha benim hakkımda söylenen ilk şey asansörden bir iniyor bayan hocalar, parfüm kokuları sarıyor, topuklu ayakkabı giyiyorlar. Biz rahatsız oluyoruz. Ya sürekli bizim bir şeylerimiz onları rahatsız ediyor. E sen mesela asansörden indiğinde ben de ter kokusu duyuyorum. Bundan rahatsız oluyorum ve bunu duymak istemiyorum. Erkek hocalara diyor musunuz, arkadaşlar kendi kişisel öz bakımınıza dikkat edin ve böyle kokmayın! Ya da terliklerle şıpidik şıpidik abdest almaya gidiyorsunuz paçaları sıvayıp, ben de bu görüntüden rahatsız oluyorum ve bunu görmek istemiyorum mesela."* şeklinde diğer hocaların kadınların kılık-kıyafetine yönelik söylenen eleştirileri belirtmiştir. Katılımcıların söylemlerine bakıldığında meslektaşlarının kılık-kıyafetlerine yönelik eleştiri, îma ve şakaları kadın akademisyenler tarafından hoş karşılanmadığı sonucu çıkarılabilir.

### **3.2.8.2. Diğer**

K1 kodlu katılımcı aynı ünvana sahip iki kişiden erkek olana "hocam" olarak hitap edildiğini ancak kadın akademisyenlere "Hoca Hanım veya Hanım" şeklinde hitap edildiğini belirtmiştir. Aynı şekilde K1 kodlu katılımcı ilahiyat fakültelerinde kadın akademisyenlere yönelik evlenmenin ve anneliğin kutsallığından bahsedip bunları ayrıca kız öğrencilere de öğütlerlerken, kadın akademisyenlerin çocuklarıyla ilgili durumlarda bu müsamahayı göstermediklerini belirtmişlerdir.

K4 kodlu katılımcı zaman zaman başka fakültelerde derslere girdiğini ve diğer fakültelerde “hoca” olarak bulunduğunu ancak ilahiyat fakültesinde “Kadın Hoca” olarak bulunduğunu belirtmektedir. Ayrıca kadın bir akademisyenin verdiği her cevabın sınanmaya tabi olduğunu da eklemiştir. K4 kodlu katılımcı erkek akademisyenler arasındaki ilişkiye yönelik, birbirlerini gece yarısı arayabildiklerini ancak kadın bir akademisyen olarak ilahiyat fakültesindeki erkek akademisyenlerin herhangi bir kadın akademisyeni o saatte aramamaları gerektiğini bildiklerini ve bu durumdan da memnuniyetini de ifade etmiştir.

K2 kodlu katılımcı İlahiyat Fakültelerinde kadınların çalışmamasına yönelik ifadelerin sıkça olduğunu ve idari yapının da bu durumdan memnun olmadığını şu şekilde ifade etmektedir *“Diyor ki’ mesela sana bile şu an evli olmadığın hâlde ikinci öğretimden ders veremiyorum ben, veremem. Çekinirim. Çünkü ne olur ne olmaz. Akşam vakti bir şey olsa biz de sorumlu oluruz ama erkek olsa istediğim saatte ders koyarım. Sabah olsa da koyarım akşam olsa da koyarım. Şimdi kadın olunca her saate ders koyamıyorsun.’ diyor.”* Ancak K2 kodlu katılımcıya idarenin akşam saatlerine ders koyması durumunda derse gelip gelemeyeceği durumunu sorduğumuzda, akşam vakti kız öğrencilerinin de geldiğini dolayısıyla kendisinin de akşam saatlerinde ders konulması durumunda derse gelebileceğini belirtmiştir.

K5 kodlu katılımcı tüm akademisyenlerin fakülteye giriş kartlarının olduğunu ve gece saatlerinde bazı erkek akademisyenlerin geceleri fakülteye geri gelip burada çalışmalarına devam ettiklerini ancak aynı şeyi kadın akademisyenlerin yapması durumunda erkek akademisyenlerin hoş karşılamadığını ve orada bulunan erkek akademisyenlerin de normal bir durum olarak görmediğini ayrıca bu durumu aileye anlatmanın da bir kadın açısından çok zor olduğunu belirtmiştir. K5 kodlu katılımcı ayrıca ilahiyat fakültelerinin manevi bir yönü olduğunu dolayısıyla zaman zaman karşısında kendi bölümünde kendisinden daha fazla bilgi sahibi birinin olması durumunda *“Ben buraya layık mıyım?”* sorusunu da beraberinde getirdiğini ifade etmiştir.

K8 Kodlu katılımcı ilahiyat fakültelerinde bir itaat kavramının söz konusu olduğunu, kadının evde kocasına fakültede ise erkek hocalara itaat etmesi gerektiği beklentisinde olan hocaların olduğunu ve kadın akademisyenin itaat etmemesi durumunda o kadının sevilmediğini ve istenmediğini ifade etmiştir. K8 kodlu katılımcı ayrıca ilahiyat fakültelerinde örtük bir mahremiyetin olduğunu bu sebeple erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlerle aynı odada bulunmak zorunda kalmaları durumunda kapının açık kalmasını istediklerini veya asansöre bir kadın akademisyenle yalnız binmediklerini ancak kendisi açıdan sorun olmadığını çünkü

birlikte çalıştıkları kişinin toplumun en güvenilir kesimi olduğunu eklemiştir. Ek olarak erkek akademisyenlerin asansör veya bir odada kadın akademisyenlerle yalnız olmalarını belki de kadın akademisyenlerin rahatsız olmaması amacıyla yapmış olabileceklerini, iki tarafın da birbirlerinin konfor alanını bozmaması adına dikkatli davranması gerektiğini belirtmiştir.

Katılımcıların bu ifadeleri birlikte değerlendirildiğinde ilahiyat fakültelerinde çalışan kadınlara yönelik çeşitli konularda farklı yaklaşımların benimsenmesine rağmen bu davranışların tamamının olumsuz yönde olmadığı, bazılarının ise kadınlar lehine hassasiyet gösterilmesinin sonucu olduğu değerlendirilebilir.

### 3.2.9. İlahiyat Fakültesindeki Bazı Disiplinlere Özgü Durumlar

K4 kodlu katılımcı çalıştığı alanın ilahiyat fakültesinin dışındaki bir alanın parçası olduğunu ancak burada cinsiyetinden ötürü değil de İlahiyatçı kimliği sebebiyle ötekileştirildiğini belirtmiştir.

K5 kodlu katılımcı ise “*Fark ettiğim bir şey var ki benim bölümüm dışındaki Felsefe ve Din bilimleri, Türk İslam Sanatları ve İslam Tarihi, İslam Tarihi Bölümleri de var. Aynı zamanda, o bölümdeki hocalarımızın biraz daha konuşkan biraz daha kadınlarla olan diyaloglarında çok kasmadan, tabi ki saygı ve sınırı aşmadıklarından, ondan eminim de daha konuşkan, daha girişken olduklarını ve onlarla iş içinde veya iş dışı muhabbetlerde görüşmelerde biraz daha relax olunabileceğini fark ettim. Çünkü sanatla edebiyatla uğraşan kesim ne kadar Türk İslam Sanatı, Türk İslam Edebiyatı veya Türk İslam Tarihi de olsa biraz daha güncele dönük oluyorlar. Hâliyle daha halka dönük oluyorlar. Bizde biraz daha kurallara bağlılık var bizim Temel İslam Bilimlerinde dolayısıyla o noktada bir çekimserlik oluyor, çekingenlik oluyor diyebilirim. Saygı veya hakaret yok, saygısızlık yok ama iletişimsel sınırı daha çok belirgin tutuyoruz Temel İslam Bilimlerinde fakat diğer bölümlerde sınır gerektiği kadar.”*

K1 kodlu katılımcı Temel İslam Bölümlerindeki bazı hocalarla karşılaştığında selam verdiği halde karşılık alamadığını, iletişime kapalı olduğunu belirtmiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak çalışılan alanın kişinin yaşam tarzı ve karakterine etki ettiği yorumunu yapabiliriz.

### 3.2.10. İlahiyat Fakültesindeki Kadın Akademisyenlerin Diğerlerinden Duyumları

K1 kodlu katılımcı Temel İslam Bölümlerindeki bazı yaş almış ve ünvana sahip hocalara selam verdiği hâlde onlardan bir dönüt alamadığını ve başlarda bu durumu işitmemesine yordugunu söylemiştir. Ancak ilerleyen dönemlerde bunu kız öğrencilerine de

yaptığını işittiğini söylemiştir. K1 kodlu katılımcı ayrıca “Kadın bir araştırma görevlisi vardı. Hocayla aynı bilim dalında, onu bazen derslerine falan gönderiyordu. O arkadaşa dersle ilgili bilgilendirme yapması gerekiyor. Çünkü onun yerine derse girecek. Odasına dahi almadığını sonradan öğrendim. Anladım ki bu tavır benim şahsi olarak kişiliğimle, kimliğimle alakalı değil, orada o kurumda bir kadının bulunmasıyla alakalı bir durum, tutum” şeklinde belirtmiştir. Yine aynı katılımcının ifade ettiğine göre bazı fakültelerde bazı hocaların ve yönetimlerin kadın akademisyenlerin saçını görünmesin, pantolon giyinmesin vb. kılık kıyafetine müdahalelerinin olduğunu arkadaşları aracılığıyla işittiğini belirtmiştir.

K2 kodlu katılımcı zaman zaman kendisinin yanına gelip bazı erkek hocaların kendilerine çalışmamaları gerektiğini, evlenmeleri gerektiğini ve kadınların asıl önceliğinin çocuk olduğunun anlatıldığını kız öğrencilerinden duyduğunu belirtmiştir.

K3 kodlu katılımcı çeşitli çevrelerden kişilerin kendisine gelip din hakkında sorular sorulduğunu, kendisi ise yargılamadan cevap verdiğini bu sebeple de bu kişilerin aynı soruları diğer ilahiyatçı kesime sormadıklarını çünkü tekfir edildiklerini ve bu durumun da bu kişilerin psikolojisi üzerinde olumsuz etkiye sebebiyet verip dinden soğumalarına yol açtığını K3 kodlu katılımcı duyduğunu belirtmiştir. Aynı katılımcı bu fakülteye akademisyen cinsiyet bazında alınmayacağını ancak bir hocasının cinsiyet değil de nitelik üzerinde durulması gerektiği ısrarıyla birlikte kadroya alındığını hocasından işittiğini ifade etmiştir. K3 kodlu katılımcının aynı fakültede geçmiş yıllarda bazı dini gruplara bağlı kız öğrencilerin, erkeklerle konuştuğunu gördükleri diğer kız öğrencileri tehdit ettiğini, bazılarının bu tehdit ve baskıcı tutumlar karşısında okulu bırakma kararı aldıklarını ancak ikna ettiklerini ve mezun ettiklerini belirtmiştir.

K4 kodlu katılımcı diğer kadın akademisyenlerle oturup sohbet ettiklerinde bu kişilerin zaten ötekileştirildiğini, ciddiye alınmadıklarını, ayrımcılığa maruz kaldıklarını her fırsatta dile getirdiklerini işittiğini belirtmiştir. Aynı katılımcı Diyanet bünyesinde çalışan bir öğretici ile yaptığı konuşma sonucundan hareketle kadınların birbirini desteklemediğini belirtmiştir.

K7 kodlu katılımcı, arkadaşına mülakatta çocuğu olması durumunda ücretsiz izin alıp almayacağı sorusunun sorulduğunu belirtmiştir. Aynı katılımcı 4 aylık yasal ücretsiz izin haklarının bulunduğunu ancak erkek akademisyenlere kalsa 1 ay bile vermeyeceklerini ifade etmiştir. Ayrıca erkek akademisyenlerin bir taraftan anneliğın kutsallığından, kadınların çocuk sahibi olmalarının öneminden bahsederken diğer taraftan kadın akademisyenlere çocukları için

yasal haklarını kullanıp kullanmayacaklarını sormaları arasında çelişki olduğunu da ek olarak belirtmiştir. K8 kodlu katılımcı bir kadın akademisyenin kız sınıfına ders verilmesini anabilim dalından talep edildiğini ancak kendisine özellikle erkek sınıflarının verildiğini duyduğunu belirtmiştir.

K10 kodlu katılımcı akademisyen olarak çalışmaya ilk başladığı sıralarda bazı erkek akademisyenlerin danışman hocasına gelerek kadın akademisyen istemediğini, bir kadın akademisyeni nasıl aldıklarını danışman hocası aracılığıyla öğrenmiştir. Aynı katılımcı sırf cinsiyetinden ötürü bazı arkadaşlarının bazı fakültelerde bazı hocaların sırf kadın olduğu için tezlerinin kabul edilmediğini açıkça kendilerinin arkadaşlarına söylendiğini arkadaşlarından duyduğunu belirtmiştir.

Bu ifadelerle bakıldığında katılımcıların kendileri yaşamasalar dahi bazı konularda yakın çevrelerinden duydukları olumsuz tutum ve davranışlar bulunmaktadır. Bu sebeple zaman zaman diğer fakültelerden veya ilahiyat camiası dışından gelen insanların ilahiyat fakültelerindeki kişilere rahatça sorular soramaması endişe oluşturmaktadır. İster cinsiyetçi bir yaklaşım olsun isterse de kişinin inandığı eğilime doğru olsun ilahiyat fakültesindeki bazı erkek akademisyenlerin çok katı ve sert tutum ya da davranışlara sahip olduğu sonucu çıkmaktadır.

### **3.2.11. Kadın Akademisyenler ve Zaman Yönetimi**

Kişinin özel hayatı ve iş hayatının verimli olabilmesi için bazı düzenlemeler yapması, hayatını doğru şekilde organize etmesi gerekmektedir. Özellikle de akademisyenlik gibi sürekli yenilenme ve araştırma gerektiren dinamik mesleklerde plan ve program yapmadan gerek iş hayatından gerekse de özel hayatından kişinin verim alması, mutlu olması veya memnun olması mümkün değildir. Tüm her şeye yetişebilme kaygısı kadınları maddi ve manevi olarak tükenmesine neden olmaktadır.

Plan ve program yapmadan hayatı gelişigüzel yaşayan kişilerin, özellikle evli ve çocuk sahibi olan kişilerin sorumluluğunun da fazla olması sebebiyle bölünmüşlük yaşayarak sürekli bir şeylerden feragat etmesine yol açmaktadır. Bu feragat etme bazen iş hayatından, bazen aile bireylerinden, bazen uyku gibi ihtiyaçlardan yapılmaktadır. Bu şekilde yapılan fedakârlıklar hem iş hayatını hem de aile üyeleriyle olan ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir (Kaygusuz ve Gümüş, 2021). İlahiyat fakültesinde çalışan kadınların da zaman yönetme becerisi de incelenerek sonuçları aşağıda ortaya konulmuştur.

### 3.2.11.1. Aile Bireylerine Ayrılan Zaman

K1 kodlu katılımcı fakülteden çıkıp eve geldikten sonra vaktinin tamamını çocuğuna ve eşine ayırmaya çalıştığını ancak yetiştirilmesi gereken işler için veya son tarihi yaklaşmış olan işler için uyku gibi ihtiyaçlarından fedakârlıklar yaptığını belirtmektedir.

K2 kodlu katılımcı aileyle yapılan yemek yeme ve çay içme gibi aktivitelere katıldığını ancak fakülteden döndüğünde zihnen ve bedenen yorgun döndüğü için başka bir şey yapmadığını belirtmektedir.

K3 kodlu katılımcı doktora sürecinin zorlu geçtiğini bu yüzden bu süre zarfında ailesine yeteri kadar vakit ayıramadığını ancak doktora tezinden sonra ailesine yeteri kadar vakit ayırmaya çalıştığını belirtmiştir.

K5 kodlu katılımcı ailesiyle birlikte yeteri kadar zaman geçirmeye çalıştığını eğer daha önce yaptıkları bir plan varsa buna bağlı kalmaya bozmamaya çalıştığını belirtmiştir.

K6 kodlu katılımcı aile ve akrabalık bağlarının kuvvetli olduğunu bu sebeple de önem arz eden hemen her faaliyete katıldığını ancak kendi aile tarafından gelen bazı davetleri reddetme kabiliyetine sahipken özellikle eşinin akrabaları tarafından yapılan davetleri reddedemediğini belirtmiştir.

K8 kodlu katılımcı akademik ve sosyal hayatını paralel götürmeye çalıştığını, eşine ve çocuklarına zaman ayırmaya çalıştığını ancak yetiştirilmesi gereken işler nedeniyle bazen çocuklarına ayırması gereken zamandan, bazen uyku, yemek yeme gibi temel ihtiyaçlarından fedakârlıklar yapmak zorunda kaldığını belirtmiştir.

K9 kodlu katılımcı ailesi farklı şehirde yaşadığı zamanlarda bayram veya tatil gibi zamanlarda ailesiyle zaman geçirdiğini şu an ise ailesinin babasının sağlığı nedeniyle yanında misafir olduğunu ve onlarla yeteri kadar ilgilenmeye çalıştığını belirtmiştir.

K10 özellikle çocuklarıyla kaliteli zaman geçirmek ve iki çocuğuna da eşit zaman ayırmak amacıyla ikisiyle de birer oyun oynayacağını söylediğini ve eşine de mümkün olduğunca zaman ayırdığını ancak bunun ideal olan bir zaman olup olmadığını bilmediğini çünkü olumsuz bir geri dönüt almadığını belirtmiştir. Ayrıca hafta sonları çocuklarıyla serbest gün yapmaya çalıştıklarını belirtmiştir.

Bu ifadeler birlikte değerlendirildiğinde kadın akademisyenlerin ne kadar yoğun olurlarsa olsunlar aileleriyle vakit geçirmeye çalıştıkları ancak yoğun bir çalışmanın getirisi olarak fiziksel ihtiyaçlarından feragat edip aile üyelerine zaman ayırdıkları sonucu ortaya çıkmaktadır.

### **3.2.11.2. Ev İşlerine Ayrılan Zaman**

K1 kodlu katılımcı eşinin ev işlerine ve çocuğunun bakımı gibi sorumluluklara yardımcı olduğunu bu yüzden de zorlanmadığını ifade etmiştir.

K5 kodlu katılımcı ailesi ile birlikte yaşadığı için ailecek yapılan yemek yeme, bir şeyler içme vb. sorumlulukların zaten yapıldığını bunların dışında bir misafir geldiğinde evin kızı olarak misafire çay-kahve gibi hizmetlerin beklendiğini, odasına kapanıp çalışmadığını belirtmiştir.

K6 kodlu katılımcı ev hanımına yüklenen sorumlulukları yaptığını eşinin bu konuda kendisine yardım etmediğini, bunun yanı sıra akrabalık ilişkilerini gözetmek zorunda kaldığını ve özellikle eşinin akrabalarından gelen davetleri reddemediğini çünkü bu kişilerin kırıldıklarını veya istenmedikleri yönündeki söylemlerine maruz kaldığını ifade etmiştir.

K7 eşinin çoğunlukla başka şehirde olduğunu ancak birlikte oldukları zaman diliminde de kendisine yardım ettiğini bu yüzden de bir evdeki yıkama, temizleme gibi sorumluluklar konusunda rahat olduğunu belirtmiştir.

K8 kodlu katılımcı bazen fakültedeki sorumluluklarını da işe taşımak durumunda kaldığını buna rağmen evin sorumluluklarını ve çocuklara ayırması gereken vakti akademik çalışmalara aktarmamaya çalıştığını ifade etmiştir.

Katılımcılarla yapılan görüşme sonucunda medeni durumu evli olan kadın akademisyenlerin eşlerinin sorumluluğun bir kısmını üstlenmeleri kadınların hatalarını kolaylaştırdığı anlaşılmaktadır. Ayrıca ailesiyle birlikte yaşayan kadın akademisyenlerin de evdeki sorumlulukları üstelendiği ortaya çıkmaktadır.

### **3.2.11.3. Akademiye Ayrılan Zaman**

K1 kodlu katılımcı katı bir zaman algısının olmadığını, kendisini kısıtlamadığını ancak DEHB'si (Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu) olduğu için bazı şeylerin vaktini aldığını, bunlara takılı kaldığını bu yüzden de bazen fakültedeki çalışmalarının verimli olmadığını bu yüzden de planlayarak işlerini yürütmeye çalıştığını belirtmiştir.

K2 kodlu katılımcı ise genelde bir gün sonrasının planını yaparak çalışmalarını yaptığını, gün içerisinde eğer idare veya hocalar tarafından kendisine verilecek çok fazla iş yoksa eğer makalelere göz attığını veya teziyle ilgilendiğini belirtmiştir. Ancak gün içerisinde gerek idare gerekse de hocalara ait işler yaptığında eve gidip yemek yedikten sonra biraz kitap okuyup uyduğunu çünkü zihinsel ve bedenen çok yorgun düştüğünü bu sebeple de akademik bir çalışmayla ilgilenemediğini ifade etmiştir.

K3 kodlu katılımcı akademisyenliğin mesai kavramı olmadığını, esnek olduğunu, plan yapmadığını bu sebeple eğer fakültede çalışabilirse fakültede çalıştığını, makaleler yazdığını veya diğer akademik çalışmalarını yaptığını, öğrencileriyle ilgilendiğini ve dersleri varsa derslerine girdiğini, bekâr olduğu için akademik çalışmalar konusunda sorun yaşamadığını belirtmiştir.

K4 kodlu katılımcı notlar alarak, takvim planlayıcıları kullanarak hafta içinde dersinin olmadığı zamanlarda yüksek lisans öğrencileriyle seminer veya tez önerisi görüşmesi gerçekleştirdiğini, bunun yanı sıra kendi akademik çalışmalarıyla ilgilendiğini, dersi varsa derse girdiğini, öğrenci görüşmeleri yaptığını ve eğer varsa akademik çalışmalarını yaptığını ifade etmiştir.

K7 kodlu katılımcı odasının kalabalık olmasına rağmen yoğun ama verimli çalıştığını ancak yetiştirmesi gereken bir çalışması olması durumunda dahi kendisini günlerce eve kapatmadığını veya çalışmadığını belirtmektedir.

K8 kodlu katılımcı aniden önlerine gelen makale vb. değerlendirmelerinin çalışmalarına ket vurduğunu bu sebeple sonradan çıkan işleri yapmak için kendi işlerini ötelemek zorunda kaldıklarını ancak yayımlar konusunda iyi olduklarını, her şeyi yetiştirdiklerini hatta standardın üzerinde yayın yaptıklarını fakat bu çalışmaları yetiştirirken bazı fedakârlıklar yaptığını ifade etmiştir.

K9 kodlu katılımcı akademik çalışmalarının kendisi için öncelikli olduğunu, bu çalışmaların yakın tarihli veya kesin tarihli olanlarını yetiştirebilmek için özel ve sosyal yaşantısından kısmak zorunda kaldığını belirtmiştir.

K10 kodlu katılımcı hafta sonları bütün bir haftanın programını yaptığını, plansız çalışmadığını bitirmesi gereken çalışmaların istediği gibi gitmemesi durumunda canının sıkıldığını ve lisansüstü öğrencilerine çok fazla zaman ayırdığını ifade etmiştir.

Katılımcıların söylediklerinden hareketle kişinin önelediği işe bağlı olarak aniden çıkan akademik işlerin veya yakın tarihte teslim edilmesi gereken işleri tamamlayabilmek için gerek özel, gerek sosyal, gerek ailevi zamanlarından kısmak zorunda kaldıkları sonucuna varılmaktadır. Ayrıca bazı akademisyenlerin akademik çalışmaları kısmında planlama yapmalarının işlerini kolaylaştırdığı anlaşılmaktadır.

#### 3.2.11.4. Kişisel Zaman

K1 kodlu katılımcı zaman bulduğunda bunu çocuğu ve eşiyle birlikte geçirecek değerlendirmektedir. Ancak katılmak istediği bir etkinlik olduğu taktirde zamanın uygunluğuna göre katıldığını belirtmiştir. K2 kodlu katılımcı ise zaman bulduğunda yürüdüğünü ifade etmiştir.

K3 kodlu katılımcı boş zamanlarını *“Spontane geliyor, arkadaşlarla piknik mi yapacağız? Fakülte çıkışı akşama doğru piknik yapmaya gideriz. İlla hafta sonunu beklemeyiz. O an herkesin piknik yapma isteği gelmiştir ya da herkesin bir araya geldiği bir zamana denk gelmiştir. Pazarları sadece pazar kahvaltısı olur, o nettir, değişmez, pazar kahvaltısı yaparız burada, bekar arkadaşlarımla birlikte. Onu da genelde bir yerlere gidip yaparız, onu severiz.”* Ayrıca okey oynadığını, fırsat bulduğu zamanlarda sinema, tiyatro gibi aktivitelere gitmeyi sevdiğini belirtmiştir.

K4 kodlu katılımcı yoğun çalıştığı için sadece bazı törenlere katılabildiğini ifade etmiştir. K5 kodlu katılımcı zamanı olmadığını ancak zamanı olduğunda arkadaşlarıyla biraraya geldiğini ve geziler planladıklarını belirtmiştir. K7 kodlu katılımcı zamanı ve maddi olanağı yettiği müddetçe gerek yurtiçi gerekse de yurt dışı gezdiğini, yeni şeyler yapmayı ve keşfetmeyi sevdiğini belirtmiştir. K8 kodlu katılımcı ise vaktinin olmadığını ancak zaman zaman öğrenci topluluklarının yaptıkları çalışmalara katıldığını belirtmiştir.

K9 kodlu katılımcı son zamanlarda vakit darlığından ötürü pek fazla kişisel zamanı olmadığını ancak fırsat buldukça yürüyüş yaptığını, kitap okuduğunu, şartlar uygunsa arkadaşlarıyla görüşüğünü, bazen yurtiçi ve yurtdışı sosyokültürel faaliyetlere katıldığını belirtmiştir. K10 kodlu katılımcı boş zamanlarında kişisel gelişimi için bazı videolar izlediğini belirtmiştir.

#### 3.2.11.5. Kadın Akademisyenlerin Hobileri

K1 kodlu katılımcı tuval üzerinde çalışmayı, yağlı boya ve akrilik boya ile resim yapmayı ve yüzmeyi sevdiğini bunu hobi olarak yaptığını belirtmiştir. K2 kodlu katılımcı

herhangi bir hobisinin olmadığını ifade etmiştir. K3 kodlu katılımcı resim yapmayı, sosyolojik, beyin üzerine yazılmış kitaplar okumayı, 101 okey oynamayı, masa tenisi ve bowling oynamayı sevdiğini belirtmiştir.

K4 atölyesi olduğunu ve burada eser üretimi restorasyonları yapmayı sevdiğini belirtmiştir. K5 aslında akademisyenlerin yoğun programlarından ötürü kadın akademisyenlerin hobisi olduğunu düşünmediğini ancak hobi olarak kabul edilebilirse ikinci bir üniversite bağlamında sosyoloji bölümüne başladığını belirtmiştir.

K6 kodlu katılımcı resim yaptığını, bazı tabloları bulunduğunu ayrıca eşinin ud ve kanun çaldığında kendisinin şarkı söyleyerek eşlik ettiğini ifade etmiştir. K7 kodlu katılımcı hobi olarak yeni yerler ve yeni tatlar keşfetmeyi sevdiğini belirtmiştir. K8 kodlu katılımcı zamanının olmadığını bu sebeple sadece müzik dinlemeyi ve söylemeyi sevdiğini ifade etmiştir.

K9 kodlu katılımcı hobi olarak ebru yaptığını belirtmiştir. K10 kodlu katılımcı yürümeyi, sosyal, psikolojik kitaplar okumayı, tasnif yapmayı, kütüphanesindeki kitaplarını tasnif etmeyi hobi olarak tercih ettiğini belirtmiştir.

Akademisyenlerle yapılan görüşmeler sonucunda ilahiyat fakültesinde çalışan kadın akademisyenlerin araştırma yapmanın ve bir şeyler okumanın dışında resim yapmak, boyama yapma, şarkı söylemek gibi çeşitli sanatsal hobileri olduğu sonucu çıkmaktadır. Buradan hareketle çok yoğun çalışmak ve zor bir mesleği yapmanın herhangi bir hobiyeye sahip olmaya engel olmadığı söylenebilir.

### **3.2.12. Memnuniyet ve Tavsiye**

K1 kodlu katılımcı bazen 5'te biten mesaisi olan bir işte çalışmayı umduğunu söylemesine rağmen diğer tüm katılımcılar gibi memnun olduğunu belirtmiştir.

K1, K4, K5 ve K9 kodlu katılımcılar ilahiyat fakültesinde çalışmak isteyenlerin öncelikle bu alanı sevmeleri tavsiyesinde bulunarak bu işin sevmeden yapılacak bir iş olmadığını eklemiştir.

K4, K5, K7, K8 ve K10 kodlu katılımcılar akademisyenliği düşünen kişiler için çok çalışmayı göze almaları gerektiği tavsiyesinde bulunmuşlardır.

K3 kodlu katılımcı akademisyenliğin rahat bir meslek olduğunu, ayrıca alan bazında konu yelpazelerinin geniş olduğunu bu sebeple de diğer öğrencilere tavsiye etmektedir.

K4 kodlu katılımcı öğrencilere tavsiye olarak bu işi sevmelerini, sabrı, azmetmeyi, tutkuyu zikretmiştir. K5 kodlu katılımcı akademisyenlik sürecinin çok zorlu ve sabrı gerektiren bir yol olduğunu ve dolayısıyla eğer başka sevdikleri alternatif iş varsa ona yönelmeleri tavsiyesinde bulunmuştur.

K6 kodlu katılımcı öğretmenliğin akademisyenliğe nazaran daha rahat bir meslek olduğunu ancak akademisyenlik yolunda devam etmek isteyen öğrenciler için ise tamamen objektif ve eski bilgilerinin unutmaları tavsiyesinde bulunmuştur.

K7 kodlu katılımcı iş bulmanın zorlaşması sebebiyle akademisyenliğe yönelmeyi seçenek olarak görenler için üniversitenin ilk yıllarında dil öğrenme çalışmaları ve YDS'ye yönelik puan şartını halletmelerini, ayrıca ALES için gerekli puan şartını tamamlamaları tavsiyesinde bulunmuştur.

K8 kodlu katılımcı akademisyenliğe yönelecek öğrenciler için sağlam bir motivasyon, sürekli öğrenmeye ve öğretmeye açık olma gibi özelliklere haiz olmalarını tavsiyesinde bulunmuşlardır.

K9 kodlu katılımcı ise akademisyenliği tercih etmek isteyenlere birçok işi yürütebilme becerisine sahip olmaları gerektiğini, kişisel ve sosyal zamanlarından fedakârlık yapmaları gereken bir meslek olduğunu bu özelliklere sahip kişiler için tavsiye etmiştir.

K10 kodlu katılımcı bu işi yürütebileceğine inanan kişilere sabırlı olmaları, fizyolojik, psikolojik ve mental sağlığının kuvvetli olması gerektiğine vurgu yapmış ve bu özelliklere sahip kişilerin akademisyenliğe yönelmesini tavsiye etmiştir. Akademik çalışmalar ve yükseltmeye yönelik puan şartını halletmelerini, ayrıca ALES için gerekli puan şartını tamamlamaları tavsiyesinde bulunmuştur.

K8 kodlu katılımcı akademisyenliğe yönelecek öğrenciler için sağlam bir motivasyon, sürekli öğrenmeye ve öğretmeye açık olma gibi özelliklere haiz olmalarını tavsiyesinde bulunmuşlardır.

K9 kodlu katılımcı ise akademisyenliği tercih etmek isteyenlere birçok işi yürütebilme becerisine sahip olmaları gerektiğini, kişisel ve sosyal zamanlarından fedakarlık yapmaları gereken bir meslek olduğunu bu özelliklere sahip kişiler için tavsiye etmiştir.

K10 kodlu katılımcı bu işi yürütebileceğine inanan kişilere sabırlı olmaları, fizyolojik, psikolojik ve mental sağlığının kuvvetli olması gerektiğine vurgu yapmış ve bu özelliklere sahip kişilerin akademisyenliğe yönelmesini tavsiye etmiştir.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### Sonuç ve Tartışma

Tarım topluluğu ile birlikte düzenli çalışma ortamlarının olduğu dünyada kadının aktif çalışma yaşamına girmesi Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Kadın ve erkeklerin iş yaşamında birlikte çalışmaya uyum(suzluk)ları ise çeşitli şekiller ve disiplinlerde inceleme konusu olmuştur. Pek çok disiplinde kadının iş yaşamındaki yeri bir araştırma konusu olsa da ilahiyat fakültelerindeki kadınlar özelinde yapılan çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Bu çalışmada ilahiyat fakültesinde görev yapan kadın akademisyenlerin konu edinilmesine bu sebeple ihtiyaç duyulmuştur. Bu kapsamda Konya ili Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi ve Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde halen çalışmakta olan 10 kadın akademisyenle yarı yapılandırılmış görüşme yapılmış ve kadın akademisyenlere kişisel ve genel başlıklar altında çeşitli sorular yöneltilmiştir. Bu sorular ise çalışmanın sonundaki EK-1'de yer almaktadır.

Akademisyenlere yöneltilen yaş, medeni durum, çocuk sayısı, ailedeki üye sayısı gibi kişisel sorular, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamının bu etmenlerden etkilenip etkilenmediğini anlamak üzere sorulmuştur. Nitekim çıkan sonuçlara bakıldığında kadın akademisyenlerin çalışma yaşamının en çok medeni durum ve çocuk faktörlerinden etkilendiği bunların ardından yaş ve aile faktörlerinin de etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ehtiyar ve diğerlerinin (2019) yapmış olduğu çalışmada annelik metaforu kullanılmış ve anneliğin fedakarlık gerektirdiği vurgulanmıştır. Poyraz(2013)'ün erkeklerin de dâhil olduğu çalışmasında erkek akademisyenlerin çocuğun bakım ve sorumluluğunu kadına yüklediği ve bu sayede çalışmalarını rahatlıkla ilerletebildiği sonucu ortaya çıkmıştır. Tepe(2018)'nin yapmış olduğu çalışmada ise kadın akademisyenlerin hem ev işi hem de çocuğun bakımını tamamen üstlenmesi sebebiyle yoruldukları ve zorlandıklarından söz edilmiştir. Çalışmalarda kadın akademisyen olmanın dezavantajları benzerlik göstermektedir.

Kadın akademisyenlere yöneltilen genel sorular kapsamında çalışma hayatları incelenmek istenmiştir. Bu sorular arasında iletişim, akademisyenliğin güçlükleri, akademik çalışmaları etkileyen faktörler, zaman yönetimi, memnuniyet vb. başlıklar bulunmaktadır. Çıkan sonuçlara göre kadın akademisyenler ilahiyat fakültesinde hemcinsleriyle ve genel olarak öğrencilerle büyük sorunlar yaşamazlarken erkek akademisyenlerle bazı konularda iletişim problemleri yaşayabilmektedir. Kadın akademisyenler ayrıca ev işlerinde de aktif rol aldıkları

için zaman yönetimi hususunda problem yaşamaktadır. Kadın akademisyenlerin çalışmalarını olumlu ya da olumsuz etkileyen birtakım faktörlerin olduğu bu çalışma ile belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonuçları geniş bir şekilde incelendiğinde aşağıdaki başlıklar ortaya çıkmaktadır:

Çalışmaya katılan kadın akademisyenlere mesleki yolculuklarının ilk adımı olan ilahiyat fakültesini seçme sebepleri sorulduğunda alınan yanıtlar; kat sayısı engeli, aile-yakın çevrenin isteği, dinî ilimlerde daha fazla bilgi edinmek beklentisi, ilahiyat fakülte ile bazı fakültelerin benzer ders içeriklerine sahip olması, kişisel ilgi gibi çeşitlilik arz etmektedir. Bir katılımcı ise sayısal alandan kaçmak maksadıyla rastlantısal olarak bu fakülteyi tercih ettiğini belirtmiştir. Sungü (2022)'nin çalışmasında öğrencilerin ilahiyat fakülteleri tercih etme nedenleri dinî ilimlerde daha fazla bilgi sahibi olmak, MEB'de görev yapabilmek, ilgi duyulan bir alan olması, aile ve yakın çevrenin yönlendirmeleri, başka fakülteleri tercih etmede karşılaşılan sorunlar olarak sıralanmıştır. Bu çalışmada akademisyenlerin verdiği yanıtlar ve Sungü'nün çalışmasındaki sonuçlar birbirleriyle uyumaktadır.

Bu çalışmada çıkan sonuçlara göre kadın akademisyenlerin ilahiyat fakültesine geldikten sonra kendi alanlarını seçmelerinde etkili olan etmenler ise hocaların rol model olması ve bazı derslerin özel ilgilerine hitap etmesi olarak görülmektedir. Benzer şekilde Poyraz'ın (2013) kadın ve erkek akademisyenlere yönelik yapmış olduğu çalışmada da kariyer seçimlerinde hocaların ve ailenin etkisi olduğu belirtilmektedir. Ancak Poyraz'ın (2013) çalışmasına göre kadın akademisyenler çoğunlukla rol model aldığı hocalardan etkilenirken erkek akademisyenler kariyer seçimlerinde daha çok aile çevresinden etkilenmektedir.

İlahiyat fakültesinde görev yapan kadın akademisyenlerin konu edinildiği bu çalışmada katılımcıların kariyerlerini olumlu yönde etkileyen etmenler içsel güdülenme, psikolojik durumlar, zihinsel tatmin, takdir edilme beklentisi, motive edici ifadeler, evde yalnız yaşama, teknolojik gelişmeler ve ulaşılabilirlik olarak sıralanmaktadır. Bahsi geçen etmenlerin kadın akademisyenlerin üretkenliğini etkilediği sonucuna varılmıştır. Şentürk (2012), çalışmasında akademiye kadın bir çalışan olmanın bireysel ve psikolojik açıdan kadınlar üzerinde olumsuz etkiler yarattığından söz etmektedir. Erzeybek ve Çiftçi (2019) yaptıkları çalışmada kazancın fazla olması ve kişisel gelişim imkânları açısından olumlu etkilerin olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak çalışmaya göre akademik işlerin ev yaşamına da sarkması, aile yaşamı ve sosyal yaşama yeterli vaktin ayrılamaması, sorumlulukların tam anlamıyla yerine getirilememesi gibi olumsuz etkileyen faktörler olduğu da görülmektedir. Belkıs'ın (2016)

çalışmasında ise özellikle anneliğin kadın akademisyenler üzerinde bazı olumlu ve olumsuz durumlara sebep olduğu sonucuna varılmıştır. Anne olmanın getirdiği organizasyon yetisi ve çoklu düşünebilme becerileri akademisyenliğe olumlu katkılarda bulunurken odaklanma güçlükleri, dikkat dağınıklığı ve bunlarla yakından ilişkili olan uykusuzluk, yorgunluk, emzirme, bebekten ayrı kalma gibi durumların da olumsuz etkileri olduğu sonucuna varılmıştır. Kasal (2022) ise çalışmasında odaklanma sorunları, dikkat dağınıklığı olumsuz etkilerinden ve organizasyon becerileri katkısından söz ederek benzer sonuçlar elde etmiştir

İlahiyat fakültesinde çalışan kadın akademisyenlerin çalışmasını etkileyen faktörlere bakıldığında bunlardan açık arama, erkek akademisyenlerin düşüncelerini öğrencilerine empoze etmeye çalışması, kadın akademisyenlerin anne olması, işe alımlarda cinsiyet vurgusu, terfi hızındaki cinsiyet farklılıkları, iltimas gibi faktörlere ilişkin verilerden sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre katılımcılardan bazısı erkek öğrenci veya akademisyenlerden bazılarının kadın akademisyenlerin bilgisini tarttığı veya açığını aramaya çalıştığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ancak Uğuz Arsu (2023) kadın ve erkek akademisyenlerin birlikte katılmış olduğu çalışmasında hem erkeklerin, hem de kadınların açık arama yaptıkları sonucunu çıkarmaktadır.

Bu çalışmada katılımcıların söyledikleri kapsamında ilahiyat fakültesinde bulunan bazı erkek akademisyenlerin kadınlar hakkındaki “kadın evde oturmalı, kadının işi çocuk doğurmak ve eşiyile ilgilenmek” vb. şeklindeki geleneksel düşüncelerini derslerde öğrencilere aşlamaya çalıştıkları sonucu çıkmaktadır. Kasal’ın (2022) yaptığı çalışmada ise 28 Şubat sürecinde kadın öğrencilere karşı erkek akademisyen ve öğrencilerin kız öğrencileri derslerde istemedikleri ve bununla ilgili notlar yazdıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca bu çalışmasında Kasal ilahiyat fakültesinde yer alan Temel İslam Bilimleri bölümündeki erkek akademisyenlerin çoğunluğunun geleneksel düşünce yapısına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu açıardan Kasal’ın yapmış olduğu çalışmanın benzer yönleri olduğu söylenebilir. Ancak Kasal’ın çalışmasında kadın akademisyenlere karşı erkek akademisyenlerin geleneksel düşüncelerini öğrencilerine direkt aktardıklarına dair bir bulguya rastlanmamıştır.

Çalışmanın bulguları incelendiğinde kadın akademisyenlerin akademik kariyerini etkileyen "annelik" durumu ile ilgili çeşitli ifadelere rastlanmaktadır. Sonuç olarak kadın akademisyenlerin aile ve kariyer arasında kaldığında ailelerini seçecekleri algısı ortaya çıkmaktadır. Bazı kadın akademisyenlerin ise kariyer sahibi olduktan sonra çocuk sahibi oldukları veya çocuk sahibi olmayı erteledikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Bu doğrultuda Memiş Doğan ve Temiz Arslan’ın (2023) yapmış oldukları çalışmada da benzer sonuçlara

rastlanmaktadır. Bu çalışmaya göre toplum baskısının ve kariyer sürecinin çocuk sahibi olmada etkin olduğu da ortaya çıkmaktadır. Belkıs'ın (2016) yapmış olduğu çalışmada da kadın akademisyenlerin diğer çalışmada belirtilene benzer şekilde-özellikle doktora yaptıktan sonra- çocuk sahibi oldukları göze çarpmaktadır. Öztan ve Doğan'ın (2015) çalışmasında ise kadınların yaklaşık yarısı (%47.5) kariyerlerine başta doğum vb. sebeplerle ara verdikleri görülürken erkeklerin çok küçük bir kısmının (%17.6) kariyerine askerlik sebebi ile ara verdiği görülmüştür.

Resmiyette işe alımlarda her ne kadar cinsiyet yerine liyakatin önemli olduğu söylemi olsa da gayri resmî yollarla kadın akademisyenlerin alınmaması hususu gündeme gelmektedir. Bu çalışmada yer alan bazı görüşme sonuçlarına göre de bazı akademisyenlerin bizzat maruz kalıp bazılarının işe şahit olduğu cinsiyet ayrımı durumlarından söz edilmiştir. Kadın akademisyen alınmasına ilişkin seçici davranılmasının altında yatan temel sebep ise cinsiyetten öte medeni durumun ortaya çıkardığı sorumluluk yükü olarak düşünülmektedir. Poyraz'ın (2013) yapmış olduğu çalışmada bazı erkek akademisyenler işe alımlarda kadın akademisyen alınmamasına yönelik ayrımcılık yapıldığına şahit olmuştur. Dolayısıyla Poyraz'ın çalışması kadınların işe alımda ayrımcılığa uğradığını destekler niteliktedir. Kaplan vs. (2020) erkek akademisyenlerin de yer aldığı çalışmada erkek akademisyenlerin kadınlara yönelik pozitif ve negatif ayrımcılık yapıldığı sonucu ancak bu ayrımcılığın cinsiyet kaynaklı değil kişilerin özel hayatına yönelik olduğu ifade edilmektedir. Aydemir ve Akyıl'ın (2021) yaptığı çalışmanın sonucunda da benzer şekilde kadınların asistan kadrolarına seçilmediği veya erkekler tarafından izin verilen düzeyde üst pozisyonlara seçildiği görülmektedir.

Çalışma sonucunda kadın akademisyenlerin ilahiyat fakültesinde görev yaparken zorlandığı bazı durumlar tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde tehdit ve mobbing, ayak uyduramama, öğrenci profilinden çıkamama, idari iş yükü, yaş sorunu, idare iletişim sorunları, erkek ve kadın akademisyenlerle iletişim, erkek ve kız öğrencilerle iletişim, akademik iş yükü, kılık kıyafet gibi başlıklar altında toplanabilecek sorun durumları ifade edilmiştir.

Çalışmadan elde edilen veriler sonucunda bazı kadın akademisyenlerin tehdit ve mobbinge uğradıklarını ifade ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kasal'ın (2022) çalışmasında da benzer şekilde ilahiyat fakültesindeki bazı kadın akademisyenlerin mobbinge maruz kaldığı sonucuna yer verilmektedir. Çöğenli ve Asunakutlu'nun (2016) her iki cinsiyetteki akademisyenlerle sürdürdükleri çalışmalarında da kadın akademisyenlerin mobbinge uğradıkları sonucuna varılmıştır. Ancak Çöğenli ve Asunakutlu'nun çalışmasında az sayıda da

olsa erkeklerin de mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir deyişle bu çalışmaya göre mobbingin cinsiyetle bağı yoktur. Ayrıca ünvan yükseldikçe mobbingle karşılaşma ihtimali azalmakta ve mobbinge en çok yüksek lisans ve doktora süreçlerinde rastlanmaktadır. Bukeçik vd. (2016) kadın ve erkek akademisyenlerin yer aldığı çalışmalarında da mobbingin her iki cinsiyette de görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Kaplan vd. (2020) yaptığı çalışmanın sonuçları ise yalnızca kadınların değil erkek akademisyenlerin de mobbingle karşılaştığını göstermektedir.

İlahiyat fakültesinde görev yapan kadın akademisyenlerle yürütülen bu çalışmada katılımcılardan elden edilen veriler sonucunda kadın akademisyenlerin fakülteden mezun olduktan hemen sonra akademik hayata atıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple bazı kadın akademisyenler akademik hayata uyum sağlamakta sorun yaşamıştır. Bazı akademisyenler ise hâlâ öğrenci olarak görülmeleri nedeniyle olumsuz durumlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Karsantik'in (2019) sürdürdüğü çalışmada bu bulgularla paralel olarak akademik kimlik oluşturmada etkili olan faktörlerden söz edilmektedir. Bunlardan biri olarak ele alınan "rol model alınan kişilerin ve diğer akademisyenlerin davranışları" başlığında incelenen verilerin sonuçları bu çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Ek olarak kadın akademisyenlerin akademik iş yükü ile ilgili çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bulgulara göre kadın akademisyenlerin çalışma yaşamlarının başında akademik işler hakkında bilgi sahibi olmamalarından kaynaklı olarak kendi işlerinin dışındaki işleri yapmalarıyla iş yüklerinin arttığı sonucuna varılmıştır. Yılmaz ve Şahin'in (2016) yaptığı çalışmada da benzer şekilde akademisyenlerin sekreterlik ve kendi görev tanımları dışında yer alan işleri yapmaları sebebiyle istismar edildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

İlahiyat fakültesinde çalışan kadın akademisyenlerle yapılan görüşmelerdeki sonuca göre erkek öğrenciler genç yaşta kadın akademisyenleri ciddiye almamaktadır. Ayrıca yaşı büyük kadın akademisyenlerle diğer akademisyenler arasında ise hoca-öğrenci ilişkisi dışına çıkmadıkları ve yeni gelişmelerden de haberdar olamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yaş faktörünün kadın akademisyenlerde ciddiye alınma konusunda önem arz ettiği yaş yükseldikçe sorunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Kaplan vd. (2020) çalışmasında akademisyenliği etkileyen pek çok faktörden biri olarak yaş ele alınmış ve çalışma ile benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Sosyal bir varlık olan insan çevresindeki diğer bireylerle anlaşabilmek adına iletişim kurmak zorundadır. Kişilerin çalışma ortamında kurdukları iletişim iş verimini de etkilemektedir. Yapılan bu çalışmada kadın akademisyenlerin görev yaptıkları ortamdaki iletişimlerinde en çok idare ile sorun yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bu sorunlar iletişimin kendisine yönelik olmayıp idarenin tepkileri ile ilgili sorunlardır. Bu bağlamda katılımcı olan kadın akademisyenlerin idare ile yaşadıkları genel sorunlar: akademisyenlere yüklenen iş yükü, görev dağılımındaki adaletsizlikler, kılık kıyafet, mobbingdir. Kadın akademisyenler ders dağılımları, fazladan iş yükü, akademik işlerin yoğunluğu gibi sebeplerle aile yaşamlarında zaman zaman sorun yaşamaktadır.

Kaplan vd. (2020) tarafından yürütülen çalışmada da idarelerin negatif ya da pozitif ayrımcılık yapmadığı ancak önemli addedilen işlerin erkek akademisyenlere verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Tepe'nin (2018) çalışmasında ise kadın akademisyenlerin iş yükünün daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güner'in (2008) çalışmasında da idari yapının cinsiyet ayrımı yaptığı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Poyraz'ın (2013) çalışmasında da "Erkek akademisyenlere ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz?" sorusu yöneltilen erkek akademisyenlerin yanıtları erkeklere ayrımcılık yapılmadığı sonucunu göstermektedir. Çakır ve Arslan'ın (2018) çalışmasında ise kadın akademisyenlerin %77,3'ü cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği olduğunu ifade etmiştir. Erzeybek ve Çiftçi'nin (2019) sürdürdüğü çalışmada kadınların iş yükünün fazla olması nedeniyle sosyal yaşamlarının olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılması bakımından önemlidir. Fakülte idaresi ile yaşanan sorunlar kadın akademisyenlerin çalışma verimliliğini olumsuz etkilemekte ve iş arkadaşları/öğrencilerle iletişimi de etkilemektedir. Bu çalışmada da katılımcıların büyük kısmı genel olarak kız öğrencilerle arasının iyi olduğu ancak erkek öğrencilerle iletişim konusunda utangaçlık, rahat iletişim kuramama gibi sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca erkek akademisyenlerle de çeşitli konularda sorun yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaşanan sorunlar üslup ve davranışlara yöneliktir. Katılımcıların dile getirdiği diğer sorunlar ise geleneksel düşünce tarzı ve kadın cinsiyetine yönelik problemlerdir. Dolayısıyla bazı erkek akademisyenlerin kadınlarla iletişime kapalı oluşları ya da kısıtlı bir iletişim olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bazı erkek akademisyenlerin kılık kıyafet hususundaki söylemlerinin kadın akademisyenleri rahatsız ettiği sonucuna varılmıştır. Kasal'ın (2022) çalışmasında benzer bir konuya değinilmiştir. Bu sonuçlara göre ilahiyat fakültesindeki bazı erkek akademisyenlerin kadınlarla iletişime kapalı olduğu, özellikle Temel İslam Bilimleri bölümündeki geleneksel düşünceli erkek akademisyenlerin kadınlarla iletişimden kaçındıkları

sonucu bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Kaya sapmaz (2023) da yaptığı çalışmada erkeklerin kadınların başarısından çok kılık-kıyafetleri hakkında konuşulduğu sonucuna ulaşmıştır. Altınoluk (2017) ise çalışmasında erkek akademisyenlerin hemcinsleri ile iletişimde daha rahat oldukları ve kadınların bulunduğu ortamda rahat iletişim kuramadıkları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca bu çalışmaya katılan erkek akademisyenlerin ifadelerine göre kadın akademisyenlerin kılık kıyafetlerinin kendi aralarında konuşma konusu olduğu görülmektedir. Bu sonuç kadın akademisyenlerden elde edilen bulgularla benzerlik arz etmektedir

Kadınların akademik hayattaki yoğunlukları ailelerini de etkilemektedir. Bu sebeple çalışmadan edinilen bulgulara dayanarak kadın akademisyenlerin aile ile iletişim, aileye ayrılan zaman, kişisel zaman ve hobiler konusunda olumsuzluklar yaşadıkları söylenebilir. Kadın akademisyenlerin görüşmeleri dikkate alındığında en çok söz konusu edilenin aile ile ilgili sorunlar olduğu görülmektedir. Bekâr akademisyenlerin de iş yüklerinin aileleri tarafından anlaşılmadığını ifade etmeleri sebebiyle bu sorunun medeni durumla ilintisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Ailelerine zaman ayırma konusunda sorun yaşamadıklarını belirten kadın akademisyenler aileleri ile iletişim konusunda da sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak zaman ayırma konusunda çocuklu kadın akademisyenlerin dikkate değer bazı ifadeleri vardır. Anne olan kadın akademisyenler akademideki bitmek bilmeyen iş yükü sebebiyle çocuklarının vaktinden çaldıklarını düşünmektedir. Hatta akademik iş yükü dolayısıyla bazı akademisyenlerin çocuk sahibi olma fikrini erteledikleri ve doktora sonrasına bıraktıkları sonucuna varılmıştır. Yine de bazı akademisyenler doktora sürecinde eş ve aile desteğinin işlerini kolaylaştırdığını ifade etmektedir. Bu çalışmaya benzer şekilde Memiş Doğan ve Temiz Arslan'ın (2023) çalışmasında da annelik ve fedakarlık kavramlarının arasında kurulan soyut bağ nedeniyle anne olan çalışanların sürekli birtakım fedakarlıklar yapmak zorunda oldukları sonucuna varılmıştır. Belkıs'ın (2016) annelik üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre olumsuz durumlar: zaman problemi, odaklanamama, dikkat sorunları, uykusuzluk/yorgunluk, aşırı sorumluluk hissetme/anksiyete sorunları, çocuğu bırakamama(bu sebeple akademik çalışmalara ara verme), ev içi sorumluluklar, emzirme sorunları, çocuk sağlığı ve annenin ilk zamanlardaki hormonal değişimleri olarak sıralanmaktadır. Bu çalışmaya katılan kadın akademisyenlerin %72'sinin doktora sonrası anne olması da çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Diğer bir benzer yön ise aşırı sorumluluk hakkındaki kadın akademisyen görüşleridir. Poyraz'ın (2013) yaptığı çalışmaya dâhil olan evli ve çocuklu erkek akademisyenlerin çoğunun akademik kariyer basamaklarında yükselirken kritik dönemlerde aile içi sorumlulukları eşlerine yükledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum çalışmadaki kadın

akademisyenlerin dile getirdiği sorunları destekler niteliktedir. Kadın akademisyenlerin iş ve aile arasında denge sağlama konusunda da olumsuzluklar yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Bu çabaları da kendi zamanlarından fedakarlık etmeleri ile sonuçlanmaktadır. Katılımcıların çoğu kişisel zamanlarının yetersiz olduğundan yakınmıştır. Çalışmaya katılan kadın akademisyenlerin kişisel zamanlarının azlığı sanatsal, kültürel olarak gerçekleştirdikleri hobileri sınırlamaktadır. Genel olarak kadın akademisyenlerin kendilerine ayırdıkları zamanda resim ve ebru yapmak, müzik dinlemek, şarkı söylemek, seyahat etmek, yeni tatlar keşfetmek, aile ile vakit geçirmek, yürümek, kitap okumak, tasnif yapmak gibi hobilere sahip oldukları sonucu çıkmaktadır. Kılıç'ın (2021) akademisyenlerin boş zamanı üzerine yaptığı çalışmasında, kadınların %34,2'si 61-120 dakikaarası,%31,1'i 31-60 dakika arası, %26,7'si 121 dakika ve üstü zaman ayırırken, erkeklerin %43,1'i121 dakika ve üstü, %38,9'u 61-120 dakika arası, %12,6'sı 31-60 dakika arası kendisine zaman ayırdığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca evli olan kadın akademisyenlerin %9,5'i yarım saatten az ve hiç, %42,8'i 31-60 dakika arası kendilerine zaman ayırdıkları, evli olan erkeklerin %6,2'si yarım saatten az ve hiç, %20,3'ü 31-60 dakika arası kendilerine zaman ayırdıkları sonucu çıkmıştır. Kılıç'ın çalışmasından evli kadın akademisyenler kendilerine zaman ayıramamaktadırlar. Sahip oldukları zaman diliminde ise serbest zaman aktivitesini kendi zevklerine göre değil de aile üyelerinin mutluluğu için harcamakta, kendi zevkleri için harcadıklarında ise suçluluk hissettikleri sonucu bu çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Başarangil (2018) ise akademisyenler üzerine yaptığı çalışmasında akademisyenlerin boş zaman aktivitesi olarak arkadaşlarla sohbet etmek, kitap/dergi/gazete okumak, müzik dinlemek, video izlemek, seyahat etmek, aileyle vakit geçirmek aktiviteleri bu çalışmadaki katılımcıların boş zamanlarında yaptıkları aktivitelerle benzerlik göstermektedir.

### **Öneriler**

1. İlahiyat fakültesinde görev yapan erkek akademisyenlerin de kadın akademisyenler hakkındaki görüşleri üzerine nitel bir araştırma yapılabilir.
2. İlahiyat fakültesinde okuyan öğrencilerin kadın akademisyenler hakkındaki görüşleri üzerine nitel bir araştırma yapılabilir.
3. İlahiyat fakültesindeki kadınların yöneticiliği üzerine diğer akademisyenlerin görüşleri konusunda nitel bir çalışma yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Acarlıoğlu, A. (2018). İlk dönem islâm tarihinde kadının konumu. *Artuklu Akademi*, 5(1), 115-139.
- Acarlıoğlu, A. (2019). Hz. Peygamber (sav) döneminde kadının çalışma hayatındaki yeri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(42), 212-232.
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2), 199-217.
- Akman, Z. (2012). Hz. Peygamber döneminde savaşlarda kadın. *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(2), 255-267.
- Aksoy, R. (2021). İslam öncesi toplumlarda ve islam'da kadının statüsü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15, 20-39.
- Aksoy, Y. (2017). *Osmanlı Devleti'nde kız öğretmen okulları (darülmuallimat) ve kadının meslek hayatına katılması (1870-1920)* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Aktaş, Z. (2020). Yükseköğretimde kadın akademik yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(64), 269-300.
- Akyüz, Y. (2021). *Türk eğitim tarihi*. Pegem Akademi Yayınları.
- Albal, H. (2020). Kamu hizmetlerinden yararlanmada kadın-erkek eşitliği. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1), 213-227.
- Aldırmaz, Y. (2020). *Türkiye'de akademi cinsiyet eşit(siz)liği raporu:2020*. <https://www.researchgate.net/publication/342511353>
- Almquist, J. M. (2012). Academic women: Individual considerations and structural forces in navigating academic organizations (Order No. 3531978). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1220896879). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/academic-women-individualconsiderations/docview/1220896879/se-2>
- Altınoluk, D. (2017). Cinsiyetlendirilmiş kurum olarak akademi: Erkek akademisyenlerin "öteki" üzerinden erkeklik inşaları. *Masculinities: A Journal of Identity and Culture*, 8, 37-58.
- Altınoluk, D. (2017). Cinsiyetlendirilmiş kurum olarak akademi: Erkek akademisyenlerin "öteki" üzerinden erkeklik inşaları. *Masculinities: A Journal of Identity and Culture*, (8), 37-58.
- Altuntaş, M. (2016). Câhiliye Dönemi evlilikleri ve muallaka şiirlerinde anlatılan hayatın kur'ân açısından değerlendirilmesi. *International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume*, 11(5), 45-68.
- Arsu, Ş. U. (2023). Akademik stalk: kişisel sunum mu? Kendini ifşa zorunluluğu mu?. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8 (22), 712-738.

- Arslan, H. (2014). Budizm’de kadının konumu. *Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 39(1), 147-179.
- Aslan, O. E. (2006). Cumhuriyet ve kadın memurlar. *Amme İdaresi Dergisi*, 39(4), 117-149.
- Ataklı Yavuz, R. (2016). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından kadın istihdamı ve ekonomik şiddet. *Life Ekonomi Dergisi*, 3(3), 77–100.
- Avcil, C. (2021). Kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyeti, ev-çalışma hayatı dengesi ve şiddete ilişkin gündelik hayat deneyimleri. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(4), 1019-1038. <https://doi.org/10.18506/anemon.889141>
- Aybek, B. (2023). Üniversitede çalışan kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunlara ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Türk Dünyası Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 20-27.
- Aydemir, A. ve Akyıl, Y. D. (2021). türkiye’de kadının işgücüne katılımı ve karşılaştığı sorunlar:“Dicle üniversitesi kadın akademisyenler örneği”. *The Journal of Social Science*, 5(10), 409-433.
- Aydın, A., Yürük, S. E., Reisoğlu, İ. ve Göktaş, Y.(b.t.) Akademisyenlerin yayın yapmalarını engelleyen faktörler ve bu engelleri aşmaya yönelik öneriler. 1-33.
- Aydın, F. ve Albayrak, N. (2014). *Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri*. ÇASGEM.
- Aydın, H. (2015). Meşrutiyet’ten cumhuriyet’e Türkiye’de kadın. *Current Research in Social Sciences*, 1(3), 84-96.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231– 274.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231– 274.
- Baseri, A. (2014). Semavi dinlerde (islam, hristiyanlık, yahudilik) kadına şiddet ve saygının karşılaştırılması hakkında araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3, 123-127.
- Baseri, İ. A. (2014). Semavi dinlerde (İslam, Hristiyanlık, Yahudilik) kadına şiddet ve saygının karşılaştırılması hakkında araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3, 123-127. <https://doi.org/10.18493/kmusekad.03014>
- Başarangil, İ. (2018). Akademisyenlerin boş zaman aktivitelerine katılımı, iş tatmini ve iş verimliliği: Kırklareli Üniversitesi’nde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(2), 155-170.
- Bayram, O. (2016). *Türkiye'deki ulusal gazetelerin haber fotoğrafı seçiminde tercih öznesi olarak fotoğrafların feminist ideoloji çerçevesinde çözümlemesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi .

- Belkıs, Ö. (2016). Anneliğin akademik kariyer gelişimine etkileri üzerine nitel bir araştırma. *Jret Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 250-263.
- Berber, M. ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de kadın istihdamı: Ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.
- Bilgin, B. (1998). *Eğitim bilimi ve din eğitimi*. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.
- Birsen, M. Ö. (2019). *28 Şubat sürecinin yükseköğretimdeki yansımaları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Bozkurt, N. (2000). İltimas. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, C. 22, 154, TDV Yayınları.
- Cerrahoğlu Yılmaz, E. (2019). *İslami kaynaklarda kullanılan "nisa" (kadın) kelimesinin semantik analizi* [Yayımlanmamış yüksek tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Cihan, E. Z. (2017). *Türk kültür ve modernleşmesinde kadın ve eğitimi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Civek, F. ve Ulusoy, T. (2021). Cam tavan sendromu ve yetenek yönetimi: Kavramsal bir değerlendirme. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 3264-3281.
- Coşkun, S. (2006). Yetişkin eğitimi bağlamında Hz. Peygamber'in kadınları eğitim" siyaseti. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26, 75-93.
- Creswell, J. (2013). Nitel araştırma yöntemleri.
- Çakır, İ. ve Arslan, R. (2018). Türkiye'deki üniversitelerde kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlar ve Bartın Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 265-280.
- Çakır, İ., ve Arslan, R. (2018). Türkiye'deki üniversitelerde kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlar ve Bartın Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 265-280.
- Çelebi, M. (Ed.). (2021). *Nitel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayınları.
- Çelik, H. (2018). İslâm'da kadın, aile ve aile sorunları. *Journal of International Social Research*, 11(59), 1296-1307.
- Çetin, F. (2003). Cumhuriyet dönemi kadın eğitimi. *Milli Eğitim Dergisi* 160.
- Çetin, F. (2003). Cumhuriyet döneminde kadın eğitimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 160, 140-153.
- Çiçekli, A. (2019). Akademide toplumsal cinsiyet: Sosyoloji bölümü örnekleme. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, (42), 35-59.
- Çinpolat, S. (2017). Yahudilikte çocuk sahibi olma ve çoğalmanın yeri ve önemi. *Dini Araştırmalar*, 20(51), 137-152.

- Çögenli, M. Z. ve Asunakutlu, T. (2014). Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 92-105.
- Çögenli, M. Z. ve Asunakutlu, T. (2016). Akademide mobbing: Adım üniversiteleri örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 17-32.
- Çögenli, M. Z., ve Asunakutlu, T. (2016). Akademide mobbing: ADİM üniversiteleri örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 17-32.
- Çubukçu, İ. A. (1973). İslam'da kadın hakları. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 21(1), 37-44.
- Demir, S. (2018). Akademide kadın: Farklı disiplinlerden kadınların akademideki yeri ve aile yaşamlarıyla etkileşimi. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1), 187-210.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Demirtaş, B. ve Yesilyurt Gündüz, Z. (2020). Türkiye'de uluslararası ilişkiler disiplininde kadın akademisyen olmak: cam tavanlar ve fildişi bodrumlar. *Alternatif Politika*, 12(1), 228 - 259.
- Dirik, N. (2016). *Türkiye'de kadın istihdamının önündeki engellerin aşılmasında girişimciliğin önemi ve kamu istihdam kurumlarının rolü* [Yayınlanmış uzmanlık tezi]. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Dirlik, O. ve Duman, H. (2022). Üniversite sınırlarında kayırmacılık: Kayırmacı davranış paternleri ve kayırmacılığın kökeni üzerine nitel bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 380-403.
- Doğan, M. M., ve Arslan, K. T. Akademisyenlik ve annelik: Fenomenolojik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(3), 629-656.
- Doğan, M. ve Yuret, T. (2015). Üniversitelere yerleşmede farklı katsayı uygulamasının etkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(1), 195-220. [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000002348](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002348)
- Doğrul, K. (2007). *Kentsel alanlarda kadın işgücü arzının belirleyicileri ve kadın işgücü arzının ücret yapısı üzerindeki etkisi: Türkiye üzerine bir uygulama* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Dulum, S. (2006). *Osmanlı Devleti'nde kadının statüsü, eğitimi ve çalışma hayatı (1839-1918)* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Duman, M. Z. (2009). İslamda insan erkek veya kadından önce gelir. *Eskiyeşi*, 12, 31-53.
- Dursun, S. ve İştari, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(3), 127-137.

- Ece, S. (2019). *Emekçi kadınlar ve cam tavan sendromu*. LAP LAMBERT Academic Publishing. (Economist. (2023). *The Economist's Glass-Ceiling Index*. <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>.)
- Ehtiyar, V. R, Solmaz, C. ve Can, Ç. Ü. (2019). "Kadın Akademisyen" Olmak: Turizm alanındaki kadın akademisyenlere yönelik bir metafor çalışması. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(2), 296-318.
- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü [OECD] (2022). *Gender gaps in employment rates and full-time equivalent employment rates*. [https://www.oecd.org/els/soc/LMF\\_1\\_6\\_Gender\\_differences\\_in\\_employment\\_outcomes.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/LMF_1_6_Gender_differences_in_employment_outcomes.pdf).
- Er, D. (2008). *Modern Türkiye'de kadın öğretim üyelerinin konumuna ve sorunlarına sosyolojik bir yaklaşım* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Er, D. (2008). *Modern Türkiye'de kadın öğretim üyelerinin konumuna ve sorunlarına sosyolojik bir yaklaşım* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Eraslan Yiğit, E. (2023). *Dinlerin toplumdaki kadın algısı üzerine etkileri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Erçevik, E. H. (2021). İslam ve kadın. *Genç Atebe Dergisi*, 2, 7-12.
- Erdal, K. (2008). Halide Edib Adıvar'ın bakış açısıyla kadının çalışma hayatı. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 109-123.
- Erdoğan, S. ve Yaşar, S. (2018). Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 18-28.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye'de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43- 49.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Erol, A. (2011). *Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık; Avrupa birliği politikaları ve Türkiye* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Ertuç, H. (2009). İslam'da Yetimlerin Hukuki Statüsü. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (31), 127-150.
- Erzeybek, B., ve Çiftçi, E. G. (2019). Akademisyen kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ve evlilik uyumu. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 3(1), 61-80.
- EUROSTAT, (2020). *Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman*. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-APEN.pdf/763901be-81b7-ecd6-534e-8a2b83e82934>.

- Furat, A. Z. (2012). Yükseköğretim din öğretim ve istihdam ilişkisinde cinsiyet oranlarının değişimi. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (26), 173-196.
- Genç, M. (2021). İlimi çin’de de olsa talep edin, çünkü ilim talep etmek her müslümana farzdır’ rivayetinin sened ve metin analizi. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 23(43), 247-275. <https://doi.org/10.17335/sakaifd.872340>
- Gül, H., Yalçınoğlu, N. ve Atlı, Z. C. (2014). Türkiye’de çalışma yaşamında kadının konumu ve sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2), 169-176.
- Gümüş Böke, E. (2021, 9-11 Eylül). *İslâm aile hukuku açısından mehir* (Bildiri Sunumu). Ssd Journal 2nd International Conference On Social Sciences & Humanities, Ankara.
- Gündüz, A. (2014). Eski ve yeni ahid’in kadın anlayışına mukabil kur’an’ın medeniyeti. *Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 32(32), 78-103.
- Güner, A. (2008). Üniversitede çalışan kadınların “kadının çalışma yaşamındaki sorunları”na yönelik algıları. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/üniversitede-çalışan-kadınların-kadının-çalışma/docview/2619259413/se-2>
- Gürhan, N. (2010). Toplumsal cinsiyet ve din. *e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*, 4, 58-80.
- Gürkan, T. (2018). Akademisyen olmak. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 440-446.
- Halaçlı, B. ve Karaalp Orhan, H. S. (2021). Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: İşveren yönlü bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 61, 65-90.
- Halifelioglu, M. (2020) Akademinin habitusu ve toplumsal cinsiyeti: Kadın akademisyenler. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 167-181.
- Harman, Ö. M. (2001). Kadın, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, C. 24, 82-86, TDV Yayınları.
- Hiçyılmaz, M. İ. ve Eşmeli, İ. (2020). Yahudiliğin erkek egemen anlayışı. *Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7(1), 72-87.
- İnsan Hakları Derneği (1981). *Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme*. <https://www.ihd.org.tr/et-derde-erkek-ve-kadin-ler-arasinda-ret-etlhakkında-slee/>.
- Jensen, S. (2019). *Women in stem: Strategies and recommendations for academic women and institutional leaders*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/women-stem-strategies-recommendations-academic/docview/2361914873/se-2>.
- Kahraman, Ü. ve Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1, 95-105.
- Kale Özçelik, F. (2016). Kadınlara karşı her biçimiyle ayrımcılığın ortadan kaldırılması sözleşmesi’nin usule ve esasa ilişkin düzenlemeleri ve türk anayasa hukuku’na yansımaları”. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 8, 317-340.

- Kandemir, M. ve Yardımcıoğlu, D. (2014). İş hukukunda eşitlik ilkesi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(30-31), 1-44.
- Kaplan, K., Tuncer, N. ve Bilici, A. (2020). Cinsiyetin akademik yaşama etkisi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(24), 41-65.
- Kaplan, K., Tuncer, N., ve Bilici, A. (2020). Cinsiyetin akademik yaşama etkisi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(24), 41-65.
- Karaaslan, D. (2014). Antik Yunan'da kadın olmak. *Siirt Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 159-174.
- Karakaya, H. (2018, Haziran). Toplumsal cinsiyet algısı, din ve kadın (Bildiri Sunumu). *INCSOS Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*. Elazığ.
- Karcıoğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Karsantık, İ. (2019). *Yükseköğretimde akademik liderlik, yükseköğretim kültürü ve akademik kimlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/yükseköğretimde-akademik-liderlik-yükseköğretim/docview/2499374295/se-2>
- Kasal, M. (2022). *Türkiye'deki ilahiyat fakültelerinde çalışan kadın öğretim üyelerinin akademik alanda yaşadıkları deneyimler* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- Kaval, M. (2016). İlahi dinlerde kadının kıymet problemi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 55, 306-324.
- Kavrayış, C. N. (2002). *Türk kadınının sosyal ve siyasal gelişimi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Kavuk Acar, B. (2008) *Türkiye'de din eğitimi alanında kadınların istihdamı* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Kaya Sapmaz, M. (2023). *Erkeklerin yoğun olduğu mesleklerde iletişimsel bir davranış biçimi olarak "Mansplaining"* [Yayınlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Kaya, N. B., Alyıldız, A. ve Kuşuoğlu, İ. H. (2009, 13-16 Ekim). Kadın akademisyenlerin sorunları: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi örneği (Bildiri Sunumu). *Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi*, İzmir.
- Kaygusuz, Ö. ve Gümüş, H. (2021). Çalışan kadınlarda boş zaman yönetimi ve sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının incelenmesi. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 45-53. <https://doi.org/10.32706/tusbid.899176>
- Kazıcı, Z. (2019). İslâm'da kadın: Bir mukayese. 2. *Uluslararası Mevlid-i Nebi Sempozyumu*, 11, 57-72.

- Keskin, Y. Z. (2019, 18 Kasım). Câhiliyeden islâma aileyi sonlandırmada (talâk) değişim (Bildiri Sunumu). *II. Uluslararası Mevlid-i Nebi Sempozyumu*, Şanlıurfa.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107–130.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kılıç, M. (2021). Akademisyenlerin “Serbest zaman yoksunluğuna” etki eden unsurlar: Düzce Üniversitesi örneği. *Sosyolojik Düşün*, 6(1), 89-111.
- Kırbaçoğlu Kılıç, L. (2013). Başlangıçtan günümüze türklere kadın ve kadın eğitimi. *Düşünce Dünyasında Türkiz Siyaset ve Kültür Dergisi*, 4(20), 121-142.
- Kızıyalçın, D. A. (2021). Muhasebe mesleğinde kadınlar ve muhasebeci kadın akademisyenler. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 21(64), 205-226.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kocapınar, P. (2021). *Kavram alanı sözlüğü olarak Dîvânu Lugâti ’t-Türk*. Gazi Kitabevi.
- Koç, Y. (2009). İzmir iktisat kongresi ve işçiler. *EGİAD Yayın Dergisi*, 23, 35-42.
- Kodaman, B. (1990). Tanzimat'tan sonra türk kadını. *Ondokuz Mayıs University Journal Of Education Faculty*, 5(1), 135-182.
- Kopuk, B. M. ve Taşoğulları, G. (2019). Çalışma yaşamında kadın ve sendika ilişkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 75-90.
- Korkmaz, A. (2020). Cahiliye–İslam ilişkisi üzerine sosyolojik bir analiz: İbadetler örneği. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research*, 7(55), 1681-1694.
- Korkmaz, E. V. (2019). *Kadın çalışanlara yönelik destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyleri üzerine etkisi araştırması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Köken, A. H., ve Büken, N. Ö. (2018). XIII. yüzyılda güçlü bir toplumun gelişmesine katkı sunan fatma bacı ve dünyanın ilk kadın örgütlerinden: Bacıyân-ı rûm (Anadolu bacılar teşkilatı). *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi Ve Folklorik Tıp Dergisi*, 8(2), 113-119.
- Köse, D., ve Özkaya, H. G. (2023). Geç Osmanlı’da “inşa” ve “tahsis” yoluyla mekân üretimi: darülmualimatlar. *Sanat Tarihi Dergisi*, 32(2), 609-635.
- Kulualp, H. G. (2015). Stratejik insan kaynakları yönetiminde cam tavan sendromu engellerini aşmak. *Kamu-İş*, 14(1), 99-123.
- Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet öncesinde türk kadını (1839-1923)*. T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı.

- Kurt Fidan, M. (2022). Hristiyanlıkta kadın imgesi: Günahkâr Havva ve Bakire Meryem düalizmi. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 22(2), 239-252.
- Kurt, A. O. (2016). Yahudilikte levirat evlilik: Geleneğin tutsak ettiği kadınlar. *Electronic Turkish Studies*, 11(17), 245-266.
- Kutluay Çelik, B. (2020). Câhiliye'den asr-ı saâdet'e kadının sosyal statüsünde değişim: sosyolojik bir analiz. *Journal Of International Social Research*, 13(70), 567-578.
- Leblebici, Y. ve Karcıoğlu, F. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri:“cam tavan sendromu” üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Lockwood, N. (2004) The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives. *Human Resource Magazine Research Quarterly*, 1-49.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de erken cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 13-39.
- Memiş Doğan, M., ve Temiz Arslan, K. (2023). Akademisyenlik ve annelik: Fenomenolojik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(3), 629-656.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009, 05-07 Mart). *Cinsiyete dayalı eşitsizlik kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını dengeleme zorlukları ve bedelleri* (Bildiri Sunumu). Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, Sakarya.
- Metin, İ. (2022). İslam öncesi araplarda evlilik ritüelleri ve aile kurumuna bakış. *Tokat İlmîyat Dergisi*, 10(2), 553-574.
- Murat, G. (2017). Sürdürülebilir kalkınma 2030 gündemi bağlamında çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 7-36.
- Öngeli, Z. F. (2020). Cahiliye dönemi ve günümüz toplumunda kadın algısının değerlendirilmesi, F. B. Köse (Ed.), *II. Genç Akademisyenler Sempozyumu “Cahiliye Dönemi”* içinde (s. 319-336). SAMER Yayınları.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(33), 93-112. <https://doi.org/10.21560/spcd.03093>
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özçelik, A. (2020). Cahiliye toplumunun sosyo-kültürel yapısı. F. B. Köse (Ed.), *II. Genç Akademisyenler Sempozyumu “Cahiliye Dönemi”* içinde (s. 245-263). SAMER Yayınları.

- Özdemir, Z., Yalman, N. İ. ve Bayrakdar, S. (2012, 11-13 Ekim). Kadın istihdamı ve ekonomik kalkınma: Geçiş ekonomileri örneği. *Uluslararası Avrasya Ekonomileri Konferansı*, Kazakistan.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.
- Özkanlı, Ö. (2010). Türkiye’de üniversitelerde üst düzey kadın yöneticilerin karşılaştıkları kültürel ve yapısal engeller. *Mülkiye Dergisi*, 34(268), 265-279.
- Özketen Çatalkaya, Ş. (2024). *Yahudi Hıristiyan ve İslam kelamında kadın* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2015). Akademik cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 3(46), 191-222.
- Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2015). Akademik cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 3(46), 191-222.
- Öztürk, U. C. (2017). Akademideki topuk sesleri: Cam tavan perspektifinde göller bölgesi üniversitelerinin betimsel analizi. *Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 201-213.
- Özyer, K. ve Orhan, U. (2012). Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacize yönelik ampirik bir araştırma. *Ege Academic Review*, 12(4), 511-518 Yayınevi, 2005
- Özyer, K., ve Orhan, U. (2012). Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacize yönelik ampirik bir araştırma. *Ege Academic Review*, 12(4), 511-518.
- Pan, Y. (2023). "It is difficult to balance research and teaching time, let alone family" : An analysis of women's experiences working as academics in contemporary chinese universities. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/is-difficult-balance-research-teaching-time-let/docview/2873020930/se-2>.
- Paydaş, K. (2019). Eflaki’nin Menakıb’ül Arifin adlı eserine göre 13-14 yy. da selçuklu payitahtında kadınların konumu. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 6(8), 457-481.
- Poyraz, B. (2013). Akademi kadınların cenneti mi?: Ankara üniversitesi örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Robertson, T. (2024). *By any means necessary: How black women academic deans sustain in white spaces*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/any-means-necessary-how-black-women-academic/docview/3063321734/se-2>.
- Seta (2019). 28 Şubat’ın eğitimdeki olumsuz etkileri. <https://www.setav.org/egitim-ve-sosyal-politikalar/28-subatin-egitimdeki-olumsuz-etkileri>.
- Skachkova, P. S. (2000). *The ethnic teaches back: Identity formation and academic status of foreign-born women academics in the united states*. Available from ProQuest

Dissertations & Theses Global. Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/ethnic-teaches-back-identity-formation-academic/docview/304651753/se-2>.

- Softa, H. K., Bukeçık, Ö. E., Çolak, Ö. A., ve Göçer, D. (2016). Akademisyenlerin mobbing durumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32(1), 34-47.
- Somel, S. A. (2000). Osmanlı modernleşme döneminde kız eğitimi. *Kebikeç*, 10, 223-238.
- Söğütlü Erişgin, Ö. (2016). Roma toplumunda kadının konumu. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), 1-31.
- Sümer, F. (2009). *Selçuklular*. Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, C. 36, 377-379, TDV Yayınları.
- Süngü, A. Ü. (2022). Öğrencilerin ilahiyat fakültesini tercih nedenleri (Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ilahiyat fakültesi örneği). *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(1), 37-55.
- Şanal, M (2023). *Maziden atıye türklerde eğitim*. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Yayınları.
- Şanal, M. ve Alaca, E. (2020). *Türk eğitim tarihi*. Pegem Akademi.
- Şen, H. (2017). *Cam tavan sendromuna yol açan faktörler ve çıkış yollarının incelenmesi: İnsan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi.
- Şen, M. (2018). Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin avrupa birliği ve türkiye kapsamında değerlendirilmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 18(41), 295-324.
- Şencan, E. (Ed.). (2023). *Türk eğitim tarihi*. Pegem Akademi Yayınları.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz ama yokuz: Türkiye'deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *ViraVerita E-Dergi*, 2, 1-22.
- Şentürk, B., Ayyıldız Ünnü, N. A. ve Kesken, J. (2017). İş yaşamında toplumsal cinsiyetin etkisi: Türkiye üniversiteleri örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16(Özel Sayı), 879-892.
- Şentürk, B., Ünnü, N. A. A. ve Kesken, J. (2017). İş yaşamında toplumsal cinsiyetin etkisi: Türkiye üniversiteleri örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16(Özel Sayı), 879-892.
- Şentürk, İ. (2012). Üniversitede kadın olmak: Akademik Örgütte Toplumsal Cinsiyet Sorunu: Nitel Bir Çalışma. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 13-46.
- Şirin User, H. (2011). *Runik Türk Yazıtları Çerçevesinde katun ve kunçuy* (Bildiri Sunumu). *Ötüken'den İstanbul'a Türkçenin 1290. Yılı (720-2010) Sempozyumu*, İstanbul.

- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı [DPT] (1985). *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1986-1990)*. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Beşinci-Beş-Yıllık-Kalkınma-Planı-1985-1989.pdf>
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı [DPT] (1990). *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1991-1995)*. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Altıncı-Beş-Yıllık-Kalkınma-Planı-1990-1994.pdf>.
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı [DPT] (1995). *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)*. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Yedinci-Beş-Yıllık-Kalkınma-Planı-1996-2000.pdf>.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2018). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*. [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On\\_Birinci\\_Kalkinma\\_Planı-2019-2023.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Planı-2019-2023.pdf).
- Taş, H. Y. ve Akyol, Y. (2015). Türkiye çalışma hayatında, hukuksal olarak kadınlara sağlanan avantajlar ve yansımaları. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 136-155.
- Teker Koşka, A. (2023). *İslâm felsefe geleneğinde kadın ve toplumdaki yeri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi.
- Temiz, N. ve Yeter, D. (2022). Bilgi merkezi personelinin cam tavan sendromu algıları: Üniversite kütüphaneleri üzerine bir araştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, 601-635.
- Tepe, F. F. (2018). 2000'lerde Türkiye'de kadın akademisyenler: Rol çatışması mı veya rol genişlemesi mi?. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2), 271-279.
- The Economist (2023). *The Economist's glass-ceiling index*. <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index-1>
- Tiryaki, D. (2018). *Türkiye' de kadın istihdamında karşılaşılan sorunları gidermeye yönelik politikalar*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırklareli Üniversitesi.
- Toksöz, G. ve Memiş, E. (2018). *İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği*. Nika Yayınevi.
- Tokyürek, H. (2016). Eski Uygur Budist metinlerinde şeytan, yılan, kadın ilişkisi. *Türkiye Mecmuası*, 26(1), 301-310.
- Topaloğlu, B. (2007). Rab, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, C. 34, 372, TDV Yayınları.
- Topcan, Ö. (2018). *Yahudilik, Hristiyanlık ve Hinduizm'de kadın*. Berikan Yayınevi.
- Toptaş, B., Kürşad, M. Ş. ve Bökeoğlu, Ö. Ç. (2018). Araştırma görevlilerinin araştırma problemleri belirlerken izledikleri yol ve karşılaştıkları güçlükler: Nitel bir çalışma. *Current Research in Education*, 4(2), 48-61.
- Tümer Erdem, Y. (2007). *II. Meşrutiyet'ten cumhuriyet'e kızların eğitimi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.

- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2021). Türkiye aile yapısı araştırması, 2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813>.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2023). *İş gücü istatistikleri*, 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-202249390#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%202022%20y%C4%B1%C4%B1nda%20bir%20%C3%B6nceki,ise%20%35%2C1%20oldu..>
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2024). *İş gücü istatistikleri*, Mayıs 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Mayis-2024-53522#:~:text=Mevsim%20etkisinden%20ar%C4%B1nd%C4%B1r%C4%B1lm%C4%B1%C5%9F%20istihdam%20oran%C4%B1,%33%2C0%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti>
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2024). *İstatistiklerle kadın*, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitelikte bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(24), 543-559.
- Uçar, R. U. (2017). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin profili, akademik eğilimleri ve aldıkları eğitime ilişkin memnuniyet algıları (İnönü Üniversitesi örneği). *İnönü Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8(2), 105-178.
- Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO] (2018). *Küresel ücret artışı, 2008'den bu yana en düşük düzeyde; öte yandan, kadınlar hala erkeklerden yüzde 20 daha az kazanıyor*. <https://www.ilo.org/tr/resource/news/kuresel-ucret-artisi-2008den-bu-yana-en-dusuk-duzeyde-ote-yandan-kadinlar>.
- Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO] ve Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2020). *Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_756659.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf)
- Urfa, A. M. ve Can, E. (2020). Kadın akademisyenliğin karanlık yönü: Y kuşağında cam tavan. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 158-170.
- Useev, N. (2019). Yenisey yazıtlarına göre eski türklerde aile ve kadın-erkek. İ. Şahin, F. Solak, G. K. Ercilasun, M. B. Çelik, A. Taşbaş ve E. Taşbaş (Ed.), *Altay Toplulukları* (s.229-247). TDBB Yayınları.
- Utma, S. (2019). Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 11(1), 44-58.
- Ültay, E., Akyurt, H. ve Ültay, N. (2021). Sosyal bilimlerde betimsel içerik analizi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 188-201. <https://doi.org/10.21733/ibad.871703>
- Vural, İ., Tuna, Y., Birsen, Ö., Erzurum, F., Küçük, M. ve Çolak, F. Ü. (2012). *İletişim*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Wikipedia (2024). *Dünyada dinlere göre nüfus*. [https://tr.wikipedia.org/wiki/D%C3%BCnyada\\_dinlere\\_g%C3%B6re\\_n%C3%BCfus](https://tr.wikipedia.org/wiki/D%C3%BCnyada_dinlere_g%C3%B6re_n%C3%BCfus).

- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Managament*, Geneva: International Labour Office.
- Yasdıman, H. Ş. (2002). Yahudi kutsal metinlerinde kadın karşıtı söylemler. *D.E.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 15, 97-121.
- Yaşar, O. (2007). türkiye’de kadın eğitimi, kadınlara ait diğer göstergeler ve çanakkale ili örneği. *International Journal of Human Sciences*, 4(1), 1-35.
- Yenişafak (2009). *10 yıllık katsayı zulmü sona erdi*. <https://www.yenisafak.com/egitim/10-yillik-katsayi-zulmu-sona-erdi-200108>.
- Yıldırak, N., Gülçubuk, B. ve Gün, S. (2003). *Türkiye’de gezici ve geçici kadın tarım işçilerinin çalışma ve yaşam koşulları ve sorunları*. TARIM-İŞ.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım Şahin, E. (2020). Bir taşra hikâyesi daha: Taşra üniversitesinde kadın akademisyen olmak. *Çalışma ve Toplum*, 1(64), 229-268.
- Yıldırım, F. (2021). *1980 sonrası islamcı dergilerde kadın ve kadının çalışma hayatı: kadın kimliği dergisi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Yıldız, S. (2018). Türkiye’de kadın akademisyen olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 29-40.
- Yılmaz, E. ve Özdemir, G. (2012). Türkiye’de kadın akademisyen ve araştırmacıların karşılaştıkları sorunlar ve tarıma bakış açıları. *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 9(2), 50-56.
- Yılmaz, K., ve Şahin, T. (2016). Eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin mesleki deneyimlerinin incelenmesi: Araştırma görevlisi olmanın anlamına ilişkin fenomenolojik bir çalışma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44(44), 143-168.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). Kadının işgücüne katılımının tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler: Türkiye ve Avrupa örneği. *Econ World*, 20, 1-25.
- Yunan Mitolojisi (2024). *Helen: Antik Yunan mitolojisinde bir güzellik ve güç ikonu*. <https://mitoloji.org.tr/helen-kimdir-ve-truva-savasi-nasil-basladi/>.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2024), *Öğretim elemanı istatistikleri*. <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- YÖK ATLAS (2024), *İlahiyat Programı Bulunan Tüm Üniversiteler*. <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=20041>
- YÖK ATLAS (2024), *İslami İlimler Programı Bulunan Tüm Üniversiteler*. <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=21300>

Zengin, B. ve Koçoğlu, Ő. (2018). Tũrkiye’de kadın istihdamı ve istihdam artışına yönelik politika önerileri. *İŐ ve Hayat*, 4(8), 166-188.

## EKLER

### EK-1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

#### A. Kişisel Bilgiler

1. Yaşınız nedir?
2. Medeni durumunuz nedir?
  - Kaç yıllık evlisiniz?
  - Kaç çocuğunuz var? Sizinle birlikte mi yaşıyorlar?
  - Evlenen çocuğunuz var mı?
3. Siz dâhil birlikte yaşadığınız aile üye sayısı kaç?
4. Öğrenim durumunuz nedir?
5. Anabilim dalınız nedir?
6. Kaç yıldır akademisyensiniz?
  - Akademiden önce çalışıyor muydunuz?
  - Nerede çalışıyordunuz?

#### B. Genel Sorular

1. Akademisyen olmaya nasıl karar verdiniz? Nasıl bir süreçle bugüne geldiniz?
2. Kadın bir akademisyen olmanın güçlükleri nelerdir?
  - Kadın bir akademisyen olarak İlahiyat Fakültesinde sizi zorlayan şeyler nelerdir?
  - Kadın bir akademisyen olarak evde sizi zorlayan şeyler nelerdir?
3. Kadın olarak akademisyenlikte süreç nasıl ilerledi/ilerliyor?
  - Akademisyenlikte evlilik süreci nasıl etkiledi?
  - Akademisyenlikte çocuk süreci nasıl etkiliyor?
4. Kadın bir akademisyen olarak rutin bir gününüzü anlatabilir misiniz?
  - Hafta içi ne tür uğraşlarınız oluyor?
  - Hafta sonu ne tür uğraşlarınız oluyor?
- 5-Çalışma verimliliğinizi etkileyen şeyler nelerdir?
  - Kadın bir akademisyen olarak çalışma veriminizi olumsuz olarak etkileyen şeyler nelerdir?
  - Kadın bir akademisyen olmanın çalışma verimliliğinizde olumlu yönde etkileyen şeyler nelerdir?
6. Kadın bir akademisyen olarak zamanı nasıl yönetiyorsunuz?
  - Akademik çalışmalarınıza yeterince zaman ayırabiliyor musunuz?

- Çocuklarınız veya diğer aile bireylerinize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz?
  - Çocuklarınız veya diğer aile bireylerinize zaman ayıramamadan kaynaklı hangi olumsuzluklar bulunmaktadır?
7. Kadın bir akademisyen olarak sosyal yaşantınız nasıl etkilenmektedir?
8. Sürekli olarak yaptığınız hobileriniz var mı?
- Hangi hobileriniz var?
  - Katıldığınız sosyo-kültürel etkinlikler var mı?
  - Ne tür faaliyetlere katılıyorsunuz?
9. Kadın bir akademisyen olmak; makale, tez, kitap gibi eserlerin yayınlanmasında nasıl bir etkisi vardır?
10. Kadın bir akademisyen öğrenciler, akademik personel ve idari personelle iletişim ile ilgili sorunlar yaşıyor musunuz? Ne tür sorunlar yaşıyorsunuz?
- Çalışma arkadaşlarınızla ilgili iletişiminiz nasıldır?
  - Çalışma arkadaşlarınızla ilgili hangi iletişimsel sorunlar yaşıyorsunuz?
  - Diğer kadın akademisyenlerle iletişiminiz nasıldır?
  - Kadın olarak öğrencilerinizle iletişiminiz nasıldır?
    - Erkek öğrencilerinizle iletişimde sorun yaşıyor musunuz?

**EK-2. Etik Kurul Onayı**

**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**  
**ETİK KURUL KARARI**

<b>Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No</b>	<b>Tarih</b> :19/01/2024 <b>Toplantı Sayısı:</b> 02 <b>Karar No</b> :2024/55
<b>Araştırmanın Başlığı</b>	İlahiyat ve İslami İlimler Fakültelerinde Çalışan Kadın Akademisyenlerin Çalışma Hayatları Üzerine Dair Bir İnceleme.
<b>Sorumlu Araştırmacı</b>	Doç. Dr. İrfan ERDOĞAN
<b>Yardımcı Araştırmacı</b>	İlknur BEYAZ Lisansüstü Öğrenci
<b>Etik Kurul Kararı</b>	17727 sayılı başvuru Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, başvurunun bilimsel araştırma etiği açısından “Uygun” olduğuna karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR  
19/01/2024