

Akademnin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet¹

Ece ÖZTAN*
Setenay Nil DOĞAN**

Özet: Türkiye’de üniversitelerin tarihinde kadınların yer alması sürecinin Batı Avrupa ve Anglo-Sakson dünyadan kimi farklılıklar taşıdığı genel olarak kabul gören bir değerlendirmedir. Türkiye akademiasında Batılı meslektaşlarımız cephesinde hayranlık ve merak uyandıracak derecede yüksek kadın akademisyen ve yetişmekte olan kadın akademisyen oranları söz konusu olsa da akademik hayatın örgütlenişı, işleyişı, iş piyasasının ve üniversitelerin erkek-egemen yapısı, bu sayısal görünürlüğün daha yakından incelenmesini gerekli kılmaktadır. Türkiye’de kadınların akademik yaşamdaki tecrübeleri üzerine çeşitli ve değişik boyutların üzerinde duran araştırmalar var olmakla birlikte (Öncü 1979; Günlük-Şenesen 1996; Özel 2007; Hacifazlıoğlu 2010) Türkiye çapında nicel ve nitel yöntemleri bir arada kullanan bir araştırma mevcut değildir. Bu sebeple üniversiteler ve bilimsel disiplinler arası karşılaştırma imkânı sınırlı kalmaktadır.

Bu makalede Türkiye çapında 7 üniversitenin katılımıyla gerçekleştirilen Bilim, Mühendislik ve Akademide Kadın Akademisyenler Projesi çerçevesinde, Yıldız Teknik Üniversitesi verileri üzerinden akademisyenlerin akademideki üretim süreçleri, kariyer ve yükselme olanakları ve ev-iş yaşamı dengesindeki cinsiyetler arasındaki farklılaşmaları ve kritik noktaları ortaya koymayı hedefliyoruz. YTÜ’de yürütölen saha çalışması, üniversite genelinde farklı ünvanlara sahip ve farklı bölümlerden olan toplam 134 akademisyenin katıldığı online anketler, 8’i kadın, 8’i erkek olmak üzere farklı ünvanlardan ve bölümlerden toplam 16 akademisyenle yapılan derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır. Bunun yanısıra üniversite genelinde fakölte ve bölümler bazında öğrenci, öğretim üyesi ve akademik

¹ Bu makale, Yıldız Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğünce desteklenen 2011-02-03-GEP01 nolu “Türkiye’de Kadın Akademisyenler: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği” başlıklı araştırma projesinin sonuçlarına dayanarak kaleme alınmıştır.

* Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü

** Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Edebiyat Faköltesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Bölümü,

yönetim kademelerindeki akademisyenlerin cinsiyet temelinde dağılımını içeren 2010 ve 2012 dönemlerine ait cinsiyet temelinde karşılaştırmalı sayısal veriler toplanmıştır. Nicel ve nitel bu verilerden hareketle, Türkiye’de üniversitelerin *ev halini*, toplumsal cinsiyet rejiminin farklı örüntüleri çerçevesinde tartışmayı hedefliyoruz.

Anahtar Kelimeler: Bilim, Mühendislik, Toplumsal Cinsiyet, kadın akademisyenler, iş-yaşam dengesi

Abstract: ‘The Domestic’ of the Academia: Science, Gender and The Case of a Technical University¹

Abstract: The literature on Turkey and education underlines that the process through which women were included in the universities in Turkey has been to some extent different than the Western European and Anglo-Saxon examples. Despite the quantitative stronghold of women in Turkish academia, the organization of the academic institutions and life, the patriarchal structure of the business sector and university demand us to explore this quantitative visibility. As there are many studies that explore the experiences of women in academia in Turkey (Öncü 1979; Günlük-Şenesen 1996; Özel 2007; Hacifazlıoğlu 2010), there is no nationwide study that employs qualitative and quantitative methods simultaneously. Hence the ability to make comparisons on women in academia between scientific disciplines and universities are limited.

This study aims to explore women’s experiences in academic life, production, mobility and analyze gendered differences in terms of work-home balance. The research for this study is conducted in 7 universities of Turkey in which a survey was conducted with 1390 respondents and each university team conducted 16 in-depth interviews with the academicians in their universities. This paper, based on the case of Yıldız Technical University aims to analyze women’s academic production with a gender perspective which particularly focuses on the relations between home and academia. YTÜ data was collected through online surveys (total 134 respondents) and in-depth interviews with 8 female and 8 male academicians. Statistical data of the numbers of male and female students, academicians in faculties and departments and academic managerial positions for the years 2010 and 2012 was also collected during the field study for comparative reasons. Based on YTÜ case, this study aims to delve into ‘the domestic’ of the academia in Turkey

¹ “Domestic’ of academia” refers to both academy and life conflict and gender dynamics beyond the numerical gender data in universities with a special reference to “inside of academy” in Turkey.

by focusing on the different patterns of the gender regime in the universities.

Key Words: Science, Engineering, Gender, Women academics, work-life balance.

Giriş

“Özellikle en yüksek mekteplerimizde ekseri muallimlerimiz erkektir. Niçin? Onların yerlerini niçin kadınlar işgal etmesin? Bunlar bizim gerçek haklarımızdır.” (Mükerrem Belkis, “Nahide Asaf Süleyman Hanımefendi’ye”, Kadınlar Dünyası, 12 Temmuz 1913, No. 87, s. 4.)

Geçtiğimiz yıl, Türkiye’de kadınların üniversitelere girişinin 100. yılıydı. 1914’de İnas Darülfünununu adıyla kadınlar üniversitesinin açılmasının ardından, kadınlar o zamana kadar yalnızca erkeklere açık akademik alanlarda da var olma mücadelesi vermiş ve üniversitede karma eğitimin öncülüğünü yapmışlardır. 2013’de Thomas Reuters’in dünya çapındaki sıralamada ilk 400’de yer alan üniversite verileri üzerinden gerçekleştirdiği toplumsal cinsiyet endeksine göre, Türkiye listede yer alan ilk 5 üniversitesinde² %47.5 kadın öğretim üyesi oranı ile en cinsiyet dengeli ülke olarak belirlenmiştir (Grove, 2013). 2015 verilerine göre, Türkiye’deki tüm üniversitelerde çalışan öğretim üyelerinin %43’ü kadındır. Cinsiyet dengesi %45-50 civarında olan meslekler bütünleşmiş meslekler olarak tanımlanmaktadır (Lordoğlu, Kaplan, 2014: 161). Yani Türkiye’de öğretim üyeliği, cinsiyet dengesi bakımından neredeyse bütünleşmiş bir meslektir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrışma mesleklerin kendi arasında toplumsal cinsiyet temelinde ayrışmasının ötesinde, aynı meslek alanı içerisindeki işlerin ayrışmasını da içerir. İçsel ayrışma, genel düzeyde toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü ve eşitsizlik rejimlerinin yeniden üretilmesi ve mesleklerin yeniden tanımlanmasında etkilidir (Acker, 2006; Charles ve Grusky, 2004; Berggren, 2008).

Bu makalede yüksek kadın akademisyen oranlarının ötesinde, akademideki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini Türkiye’deki toplumsal cinsiyet rejimleri ile ilişkili bir perspektiften tartışmak istiyoruz. Feminist metodoloji çerçevesinde bilgi üretimi sürecinde kadınların deneyimlerine yapılan vurgu, basit bir “kadınlara odaklanma” çağrısından öte, kadınların bilimsel üretimin türlü süreçlerinde görünmez kılındığı mekanizmaların, süreçlerin ve söylemlerin incelenmesini önermektedir. Türkiye’de kadınların akademik yaşamdaki tecrübeleri üzerine çeşitli ve değişik boyutların üzerinde duran araştırmalar var olsa da (Öncü 1979; Köker 1988; Günlük-Şenesen 1996, 2009; Özkanlı ve Korkmaz 2000a, 2000b; Özel 2007; Healy, Özbilgin ve

² Dünyada yayın, araştırma ve öğretim kalitesi bakımından ilk 400 üniversite sıralaması içerisinde Türkiye’den ODTÜ, Bilkent Üniversitesi, Koç Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi yer almaktadır. %47,5’lik kadın oranı bu 5 üniversitedeki toplam kadın akademisyen oranıdır.

Aliefendioğlu 2005; Hacifazlıoğlu 2010) Türkiye çapında nicel ve niteliksel yöntemleri bir arada kullanan bir güncel bir araştırma mevcut değildir. Bu sebeple üniversiteler ve disiplinler arası karşılaştırma imkânı sınırlı kalmaktadır. Türkiye’de kadınların akademik hayattaki tecrübelerini görünür kılmayı ve bunlar üzerine politikalar ve çözüm önerileri üretmeyi amaçlayan araştırmamız, Türkiye genelinde 7 devlet üniversitesinin katılımıyla oluşturulmuş Bilim, Mühendislik ve Teknoloji’de Kadın Akademisyenler Ağı Projesinin bir parçasıdır.³ Yaklaşık 2.5 yılda tamamlanan araştırmamızın temel amacı kadın akademisyenlerin kariyer süreçlerinde cinsiyete dayalı farklılaşmalar ile kritik alan ve dönemlere odaklanmak olarak belirlenmiştir.⁴ Bu çerçevede, araştırma ve yayın deneyimleri, öğretim faaliyetleri ile yönetim kademelerinde yer alma, üniversite bütçesinden yararlanabilme, hareketlilik imkanları açısından cinsiyet temelli farklılaşmalar ile genel olarak akademi ile ev hayatı dengesindeki ayrışmalar analiz edilmiştir.

YTÜ’de yürüttüğümüz saha çalışması ise, üniversite genelinde farklı unvanlara sahip ve farklı bölümlerden toplam 134 akademisyenin katıldığı online anketlere ve 8’i kadın, 8’i erkek olmak üzere farklı unvanlardan toplam 16 akademisyenle yapılan derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır. Bunun yanı sıra üniversite genelinde fakülte ve bölümler bazında öğrencilerin, öğretim üyelerinin ve akademik yönetim kademelerindeki akademisyenlerin cinsiyet temeline dağılımlarını içeren cinsiyet temeline karşılaştırmalı sayısal veriler toplanmıştır.⁵ İlk

³ Bilim Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı (BMT-KAAĞ) Projesi, İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulama Merkezi koordinatörlüğünde, Akdeniz Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi’ni kapsamaktadır. Proje kapsamında 7 üniversitede öğrenci, akademisyen ve akademik yönetim kadrolarına dair cinsiyet temeline karşılaştırmalı istatistikler toplanmış, toplamda 1390 kadın ve erkek akademisyenin katıldığı bir online anket gerçekleştirilmiş ve her üniversitede 8’i kadın 8’i erkek olmak üzere farklı unvanlardan 16’şar akademisyenle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Proje sonuç konferansı 7 Haziran 2013’te gerçekleştirilmiş ve araştırma sonuçları yayınlanmıştır. Bkz. Sağlamer, G., M. Tan ve H. Çağlayan (2013).

⁴ Araştırmada, bilim dalları sınıflandırmasında ISCED 1997 (International Standard Classification of Education) tanımlaması esas alınmıştır. (Bkz. http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscsed_1997.htm.) Bu çerçevede projede bilim, mühendislik ve teknoloji ile kastedilen bilim dalları, temel bilim (fizik, kimya, biyoloji vb.); matematik ve bilgisayar; mühendislik, üretim ve inşaatla dayalı mühendislik dalları, sosyal bilimler ve hukuk (psikoloji, sosyoloji, iktisat, siyaset bilimi vb.) ile eğitim, edebiyat ve sanat dallarıdır. Meslek Yüksekokulları, araştırmaya dahil edilmemiştir.

⁵ Yükseköğretim istatistikleri 2013-2014 itibarıyla Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının (YÖK) Yükseköğretim Bilgi Sistemi (YÖKSİS) üzerinden derlenmektedir (<https://istatistik.yok.gov.tr/>). Sistemde öğrenci ve öğretim üyeleri sayılarına ilişkin veriler yer almakla birlikte, akademik yönetim kademelerinin cinsiyete göre dağılımını içeren verilere yer verilmemektedir. Ayrıca araştırmanın yapıldığı dönemde ÖSYM istatistikleri, üniversite, bölüm ve fakültelerde unvan bazında cinsiyete dayalı verileri de ayrıştırmış

bölümde sayısal veriler üzerinden akademik yaşamdaki dikey ve yatay ayrışma örüntülerine odaklanacağız. İkinci bölümde Yıldız Teknik Üniversitesi'nde yürüttüğümüz saha çalışmasına dayanarak, dikey ve yatay ayrışmanın ardındaki eşitsizlik örüntülerine yol açan süreçleri anlamaya çalışacağız. Bu çerçevede yürütölen anket ve derinlemesine görüşmeleri temel alarak, kadın akademisyenlerin akademik yükselme, yayın, öğretim faaliyetleri ve yönetsel pozisyonlarla ilişkilene süreçleri ile ev-akademik yaşam dengesini sağlama yolunda kullandıkları stratejileri, akademik yaşamdaki toplumsal cinsiyetlenmiş süreçler içerisindeki deneyimleri ortaya koymayı amaçlıyoruz.

Akademnin Cinsiyeti

Akademia, Eski Yunan'dan bu yana kamusal yaşamın prestijli kurumlarından biri olagelmıştır. Kadınların bu alana dahil olmaya başlaması ise 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarına denk düşer. 20. yüzyılda kadınların yüksek öğretim içindeki varlıklarının artışı “büyük ilerleme” olarak değerlendirilmekte olsa da (Stolte-Heiskanen 1991), 19. yüzyılın ikinci yarısından beri yaşanmakta olan bu süreç yatay ve dikey anlamda eşitsizliklerle şekillenmiştir (The Association for Women Faculty 2005). 21. yüzyıla ait veriler ve bu veriler üzerinden yapılan çalışmalar hala kadın akademisyenlerin akademnin üst basamaklarında yeterince temsil edilmediğini; bu temsilin çeşitli disiplinler arasında ciddi farklılıklar gösterdiğini (Rees 2001) ve kadın öğrencilerin ve akademik kariyer yapmakta olan kadınların çeşitli engellerle karşılaştığını ortaya koymaktadır (Björklund ve Olsson 2004). Kadınların akademik kadrolar içindeki eksik temsili ve akademik dünyanın içinde var olan eşitsizlikler değişik yapılarda değişik oranlarda olsa da inatçı ve küresel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda kadınların akademik hayattaki deneyimlerini açıklamak için bazı metaforlar geliştirilmiştir: “cam tavan” kadın akademisyenlerin yükselmelerinin önündeki engelleri anlatan bir metafordur.

Türkiye’de üniversitelerin tarihinde kadınların yer alması sürecinin Batı Avrupa ve Anglo-Sakson dünyadan kimi farklılıklar taşıdığı genel olarak kabul gören bir değerlendirmedir. Üniversite kurumunun Türkiye’de filizlenişi, modernleşme sürecinin bir parçası olarak, daha başından kadınların eğitime ilişkin reform süreciyle birlikte yürümüştür. Bu nedenle modernleşme ve batılılaşmanın görünür kurumları olarak üniversiteler de, rejimin modern kadınlara ilişkin ideallerinin sembolleştiğı kurumlardan biri olmuş ve daha başından itibaren kadınların katılımıyla şekillenmiştir. Osmanlı döneminin yükseköğretim kurumu olan Darülfünun 1914 yılında kadın öğrenci kabul etmeye başlamış ve 1930’lardaki

olarak yayınlamamaktaydı. Bu nedenle gerek bölüm bazındaki dağılımlara gerekse üniversitedeki yönetsel kademelerdeki cinsiyet dağılımına katılımcı üniversitelerin Personel Daire Başkanlıkları verileri ile ulaşılmıştır. Araştırmaya başlanan dönem ve araştırmanın bitirildiğı döneme ilişkin 2 yıllık veri toplanmıştır. 2015’e ait öğretim üyesi ve öğrenci verileri ise Yükseköğretim Bilgi Sistemi’nden alınan veriler üzerinden derlenmiştir.

üniversite reformunun ardından özellikle 1940'lı yıllardan itibaren üniversitedeki kadın oranları sürekli artmıştır (Köker, 1988). Uzunca bir dönem boyunca Türkiye hem kadın akademisyen oranı hem de profesörlük kadroları ile doğa bilimleri, mühendislik gibi alanlarda kadın oranları ile dikkat çeken bir konumda yer almıştır. Örneğin 1990'ları değerlendiren kapsamlı bir araştırmanın verilerine göre kadınların üniversite profesörlükleri içerisindeki oranlarına ilişkin sıralamada Türkiye %22.9 ile ABD ve Avrupa üniversitelerindeki oranların epey ilerisinde görünmektedir. Bu dönemde kadın üniversite profesörlerine ilişkin AB ortalaması %11, ABD ortalaması ise %18 seviyelerindeydi (Özbilgin ve Healy, 2004).

Bu duruma dair literatürde bazı açıklamalar mevcuttur. Bazı araştırmacılara göre yeni kurulan ulus-devletin modern ve seküler reformları içinde kadınları eğitime yönlendirmesi bu noktada çok belirleyici olmuştur (Kağıtçıbaşı 1989; Healy, Özbilgin ve Aliefendioğlu 2005; Özkanlı 2006, 2010a ve 2010b). Bazı araştırmalarsa akademik kariyerin tarihsel ve sosyal olarak kadınlar açısından güvenli, “uygun” ve saygın bir alan olarak görüldüğünden bu alanın tercih edildiğini ve kadınların bu alana yönlendirildiklerini belirtmişlerdir (Zeytinoglu 1999; Kandiyoti 1997). Bir yandan da Türkiye’de erkek üniversite mezunlarının geleneksel olarak finansal açıdan daha iyi işleri tercih ettikleri, dolayısıyla akademik kariyere giderek daha uzak durdukları da çeşitli araştırmaların altını çizdiği noktalar arasındadır (Özgüç 1998). Öncü (1979: 277) ise bu oransal yüksekliğin sınıfsal temeline ve Türkiye’de, uzman mesleklerin kadınlar için de “prestijli” sayıldığını ve “yüksek eğitimin Türk kadınları için dikey hareketliliği hızlandıran bir araç olmaktan uzak; mevcut sosyo-ekonomik ayrıcalıkları pekiştiren bir süreç olduğunu” vurgulamaktadır. Yapılan çalışmalarda, Türkiye’de kadınların istihdam örüntüleriyle, akademik alandaki istihdamları arasındaki paradoksa da dikkat çekilmiştir (Healy, Özbilgin ve Aliefendioğlu, 2005).

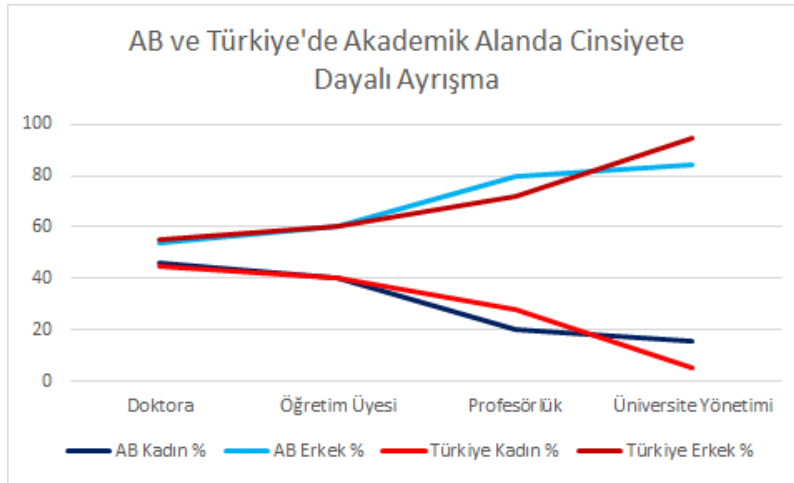
Türkiye akademiasında Batılı meslektaşlarımız cephesinde hayranlık ve merak uyandıracak derecede yüksek kadın akademisyen oranları söz konusu olsa da akademik hayatın örgütlenişi, işleyişi ve genel olarak üniversitelerin erkek-egemen yapısı, bu sayısal görünürlüğün daha yakından incelenmesini gerekli kılmaktadır. Türkiye’de üniversite bilimsel işgücünde pek çok AB ülkesine kıyasla daha dengeli kadın-erkek oranına karşılık, bilim ve teknoloji alanının gerek aktarılan kaynak, gerekse istihdam hacmi bakımından AB ülkeleri sıralamasında liste sonunda yer alması dikkat çekicidir (Meulders ve O’Dorchai, 2013:21). Avrupa Komisyonu Raporu’na göre ülkelerin Ar-Ge yoğunluğu ile kadın araştırmacı oranı arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Türkiye araştırma geliştirme faaliyetlerine ayrılan kaynak bakımından son sıralarda yer almaktadır (Meulders ve O’Dorchai, 2013:122). Başka bir ifade ile bilim alanına para ve kaynak girişinin yüksekliği, daha yüksek erkek oranıyla, düşüklüğü ise daha yüksek kadın oranıyla sonuçlanmaktadır.

Türkiye’de kadın akademisyen sayısının yüksekliğiyle birlikte bazı araştırmalar kadın akademisyenlerin Türkiye’de akademik yükselmede veya yönetimde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu düşünmediklerini ancak üst pozisyonlara çıkıldıkça erkek akademisyenlerin “daha avantajlı” olduklarını

düşündüklerini ortaya koymaktadır (Özkanlı ve Korkmaz 2000b). Pek çok örnekte olduğu gibi Türkiye’de de akademik unvan kademeleri yükseldikçe kadın oranları azalmakta ve bu veri ışığında bazı çalışmalar akademik yaşamda cinsiyete dayalı bir tabakalaşmanın varlığına işaret etmektedirler (Acar 1998). Bazı çalışmalar, eğitim sektöründe yaşanan çeşitli dönüşümler sonucunda akademik alanda görülen cinsiyet temelli bu tabakalaşmanın daha da yoğun yaşanması ihtimalinin altını çizmektedirler (Özbilgin ve Healy, 2004).

Son 20 yılda Avrupa’da da akademiye kadınların varlık alanlarına ilişkin önemli ilerlemeler sağlansa da, rakamlara tam zamanlı profesörlükler, akademik yönetim kademeleri veya doğa bilimleri ve mühendislik gibi alanlar açısından bakıldığında toplumsal cinsiyet makasının hala önemini koruduğu görülmektedir. Doktora derecesinde hem AB ülkelerinde hem de Türkiye’de kadın oranları %46-45, kadın akademisyen oranları ise %40 düzeyindedir (Grafik 1). Türkiye’de 2000’lerin başından bu yana kadın doktora öğrencilerinin sayısı erkek doktora öğrencilerinden daha hızlı artmaktadır (Ünnü vd. 2014: 125). Grafik 1’de görülen makas, akademiye farklı kademelere ilişkin tipik bir kariyer örüntüsüdür. Lisans mezuniyeti ve hatta doktora düzeyinde birbirine görece yakın noktalardan akademik süreçlere dahil olan kadın ve erkekler, kariyer süreçlerinin ilerleyen evrelerinde birbirlerinden giderek uzaklaşan çizgilerle temsil edilmektedir. Cinsiyet dengeli noktaların aşağısında yer alan eğriler kadınları, üzerindeki yükselen eğriler ise erkek oranlarını temsil etmektedirler.

Grafik 1



*Veriler 2010 yılına aittir. *She Figures 2012* istatistiklerinden derlenerek hazırlanmıştır.⁶

⁶ She Figures, Avrupa Komisyonu’nun her 3 yılda bir Araştırma ve Yenilik alanında cinsiyete dayalı ayrıntılı gösterge ve istatistikleri derlediği bir rapordur. Rapor’un 2015 versiyonu

Akademide dikey ayrımcılık kadınların kariyer süreçlerinde üst pozisyonlara ulaşmada karşılaştıkları güçlükleri, yatay ayrımcılık ise disiplinlere dağılımdaki asimetriyi ifade etmektedir. Dikey ayrımcılığın en görünür olduğu alanlar profesörlük kadroları ve yükseköğretim kurumlarındaki idari pozisyonlardır. %46 oranıyla başlayan doktora mezuniyetine rağmen profesör kadrolarında kadınların oranı AB’de %20’dir. AB ortalamasındaki %26’lık kayıp, akademideki cam tavan engelinin büyüklüğünü göstermektedir. Türkiye’de ise %45 ile başlayan kariyer süreci %28 kadın profesör oranı ile %17’lik bir kayba ve daha düşük bir cam tavan indeksine işaret etmektedir (Grafik 1).

Tablo 1. Türkiye’de Üniversitelerde Akademik Unvanlara Göre Kadın Oranları* (%)

	A	B	C	D	TOPLAM
1990	20	24	27	33	30
1995	21	30	27	34	31
2000	24	30	30	37	34
2005	27	33	32	43	38
2010	28	33	36	46	40
2012	29	33	37	47	40
2015	29	34	40	48	43

*Tablo Yükseköğretim istatistiklerinden derlenerek hazırlanmıştır. A Grubu profesörlük, B Grubu doçentlik, C Grubu Yardımcı Doçentlik, D Grubu araştırma görevliliği ve öğretim görevliliği kadrolarına denk düşmektedir. Toplam oranlar A,B,C ve D grubu kadroların toplamı olup, okutmanları ve uzmanları içermemektedir.

Türkiye’de 1990’da %30 olan kadın akademisyen oranı, 2015’de %43’e yükselmiştir. 2014-2015 öğretim yılı itibarıyla üniversitede lisans öğrencilerinin %46’sı, yüksek lisans öğrencilerinin %41’i, doktora öğrencilerinin ise %42’sinin kadın olduğu düşünüldüğünde, kadın akademisyen oranlarının öğrenci cinsiyet dengesi ile paralel olduğu söylenebilir. Kadın oranları profesörlük kadrolarında %20’den 29’a, doçentlik kadrolarında %24’ten 34’e, yardımcı doçentliklerde %27’den 40’a, öğretim görevliliği ve araştırma görevliliği kadrolarında ise toplamda %33’ten 48’e yükselmiştir. Türkiye’de kadınların üniversiteye kabul edilmesinin 100. yıl dönümünde, üniversite öğrencileri ve akademisyen oranlarının toplamda

henüz yayınlanmadığı için 2012 verileri ile kıyaslama yapılmaktadır. 7 üniversite ile birlikte yürütülen araştırmada da 2012 verileri temel alınmıştır. Türkiye’de Yükseköğretim Bilgi Sistemi (YÖKSİS) üzerinden yayınlanan verilerde öğrenci ve öğretim üyeleri sayılarına ilişkin veriler yer almakla birlikte, akademik yönetim kademelerinin cinsiyete göre dağılımını içeren verilere yer verilmemektedir. Bu nedenle doktora, öğretim üyeliği, profesörlük kadroları ve üniversite yönetimlerine ilişkin makası görebilmek için She Figures 2012 (Meulders ve O’Dorchai, 2013) verilerinden yola çıkarak yukarıdaki grafik elde edilmiştir.

hemen hemen cinsiyet dengeli bir görünüme ulaştığı görülmektedir. Dikey ayrışma açısından araştırma görevliliğinden profesörlük seviyesine geçişte %17'lik bir eksilme dikkati çekmektedir. Ancak Türkiye'de dikey ayrışma açısından asıl göze çarpan, eşitsizlik akademik yönetim kademelerinde yaşanmaktadır.

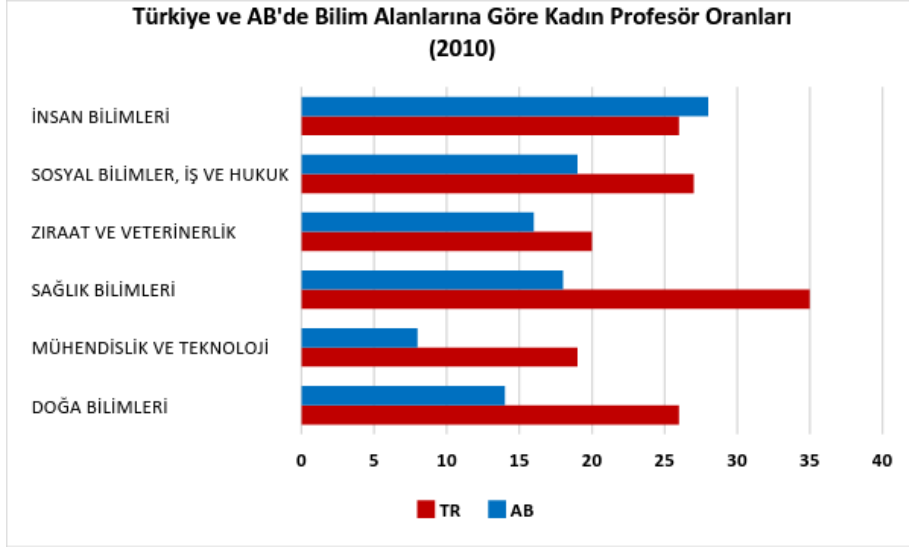
Türkiye'de akademik personelin ortalama %43'ünü ve profesör kadrolarının yaklaşık %30'unu kadınlar oluşturmalarına rağmen, üniversitelerin yönetim kademelerinin neredeyse %95'ini erkek akademisyenler doldurmaktadır. Dikey ayrışmada Türkiye'ye özgü farklılık, profesörlük seviyesinde AB ortalamasının üzerinde seyreden kadın oranının, üniversite yönetsel kademelerinde AB oranının çok altına düşmesidir. Üniversite yönetimlerindeki kadın oranı, 27 AB ülkesi ortalamasında %15.5, Türkiye'de ise %5.5'tur. 2015 itibarıyla, Türkiye'de 174 üniversitenin sadece 14'ünde kadın rektör görev yapmaktadır (KA.DER 2015). Profesörlük kadrolarındaki kadın oranı Türkiye'den düşük olan AB ülkelerinde, üniversite yönetimindeki kadın oranlarının Türkiye'deki oranlardan 3-4 kat daha yüksek seyrettiği görülmektedir. Örneğin Almanya'da profesörlük seviyesindeki kadın oranları %15 iken, üniversite yönetiminde % 11.7'dir. AB ülkelerinde asıl tıkanma, profesörlük seviyelerinde görülmektedir. Türkiye'deki üniversitelerde cam tavan engeli pek çok çalışmada da vurgulanmaktadır (Özbilgin ve Healy, 2004; Healy, Özbilgin ve Aliefendioğlu, 2005; Özdemir ve Tanyıldız, 2011; Poyraz, 2013).

Cinsiyet dengeli alanlarında dahi kadınların üniversite yönetimine katılım oranlarındaki keskin düşüşün Türkiye'de uzman mesleklerdeki kadınlar açısından geçerli ve genel olarak Türkiye'deki cinsiyet rejimi ile ilişkili bir eğilim olduğu düşünülebilir. Yönetici kadınlarla ilişkili bir çalışmada, kadınların kariyer gelişimleri ile ilişkili olarak sosyo-kültürel bağlamın etkisine işaret edilmiştir (Aycan, 2004). Buna göre toplumdaki cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar ve kadınların aile içerisindeki sorumluluklarının katı bir şekilde tanımlanması, yönetsel pozisyonlara erişime ilişkin kişisel, ailevi ve örgütsel engellerin oluşmasında etkili olmaktadır (Aycan, 2004). Bu hususun Türkiye'deki kadın istihdamı ve özel olarak meslek analizleri ile incelenmesi gereklidir. İstihdam alanındaki cinsiyet ayrımcılığının temel örüntülerinden biri olan dikey ayrışmanın, yatay ayrışmalar ve her bir mesleğin kendi içerisinde gelişen içsel ayrışma çizgileri ve iş yeri örgütlenmelerine gömülü olan "derin yapılar" ile birlikte analiz edilmesi gereklidir (Rao ve Friedman 2000).

Profesörlük kadrolarının yatay (bilimsel alanlar arasında) dağılımı açısından Türkiye'de doğa bilimleri, mühendislik ve teknoloji alanlarında kadın oranı, hem Avusturya, Almanya ve Hollanda gibi kıta Avrupası ülkelerinden hem de Birleşik Krallık ve İskandinav ülkelerinden oldukça yüksek seyretmiştir. 2010 verileri ile doğa bilimlerinde üst düzey akademik pozisyonlardaki kadınların oranı Avusturya'da yalnızca %7.6, Birleşik Krallık'ta %8.5 ve AB ortalaması %13.7 iken Türkiye'de 25.7'dir (Meulders ve O'Dorchai, 2013: 93). Mühendislik ve teknik alanlarda AB ülkelerinde kadın profesörlerin oranı %8 iken Türkiye'de %19.1'dir. Sosyal bilimler, Batı Avrupa ile Türkiye arasındaki oranların birbirlerine yakınlaştığı alanlar olmakla birlikte, yine üst pozisyonlar açısından bakıldığında Türkiye ile

Avrupa arasında fark artmaktadır. Erkek egemen alanlar olarak kabul edilen doğa bilimleri alanı, Batı *akademiasındaki* eğilimin aksine, Cumhuriyetin erken dönemlerinde kadın akademisyen oranının en yüksek olduğu alanlar olarak belirmiştir (Köker, 1988; Palaz, 2000).

Grafik 2



*Tablo She Figures 2012: s.93'ten derlenerek hazırlanmıştır. AB ile karşılaştırma için 2010 verileri kullanılmıştır.

Grafik 3'de Türkiye'de profesörlük kadrolarında alanlar bazında kadın oranları görülmektedir. Sanat, Eğitim, Fen Bilimleri-Matematik-Bilgisayar ve Sağlık-Rehabet alanında kadın profesör oranları %30'un üzerindedir. Kadın profesör oranının en düşük olduğu alan ziraat ve veterinerlik alanıdır. Mühendislik alanları ile beşeri bilimler alanında profesörlük oranları %20'dir.⁷

44 farklı ülkede akademik alanlardaki cinsiyete dayalı ayrışmayı karşılaştıran bir çalışmada Charles ve Bradley (2009), akademik alanlar bazında ayrışmanın ekonomik bakımdan gelişmiş ülkelerde daha belirgin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacılar, özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde, eğitim alanındaki toplumsal cinsiyet kompozisyonunu belirleyen farklı mekanizmaların ve farklı cinsiyete dayalı ayrışma rejimlerinin etkili olduğuna işaret etmektedir. Bu anlamda maddi güvence ve ekonomik kalkınma hedefleri, öğrenciler, aileler ve eğitimciler açısından, alan seçimi ve yönlendirmelerinde cinsiyetten bağımsız olarak ön plana çıkabilmektedir. Türkiye'deki üniversite giriş sınav sisteminin bir sonucu olarak lise

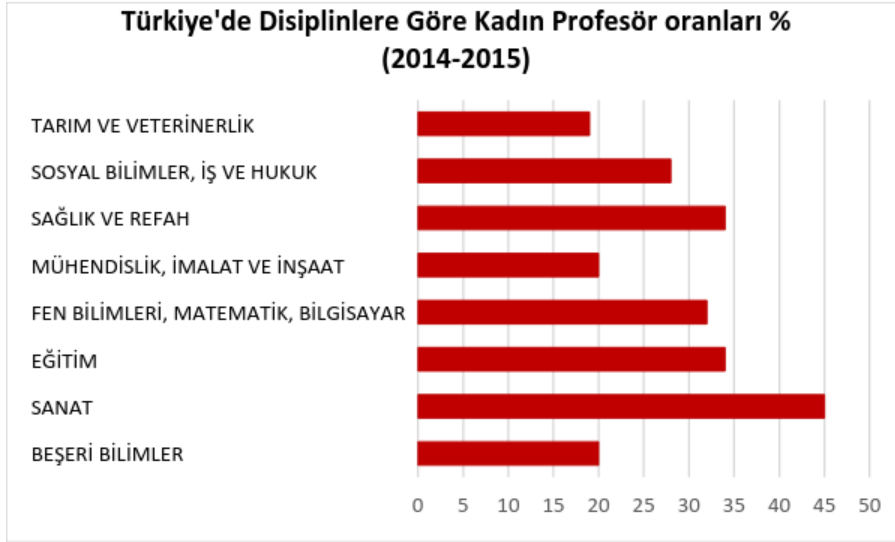
⁷ AB sınıflandırmasında Sanat alanı Beşeri Bilimler (Humanities) altında sınıflandırıldığından, profesörlük oranları She Figures ve YÖK istatistikleri sınıflandırmasında farklı sonuçlar vermektedir.

dönemlerinde, çalışkan kadın ve erkek öğrencilerin fen ve matematik alanlarına yönlendirilmesi yaygın bir pratiktir. Ayrıca Türkiye’de geçmiş dönemlerde nitelikli ve yabancı dilde kamusal bir eğitime (anadolu liselerinin, fen liselerinin veya nitelikli bilimsel eğitim veren devlet üniversitelerinin) toplumsal cinsiyet açısından nötr bir merkezi sınav sistemi yoluyla erişebiliyor olması sebebiyle geçmişte toplumsal cinsiyet ve sınıf bakımından görece olarak daha eşitlikçi bir dinamiğin işlediği ileri sürülebilir. Bu aynı zamanda, doğa bilimleri ve mühendislik alanlarında cinsiyete dayalı önyargıların görece daha geri planda kalmasına yol açan bir dinamiktir.⁸ Kuşkusuz bu Türkiye üniversitelerinde yatay ayrışmanın olmadığı anlamına gelmemektedir.

Bilim alanları arasındaki yatay ayrışma örüntülerini alt dallar bazında yaklaşıldığında ise görünür olmaktadır. Örneğin Beşeri Bilimler alanında Din, Felsefe, Tarih ve Arkeoloji gibi alanlarda kadın profesör oranları %20’nin de altında seyrederken, Yabancı Diller alanında %45’e çıkmaktadır. Veya Eğitim Bilimleri alanında %34 olan kadın profesör oranı, okul öncesi öğretmenlik eğitimi alanlarında %80’lerin üzerine çıkmaktadır. Fen Bilimleri-Matematik-Bilgisayar alanında hem fen bilimlerinin kendi arasında hem de Matematik, Bilgisayar ve Fen Bilimleri arasında cinsiyet dengesi bakımından Türkiye’de önemli farklılıklar bulunmaktadır. Schiebinger (1989) kadınların, kadınlığa ilişkin geleneksel varsayımlarla şu veya bu şekilde uyumlu alanlara (örneğin biyoloji, botanik) daha çok yönlendirildiğini, bu nedenle doğa bilimlerinin kendi içerisinde de cinsiyete dayalı bir ayrışmanın belirgin olduğunu ifade etmektedir. Keller da (1983), kadınların benzer varsayımlarla fizik gibi alanlardan da dışlandıkları öne sürülmektedir. Türkiye’de Fizik, Yer Bilimleri ve Matematik alanlarında kadın profesör oranları %20’nin altına düşerken, Kimya ile Biyoloji, Biyo-teknoloji ve Çevre gibi yaşam bilim alanlarında %30’ların üzerine çıkmaktadır. Özellikle biyoloji %42 kadın profesör oranı ile öne çıkmaktadır.

⁸ Türkiye’de Ar-Ge alanında çalışan kadın ve erkek mühendislerle yaptığımız bir başka saha çalışmasında da, nitelikli mühendis işgücü açısından, geçmişteki kamusal eğitim olanaklarının toplumsal cinsiyet ve sınıf eşitsizliklerinin bir ölçüde bertaraf edilmesine yol açtığı, “çalışkan kızların” da mesleki güvence arayışları ile özellikle fen ve matematik alanlarına yönlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır (Doğan ve Öztan, 2015).

Grafik 3



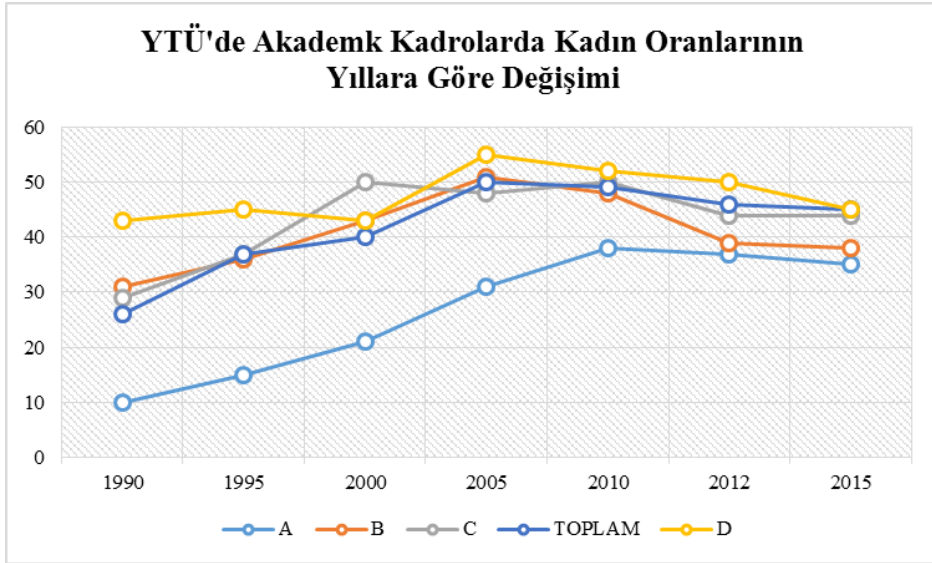
Yıldız Teknik Üniversitesi ve Cinsiyet Temelli Sayısal Veriler

Yıldız Teknik Üniversitesi'nin hem bir eğitim kurumu olarak niteliği hem de örgütlenme yapısındaki değişiklikler, kadınların üniversitenin tarihindeki yerine dair ipuçları vermesi bakımından önemlidir⁹. YTÜ'nün öncelikle tekniker yetiştirmek üzere kurulan bir meslek okulu oluşu ve 1950'lere değin akademik birimler kurulsu bile bu niteliğinin sürmesi, kadınların üniversitede varlık göstermesinin daha geç dönemlere rastlamasını açıklamaktadır. 1950'li yıllardan itibaren teknikerlik kısımları kapatılmaya ve ilgili bölümlerine yüksek mühendislik ve mimarlık eğitimlerinin eklenmeye başlamasıyla da, teknik üniversite formuna kavuşmaya başlamıştır. Bu anlamda özellikle Mimarlık bölümünün kurulmasından sonra önemli bir dönüşüm yaşandığı tahmin edilebilir. Üniversite genelinde kadınların tarihine ve ilk mezunlara ilişkin herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Mimarlık Fakültesi içerisinde ilk kadın mezunlara 1950'li yılların sonlarında rastlanmaktadır.

⁹ Bugünkü akademik örgütlenişinde YTÜ, toplam 10 fakülte, 3 yüksekokul, 2 enstitü ve rektörlüğe bağlı 4 bölümden oluşmaktadır. Bugün Makine, Elektrik, İnşaat ve Mimarlık fakülteleri altında toplanan bölümlerden bir kısmı, YTÜ'nün 4 yıllık mühendislik bölümlerinin oluşmaya başladığı "İstanbul Teknik Okulu" (1937-1969) döneminde kurulmuştur. Fen-Edebiyat Fakültesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İ.İ.B.F.), Sanat Tasarım Fakültesi, Eğitim Fakültesi gibi fakültelerin kuruluşu ise 1980'ler sonrası Yıldız Üniversitesi dönemi ve sonrasında gerçekleşmiştir.

YTÜ'nün öğretim elemanı ve öğrenci istatistikleri incelendiğinde kadın öğrenci oranlarının 2015 itibarıyla %37 seviyesinde olduğu, öğretim üyelerinde ise 2010 yılında %49 olan kadın oranının bir miktar gerileyerek 2015'te %45 seviyesine düştüğü görülmektedir (Grafik 4). YTÜ'nün kadın öğrenci oranı bakımından Türkiye ortalamasının altında olmasına karşılık, kadın akademisyen oranı bakımından Türkiye ortalamasının üzerinde yer alması, özellikle mühendislik alanlarında okuyan kadınların, görece erkeklerden daha büyük oranda akademik kariyeri seçmeleri ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Bir teknik üniversite olan YTÜ'deki kadın akademisyen oranı, dünyadaki benzerleriyle karşılaştırıldığında görece yüksek ve üzerinde önemle durulması gereken bir veridir. Ancak, bu çalışmamızda da konu edindiğimiz gibi özel olarak bu yüksek oranın, genel olarak da Türkiye akademiasındaki yüksek kadın akademisyen oranlarının nüanslı analizlerine ihtiyacımız vardır.

Grafik 4



A Grubu profesörlük, B Grubu doçentlik, C Grubu Yardımcı Doçentlik, D Grubu araştırma görevliliği ve öğretim görevliliği kadrolarına denk düşmektedir. Toplam oranlar A,B,C ve D grubu kadroların toplamı olup, okutmanları ve uzmanları içermemektedir.

Tablonun detayları içinde kadın akademisyenlerin farklı düzeylerde katılımına baktığımızda, özellikle akademik düzeylerdeki yükselişe paralel kadın varlığının azaldığını (dikey ayrışma) ve akademik alanlar arasında önemli farklılaşmalar olduğunu (yatay ayrışma) görmekteyiz. YTÜ'de kadın akademisyen oranlarının 1990'dan itibaren seyrini incelediğimizde gerek profesör kadroları içerisinde kadın oranının, gerekse genel olarak kadın akademisyen oranının 2010 yılına kadar sürekli yükselişte olduğu görülmektedir. Bu özellikle üniversitede yeni

fakültelerin oluşumu ve teknik olmayan bölümlerin açılması ile de ilgili olabilir. 2010 yılından itibaren tüm akademik kadrolar açısından kadın oranlarında düşüşler olduğunu görüyoruz. Özellikle doçentler arasındaki kadın oranının düşüşü belirgindir. 2005'te %51 olan kadın doçent oranı 2010'da %48'e, 2015'te ise %38'e düşmüştür. 1990'da %10 olan kadın profesör oranı 2010 yılında %38'e kadar yükselmiş, son 5 yılda bir miktar gerileyerek %35'e inmiştir. C grubu kadrolar olan yardımcı doçentliklerde 2005'te %55 olan kadın oranı son 10 yıl içerisinde %44'e gerilemiştir (Grafik 4).

Tablo 2. YTÜ'de Fakülte Bazında Kadın Akademik Personel Oranları (2015)

FAKÜLTELER	A	B	C	D	TOPLAM
EĞİTİM	0	32	42	55	43
ELEKTRİK-ELEKTR.	15	19	25	28	24
FEN-EDEBİYAT	42	52	60	60	55
GEMİ İNŞAATI VE DENİZCİLİK	11	0	13	5	8
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER	41	33	64	42	47
İNŞAAT	17	21	31	37	29
KİMYA-METALURJİ	37	38	56	49	47
MAKİNE	15	34	21	19	22
MİMARLIK	78	68	68	58	67
SANAT VE TASARIM	0	40	71	33	39
TOPLAM	35	38	44	45	45

*A Grubu profesörlük, B Grubu doçentlik, C Grubu Yardımcı Doçentlik, D Grubu araştırma görevliliği ve öğretim görevliliği

Tablo 3'te fakülteler ve kadrolar bazında kadın akademisyen oranları incelendiğinde, kadın oranlarındaki düşüş eğiliminin yoğunlaştığı alanlar daha net olarak görülebilmektedir. Kadın akademisyen oranının üniversitedeki kadın ortalamasını aştığı fakülteler ise sırasıyla Mimarlık (%67), Fen-Edebiyat (%55), İktisadi ve İdari Bilimler ve Kimya- Metalurji fakülteleridir. Bilim dalları temelindeki yatay ayrışma bölümler düzeyinde incelendiğinde toplumsal cinsiyet temelli ayırım çizgileri daha belirgin hale gelmektedir. Bir kaç örnek vermek gerekirse, Fen Edebiyat Fakültesinin kadın yoğun rakamlarına karşın, fakültenin içinde Fizik, Felsefe gibi bölümler erkek-yoğun bir görünümündedir. Bunun yanı sıra Kimya, Biyo-mühendislik, Kimya Mühendisliği gibi alanlarda %60-80'ler düzeyinde kadın akademisyen oranlarına rastlanmaktadır. Aynı eğilimler, öğrenci sayıları bakımından da kendini göstermektedir. Eğitim ve İktisadi ve İdari Bilimler gibi alanlar cinsiyet dengeli alanlardır. Gemi İnşaatı, Makine, Elektrik Elektronik gibi fakülteler ezici bir biçimde erkek-yoğundur ve bu alanların erkek uğraşı olarak tanımlanması, mühendislik ve teknoloji alanındaki ayrışmayı yansıtmaktadır. Özellikle doğa bilimleri ve mühendislik alanlarındaki kadın oranları ile AB ülkelerinden daha iyi bir konumda olsa da, Türkiye'de de bilim dalları arasında

asimetrik bir dağılım göze çarpmaktadır. Zengin-Arslan (2002) Türkiye’de mühendislik bölümlerini eril, kadın yoğun ve nötr mühendislikler olarak 3’e ayırmaktadır. Elektrik-elektronik, Makina, Metalurji gibi bölümler eril, Kimya, Çevre, Gıda Mühendislikleri gibi bölümler kadın yoğun; Jeoloji, Endüstri, Bilgisayar Mühendislikleri ise nötr mühendislik dallarıdır. YTÜ’deki mühendislik fakültelerindeki akademisyen oranları da Zengin-Arslan’ın üçlü ayrımı ile paralellik göstermektedir. YTÜ’de kadın akademisyen oranının en düşük olduğu fakülte Gemi İnşaatıdır (%8). Bunu sırasıyla Makine (%22), Elektrik Elektronik (%24) ve İnşaat (%29) izlemektedir.

Akademik kariyerin araştırma görevliliği ile başlayıp ilerlediği düşünüldüğünde, D düzeylerinden C, B ve A düzeylerine geçişte sayılar sürekli kadınlar aleyhine değişmektedir. Sayısal veriler bakımından cinsiyet makasının en çok açıldığı pozisyonlar, yönetsel pozisyonlardır. Karar verici, yönetsel mekanizmalara ait verilerin yer aldığı Tablo 3 incelendiğinde özellikle ana bilim dalı başkanlığı, bölüm başkanlığı, bölüm başkan yardımcılığı, enstitü müdürlüğü, rektör yardımcılığı gibi alanlarda kadınlar açısından oldukça olumsuz bir tablo ile karşılaşmaktayız. Ana bilim dalı başkanlarının sadece %29’u, bölüm başkanlarının sadece %22’si, dekanların ise sadece %10’u kadındır. YTÜ tarihinde hiç kadın rektör görev yapmamıştır. Anabilim dalı başkanlıkları ve bölüm başkanlıklarındaki düşüşlere paralel olarak, fakülte yönetim kurulu ve fakülte kurulu gibi mekanizmalarda kadınların zaten sınırlı olan katılımı daha da düşmüştür. 2010 itibariyle YTÜ’de fakülte yönetim kurullarının içinde yer alan kadınların oranı %31’den 2012’de %16’ya, Fakülte Kurulu’ndaki oranları da %37’den %23’e düşmüştür. Üniversite Yönetim Kurulu ve Üniversite Senatosunda ise %13 gibi düşük bir katılım oranı karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 3. Karar verici yönetim mekanizmalarında kadın akademik personelin yıllara ve pozisyonlara göre dağılımı¹⁰

	2010				2012			
	K	E	T	%K	K	E	T	%K
ANA BİLİM DALI BŞK.	35	54	89	39	30	72	102	29
BÖLÜM BAŞK YARD.	29	37	66	44	23	39	62	37
BÖLÜM BAŞK.	13	29	42	31	10	36	46	22
ENSTİTÜ MÜDÜRÜ	1	1	2	50	0	2	2	0
DEKAN YARD	4	12	16	25	4	14	18	22
DEKAN	1	9	10	10	1	9	10	10
FAKÜLTE YÖNETİM KURULU	17	38	55	31	9	49	58	16
FAKÜLTE KURULU	28	47	75	37	17	57	74	23
REKTÖR YARD.	0	3	3	0	0	3	3	0
REKTÖR	0	1	1	0	0	1	1	0
ÜNİV. YÖNETİM KURULU	1	19	20	5	2	13	15	13
ÜNİV. SENATOSU	3	25	28	11	4	27	31	13
TOPLAM	132	275	407	32	100	322	422	24

Akademik Çalışma, Kariyer Süreçleri ve Ağlar

YTÜ anket verileri, kadınların akademik süreçlerde daha fazla kariyer kesintisi yaşadıklarını ortaya koymaktadır. YTÜ’de ankete katılan kadınların yaklaşık yarısı (%47.5) kariyerlerine ara vermek durumunda kalmıştır. Erkeklerde ise bu oran %17.6’dır. Kadınların akademik hayatta erkeklere oranla hem daha fazla kesinti yaşadığı hem de bu kesintilerin sebeplerinin çok boyutlu olduğu yaptığımız derinlemesine görüşmelerde görülmektedir. Kadınların yaşadığı kariyer kesintilerinin en yaygın sebebi olarak akademik yükseltme sorunları öne çıkmaktadır. Doğum, maddi imkansızlıklar, iş güvencesizliği ve ailevi durumlar da yaptığımız görüşmelerde kadınların karşılaştığı diğer kesinti ve güçlükler arasındadır. Burada ilginç bir farklılık, erkek akademisyenlerin yurtdışı deneyimleri ve dil sorunlarını çözmek için attıkları adımları akademik kesinti olarak tanımlamasına karşılık, kadınların yurtdışı deneyimlerini kesinti olarak değil de, daha çok mesleki başarılar arasında saymalarıdır. Kariyere verilen aranın süresi bakımından da kadın akademisyenlerin daha uzun aralar verdiğini görüyoruz.

¹⁰ Üniversite yönetsel kademelerinde yer alan akademisyenlere ilişkin veriler, Yükseköğretim Bilgi Sisteminde yer almamaktadır. Bu nedenle tabloda araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde YTÜ Personel Dairesi’nden alınan veriler kullanılmıştır.

Erkekler için beklenebileceği üzere bir diğer yaygın kesinti askerlik sürecidir. Hem kadın hem erkek akademisyenlerin %85'i kariyere verilen aranın mesleki gelişimi olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Derinlemesine görüşme yaptığımız kadınlar, akademik kesintilerle baş etmek için en çok yoğun çalışmaya ve arkadaş/meslektaş desteğine başvurduklarını ifade etmişlerdir. Kariyer süreçlerindeki kimi tıkanmalarda kurum değiştirme yoluna da başvurabilmektedirler.

Araştırma projelerine başvuru imkânını ve finansal kaynaklara erişimi arttıran etkenler konusunda da kadın ve erkek akademisyenler arasında kimi farklılıklar görülmektedir. Kadınlar için kurumsal işbirliği, erkekler içinse iyileştirilmiş altyapı başarı şansını arttıran en önemli etken olarak görülmektedir. Akademisyen kadınların aynı üniversite, bölüm ve bilim dallarından benzer üretkenlik düzeyinde ve benzer konumdaki erkek meslektaşlarına oranla daha az destek ve işbirliği olanağına sahip oldukları çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur (Long ve Fox, 1995). Keza, araştırmamıza katılan kadın akademisyenler, finansal kaynaklara erişimin yanı sıra, “uzmanlaşmış ve destekleyici üniversite ortamı”nın bilimsel çalışmalarda başarı için önemine istatistiki olarak anlamlı ölçüde daha fazla vurgu yapmışlardır. Azim ve çalışkanlık, hem erkek hem kadın akademisyenler tarafından bilimsel çalışmada başarı için en önemli etken olarak vurgulanmıştır.

Kadınların kurum içi işbirliğine ve destekleyici üniversite ortamına daha çok ihtiyaç duyması, Türkiye üzerine başka çalışmalarda da vurgulandığı gibi, kadınların üniversitelerdeki enformel iletişim kaynaklarına uzaklıkları ile ilişkili olabilir (Etzkowitz ve Kemelgor, 2001: 258). Yayın, patent süreçleri ile gelir getirici diğer üniversite dışı faaliyet ve çalışma alanlarına dahil olmanın, bölüm, fakülte ve üniversite genelindeki farklı ağlar aracılığıyla belirlendiği, derinlemesine görüşmelerimizde de karşımıza çıkan bir olgu oldu.

Enformel işbirliği ve iletişim ağlarına dahil olmadaki güçlüklerin, kadın akademisyenlerin sayıca yoğun oldukları alanlarda dahi idari pozisyonlara uzaklıkları ile de ilişkili olduğu öne sürülebilir. Nitekim çalışmamızın ilk bölümünde de belirttiğimiz gibi, öğretim üyelerinin ortalama %43'ü kadın akademisyenlerden oluşmasına rağmen, üst düzey yönetsel pozisyonların ancak %5.5'inin kadınlardan oluşması, akademik kurumlarda eril iletişim ağlarını pekiştiren önemli bir faktör olarak görülebilir. 2010 ve 2012 yıllarına ait sayısal verileri karşılaştırdığımızda, vaka çalışmamızı oluşturan YTÜ'de anabilim dalı başkanlıkları, bölüm başkanlıkları dahil hemen hemen tüm yönetsel pozisyonlarda kadın katılımı açısından önemli düşüşler kaydedilmiştir. Diğer üniversitelerdeki araştırma ekiplerince de benzer düşüşler saptanmıştır. Doktora öğrenciliğinden profesörlüğe ulaşan süreçte batılı hemcinslerine oranla daha düşük bir “cam tavan” engeli ile karşılaşmalarına rağmen, Türkiye'deki kadın akademisyenler yönetsel kademelere uzaktırlar ve bu uzaklık, üniversitelerde eril bir kültürü ve yerleşik erkek egemen yapıları güçlendirmektedir. Bu araştırmanın parçası olduğu proje içindeki 7 üniversitede de yönetsel dağılımlara ilişkin karşılaştırmalı veriler, bu yönetsel uzaklığın kadın rektörlerin görev yaptığı dönemlerde kadın yöneticilerin lehine değiştiğini ve

yönetmel pozisyonlarda kadın varlığının gözle görülür bir artış gösterdiğini ortaya koymaktadır (Sağlam, Tan ve Çağlayan, 2013). Özkanlı (2010b: 275) da rektörlerin üst yönetim ekiplerinde cinsiyet dengesinin değiştirilmesinde kritik bir öneme sahip olduklarına vurgu yapmaktadır.

Kurum içi işbirliği ve enformel ağların yanı sıra uluslararası işbirliği ve daha az öğretim yükü de araştırma projelerinin başarısında, kadınlar tarafından daha etkili olarak değerlendirilmiştir. Uluslararası işbirliğine verilen önem özellikle, yaş ve statü gruplarına göre farklılık göstermekte olup, en çok kariyerlerinin ilk basamaklarında yer alan araştırma görevlileri tarafından vurgulanmıştır. Bu veri, kuşkusuz son dönemlerde uluslararası yayınların ve projelerin akademik yükseltmelerde giderek daha önemli hale gelmesi ile açıklanabilir. Görüşmelerde özellikle araştırma görevlisi, doktoralı araştırma görevlileri ve yardımcı doçent statüsündeki akademisyenler, uluslararası indeksli dergilerde yayın süreçlerine ilişkin sorunların kendi kariyer gelişimleri açısından yarattığı olumsuzluklara değinmişlerdir. Bu nedenle, akademik yükseltme süreçleri ve özellikle akademik kariyerin ilk basamaklarındaki mesleki güvencesizlik, genç akademisyenler üzerinde önemli bir baskı kaynağı haline gelmiştir. Bu durum kadın akademisyenler için özellikle önemlidir: kadınların kariyer baskısı ve kaygısını en yoğun hissettikleri bu dönem, evlenme ve çocuk sahibi olma dönemleri ile çakışmaktadır.

Literatürde pek çok çalışma, yayın üretkenliğindeki toplumsal cinsiyet uçurumuna işaret etmiştir (Creamer, 2001; Long, 1987). Bu uçurum, özellikle yaşam bilimleri alanı dışında son yıllarda kapanmaya başlamıştır (Blackburn ve Lawrence, 1996'dan aktaran Fox 2005). Araştırmamızda gerek ulusal gerekse uluslararası proje başvurusu, başarılı bulunma ve tamamlanmış projeler bakımından kadınların daha iyi bir konumda oldukları görülmektedir. Proje başarısı, kadın ve erkekler arasında istatistiki açıdan anlamlı bulunan bir farklılıktır. Kadınların %21.3'ü en az bir ulusal projede yürütücü, % 40'ı ise araştırmacıdır. Kadınların %57'si halihazırda yeni bir proje için başvuruda bulunmuştur. %21'i ise uluslararası bir proje başvurusu yapmıştır, %13.5'i uluslararası bir projede çalışmaktadır. Son üç yılda gerçekleştirilen akademik yayınlar bakımından da, özellikle literatürde işaret edilen cinsiyet uçurumunun aksine araştırmamıza katılan kadın ve erkeklerin birbirlerine denk yayın ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir. Ortalama makale sayıları açısından erkek akademisyenler, bildiri ve değerlendirme sayıları bakımından kadınların ufak ara ile önde olduğu görülmektedir. Yüksek lisans ve tez danışmanlığı sayıları bakımından da kadın ve erkek akademisyenler arasında farklılık yoktur.

Ev - Akademi Dengesi

Bilimsel faaliyete ilişkin mitlerden biri en iyi bilim insanının ya evli bir erkek ya da bekar ve çocuksuz bir kadın olabileceğine ilişkindir (Bruer, 1984'den aktaran Fox 2005). Ancak özellikle Batı Avrupa için geçerli olan yayın performansındaki cinsiyet uçurumuna rağmen, araştırmalar, çocukların ve evliliğin kadınların yayın

performanslarını düşüreceğine ilişkin geleneksel anlayış ile çalışmaktadır. Çünkü, Fox'un (2005) ifade ettiği gibi akademik üretim ile ev arasındaki ilişki evli olup olmamak veya çocuk sahibi olup olmamanın ötesinde, çok daha karmaşık bir ilişkidir. İş-aile çatışması; toplumsal cinsiyet rejimi, kurum kültürü, kurumsal politikalar ve uygulamalar ile ailenin yapısı ve toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün niteliklerinden bağımsız olarak düşünebileceğimiz bir konu değildir. Bu konuya ilişkin erken literatür, ağırlıklı olarak aile ilişkilerinin iş hayatı üzerindeki baskısına odaklanmıştır. Daha sonraki dönemlerde ise ailenin iş üzerinde, iş yaşamının aile üzerindeki etkilerinin farklı örüntülere sahip olduğu ve bu iki yönlü gerilimin karşılıklı olarak ele alınması gerektiği vurgulanmıştır (Fox, Fonseca ve Bao 2011: 716). Toplumsal cinsiyet bakışı, bu çift yönlü ilişkinin daha nüanslı olarak analiz edilmesine olanak sağlamaktadır. Araştırmamızda hem anketlerde hem de derinlemesine görüşmelerde bu çift yönlü ilişki analiz edilmiştir.

Araştırmamıza katılan kadınlar, hem aile sorumlulukları dolayısıyla iş ve akademik çalışmalarına istedikleri zamanı ayırma hem de iş ve akademik çalışmaları dolayısıyla ailelerine yeterince zaman ayırma konusunda erkeklere oranla daha çok sorun yaşamaktadırlar. Akademik yaşamın normatif beklentisi, bilim insanlarının kendilerini öncelikle “bilime vermeleridir.” Weber bilimi bir tutku, kişinin kendini bütünüyle adayacağı, sadece beyin değil, bir “kalp ve ruh işi” olarak tanımlamaktadır (Weber, 1946 [1919]: 135, 137). Bilimin, bilim insanlarının kişiliklerini biçimlendiren ve beklentisi yüksek bir faaliyet alanı olduğu genellikle yaygın bir görüştür (Hunter ve Leahey, 2010; Blair-Loy, 2003, 2004). Özellikle araştırma odaklı üniversitelerde çalışan mühendis ve akademisyenlerin kendilerini işleri ile güçlü bir şekilde tanımladıkları, mükemmeliyet kültürü ve uzun çalışma saatlerinin mesleğin önemli bir özelliği olarak görüldüğü saptanmıştır (Fox, Fonseca ve Bao 2011: 717; Hermanowicz, 2003). Görüşmelerimizde, mesleki konunun anlamına ve konuyla ilgili memnuniyete ilişkin sorularda gerek erkek gerek kadın akademisyenlerin bulundukları konumları “kendini gerçekleştirmek” olarak tanımlamaları ve mesleklerine ilişkin memnuniyetlerini özellikle “verdiği doyum” ile tanımlamaları bunun tipik bir örneğidir. Örneğin anlatılarda bilimle uğraşmanın bir meslek değil, “yaşam biçimi” olduğu; eleştirel düşünmeye, sorgulamaya ve bilim insanının toplumsal sorumluluklarına yapılan vurguya sıklıkla rastlanmıştır:

“...Ben bir meslek seçmedim, bir yaşam biçimi seçtim. Günlük yaşamımıza yansıyan bir şey bu... Ben olma halim, bütün çalışmalarım ve mücadelemden geliyor. Ben olma halim, sadece benden gelmiyor. Ekip arkadaşlarımla birlikte yaptığımız sürecin içinde... Bu çok keyifli... Bir süreç olarak bakıyorsunuz. Bu kadroya sadece profesör olma anlamında değil, akademide bu kadar yıl var olmuş olma, kendini var etme gibi bakıyorsunuz.” (Mühendislik/Kadın/Profesör)

“...Sonuçta bu ülke hepimizin, bu kutsal bir görevdir.... Araştırmayı çok sevmeli, zaten eğer sevmiyorsa olamaz. Mesela ben bu koltukta

oturuyorsam, bu süreçte hakkını vermem lazım ve bunun için de severek yapmam lazım. Bu ülkede öyle, bu memleketin doktora da, tüccara da, berbere de, terziye de ihtiyacı var. Mesleğin iyisi ya da kötüsü yok ama bu mesleğin ekmeğini yiyorsan hakkını vermek lazım.” (Mühendislik/Erkek/Profesör/Yönetici)

Mesleğe ilişkin bu normatif beklentilerin dışında, aile de kadınlar açısından beklentilerin yüksek olduğu bir kurumdur. Literatür, Türkiye’de kadın akademisyenlerin yükselmesinin önündeki en önemli engellerden biri olarak kariyer ve aile sorumlulukları arasındaki uyumsuzluğa işaret etmektedir. (Özkanlı ve Korkmaz 2000a; Cindoğlu ve Muradoğlu 1996; Acar 1983). Sosyalleşme şekillerindeki farklılıklara rağmen, kadın akademisyenlerin kendilerini geleneksel kadın rollerinden çıkaramamaları, kadınların akademi içindeki yükselmelerine engel olan unsurlardan biridir (Acar 1991). Healy, Özbilgin ve Aliefendioğlu’nun (2005) Türkiye’de profesörler üzerine yaptıkları araştırmada da ayrımcılık yapılarının yanı sıra ev-iş yaşamı çatışmasının kadın profesörlerin kariyer gelişimleri üzerindeki olumsuz etkilerine işaret edilmiştir.

Araştırmalar, yüksek statülü uzmanlık alanlarında dahi kadınların aynı pozisyondaki erkeklere oranla daha fazla çocuk bakımı ve ev işi ile istigal ettiklerini ortaya koymaktadır (Hochschild 1989’den akt. Hunter ve Leahet, 2010). Ergöl ve diğer meslektaşların (2012) Türkiye’deki kadın araştırma görevlileri üzerine yaptıkları araştırmada da yemek, bulaşık, çamaşır, ütü, giysileri onarmak gibi işlerden yalnızca kendileri sorumlu olduğunu söyleyenlerin oranı %50’nin üzerindedir.

Günümüzde akademik değerlendirme ve yükseltme standartlarının her geçen gün yükselmesi, yayın ve proje faaliyetlerinin uluslararasılaşması ve bilimsel topluluklar arasında yeni ağlar oluşturulması süreci, sürekli ve yenilenen bir performansı gerektirmektedir. Bu durumun özellikle kariyer süreçlerinin başlarında yer alan doktora öğrencileri, araştırma görevlileri, öğretim görevlileri ve yardımcı doçentler üzerinde önemli bir baskı yarattığına değinmiştik. Bu baskının en belirgin etkilerinden biri, ev yaşamına ilişkin olarak yaşanan gerilimdir. Akademik faaliyetlerin ve bilimsel çalışmaların mesleki uğraşın ötesinde kişiliğin bir parçası ve kimlik olarak görülmesi, kariyer süreçlerinde yükselen standartlar ve mesleki güvence sorunları kadınlarda ev ve akademiye dair çift yönlü gerilimi arttırmaktadır. Ergöl ve diğer meslektaşların araştırma görevlisi kadınlara ilişkin yaptıkları araştırmada da (2012), evli araştırma görevlisi kadınların %46.5’inin yükselme sorunlarını en sık karşılaştıkları sorun olarak ortaya koyduklarına değinilmektedir.

Anketlerde bu çift yönlü zaman problemi statülere bağlı olarak farklılaşmaktadır. Özellikle kendilerini daha fazla geliştirme ve doçentliğe hazırlanma süreci içerisinde olan araştırma görevlileri ve yardımcı doçentler, aileye ve işe yeterince zaman ayırma konusunda en çok sorun yaşayan grup olmuş ve çift yönlü zaman problemini diğer gruplara oranla daha önemli bulmuştur. Kadınların iş-aile çatışmasına odaklanan çalışmalarda, özellikle kariyerin erken basamaklarında yaşanan yıpranmaya işaret edilmektedir (Long, 1987; Xie and Shauman, 2003’den

akt. Fox, Fonseca ve Bao 2011: 730). Görüşmelerde, hem akademik çalışmalara hem de anneliğe ilişkin eksiklik duygusunu taşımanın kadınlar arasında yaygın olduğu görülmektedir. Doktora ve doktora sonrasında doçentlik kadro ve unvanının alınmasına kadar geçen sürenin kadın akademisyenler açısından kritik bir dönem olduğu göze çarpmaktadır. Akademik hayatta artan beklentiler, yükselen standartlar ve mesleki güvence sorunları ile şekillenen bir dönemin kadınların evlenme ve çocuk sahibi olma dönemi ile çakışması, bu baskı ve yıpranmayı arttırmaktadır. Kadınların bu dönemde disiplinli ve yoğun bir çalışma stratejisi seçtiği görülmektedir. Akademik kariyer süreçlerinde, sayısal verileri aktardığımız bölümde değindiğimiz kayıpların da bu dönemde yaşandığı düşünüldüğünde, yoğun ve disiplinli çalışmanın kadınlar için önemi anlaşılmaktadır. Doçent ve profesör kadınlarla yapılan görüşmelerde özellikle doçentlik unvan ve kadrosuna ulaşmanın önemine sıklıkla vurgu yapılmıştır. Doçentlik akademik kariyer açısından, profesörlük ise daha fazla otonomi açısından önemli görülmektedir.

“...Orada kurulu bir düzenim, laboratuvarım vardı. O yüzden pek düşünmedim fakat bir buçuk sene ben orada profesörlük kadrosu bekledim. Gerçi benim için çok önemli değildi. Çünkü ben doçent olmayı gerçekten çok istedim. Profesörlük, biraz da bir ivme aldıktan sonra zaman içinde geliyor.”(Mühendislik/Kadın/Profesör)

“...Ben eskiden arkadaşlara derdim ki profesörlük öncesinde, ‘Bir üniversitede profesör değilsen senin hiçbir hükmün yok.’ İdari kadroda olmak tamam da profesör olunca sizin sözünüz geçmeye başlıyor. Çeşitli kurullarda yer alıyorsunuz. Daha alt kadrolarda bunu söylemek mümkün olmuyor, o bakımdan önemli olduğunu düşünüyorum.”(Mühendislik/Kadın/Profesör)

Yapılan görüşmelerde erkek akademisyenlerin içinde bulundukları konumun anlamına ilişkin sorularda daha çok bilimsel faaliyetin normatif beklentilerine ve akademik faaliyetin kendini geliştirme ve öğrenci yetiştirmeden duyulan doyum gibi özelliklerine vurgu yaptıkları görülmüştür. Kadınlar da kendi meslek alanlarına ilişkin bu tür tanımlamalara başvursalar da, doğrudan içinde bulundukları konumun anlamına ilişkin sorulara, bu kadroların akademide varoluşları için önemine vurgu yapmışlardır.

Yoğun çalışma stratejisinin izlendiği doktora sonrası ile doçentlik arasındaki dönem, özellikle çocuk sahibi olan kadınların yıpranmayı ve suçluluk duygusunu yoğun olarak yaşamasına sebep olmaktadır:

“...Ev ve iş arasındaki denge hep evim ve çocuğum aleyhine bozuldu. Hep yapmam gereken iş öncelikli oldu. Bebeğim doğduktan sonra beş buçuk aylıkken işe başladım çünkü ücretsiz izin alabileceğim maddi imkanımız yoktu. Yıllık izinlerimi birleştirerek beş ay evde kaldım sonra bakıcıyla devam ettim. Doğumu düşünerek de ona göre zamanı ayarlamıştık, sonrasında yaz tatili girdi, ben tam olarak çalışmaya dokuz ay sonra başlamış oldum. 7 yıldır

da halen onun aleyhine geliyor bu süreç... Sütten kestiğim dönem, projeye gittiğim dönemdi. Sütten kesmeyi o döneme getirdim. Hep bir bakıcıyla oldu ama [aşlında] bu da maddi açıdan çok da karşılayabildiğim bir şey değildi. Fakat bunu yapmak beni daha çok rahat ettireceği için, her akşam üzeri erkenden işlerimi yarıda bırakıp eve gelerek mutlu olamayacağım için, kendimi başka bir sıkıntıya sokup bakıcıyı her zaman istihdam etmeye çalıştık... Maddi olarak imkanlarımın çok üstünde bir şeyi karşılamaya çalışarak yaptım.” (Mimarlık/Kadın/Yardımcı Doçent)

“...Eve girer girmez bilgisayar açtığım ya da sabah çocuk uyandığında bilgisayarın başında olduğum zamanlar oluyor. Bunu kimi zamanlar çok da yapmak istemediğim işler için yapıyorum ama kimi zaman da kendi işim için yapıyorum. Pazar sabahı 7’de bile açtığım oluyor, çocuk uyanıp da bana sarılmak istediğinde ben bilgisayar başında olabiliyorum.” (Sosyal Bilimler/Kadın/Yardımcı Doçent)

Bu eksiklik ve yıpranmayı yoğun olarak yaşayan kadınların doçentlik sonrası çocuk ve ailelerine yönelik bir tür telafi stratejisi içine girmeleri de anlatılarda karşımıza çıkan bir unsurdur. Özellikle yönetim kademelerine en yakın oldukları dönemlerde bazı kadınların bu tarz bir telafi içine girmeleri ve yönetsel pozisyonlara talip olmadıkları düşünülebilir. Bir etken de çocuklardan boşalan yerin yaşlanan aile üyelerine bakım sorumlulukları ile doldurulması olabilir. Anketimizde yaşlı bakımına ilişkin verilere ulaşılamamıştır. Ancak görüşmelerde özellikle yaşlanan ve/veya hastalanan anne ve babaların bakım yüküne ilişkin örneklerle rastlanmıştır. Araştırma görevliliğinden daha üst düzey pozisyonlara geçiş, akademik alanda da kadınların iş yüklerini azaltmamaktadır. Daha yüksek kadrolarda kariyer baskısının azalması belki bir ölçüde yıpranma ve stresi azaltsa da, bu yeni dönem de kadın akademisyenler açısından ders yükleri ve bürokratik sorumluluklar getirmekte ve küçük çocuklu dönemdeki ayarlamalar yerini yeni denge stratejilerine bırakıyor gibi görünmektedir.

Fox (2005), bilim ve mühendislik alanında okul öncesi çağda çocuğu olan kadın akademisyenlerin çocuksuz meslektaşlarına ve okul çağında çocuğu olan kadın meslektaşlarına göre ABD’de daha üretken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç, bizim araştırmamızda da karşılaştığımız erken kariyer süreçlerine ilişkin kaygılarla ilişkili olabilir. Okul öncesi çağda çocuğa sahip olan kadın akademisyenlerin kariyerlerinin daha çok başlarında olan kadınlar olduğu ve ABD akademisinde doktora sonrasında üniversite pozisyonları için yaşanan rekabet ortamı düşünüldüğünde bu sonuca varmak mümkündür. Bu örüntüyü açıklamak için Fox (2005), küçük çocuğu olan akademisyenlerin iş yükleri, yayın ve araştırmalar açısından oldukça seçici bir grup olduğunu ve çocuk sayılarının genellikle düşük olduğunu göstermektedir. Bizim araştırmamızda da karşımıza çıkan, erken kariyer basamaklarında daha disiplinli ve yoğun çalışma stratejisinin kaçınılmaz olarak bu tarz bir seçicilik ve ekonomiyi gerektirdiğidir.

Ücretli emek ve aile desteğinin, ev ve çocuk sorumluluklarının eşle paylaşımının, eşin de akademisyen olması ile karşılıklı bir anlayış ve dengenin kurulmasının, bölüm içerisinde destekleyici bir ortamın ve destekleyici yöneticilerin, kadınların ev-akademi çatışmasındaki yıpranma derecelerini hafiflettiği görülmektedir. Kimi araştırmalar, ileri endüstrileşmiş toplumların karakteristik özelliklerinden biri olan çekirdek ailenin, geleneksel aile örüntülerinin destek yapılarından uzakta kalan bilim kadınları için olumsuz bir unsur olarak öne çıktığına, bu nedenle Meksika ve Brezilya gibi ülkelerde geniş aile ağlarının kadın akademisyenler için önemli bir destek sağladığına vurgu yapmaktadır (Etzkowitz ve Kemelgor, 2001: 249). Bu durum, Türkiye’de, diğer uzman mesleklerdeki bir çok kadın gibi özellikle çocuk bakımında kuşaklar arası aile desteğinden yararlanma imkanı bulan kadın akademisyenler için de geçerlidir.

Akademi-ev yaşamı arasındaki ilişkilere dair erkek ve kadın akademisyenler arasındaki bir diğer farklılık esnek çalışma imkanlarına ilişkindir. YTÜ verilerinde erkeklerin yaklaşık yarısının çoğu zaman esnek çalışma saatlerine sahip olduğunu belirtmesine rağmen, kadınların yalnızca %25.4’ü çoğu zaman esnek çalışma saatlerine sahip olduğunu belirtmiştir. Genel verilerde de kadın akademisyenlerin esnek çalışma olanaklarına erkek meslektaşlarına oranla daha az sahip oldukları ifade edilmiştir. Evden çalışma fırsatı bulabilme konusunda da erkekler daha avantajlı bir konumdadır. Derinlemesine görüşmelerde kadın akademisyenlerin akademik çalışmalarını sıraya koyma, seçim yapma ve çalışma ortamı gibi konularda daha sistematik ve disiplinli hareket etme ihtiyacında kaldıkları görülmektedir. Kadınlar, özellikle ev işleri ve çocuk bakımının organizasyonu nedeniyle “kapısını çekip evin bir odasında kalma” olanağı bulamadıklarını, evde kaldıkları günlerin kendi ailelerince dahi “boş günleri” gibi değerlendirilebildiğini ifade etmişlerdir.

Esnek çalışma saatleri ve evden çalışma olanağı konusunda daha rahat bir konumda bulunmalarına rağmen erkekler, meslektaşlarından yalıtılma duygusunu daha az yaşamaktadır. Kadın akademisyenler, hem aileden ayrı kalma hem de meslektaşlarından yalıtılma duygusuna daha sıklıkla kapılmaktadırlar. Özellikle aileden ayrı kalma duygusunun doğrudan cinsiyetle ilişkili anlamlı bir farklılık olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu veriler, akademi ile ev arasındaki çift yönlü gerilim ve zaman problemi konusunda kadınların deneyimlediği baskı ile de uyumlu bir sonuçtur. Yine anketlerde iş tatmini ile cinsiyet ilişkisi analiz edildiğinde akademik yönderliğin cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı olarak farklılaştığı ve kadınların akademik yönderlikten daha az faydalandığı görülmektedir. Ayrıca kadınlar araştırmaya ayrılan zamanın azlığından daha çok şikayet etmektedirler.

Derinlemesine görüşmelerde zaman kullanımı konusunda kadınların çok daha sistematik ve disiplinli olma çabalarına ilişkin pek çok anlatı bulunmaktadır. Okul öncesi yaşta bir çocuğu bulunan yardımcı doçent bir kadın akademisyen geceleri çalışma imkanının, evdeki günlük işler, yemek saati ve trafikte geçirilen zamana bağlı olduğunu ve bu hassas planın yürümesi için herşeyin “tıkır tıkır çalışması” gerektiğinden söz etmiştir.

“...4 yaşında bir oğlum var. Zor oluyor. Eve gidince ancak çocuğum uyuduktan sonra çalışıyorum. Ondan önce yemek yap, sofrayı kur... Oğlumla vakit geçiriyorum. En zoru da yol. Buraya yakın bir yerde oturayım, kampüsün bir konut imkanı olsun isterdim. Trafikte boşa geçirdiğim vakitten kazanırdım.” (Mimarlık/Kadın/Doçent)

Gerçekten de ev işleri ve genel olarak ev hayatının organizasyonu, akademisyen kadınların çalışmaları için ayıracakları ekstra zamanı yaratabilecek ve dolayısıyla rasyonel bir şekilde örgütlenmesi gereken işler olarak görülmektedir. Görüşmelerimizde ev işlerine ilişkin anlatılarda kadın akademisyenler detaylı bir organizasyon ve optimizasyon çabasından bahsederken, erkek akademisyenlerin hemen hemen tümü, akademi ve ev arasında böyle bir gerilimden bahsetmemişlerdir. Erkeklerin büyük bir çoğunluğu eşleri ile ev işlerini ve çocuk bakımı konusundaki işleri “paylaştıklarını” belirtmelerine rağmen, bu paylaşımın daha çok alışveriş, fatura ödeme, tamirat ve çocukların gezmeye çıkarılması gibi faaliyetlerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Erkek akademisyenlerin sadece bir kaç evdeki temizlik ve yemek gibi işlerle uğraştıklarını belirtmiştir. Evde yemek ve temizlikle uğraşan bir erkek akademisyen, eşi öldükten sonra yıllar boyunca bu şekilde yaşamış, yeniden evlenince “bu işleri neyse ki eşine devretmiştir.”

Kadınlar açısından organizasyonu ve optimizasyonu gerektiren bir diğer alan da akademik seyahat ve hareketlilik. Daha kısa seyahatler kadınlar tarafından “ayarılanması” ve aileden yardım alınması gereken durumlar olarak tanımlanırken, post-doc ve burslar gibi fırsatlar kadınların çocukları sebebiyle hareketliliklerinin kısıtlı olduklarını söyledikleri alanlardır. Görüşme yaptığımız erkek akademisyenlerin çoğu, akademik hareketlilik açısından bir sorun yaşamadığını belirtmiştir. Örneğin, akademik hareketlilikte hiç sorun yaşamadığını söyleyen evli bir erkek akademisyen “Tam tersine bulunduğunuz ortamdan uzaklaşmak çeşitlilik, renk katıyor” demiştir. Çeşitli örneklerde akademik hareketlilik, kadın için “kadın akademisyen olmanın bir zorluğu” iken, aynı konumdaki bir erkek akademisyen tarafından hayata renk katan bir unsur olarak tanımlanabilmektedir.

Sonuç yerine...

Türkiye’de 1940’lardan itibaren kadınların akademideki varlığı düzenli olarak artış göstermiştir. 1960’da %19 olan kadın akademisyen oranı bugün %40’lar düzeyindedir. Kadınlar akademik yaşamda ve bilimsel üretim süreçlerinde etkin bir rol oynamış, kadın öğrenciler bakımından da önemli rol modeller oluşturmuştur. Türkiye’de üniversitelerin kuruluşundan itibaren kadınları içeren kurumlar olarak üniversiteler ve genel olarak Batı Avrupa ülkelerine kıyasla kadınların yoğun olarak var olduğu bilim dallarına daha yakından bakıldığında, Türkiye’deki cinsiyet rejimine ilişkin örüntülerin üniversitelerdeki görünimleri ile karşılaşmaktayız.

Modern cumhuriyet eğitilmiş-elit kadın kesimlerinin kamusal hayata katılımını teşvik etmekle birlikte, kadınların gündelik yaşamlarında kimi geleneksel örüntüler

süreklilik kazanmıştır. Aile içerisindeki cinsiyete dayalı işbölümünün katılığı nedeniyle, profesyonel işgücü içerisinde yer alan kadınlar açısından da ev-içi sorumlulukların önceliği temel beklenti olagelmıştır. “Ev kadınlığı sözleşmesi” çalışan kadınlar için dahi bir norm olarak görünmektedir. Kadınların kariyer gelişimine yönelik desteğin artmasına rağmen, aile içerisindeki rollere ilişkin kalıp yargıların sürekliliği, kadınları profesyonel yaşam içerisinde belli pozisyonlara sıkıştırmış görünmektedir (Aycan, 2004). İstatistiksel veriler, sosyo-ekonomik konum, istihdam, eğitim, doğum oranları, evlilik yaşları vb. konularda oldukça kutuplaşmış bir kadın nüfusuna işaret etmektedir (Öztan, 2014). Türkiye’de sadece küçük bir grup eğitimli kadın, formel sektörde beyaz yakalı işlerde çalışmaktadır. Ayrıca toplam işgücü içerisinde bilim ve teknoloji alanında çalışan kadınların oranı %0,59’dur. Toplam kadın istihdamı içindeki bu oran AB ülkeleri içerisinde en düşük seviyedir (Meulders ve D’orchai 2013: 21). Bu anlamda akademik yaşamda yönetsel mevkilerdeki keskin düşüşler, toplumsal yaşamın her alanını şekillendiren cinsiyet asimetrisinin ve patriarkanın yansımalarından biri olarak görülebilir.

İdari kadrolarda açılan cinsiyet uçurumu, üniversitelerin giderek daha çok finansal kaynaklara erişim, proje ve işbirlikleri üzerinden rekabete girmesi, akademik yükseltme ve atama süreçlerinde yükselen kriterler ve uluslararasılaşma hedefleri gibi gelişmeler, Türkiye akademisinin sayısal örüntülerindeki eğilimlerin toplumsal cinsiyet perspektifiyle izlenmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle cinsiyet dengesinin bulunduğu mesleklerde de, mesleğin kendi içerisindeki ayrım çizgileri, sadece işler temelinde değil, iş yeri türleri, görev tanımları ve kariyer süreçleri üzerinden incelenmelidir. Bu anlamda taşra-metropol, özel-kamu üniversiteleri arasındaki ayrışmaların yanı sıra, ticari bilim (*commercial science*) alanındaki cinsiyete dayalı ayrışmalar, Türkiye’deki üniversitelere ilişkin cinsiyet dengeli resmi değiştirebilecek nitelikte dinamikler üretiyor olabilir. Nitekim yükseköğretim alanında %40’larda olan kadın araştırmacı oranının, özel sektör arge alanında %24’e düşmesi, yani bilimsel üretim süreçlerinin ticarileştikçe erkek egemen alanlar haline dönüşmesi yaygın bir örüntüdür (Meulders ve O’Dorchai, 2012: 31-33). Tüm bunlar cevaplanması gereken yeni araştırma soruları olarak karşımızda durmaktadır.

Sayısal eğilimlerin yanı sıra akademinin “ev halinin” toplumsal cinsiyet bakışı ile sorgulanması, kadınların akademideki kırılgan ve güçlü yanlarının ortaya konması, akademideki eril politika, kültür ve deneyimlerle mücadele edilerek eşitlikçi bir üniversite ortamının yaratılması açısından büyük önem taşımaktadır. Cinsiyete dayalı verilerin takibi, cinsiyet eşitliğini teşvik edici önlemler almak açısından da önemli olduğundan, dönemsel gelişimlerin de takip edilmesi gereklidir. Kadın akademisyenler olarak bizlerin akademi içerisindeki deneyimleri ile yüksek kadın akademisyen oranlarının karşından uyandırdığı hayranlık arasındaki boşluğun incelenmesi, kendi bulunduğumuz zemini sorgulayan ve düşünsel bir tavrı gerektirmektedir. Bu nedenle tam da bulunduğumuz yerlerin, akademinin,

dersliklerin, araştırma fonlarının, konferans salonlarının ve akademik dergilerin toplumsal cinsiyet perspektifiyle sorunsallaştırılması, bilimsel bilgi üretme sürecimizin önemli bir parçası olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, F.(1998), “Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri”, **75 Yılda kadınlar ve Erkekler** içinde, ed. A. Berktaş Hacumirzaoglu, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, s. 313-321.
- Acar, F.(1983), “Turkish Women in Academia: Roles and Careers”, **METU Studies in Development**, Cilt 10, No 4, s. 409-446.
- Acar, F.(1991), “Women in Academic Science in Turkey”, **Women in Science: Token Women or Gender Equality?** İçinde, ed. V. Stolse-Heiskanen, Billing & Sons Ltd., London Worcester, s. 147-171.
- Acker, J. (2006) “Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations”, **Gender & Society**, 20 (4), s. 441-464.
- Aycan, Z. (2004). “Key success factors for women in management in Turkey”, **Applied Psychology**, 53(3), 453-477.
- The Association for Women Faculty (2005), **Historical Context: Women In Academia**. The University of Arizona, http://web.arizona.edu/~awf/hist_women_acad.html ,
- Belkis, M. (1913) “Nahide Asaf Süleyman Hanımefendi’ye”, **Kadınlar Dünyası**, 87, s. 4.
- Berggren, C. (2008) “Horizontal and Vertical Differentiation within Higher Education-Gender and Class Perspectives”, **Higher Education Quarterly**, 62 (1-2), s. 20-39.
- Blair-Loy, M. (2003) **Competing Devotions: Career and Family Among Women Executives**, Cambridge: Harvard University Press.
- Björklund, K. ve Olsson, A.C.(2004), **Glass Ceiling for Women in Academia**, <http://www.esib.org/project/equality/EQhandbook/ch2.html>, (2004).
- Charles, M. ve Bradley, K. (2009) “Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries”, **American Journal of Sociology**, 114 (4), s. 924-976.
- Charles, M. ve Grusky, D. B. (2004) **Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men**, Stanford, CA: Stanford University Press.
- Cindoğlu, D. ve Muradoğlu, G.(1996), "Muhasebe ve Finans Dalında Bilim Kadınlarının İş ve Aile Rollerini ile Başetme Stratejileri", **Akademik Yaşamda Kadın: Türk ve Alman Üniversitelerinde Kadın Kariyerlerinin Karşılaştırılması** içinde, ed. H. Coskun, Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi No:9, Ankara, s: 224-260.
- Creamer, E. (2001) **Working Equal: Couples as Collaborators**, New York: Routledge.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012) “Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, 2(1), s. 43-49.

- Etzkowitz, H. ve Kemelgor, C. (2001) "Gender Inequality in Science: A Universal Condition?", **Minerva**, 39 (2), s. 239-257.
- Fox, M. F. (2005) "Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists", **Social Studies of Science**, 35, s. 131-150.
- Fox, M. F., Fonseca, C. ve Bao, J. (2011) "Work and Family Conflict in Academic Science: Patterns and Predictors among Women and Men in Research Universities", **Social Studies of Science**, 41 (5), s. 715-735.
- Grove, T. (2013), "Global Gender Index, 2013", **Times Higher Education. World University Rankings**, <https://www.timeshighereducation.co.uk/features/global-gender-index-2013/2003517.article>
- Günlük Şenesen, G. (1996) "Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınların Konumu," **Akademik Yaşamda Kadın: Türk ve Alman Üniversitelerinde Kadın Kariyerlerinin Karşılaştırılması**, Coşkun, H. (Der.), Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu, s. 209-244.
- Günlük-Şenesen, G. (2009), "Glass Ceiling in Academic Administration in Turkey: 1990s versus 2000s", **Tertiary Education and Management**, Cilt 15, No 4, s. 305-322.
- Healy, G., Özbilgin, M., ve Aliefendioğlu, H. (2005) "Academic Employment and Gender: a Turkish Challenge to Vertical Sex Segregation", **European Journal of Industrial Relations**, 11 (2), s. 247-264.
- Hermanowicz, J. (2003) "Scientists and Satisfaction", **Social Studies of Science**, 33, s. 45-73.
- Hunter, L. A. ve Leahey, E. (2010) "Parenting and Research Productivity: New Evidence and Methods", **Social Studies of Science**, 40(3), s. 433-451.
- Ka.Der (2015), **Kadın Adayları Destekleme Derneği Türkiye Karnesi 2015**. <http://cms2.ka-der.org.tr/file/ka.der%20karnesi.pdf>
- Kağıtçıbaşı, Ç.(1989), "Women's Intra-Family Status, Education and Employment in Turkey", **International Conference on Improving the EmploymentProspect for Women in a Changing Society**, Istanbul.
- Kandiyoti, D.(1997), **Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler** İstanbul: Metis Yayınları.
- Keller, E. F. (1983) **Reflections on Gender and Science**, New Haven: Yale University Press.
- Köker, E. (1988) **Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yükseköğrenim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme**, yayınlanmamış doktora tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Long, J. S. (1987) "Discussion: Problems and Prospects for Research on Sex Differences", **Women: Their Underrepresentation and Career Differentials in Science and Engineering**, Dix, L. S. (Der.), Washington, DC: National Research Council, s. 163-169.

- Long, J. S. ve Fox, M. F. (1995) “Scientific Careers: Universalism and Particularism”, **Annual Review of Sociology**, 21, s. 45.
- Lordoğlu K. ve Özkapan, N. (2014), Çalışma İktisadı, İstanbul: Der Yayınları.
- Memiş, E., Öneş, U. ve Kızıllırmak, B. (2012) “Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emegın Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, Dedeoğlu, S. and Elveren, A. Y. (Der.), İstanbul:İletişim Yayınları, s. 159-182.
- MEULDERS, D., ve S.P. O’dorchai(2013), She Figures 2012: Women and science: Statistics and Indicators (No. 2013/135739). ULB--Universite Libre de Bruxelles,
- Öncü, A., “Uzman Mesleklerde Türk Kadını”, **Türk Toplumunda Kadın** içinde, ed. N. Abadan-Unat, Sosyal Bilimler Derneği Yayını, Ankara, s. 271-286.
- Özbilgin, M. ve Healy, G. (2004) “The Gendered Nature of Career Development of University Professors: the Case of Turkey”, **Journal of Vocational Behavior**, 64 (ö2), s. 358-371.
- Özdemir, D. ve Tanyıldız, Z. E. (2011) **Bilim Kadını Olmak: Bilimsel İşgücünde Kadın ve Cam Tavan**. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.
- Özel, A.(2007), “The Status of Female Academicians in Turkish Universities During the Process of EU Admission”, **Journal of Applied Sciences**, Cilt 7, No 23, s. 3678-3686.
- Özgüç, N. (1998), “Türkiye Üniversitelerinde Kadın Coğrafyacılar”, **Aydınlanmanın Kadınları** içinde, ed. N. Arat, İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulubu, İstanbul, s: 177–201.
- Özkanlı, Ö. (2006), “The Situation of Academic Women in Turkish Universities”, **The Inagural International Women and Leadership Conference** içinde, ed. T. Jefferson, Fremantle Western Australia.
- Özkanlı, Ö. (2010a) “Türkiye’de Kadın Akademisyenlerin Durumu,” **Eğitim ve Bilim**, 32 (144), s. 59-70.
- Özkanlı, Ö. (2010b) “Türkiye’de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller”, **Mülkiye**, 34 (2265-68), s. 265-279.
- Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A.(2000a), “Academic Women in Turkey: The Structure of Attitudes towards Role Conflict”, **The Global Awareness Society International Ninth Annual International Conference Proceedings** kitabı içinde, Bloomsburg University, New York, s. 314-322.
- Özkanlı, Ö., ve Korkmaz, A. (2000b), “Turkish Women in Academic Life: Attitude Measurement towards Gender Discrimination in Academic Promotion and Administration”, **Emerging Economies: Academy of Business Administrative Sciences International Proceedings** kitabı içinde. Prague: St Bonaventure University, Prag.

- Öztan, E. (2014) “Türkiye’de Ailecilik, Biyosiyaset ve Toplumsal Cinsiyet Rejimi”, **Toplum ve Bilim**, 130, s. 176-188.
- Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2015) “Gendering Science, Technology and Innovation: The Case of R&D in Turkey”, **XIII. International Conference on Women in Science, Engineering and Technology ICWSET 2015**, Dubai, BAE.
- Palaz, S. (2000) “Gender Segregation In Turkish Institutes of Higher Education Employment”, **The International Association for Feminist Economics 2000 Conference**, Boğaziçi University, Istanbul, Turkey.
- Poyraz, B. (2013) “Akademi Kadınların Cenneti mi?: Ankara Üniversitesi Örneği”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4 (2), s. 1-18.
- Rao, A., ve Friedman, M. (2000). Transforming institutions: history and challenges. An international perspective. **Institutionalising Gender Equality: Commitment, Policy and Practice, A Global Sourcebook**, Netherlands and Oxford: KIT Publishers and Oxfam GB.
- Rees, T.(2001), “Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: The ETAN Report”, **Gender and Education**, Cilt 13, No 3. , s: 243-260.
- Sağlam, G. (2005) “Enhancing Access of Women in Higher Education”, **IAUP XIV Triennial Conference the Challenge of Globalization and the Role of Higher Education**, Bankok.
- Sağlam, G., Tan ve diğerleri (2013) **Cam Tavanın Ötesinde Türkiye’de Bilim Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı Sentez Raporu**, İstanbul: İTÜ.
- Sağlam, G., Tan, M. ve Çağlayan, H. (2013) **Türk Yükseköğretiminde Kadın Katılımı Üzerine Bir Araştırma**, Türkiye’de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı, İstanbul.
- Schiebinger, L. (1989) **The Mind Has No Sex**, Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Stolte-Heiskanen, V.(1991), “Women in Science in Finland”, **Women in Science** içinde, ed. V. Stolte-Heiskanen, Berg, New York, s: 35-57.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2015) **Türkiye’de Kadın Raporu**. Erişim Tarihi 16 Haziran 2015, <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>
- Ünnü, N. A. A., Baybars, M., ve Kesken, J. (2014) “Türkiye’de Kadınların Üniversiteler Bağlamında Yetki Ve Karar Verme Mekanizmalarına Katılımı”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (42), s. 121-133.
- Xie, Y. ve Shauman, K. A. (2003) **Women in Science: Career Processes and Outcomes**, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Weber, M. (1946) [2004] , Science as a Vocation, The Vocation Lectures, çeviri. Rodney Livingstone, der. David Owen ve Tracy Strong, Illinois: Hackett Books.

- Zengin-Arslan, B. (2002) “Women in Engineering Education in Turkey: Understanding the Gendered Distribution”, **International Journal of Engineering Education**, 18 (4), s. 400–408.
- Zeytinöđlü, I. U.(1999),“Constructed Images as Employment Restrictions: Determinants of Female Labour in Turkey”, **Deconstructing Images of ‘the Turkish Women** içinde, ed. Z. F. Arat, Palgrave, New York, s. 183-197.

