


Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Akademideki İzdüşümleri: Artvin Örneği

Burcu Yerlikaya Yaran¹ 

| Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Akademideki İzdüşümleri: Artvin Örneği | Projections of Gender Inequality in Academia: The Case of Artvin |
|---|---|
| Öz Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin akademideki izdüşümlerinin açığa çıkarılması amaçlanmaktadır. Artvin kentindeki akademisyen kadınlarla yüz yüze derinlemesine görüşmeler yapılmış ve kendi hikâyeleriyle akademisyen kadın olma deneyimleri incelenmiştir. Görüşmeler neticesinde, akademisyen kadınların cinsiyet eşitsizliği ile mücadele ettikleri ve taşra kültürünün bu eşitsizliği derinleştirdiği anlaşılmıştır. Akademide cinsiyet eşitsizliğine dair yapılan vurgular; yatay ve dikey ayrışma, eril dil ve uygulamalar, istenmeyen feminenlik, baskı, dedikodu, mobbing ve taciz üzerinde yoğunlaşmaktadır. Sorunun çözümü için toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakış açısının benimsenmesi elzemdir. | Abstract In this study, it is aimed to reveal the projections of gender inequality in academia. In-depth face-to-face interviews were conducted with academic women in the city of Artvin and their experiences of becoming a academic woman were examined with their own stories. As a result of the interviews, it was understood that academic women are struggling with gender inequality and that provincial culture deepens this inequality. The emphasis on gender inequality in the Academy focuses on horizontal and vertical segregation, masculine language and practices, unwanted femininity, pressure, gossip, mobbing and harassment. It is essential to adopt a gender-sensitive perspective for the solution of the problem. |
| Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Cinsiyet Ayrımcılığı, Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü, Akademide Cinsiyet Eşitsizliği | Keywords: Gender Inequality, Gender Discrimination, Gender-Based Division of Labor, Gender Inequality in Academia |
| JEL Kodları: B54, J16, J71 | JEL Codes: B54, J16, J71 |

| | |
|---|---|
| Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı | Bu çalışma 05.02.2023 tarih ve E-18457941-050.99-80692 sayılı Artvin Çoruh Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Onay Belgesi ile bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. |
| Yazarların Makaleye Olan Katkıları | Çalışmanın tamamı tek yazar tarafından hazırlanmıştır. |
| Çıkar Beyanı | Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır. |

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Borçka MYO, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, burcuyerlikaya@artvin.edu.tr

1. Giriş

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olan toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların özel alanda olduğu gibi kamusal alanda da çeşitli şekillerde ayrımcılığa uğramalarına neden olmaktadır. Eşitsizliğin ve ayrımcılığın en önemli nedeni, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümüdür. Özel alandaki kadınlığa ilişkin roller, emek piyasalarına katılan kadınların kamusal kimliklerine etki ederek pek çok konuda dezavantaj yaşamalarına neden olmaktadır. Kadınların kamusal kimlikleri ile kadınlığa ilişkin kimliklerinin birbirlerine eklenmesi, emek piyasalarının olduğu gibi akademinin de en önemli sorunlarından biridir. Bu bağlamda akademinin cinsiyetlendirilmiş bir kurumsal habitusu olduğu ifade edilebilecektir. Bourdieu'nun (2023: 75), kadın ve erkeklerin özellikle bedensel ve cinsel farklılıklarına dayanarak gerçekleştirilen sembolik inşanın sonucunda farklılaşmış habituslar (eril ve dişil habituslar/yatkınlıklar) üretildiğine ve bu habitusların toplumsal-eril bir sisteme dönüştüğüne dair yaptığı vurgu, esas olarak akademinin cinsiyetlendirilmiş bir kurumsal habitusu olduğu iddiasına dayanak oluşturmaktadır. Sembolik bir düzenlemeyle ortaya çıkan cinsiyete dayalı inşa, tamamen keyfi bir ayrımla "eril bir erkek" ve "dişil bir kadın" toplumsal kurgusunu ortaya koymaktadır. Bu kurgu, adeta bir doğa yasası olarak kabul edilerek tahakküm ilişkilerinin bedenselleşmesi formuna dönüşmektedir. Eril habitus (dişil olmayan) ve dişil habitus (eril olmayan) olarak kendini gösteren ikilik, bu habitusların farklılıklarına yönelik zıt ayrımları vurgulamak suretiyle bedenleri yapılandırarak cinslerin faaliyetlerini belirlemektedir. Tarihsel süreçte yerleşik hâle gelen toplumsal-eril düzende; işgücünün cinsiyetçi bölünümü olarak da ifade edilebilecek faaliyetlerin mekânları, zamanları ve araçlarıyla cinsler arasında katı bir şekilde paylaşılması ile eril ve dişile tahsis edilen mekânların ve zamanların yapısının sınırları giderek belirginleşmiştir. İşbölümünün veya özel ve kolektif ritüellerin olağan akışıyla bedenlere kazınan bu katı ayrımın ise her an yeniden üretildiğine şahit olunmaktadır (Bourdieu, 2023: 22, 38). Sembolik bir inşanın ürünü olan cinsiyet rollerinin yeniden üretilmesi, kuşkusuz kamusal alandan kadının dışlanması paralelinde akademiye de sirayet etmektedir.

Akademinin cinsiyetlendirilmiş bir kurumsal habitusunun oluşu, akademisyen kadınların bu habitus içerisinde toplumsal cinsiyet rollerinden azade olamamalarına ve bu nedenle akademik kariyerlerinde erkeklerin gerisinde kalmalarına neden olmaktadır (Halifeoğlu, 2020: 167). Bu habitusta, kadınların akademik kariyerlerinde erkeklerin gerisinde kalmaları en görünür sonuçlardan biri olmakla birlikte, esas olarak toplumsal cinsiyet rollerinden azade olamamanın daha gömülü ve ortaya çıkarılması gereken etkileri bulunmaktadır. Akademi, her ne kadar yüksek eğitilmiş çalışanlara ev sahipliği yapsa da günlük yaşam pratiklerinden kamusal alan pratiklerine kadar hemen her alana sirayet eden eril ve dişil habitusların gömülü olduğu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yapının, kadınları her yönüyle kuşatan ve sınırlandıran kodları anlaşılmanadan kadınların kamusal alanda yaşadığı sorunları kavramak ve çözüm üretmek ise mümkün değildir.

Türkiye'de akademiye kadınların sayısının giderek artmasına rağmen (Türkiye'de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı, 2013: 26) akademik hiyerarşide daha düşük statülü unvanlarda yoğunlaşmaları, yönetici pozisyonlarında yer bulamamaları ve yüksek eğitilmiş çalışanlardan oluşan bir çalışma mekânında toplumsal cinsiyet rollerine dayalı eşitsizliğin hemen her gün yeniden üretilmesi, kısacası akademiye eril ve dişil habituslara sıkı sıkıya bağlılık, bu çalışmanın ortaya çıkışındaki en önemli itici gücü oluşturmaktadır. Bu çalışmada, daha görünür sayısal veriler ile daha gömülü hâllerde bulunan kadınların akademik kimliklerinin toplumsal cinsiyet rolleri geleneğinden etkilenme hikâyeleri çerçevesinde

akademide toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin izlerinin sürülmesi hedeflenmektedir. Akademisyen kadınların cinsiyetleri nedeniyle yaşadıkları dezavantajların taşrada deneyimlenmesi ise “akademisyen kadın olmanın” yanı sıra “taşrada akademisyen kadın olmanın” zorluklarını da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda Doğu Karadeniz’in küçük bir kenti olan Artvin’de gelişmekte olan çevre bir üniversitede akademisyen kadın olma pratikleri, yine burada çalışan akademisyen kadınların yaşam deneyimleri ve ifadeleriyle ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Taşra kavramı, “taşra neresidir?” (Çur, 2023: 134) sorusuna cevap aramadan ve derin bir taşra tartışmasına girmeden kullanılmıştır. Çünkü mutlak tarifi yapılabilen bir taşra olmadığı gibi taşra tanımı altında toplanabilen coğrafi bölgelerin taşraları ve bu taşraların hâletiruhiyeleri de benzer değildir (Pekdemir, 2023: 78-79). Bu bağlamda taşra kavramı, Artvin kentinin taşrallığını tartışmaya açmaktan ziyade, Laçiner’in (2023: 14) de ifade ettiği hâliyle; vurgulu bir hiyerarşiyi ve güçlü bir başkılık tınısını içeren gerilim yüklü bir ilişkiyi anlatması bağlamında kullanılmıştır. Bu ilişki içerisinde yer alan ve medeni durumu, yaşı, doğum ve bu kente gelene kadar yaşam yerleri, yaşam tarzları, eğitim aldıkları üniversitenin vizyonu/seçkinliği, mensubu oldukları anabilim dalı ve çalıştıkları birimler farklı, çocuk sahibi olan veya olmayan kadınlarla yüz yüze derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bu seçim, farklı toplumsal sınıflara veya toplumsal sınıfın farklı katmanlarına ait bireylerin anlama, anlamlandırma, kullanılan dil, karşılık verme veya eylemsizlik gibi davranışlarının farklı olacağı öngörüsünden hareketle yapılmıştır. Verilerin çeşitlendirilmesi amacıyla seçilen heterojen grubun taşrada akademisyen kadın olma pratiklerinin benzeşen ve ayrışan yönlerinin açığa çıkarılması hedeflenmiştir.

Akademide toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı pratiklere karşı yapısal düzeyde kalıcı çözümler üretilmesi ve akademide eril düşünüşün dönüştürülebilmesi için cinsiyete dayalı ötekileştirmenin kültürel kodlarına ve pratikte nasıl açığa çıkarak yeniden üretildiklerine bakılması elzemdir (Tuncer, 2019: 176-177). Bu bağlamda bizzat bu deneyimi yaşayan kadınların görüşlerine başvurulmuş ve kültürel kodların yeniden üretimindeki kilit noktaların açığa çıkarılması için çabalanmıştır. Tüm bu gerekçelerle oluşturulan çalışmaya katkı sunan akademisyen kadınlara, akademik kimliklerine sirayet eden kadın kimliklerine ve toplumsal cinsiyet kalıplarına dair sorular sorulmuş ve alınan cevaplar kavramsal çerçeve dâhilinde yorumlanmıştır. Çalışmaya başlamadan önce kamusal alanın tamamına yayılan cinsiyetçi izlerin akademideki tezahürlerine ilişkin bir öngörü oluşmuş olmasına rağmen tahayyül edilenin çok ötesinde bir eşitsizlik ve ayrımcılık anlatısına şahit olunmuştur. Akademisyen kadınların deneyimleri, doğrudan alıntılara yer verilen betimsel analiz yöntemiyle sunulmuştur.

Kadınların kamusal alanda yaşadıkları sorunların kökeni, kuşkusuz derin bir tarihsellik barındırmaktadır. Günümüzde akademisyen kadınların kamusal alanda yaşadıkları sorunlar, esas olarak mitsel-ritüel sistemdeki kadın ve erkeklerin özellikle bedensel ve cinsel farklılıklarının sembolik inşasına dayanan eril ve dişil habitus geleneğinin bir ürünüdür. Ancak cinsiyete dayalı işbölümünün tarihselliğine değinilmesi, bu araştırmanın kapsamını aşmaktadır. Bu bağlamda bu geleneğin kimi zaman etkilerine değinilse de bahsi geçen sembolik inşanın derinlerine inmenin münferit bir araştırmanın konusu olduğunu belirtmek gerekmektedir. Feminist literatür temelinde hazırlanan sorulara alınan yanıtlarla çerçevesi çizilen bu çalışmanın, akademisyen kadınların var olma mücadelelerine ve literatüre önemli bir katkı sağlayacağı umut edilmektedir.

2. Akademi Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Günümüzde kadınların emek piyasalarında giderek daha fazla yer almalarına karşın kariyerlerinin başında ve ilerleyen süreçlerde çeşitli zorluklar ve ayrımcılık türleriyle mücadele etmek zorunda kaldıkları bilinmektedir. Emek piyasalarında görülen cinsiyet ayrımcılığıyla birlikte geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine dayalı rol ve sorumluluklar, kadınların kamusal kimliklerine kadın kimliğinin eklenmesiyle sonuçlanmaktadır. Emek piyasalarında görülen cinsiyet ayrımcılığı, kariyersiz veya marjinal işlerle sınırlıymış gibi gözükse de esas olarak yüksek eğitim ve statüye sahip kadınların da benzer sorunlarla karşı karşıya olduğu bilinmektedir. Akademi kadın olgusuna dair geniş bir literatür olması, emek piyasalarında cinsiyet ayrımcılığının derecesi değişse de bu ayrımcılığın eğitim, statü ve meslekten bağımsız olarak ortaya çıktığını göstermektedir.

Akademi cinsiyet eşitsizliğinin izleri aranırken öncelikli olarak akademi kadın ve erkek sayıları ve yükseköğretim kurumlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin cinsiyete göre dağılımları incelenmektedir. Elbette ki bu sayı ve dağılımlara bakılması, ayrımcılığın izlerinin tam manasıyla açığa çıkarılması için yeterli değildir ancak bir başlangıçtır. Tablo 1.'de Türkiye'de öğretim elemanlarının cinsiyete göre dağılımları verilmiştir:

Tablo 1: Türkiye'de Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Dağılımları

| Cinsiyet | Profesör | Doçent | Dr. Öğr. Üyesi | Öğretim Görevlisi | Araştırma Görevlisi | Tüm Akademik Kadro |
|---------------|--------------|--------------|----------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| Kadın | 11718 | 9340 | 20817 | 19066 | 24529 | 85470 |
| Erkek | 22753 | 13513 | 23781 | 18033 | 21545 | 99625 |
| Toplam | 34471 | 22853 | 44598 | 37099 | 46074 | 185095 |

Kaynak: YÖK, <https://istatistik.yok.gov.tr/>, (05.06.2023).

Tablo 1'de görüldüğü üzere, Türkiye'de akademiye yer alan kadın ve erkek sayılarına bakıldığında, güncel rakamlara göre toplamda 34471 profesörün 22753'si erkek, 11718'i kadın; 22853 doçentin 13513'i erkek, 9340'ı kadın; 44598 doktor öğretim üyesinin 23781'i erkek, 20817'si kadın; 37099 öğretim görevlisinin 18033'ü erkek, 19066'sı kadın ve 46074 araştırma görevlisinin 21545'i erkek, 24529'u kadındır. Bu bağlamda tüm akademik kadro toplamına bakıldığında, 185095 öğretim elemanının 99625'inin erkek, 85470'inin kadın olduğu görülmektedir (YÖK, <https://istatistik.yok.gov.tr/>, [05.06.2023]). Tüm bu rakamlar incelendiğinde, kadınların yalnızca akademik hiyerarşide statü bakımından en alt sırada yer alan ve ilerleme imkânlarının kısıtlı olduğu araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarında erkeklerden fazla oldukları görülmektedir. Unvan arttıkça erkek ve kadın sayısı arasındaki fark ciddi ölçüde açılmakta, bu fark profesörlerde yaklaşık iki katına çıkmaktadır.

Türkiye'de akademi cinsiyet ayrımcılığının izleri aranırken, öğretim elemanlarının cinsiyete göre dağılımlarının yanı sıra yönetim kadrolarındaki dağılımları da önem arz etmektedir. Bu bağlamda yükseköğretim kurumlarında görev yapan üst düzey yöneticilerde cinsiyete göre dağılım incelendiğinde, yönetim kademelerinde kadın oranının %28 ile oldukça düşük düzeyde kaldığı görülmektedir (YÖK, <https://www.yok.gov.tr/>, [05.06.2023]).

Akademik hiyerarşide yüksek statülerde ve yönetim kadrolarında kadın oranının düşük oluşu, kadınların diğer istihdam alanlarında olduğu gibi akademi de cam tavan engeliyle karşılaştığını göstermektedir (Şentürk, 2015: 16). Doktor öğretim üyesi kadrosunda kadın ve erkek sayılarının diğer doktora sonrası unvanlara göre görece birbirine yakın olması, hamilelik süreci ve sonrasında çocuğu belli bir yaşa gelene kadar annenin akademik kariyerinin kesintiye uğraması olarak yorumlanmaktadır. Bu bağlamda akademik hiyerarşide daha yüksek statüye

sahip olabilmek için gerekli kriterleri yerine getirmeleri geciken akademisyen kadınların sayısı, daha çok doktor öğretim üyesi unvanında yoğunlaşmaktadır (Demir, 2018: 198). Bahsi geçen tüm bu hususlar bir arada değerlendirildiğinde, kadın ve erkeklerin akademiye girişlerinde belirgin bir fark olmasa da ilerleyen süreç ve basamaklarda kadınların erkeklerin gerisinde kaldığı anlaşılmaktadır.

3. Artvin’de Öğretim Elemanlarının ve Yönetim Kadrolarının Cinsiyete Göre Dağılımları

Artvin kentinde toplamda 562 akademik personel görev yapmaktadır. Akademik personel sayısının unvanlara göre dağılımları incelendiğinde; 26 profesör, 71 doçent, 178 doktor öğretim üyesi, 94 araştırma görevlisi ve 193 öğretim görevlisi olduğu görülmektedir. Profesörlerden 1’inin kadın (25’inin erkek), doçentlerden 27’sinin kadın (44’ünün erkek), doktor öğretim üyelerinin 63’ünün kadın (115’inin erkek), araştırma görevlilerinin 51’inin kadın (43’ünün erkek) ve öğretim görevlilerinin 77’sinin kadın (116’sının erkek) olduğu anlaşılmaktadır (<https://www.artvin.edu.tr/sayilarla-acu>, [26.09.2023]). Tüm unvanlar içerisinde yalnızca araştırma görevlisi kadın sayısının erkeklerden fazla olduğu görülmektedir. Diğer tüm kademelerde kadınlar önemli ölçüde erkeklerin gerisindedir.

Tüm üniversiteler genelinde araştırma görevlisi kadrolarında kadınların sayıca daha fazla olmaları, bu kadronun giderek daha güvencesiz bir hâl alması ve çalışanların lisansüstü eğitimleri sonrasında üniversite bünyesinde devam edip etmeyeceklerinin belirsiz olması ile ilişkilendirilmektedir (Şentürk, 2015: 9). Kadınların akademiye yer aldıkları kadroların akademik hiyerarşideki diğer kadrolara göre daha güvencesiz, terfi imkânının kısıtlı ve akademiye giriş basamaklarında olduğu söylenebilecektir.

Artvin kentinde, kadınların özellikle akademik hiyerarşide yüksek statülerde erkeklerden sayıca az olmaları durumu, üst düzey yönetim kadrolarındaki görünümüne de benzer şekilde yansımaktadır. Üniversite bünyesindeki toplam 9 fakültenin 8’inin dekanı erkektir. Üniversite bünyesinde yalnızca 1 kadın profesörün olması, dekanlık görevinin asgari unvan şartından dolayı erkeklerde yoğunlaşmasını zaruri hâle getirmektedir. Tüm fakültelerdeki toplam 15 dekan yardımcısının 10’u erkek, 5’i kadındır. Lisansüstü eğitim enstitüsünün yönetim kadrosunda kadın bulunmamaktadır. Üniversite bünyesindeki 2 yüksekokulun müdürü de erkektir. 2 yüksekokulda toplam 2 kadın ve 2 erkek müdür yardımcısı bulunmaktadır. Meslek yüksekokulları yönetiminde bulunabilmek için asgari unvan şartı aranmamakla birlikte, üniversite bünyesindeki 7 meslek yüksekokulundan yalnızca 1’inin müdürü kadındır. Tüm meslek yüksekokullarında toplam 11 müdür yardımcısının 7’si erkek, 4’ü kadındır (<https://www.artvin.edu.tr/tr>, [06.10.2023]). Tüm birimlerdeki yönetim kadrolarının cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, toplam 51 yöneticilik görevinin 38’ini erkeklerin ve 13’ünü kadınların yürüttüğü görülmektedir. Yönetim kadroları sahipliğinde akademisyen kadınlar, erkeklerin yaklaşık 3 kat gerisindedir.

Unvan şartı aranmayan akademik birimlerin büyük çoğunluğunda yönetim kadrolarında erkeklerin yer alması, ilk olarak akademik hiyerarşide yüksek statüye sahip olmaları nedeni ile tercih edildiklerini düşündürmüştür. Ancak detaylı incelendiğinde, akademik hiyerarşide statüsü daha yüksek olan akademisyen kadınların varlığına rağmen daha düşük statüye sahip erkeklerin idari görevlerde tercih edildiği örneklerle rastlanmaktadır. Bu bağlamda yönetimde erkeklerin tercih edilmelerinin, eğitim ve unvandan farklı nedenlere dayandığı anlaşılmaktadır. Akademiye kadın sayısının yanı sıra mevcut akademisyen kadınların unvanları ve yönetimde söz haklarının olup olmadığı irdelendiğinde, akademiye cinsiyet eşitsizliğine yönelik norm ve kalıpların mevcudiyeti görünür hâle gelmektedir. Yönetim kadrolarındaki erkek hegemonyası,

aynı zamanda kadınlara alan açılmasını giderek zorlaştırarak bir kısır döngüye girilmesine de neden olmaktadır.

4. Literatür Tartışması

Günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politikalar üretilmesi çabalarına rağmen Türkiye’de kadınların eğitimi ve emek piyasalarındaki görünümü hususlarında temel sorunların devam ettiği görülmektedir. Bu temel sorunlar akademide de yansıma bulurken, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hemen her gün yeniden üretildiğine şahit olunmaktadır (Türkiye’de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı, 2013: 14). Türkiye’de kadın istihdamı göstergeleri ile Küresel Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Endeksi’ne bakıldığında; Türkiye’nin alt sıralarda yer aldığı, kadınların istihdama katılımda erkeklerin gerisinde kaldıkları ve özel, kamusal ve toplumsal alanların tamamında çeşitli şekillerde ayrımcılığa uğradıkları bilinmesine rağmen Türkiye’de akademisyen kadın sayısının pek çok Avrupa ülkesinden fazla olduğu görülmektedir (Şentürk, 2015: 1). Ancak Avrupa ülkelerinden bazıları ile kıyaslandığında Türkiye’de olumlu gözüken bu tabloya rağmen tüm akademik kadrolarda kadın sayısının erkeklerin oldukça gerisinde olduğunu da yinelemek gerekmektedir. Nitekim araştırmaya konu üniversitede de benzer bir tablonun ortaya çıktığı ve erkeklerin sayısının kadınlardan önemli ölçüde fazla olduğu görülmektedir.

Akademik unvanların cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında ise, kadınların akademik kariyerin başlangıcı olarak ifade edilebilecek araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarında yoğunlaştıkları (Çakır ve Arslan, 2018: 278; İnce Yenilmez, 2016: 290); doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör kadrolarında sayılarının giderek düştüğü ve cinsiyet eşitsizliğinin açığa çıktığı görülmektedir (Sezgin ve Haykır Hobikoğlu, 2022: 70). Nitekim araştırmaya konu üniversitede de erkeklerin akademik hiyerarşide yüksek statülerde yoğunlaştıkları ve statü arttıkça erkek ve kadın sayısı arasındaki farkın giderek açıldığı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Yalnızca araştırma görevlisi kadınların sayıca daha fazla olduğu görülürken, bu basamakta dahi genel tablonun aksine çok küçük bir fark olduğu anlaşılmaktadır. Yine genel tablodan farklı olarak öğretim görevlisi erkeklerin sayısının kadınlardan oldukça fazla olduğu görülmektedir. Bu bağlamda araştırma görevlisi kadınların çok küçük bir farkla erkeklerden daha fazla olduğu göz ardı edilirse, tüm unvanlarda eril hegemonyanın varlığı dikkat çekicidir.

Akademik yükselme ve cinsiyet arasındaki ilişkiye dikkat çeken bir araştırmada elde edilen bulgulara göre, yükselme başvurularında cinsiyet hakkındaki olumsuz düşüncelerden dolayı reddedildiğini düşünen erkek olmadığı hâlde kadınların %14,3’ü cinsiyetleri nedeniyle reddedildiklerini düşünmektedir (Türkiye’de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı, 2013: 56). Bu durum, araştırmaya konu üniversitede görev yapan akademisyen kadınların akademik yükselmedeki cinsiyet etkisi hakkındaki düşünceleri ile paralellik oluşturmaktadır. Akademik yükselmede erkeklerin kadınlardan daha avantajlı olduğu en sık dile getirilen hususların başında gelmektedir.

Akademide kadın ve erkek arasındaki cinsiyete dayalı eşitsizliğin, diğer istihdam alanlarında olduğu gibi yatay ve dikey ayrışma geleneğine bağlı olarak gerçekleştiği görülmektedir. Kadınların akademik kariyerlerindeki yükselme süreçlerinde karşılaştıkları engeller dikey ayrımcılık olarak ifade edilirken, akademide disiplinlerdeki cinsiyet dağılımına yönelik asimetri ise yatay ayrımcılık olarak kavramsallaştırılmaktadır (Türkiye’de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı, 2013: 14). Bu durum, akademide cinsiyet ayrımcılığının izlerinin, akademinin paydaşlarının ve akademik unvanların cinsiyete

göre dağılımının yanı sıra disiplinlerdeki cinsiyet dağılımı üzerinden de okunabileceğini göstermektedir. Günlük dilde kadın işi-erkek işi olarak adlandırılan işler, bilimsel üretimin yapıldığı akademide de disiplinler üzerinden açığa çıkarak bazı bölümlerin eril, bazı bölümlerin ise dişil kabul edilmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda geleneksel anlayışa göre sosyal bilimlerin daha dişil, fen bilimleri ve mühendislik alanlarının ise daha eril olduğu düşünülmektedir. Akademisyen kadınların eril kabul edilen fen bilimleri ve mühendislik alanlarında oldukça zorlandıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Bu bağlamda örneğin Demir'in (2018: 197) araştırmasında, bu alanlardaki profesör ve doçent kadınların cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle projelerde tercih edilmediklerini dile getirmeleri dikkat çekicidir. Bununla birlikte, sayısal olarak kadın ve erkek eşitliğinin nispeten sağlandığı psikoloji alanında çalışan akademisyen kadınların cinsiyet ayrımcılığına yönelik deneyimleri incelendiğinde, cinsiyetçi tutum ve davranışların yine dikkat çekici düzeyde yaygın olduğu görülmektedir. Bu bölümdeki her 4 akademisyen kadından 1'i, akademik kariyeri boyunca en az bir cinsiyetçi davranışa maruz kaldığını ifade etmektedir (Boyacıoğlu ve Hünler, 2019: 1, 11). Tüm bu araştırma sonuçları bir arada değerlendirildiğinde, eril hegemonyanın baskın olduğu disiplinlerde yer alan akademisyen kadınların cinsiyet ayrımcılığına daha yoğun bir şekilde maruz kaldıkları ancak akademinin genelinde kadınlara yönelik benzer tutum ve davranışların görüldüğü söylenebilecektir. Literatürde yaygın olarak karşılaşılan bu durum, araştırmaya konu üniversitede çalışan akademisyen kadınların da vurguladıkları hususların başında gelmektedir. Eril disiplinlerde yer alan akademisyen kadınlar, akademik yükselme (doçentlik) başvurularında yükselmeye konu araştırmaların kendileri tarafından yapıp yapılmadığı konusunda şüphe yaşadığını, dişil disiplinlerde yer alan akademisyen kadınlar ise disipline bağımsız olarak cinsiyetçi tutum ve davranışlarla karşılaştıklarını ifade etmektedir.

Akademisyen kadınların yönetim kadroları sahipliğinde de cinsiyetçi izlerle karşılaşmakta ve akademide cinsiyetlendirilmiş yönetim kadroları oluşturulmaktadır (Şentürk, 2015: 1). Bu bağlamda Kılıç (2019: 27), akademisyen kadınların sayılarından ziyade yönetici kadınların yok denecek kadar az olmasına vurgu yaparken, Yıldırım Şahin (2021: 239) de benzer şekilde akademisyen kadınların sahip oldukları niteliklere rağmen atama-yükseltmede görmezden gelindiklerini ve yönetim kadrolarında yer bulamadıklarını ifade etmektedir. Akademisyen kadınların eril yapılanma içerisinde yönetici olarak karar alma mekanizmalarında aktif olarak yer almakta zorlandıkları, erkeklere kıyasla kendilerini kanıtlamak için daha çok çabaladıkları ve bu nedenle çok daha fazla çalışmak zorunda kalarak bu durumla baş etmeye çalıştıkları gözlemlenmektedir (Türkiye'de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı, 2013: 20, 79). Kısacası, akademiye giriş basamaklarında ve geleneksel rolleriyle bağlantılı olan bölümlerde yoğunluk gösteren akademisyen kadınlar (Çakır ve Arslan, 2018: 278; İnce Yenilmez, 2016: 290), akademik yükselme sürecinde maruz kaldıkları dikey ayrımcılıkla, yönetim becerisinden yoksun olmaları varsayımıyla yönetim kadrolarına yükseltmede de karşılaşmaktadır. Türkiye'de akademide kadınların yönetim kadrolarında ve akademik hiyerarşide yüksek statülerde çok az yer alabilmeleri, esas olarak kurumsal işleyişten ziyade cinsiyetçi işbölümünden kaynaklanmaktadır. Bu durum, akademide erkek hegemonyasının her gün daha da güçlenerek yeniden üretilmesine ve kadınların ötekileştirilmelerine aralanan kapının daha da açılmasına neden olmaktadır. Nitekim araştırmaya konu üniversitede çalışan akademisyen kadınların her geçen gün etkisi artan eril yönetim anlayışına ve bu anlayış nedeniyle uçurumun giderek derinleştiğine yaptıkları vurgu dikkat çekmektedir.

Akademisyen kadınların yönetim kademelerinde düşük temsiliyet sorununun yalnızca toplumsal cinsiyet rolleri geleneğine bağlı olarak kadınlara bu kademenin kapalı olmasından kaynaklandığını düşünmek ise eksik bir yaklaşım olacaktır. Toplumsal cinsiyet rollerinin yüklediği sorumluluklar, kimi zaman kadınların yöneticilik görevini üstlenmek istememeleriyle sonuçlanmaktadır (Yıldız, 2018: 29; İnce Yenilmez, 2016: 290). Bu durum, kadının bitmeyen sorumluluklarına ve mesaisine yenisini eklemek istememeleri olarak değerlendirilebilecektir. Bunun yanı sıra, kamusal alanda ve özellikle yönetim kademelerinde istenmeyen feminenliğe bağlı olarak eril üslup ve tutumlara sahip olma zorunluluğundan hareketle, akademisyen kadınların yeni bir mücadele alanı açmak istememeleri de etkilidir. Nitekim Ehtiyar, Solmaz ve Üst Can (2019: 312), akademisyen kadınların, kadınlığa ilişkin özelliklerini ve yansımalarını sakladıkları ve eril üslubu benimsedikleri takdirde kamusal alanda dikkate alındıklarını ve bu bağlamda kendilerini eril bir kalıba sokma zorunluluğu hissettiklerini ifade etmektedir. Araştırmaya konu üniversitede çalışan akademisyen kadınlarda da benzer bir eğilim olduğu gözlemlenmektedir. Hem mevcut hâllerinin eril kalıplara sokulması zorunluluğunu, hem de ek bir mesai istemediklerini belirten akademisyen kadınlardan yöneticilik fikrine sıcak bakmayanların sayısı yüksektir.

Akademisyen kadınların özel ve kamusal alandaki mesailerinin yoğunluğuna bir yenisini eklemek ve eril bir mücadeleye girmek istememeleri gibi nedenlerle özellikle yönetim hiyerarşisinin en üstünde olmayı reddetmelerinden ziyade, bu isteksizliğin ifade edilme şekli oldukça çarpıcıdır. Üst düzey yöneticiliğin ve kadınlığın ayrı ayrı ciddi sorumluluklar getirdiğini düşünen akademisyen kadınlar, yönetimde olunacaksa “ikinci adam” rolünün yeterli olduğunu ve en üst pozisyondaki yönetici erkeğin en fazla yardımcısı olmayı kabul edebileceklerini ifade etmektedir. Yönetim kademelerinin yönetici erkek profili ile eşleştirilmesi ile birlikte bir iktidar aracı olan eril dilin akademisyen kadınlar tarafından benimsenmesi (Suğur ve Cangöz, 2016: 106), esas olarak zımni bir kabul (Bourdieu, 2023) olmasının yanı sıra eril hegemonyanın yeniden üretilmesine katkı sunmaktadır. Nitekim araştırmaya konu üniversitede çalışan akademisyen kadınların, akademideki cinsiyet ayrımcılığından duydukları rahatsızlıkları dile getirirken cinsiyetçi kalıpları kullandıklarına ve bu ayrımcılığın derinleşmesine katkıda bulduklarına da şahit olunmaktadır. Farkında olmadan kullandıkları cinsiyetçi ifadeler veya kabullendikleri dişil habituslar, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında erkeklerin yanı sıra kadınların da kilit öneme sahip olduklarını bir kez daha hatırlatmaktadır.

Türkiye’de akademide kadınların yaşadığı ayrımcılığın nedenlerini irdeleyen bir araştırma, araştırmaya konu üniversitelerdeki akademisyen kadınların yarısından fazlasının (56 kişiden 33’ü); cinsiyet, yaş, siyasi görüş veya kurumsal politikalar ya da uygulamalar nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır (Türkiye’de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı, 2013: 74). Bununla birlikte, kadınların akademide özellikle mobbinge maruz kalarak tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Akademisyen kadınların yaşadıkları tükenmişlik yaygın olarak; duygusal tükenme, kişisel başarı hissinde azalma ve duyarsızlaşma olarak açığa çıkmaktadır (Sart, Sezgin ve Demir, 2018: 118, 120, 132). Güven, Kaplan ve Acungil (2018: 43) ile Çögenli ve Asunakutlu (2016: 24) da akademide mobbingin yaygın olduğunu ve kadınların erkeklere kıyasla unvandan bağımsız olarak mobbinge daha sık maruz kaldığını ifade etmektedir. Çögenli ve Asunakutlu’ya (2016: 24) göre, akademisyen kadınların %76,5’i mobbinge maruz kaldıklarını düşünmektedir. Bu durum, akademik kariyerleri boyunca her 4 kadından 3’ünün mobbing ile karşılaşabileceği anlamına gelmektedir. Nitekim araştırmaya konu üniversitede çalışan akademisyen kadınlar da

mobbinge erkeklerden daha fazla maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Bu durum, akademisyen kadınların kurumsal aidiyetinde azalma, tükenmişlik ve giderek kayıtsız kalmaya neden olmaktadır.

Kadınların, akademiye yaşadıkları tüm ayrımcı uygulamaları bireysel çabaları ile bertaraf etmeye çalıştıkları, evli olanların ise çoğunlukla eşlerinden destek aldıkları görülmektedir (Demir, 2018: 194). Akademiye kadınların makbul kadın kimliği taşıyabilmeleri için medeni durum önemli bir kriter olmakla birlikte kimi zaman da eril akademik düzenle mücadelenin “eril” bir eşle paylaşılması anlamına gelmektedir. Nitekim araştırmaya konu üniversitede çalışan akademisyen kadınlar, evli kadın kimliği ile akademiye daha fazla kabul gördüklerini ifade etmektedir. Akademisyen kadınların bekâr oluşu, çeşitli şiddet türlerine kapı aralarken, kendilerini daha savunmasız hissettikleri anlaşılmaktadır. Evli olanlar ise eril tahakküme dayalı pratiklerle karşılaştıklarında daha güçlü hissettiklerini vurgulamaktadır. Bu bağlamda Bourdieu’nun (2023: 88) da ifade ettiği üzere, eril toplumlarda kadınların yaptığı evlilik, yukarı doğru toplumsal hareketlilik için adeta yegâne bir imkândır.

Eril ve dişil habituslara dayalı sembolik düzenleme, kadınlara ne olduklarını söylüyorsa kadınlar yalnızca ona dönüşebilmektedir. Bu bağlamda eril ve dişile yüklenen anlamlar, hem karşıt hem de erillerin üstünlüğüne dayalı bir çerçevede genişlemektedir. Kadınların kendilerinin ve toplumun gözünde doğal olarak iç, özel ve alçak, erkeklerin ise dış, kamusal ve yüksek tarafta olan şeylere ait oldukları (Bourdieu, 2023: 45, 67) bir çerçevede genişleyen eril ve dişil habituslar, günümüzde kadınların anaçlığı ve titizliği gibi geleneksel tanımlamalara dönüşürken, bu tanımlamalardan akademisyen kadınların da kaçamadığı görülmektedir. Bu tanımlamalar, kadınların meslek seçimlerinde ve bilim insanının tanımlanmasında oldukça etkilidir (Türkiye’de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı, 2013: 74). Akademiye, kadınlar bilim insanı sıfatından daha öncelikli olarak anne veya abla olarak daha çok aileden biri gibi görülmekte ve akademisyen erkeklerden daha az saygın bulunmaktadır. Nitekim araştırmaya konu üniversitede çalışan akademisyen kadınların saygınlık konusundaki rahatsızlıklarına yönelik yaptıkları vurgu benzerdir. Meslektaşların, yöneticilerin ve özellikle öğrencilerin akademisyen kadınları anne/abla olarak görmeleri veya kadınlığın naiflik, acizlik, güçsüzlük gibi sıfatlarla eşleştirilmesi, kadınların erkekler kadar saygın kabul edilmemesine ve akademik kimliklerinin zedelenmesine neden olmaktadır.

Akademisyen kadınların geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle çeşitli ayrımcılıklarla karşılaşmalarının yanı sıra akademisyen kadınlığın bir hâletiruhiyesi olduğundan da bahsedilmektedir. Örneğin Erdoğan (2022), Karadeniz’in küçük bir kentinde akademisyen kadın olarak çalışmanın hâletiruhiyesinin toplumsal cinsiyet ideolojisinden bağımsız bir şekilde ele alınamayacağını ifade etmektedir. Genç ve kadın olmanın naiflik, duygusallık, çabuk bağlanma, kimsesizlik, kendini adama ve yalnızlık gibi sonuçlara yol açmasının kimi zaman kendisine söylendiğini, kimi zaman ima edildiğini ve kimi zaman ise söyleneceğini toplumsallaşma sürecinde öğrendiğini kendi deneyimleri üzerinden dile getiren Erdoğan (2022), kadın emeği literatüründe kadın istihdamının tarihçesi, engeller, esneklik ve güvencesizlik ve ücretsiz ev içi üretim gibi hususların üzerinde sıklıkla durulmuş olmasına rağmen kadınların emek piyasalarına girişte ve burada kalmada yaşadığı tüm zorluklar karşısında nasıl ve neden çalışmaya devam ettiklerinin geri plânda kaldığını vurgulamaktadır. Kadının emek piyasalarına girişte ve burada kalmada yaşadığı tüm zorlukların patriyarkal sisteme bağlanması, esas olarak kadınların özellikle de taşrada nasıl devam ettikleri hususunu silikleştirmektedir (Erdoğan, 2022: 22, 24). Meşe (2018: 71, 76) ise, taşra üniversitelerinin

hemen her alanına sinmiş kendine özgü baskıcı habitusundan bahsetmektedir. Akademisyenlerden öğrencilere ve kantin gibi alanlar da dâhil olmak üzere hemen her mekâna sirayet eden baskı, farklı olanı da zaman içerisinde bu baskıya boğun eğmek zorunda bırakması ile birlikte bu yapının her seferinde yeniden üretilmesiyle sonuçlanmaktadır. Taşranın bileşenleri olan dar ufuklar, yeknesaklık, taassup, yabancı olan her şeyi tuhaf olarak algılayan yabancı hâl ve vasatlık giderek tüm kimlikleri ve kurumları ele geçirmekte ve taşra, muhafazakâr ideolojinin yurdu haline gelmektedir (Bora, 2023: 40, 52). Taşra, kendine has kurallarının dışına çıkanlardan en çok “gücünün yettiği” kadınları tahakküm altına almaktadır (Çur, 2023: 131). Bu bağlamda en dikkat çekici kesim olarak taşra üniversitesindeki akademisyen kadınların yaşam ve çalışma koşulları toplumsal cinsiyet bağlamında ele alındığında oldukça sorunlu bir alan olarak tanımlanmaktadır. Özellikle seçkin üniversitelerde yükseköğrenimini tamamlamış ve/veya büyük kentlerde doğup büyümüş kadınların taşra üniversitelerinde kendileri gibi var olmaları neredeyse mümkün değildir (Yıldırım Şahin, 2020). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin akademideki tezahürleri açığa çıkarılmaya çalışılırken; bekâr, evli, boşanmış, çocuklu, çocuksuz kadınların unvanı, anabilim dalı ve yönetimdeki varlığı gibi kriterlerin yanına bir de taşrada akademisyen kadın olmanın hâletiruhiyesi eklenmelidir. Nitekim araştırmaya konu üniversitede çalışan kadınların yaşadıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın taşra kültürünün etkisiyle giderek derinleştiği ve farklı bir boyut kazandığı görülmektedir. Büyük kentlerde doğup büyümüş ve/veya seçkin üniversitelerde eğitim görmüş kadınların taşraya uyumunun daha zor olduğu ve bu bağlamda daha büyük bir çıkmaza girdikleri anlaşılmaktadır. Akademide cinsiyet ayrımcılığı genel bir sorun olmakla birlikte bu ayrımcılık, taşrada kadınları daha büyük bir kıskaca alarak akademik ve sosyal yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çalışmanın, diğer pek çok çalışmadan farklı olarak literatüre yaptığı özel katkı, akademide kadın olmanın zorluğunun yanı sıra taşrada akademisyen kadın olmanın zorluğuna dair bir bakış açısı sunması ve bu bakış açısı sunulurken bizzat bu pratikleri deneyimlemiş kadınların biricik hikâyelerine yer vermesidir.

5. Yöntem

Bu çalışmada nitel araştırmada kullanılan veri toplama yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır (Çepni, 2007: 35). Görüşme tekniklerinden ise yarı yapılandırılmış görüşme tercih edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2021: 130). Bu görüşme yöntemi, özel bir konuda derinlemesine ve cevap yeterli bulunmadığı veya anlaşılmadığı takdirde ek sorular sorulmasına imkân tanıması nedeniyle tercih edilmiştir (Çepni, 2007: 35). Bu yöntem, aynı zamanda görüşmeciye zaman esnekliği tanımakta ve daha önce cevaplanmış soruların tekrar sorulmasını engellemektedir. Bir diğer avantajı ise, görüşme esnasında bazı soruların sorulmasından vazgeçilebilmesi ve akışa göre soruların sırasının değiştirebilmesidir. Belli bir görüşme formuna dayalı olması ise farklı bireylerden daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi edinilmesini sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021: 130). İlgili görüşme soruları, geniş bir literatür taraması sonucu hazırlanmıştır.

Araştırma Artvin’de gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evrenini Artvin kentinde çalışan akademisyen kadınlar, örneklemini ise araştırmaya katılmaya rıza gösteren 10 akademisyen kadın oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 10 akademisyen kadın ile yüz yüze derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeye katılan akademisyen kadınların farklı birimlerden olmalarına ve verilerin çeşitlendirilmesine dikkat edilmiştir. Bu bağlamda farklı akademik birimlerde cinsiyet ayrımcılığının değişkenlik gösterip göstermediği gözlemlenmiştir. Bununla birlikte evli, bekâr, boşanmış, evli-çocuklu, boşanmış-çocuklu ve evli-bekâr çocuksuz

kadınlar araştırmaya dâhil edilerek toplumsal cinsiyet rollerinin farklı kadın kimliklerine nasıl sirayet ettiğine dair daha çeşitli (heterojen) bilgi toplanması amaçlanmıştır. Verilerin tekrar etmeye başladığı doyum noktasında görüşmeler sonlandırılmıştır. Görüşmeye başlamadan önce görüşülecek kişilerin rızaları alınarak ses kayıt cihazı kullanılmış ve görüşme kaydedilmiştir. Görüşmeler 10.02.-18.10.2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya ait E-18457941-050.99-80692 sayılı etik kurul raporu 05.02.2023 tarihinde Artvin Çoruh Üniversitesi Rektörlüğü’nden alınmıştır. Görüşülenlere ait genel bilgiler Tablo 2’de verilmiştir:

Tablo 2: Görüşülenlere Ait Demografik Bilgiler

| Görüşmeci | Yaş | Eğitim | Tecrübe (Yıl) | Medeni durum | Çocuk |
|-----------|-----|---------------|---------------|----------------|-------|
| G1 | 37 | Doktora | 15 | Evli | Var |
| G2 | 40 | Doktora | 4 | Bekâr-Boşanmış | Yok |
| G3 | 41 | Yüksek Lisans | 9 | Evli | Var |
| G4 | 27 | Yüksek Lisans | 2 | Bekâr | Yok |
| G5 | 45 | Doktora | 21 | Evli | Yok |
| G6 | 35 | Doktora | 10 | Evli | Yok |
| G7 | 37 | Doktora | 12 | Bekâr-Boşanmış | Var |
| G8 | 42 | Doktora | 10 | Evli | Var |
| G9 | 38 | Yüksek Lisans | 13 | Evli | Var |
| G10 | 35 | Yüksek Lisans | 4 | Bekâr | Yok |

Araştırma etiği kapsamında görüşülen kişilerin kimliklerinin açığa çıkmaması için hangi birimde çalıştıkları ve akademik unvanları Tablo 2’ye eklenmemiştir. Bu bağlamda araştırmanın nesnelliği korunmaya çalışılmıştır. Görüşülenler; farklı birimlerde çalışan doçent, doktor öğretim üyesi ve öğretim görevlilerinden oluşmaktadır. Akademik kadrolarda yer alan, öğretim faaliyetlerini gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün bilimsel katkı sunan tüm unvan sahiplerine ortak bir dil kullanmak adına akademisyen ifadesi kullanılmıştır.

6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun kullanıldığı araştırmada, bulguların değerlendirilmesi için betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, verilerin orijinal hâline sadık kalınması söz konusudur (Kümbetoğlu, 2017: 154). Bu bağlamda, görüşülenlerin sorulara verdikleri cevaplardan doğrudan alıntılar kullanılarak verilerin özgünlüğü korunmuştur. Yaşanan her deneyim ve bu doğrultuda verilen cevaplar şüphesiz biriciktir. Her kadının kendi deneyimiyle sunduğu minör hikâyesi, araştırma sonucunda benzeşik ve tekrar eden majör bir kadın anlatısına dönüşmüştür. Her biri farklı bir hikâye olsa da esas olarak akademide kadın olmanın ortak bir hikâyesi olduğu anlaşılmıştır. Bu husus, bu yöntemin tercih edilmesinde belirleyici olmuştur. Alan araştırmasından elde edilen bulgular, kavramsal çerçeve dâhilinde yorumlanmıştır. Görüşülen kişiler; G1, G2 vb. şeklinde kodlanmıştır.

6.1. Akademinin Ötekileri Olarak Kadınlar

Özel ve kamusal alanda kadın ve erkeğin rollerini ve birlikte ideal bir kamusal alan paylaşımı kurallarını belirleyen en etkili mekanizma toplumdur. Toplumsal ve kültürel bir inşa sürecinde belirlenen ve yazılı olmayan kurallara göre kadınların bulunmasının “makul” karşılanacağı mekânlar ve saatleri erkeklerden farklıdır. Kadının mekânsal olarak dışlanması (Altınoluk, 2018: 60) olarak adlandırılabilir bu sürece ilâveten, kadınların bulunmasının “sakıncalı” olmadığı mekânlardaki davranış biçimlerinin formu da yine belli kalıplara bağlıdır. Bourdieu (2023: 76) sembolik ve toplumsal inşanın genel manada kadını “içeride (özel)”,

erkeği “dışarıda (kamusal)” konumlayan yönüne vurgu yaparak, esas olarak kadınların ve erkeklerin mekân kullanımlarının keskin bir şekilde birbirinden ayrıştırıldığını belirtmektedir. Bu bağlamda eril kamusal evren-dişil özel dünyalar, kamusal meydan-ev ve daha çok erkeklere yönelik mekânlar-dişil oldukları söylenen mekânlar arasındaki karşıtlıklar üzerine inşa edilmiş bir “karşıtlıklar düzeninden” bahsetmek gerekmektedir.

Karşıtlıklar düzeni üzerine inşa edilen mekân kullanımının bir diğer formu, tarihsel süreçte kültür, bilim ve teknolojinin erkekle; sanatsal, felsefi ve besleyici yönlerin ise kadınla eşleştirilmesi (Firestone, 1993: 186) geleneğidir. Mekânların cinsiyete göre ayrıştırılması ve bu ayrışmanın devamı olarak yapılan eşleştirmeler, en nihayetinde cinsiyetçi işbölümüne kaynaklık ederek kamusal alanın eril, özel alanın ise dişil kabul edilmesiyle sonuçlanmıştır. Başlangıçta basit bir eşleştirme veya zararsız bir işbölümü olarak görülebilecek geleneksel kalıp yargılar, esas olarak günümüzde halâ kadınların kamusal alanda var olabilmeleri, yerlerini koruyabilmeleri ve istihdamda erkeklerle adil bir şekilde rekabet edebilmeleri için çetin mücadeleler vermelerini gerektirmektedir. Basit bir işbölümü olarak başlayan ve günümüzde etkisini kaybetmek yerine karmaşık hâle gelen geleneksel kadınlık ve erkeklik rolleri, kadınların akademideki görünürlükleri artsa dâhi kamusal alanın ve akademinin ötekileri olmalarının etkisini kaybettirememektedir. Bilim ve teknoloji gibi akademi de eril kabul edilmektedir. Bunun en önemli nedeninin mekân kullanımında kadının özel alana hapsedilmesinden, bir diğer ifadeyle ev içi üretim ve bakım emeği faaliyetlerinin kadınların sorumluluğunda olmasından kaynaklandığını dile getiren G10; *“Erkekler daha ön plânda. Kadın akademisyenler çok fazla hani ön plânda değil, ikinci sırada. Çok önemsenmiyorlar. Hani kadının görevi ev sadece, evle sınırlı. İşyerinde olmasa da olur, biz ön plândayız, biz burada iyiyiz gibi düşünüyorlar.”* demektedir. Benzer şekilde G5 de; *“Kadına olan bakış açısından dolayı eşitsizlik var tabii. Belki genel anlamda çalıştığımız insanların kadının yeri evidir görüşünden dolayı. Senin buradaki başarın onlar için çok bir anlam ifade etmiyor. O yüzden hani hep erkek, yani bir şey seçilirken bir göreve getirilirken erkek olması.”* ifadeleriyle kadına yönelik mekânsal sınırların akademide cinsiyet ayrımcılığının temel sebeplerinden olduğunu ifade etmektedir.

Akademinin cinsiyetçi habitusu, başlı başına bir tehlike arz etmekle birlikte, bahsedilmesi gereken esas tehlikelerden bir diğeri ise kadınların da bu habitusu giderek benimsemeleridir. Demir’in (2018: 202) de belirttiği üzere, günümüzde akademisyen kadınların akademide kadın algısı, kimi zaman akademisyen erkeklerin akademideki kadın algısına benzemektedir. Bir akademisyen kadının erkek bir meslektaşına duyduğu mesleki saygı, hemcinsi olan meslektaşlarına duyduğu saygıdan çok ötelere taşınabilmektedir. Bunun nedeni ise salt akademik birikimle açıklanamamaktadır. Kadınların bilimsel saygınlığı erkeklerin gözünde olduğu gibi kadınların gözünde de eksiktir (Demir, 2018: 202). Bu eksiklik, esas olarak cinsiyete dayalı işbölümünün kadınlara sunduğu konumların kendileri tarafından zımnî bir şekilde kabulünden kaynaklanmaktadır. Aile ve toplumsal düzenin dayattığı “dişil habituslar”, zamanla kadınların kendileri tarafından da benimsenerek erkeklerden daha az saygın hissetmeye dönüşmektedir (Bourdieu, 2023: 77). Bu bağlamda cinsiyetçi işbölümünün, tarihselliğine bağlı kalmak suretiyle günümüzde çeşitli şekillerde yeniden üretildiği ifade edilebilecektir.

Kadınların akademide görünürlüklerinin giderek artışı, erkeklerle adil bir rekabet içinde olduklarının tek göstergesi değildir. Cinsiyete dayalı işbölümü; yapılan işi, çalışma ilişkilerini, koşulları ve kaynaklara erişimi doğrudan etkilemektedir (Şentürk, 2015: 17). Başlangıçta, yüksek eğitim gerektiren akademide emek piyasalarında sıklıkla karşılaşılan cinsiyete dayalı

işbölümü algısının kırılacağı ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakış açısı ile karşılaşılacağı düşünülse de eğitim ve statüden bağımsız olarak cinsiyete dayalı eşitsizliğin varlığı gözlemlenmektedir. Bu eşitsizlik, akademisyen kadınların çoğunlukla görüşlerinin alınmaması, alınan kararlarda etkilerinin olmaması, bu kararların bildirilme şekli gibi hususlarda tezahür etmekte ve akademiden dışlanarak ötekileştirildiklerini hissetmelerine neden olmaktadır. Bu bağlamda örneğin G2, alınan kararlara doğrudan katılmadığını; *“Yani cinsiyet nedeniyle bazen hiç mesela toplantıya bile gerek görmüyorlar ben olduğumdan dolayı. Ben kişisel algılıyorum. Karar alıp, yalandan bir gruba yazıp, hani işte haberiniz olsun gibi söylemler oluyor.”* sözleriyle dile getirmektedir. Benzer şekilde G3, cinsiyeti nedeniyle kendisinden hiçbir konuda fikir alınmadığını ve söz hakkının olmadığını; *“Mesela bir konuyla ilgili fikir sorulması açısından gelip hiçbir zaman bana şimdiye kadar işte okulla ilgili olabilir, derslerle ilgili olabilir, yönetsel olabilir hiçbir zaman fikir sorulmuyor. Ama başkalarına sorulduğunu biliyorum erkeklerden. İkinci plânda hissiyatın yaşattırılması bu bölgede, bu çalışma ortamında beni gerçekten çok üzüyor.”* şeklinde ifade etmektedir. G9’un ise tüm bu ötekileştirmelere rağmen buldukları durumu normalleştirdiklerini dile getirmesi çarpıcıdır. Bu bağlamda; *“Kaile alınmak konusunda sıkıntılarımız var. Kadın aslında daha çok ilerleyecek ama ailede bize vurulan bir kelepçe var. Görünmez, şeffaf bir şey o. Hem de cam tavanı biz yaşıyoruz yani ve biz bunu normalleştirmişiz. Yani şükrediyoruz olduğumuz duruma. O yüzden düşünüyorum eşitsizlik olduğunu tabi.”* diyen G9, çocukluktan itibaren benimsemiş oldukları kalıp yargıların bugün yaşadıkları cam tavan sorununa neden olduğuna ve bu “doğal” sürecin kendileri tarafından zımnî kabulüne vurgu yapmaktadır. Özellikle akademide cinsiyete dayalı bir işbölümü yapıldığını vurgulayan G4 ise; *“Yapılacak bir çalışmada tercih edilen kadın-erkek, cinsiyetlerin farklılaşması konusunda bu işe göre bence değişiyor. İş, erkeğe daha uygun bulunabiliyor ya da kadına uygun bulunabiliyor, burada cinsiyetin etkili olduğunu düşünüyorum.”* sözleriyle esas olarak akademik işleyişi belirleyen eril ve dişil habituslara değinmektedir.

Akademide kadınların erkeklere kıyasla resmi işlerde görmezden gelindiklerini düşünme oranlarının yüksekliği dikkat çekerken, kadınlar erkeklere kıyasla kendilerine, kendilerini ifade etme imkânı verilirse daha verimli olabileceklerini düşünmektedir (Güven, Kaplan ve Acungil, 2018: 54). Akademisyen kadınların sınıfsal olarak farklı bir yerde konumlandıklarını, akademik becerilerinin görmezden gelindiğini ve en nihayetinde ötekileştirildiklerini düşündükleri dikkat çekmektedir. Bu bağlamda akademide kadın ve erkeklerin farklı sınıfsal konumlara sahip olduğunu düşünen G3; *“Yani bence birinci sınıf görmedikleri konusunda çok eminim. Çok arada kaldığını düşünüyorum. Yani belki direkt ikinci sınıf da görmüyorlardır. Belki bu durumun çok farkında değil ama hissettirdikleri birinci derece kesinlikle değil yani. İki yapar mı bilmiyorum. Belki bir buçuk falan olabilir yani. Ama o ötekileştirme kesinlikle var.”* demektedir. Akademisyen kadınların ikinci plâna atıldığını dile getiren G6 ise; *“Her konuda ikinci plâna atıldığımızı ve ötekileştirildiğimizi düşünüyorum tabi ki. Bölümdeki erkek hocaların beni bir kadın olarak ciddiye almadıklarını görüyorum. Birikimim ve eğitimim onlardan daha iyi olmasına rağmen alaycı tavırlarını gözlemliyorum. Sen kadınsın, ne anlarsın gibi.”* ifadeleriyle kadınların erkekler kadar yetkin bulunmadığını, bu nedenle akademik becerilerinin görmezden gelindiğini vurgulamaktadır. Kendilerine imkân tanınması hâlinde daha üretken olabileceğini düşünen G4; *“Bazen gerçekten böyle girişken olmak istiyorum, ya da bir konuda bir fikir sunmak istiyorum. Beni bence en çok bu anlamda etkiliyor. Hani kadınların görüşlerinin çok da ciddiye alınmaması ya da değer verilmemesi. Bu, hani ötekileştirme gibi düşündüğüm zamanda beni tabi ki olumsuz etkiliyor. Daha girişken olmamı engelliyor diye düşünebilirim.”*

sözleriyle akademik anlamda kısıtlandığını ve veriminin düştüğünü belirtmektedir. G4 ile benzer şekilde cinsiyeti nedeniyle fikirlerinin ciddiye alınmadığını dile getiren G9 ise; *“Özellikle fikirlerimin kaile alınmadığını düşünüyorum. Erkeklerin fikirleri, düşüncelerine daha fazla kıymet veriliyor. Bu (kadın) düşündü de ben niye düşünemedim havası da var. O, ego çatışması erkeğin.”* demektedir. Eril ve dişil arasındaki karşıtlıklar üzerine kurulu, bu bağlamda kadını altta/alçakta, erkeği ise üstte/yüksekte konumlandıran bir toplumsal sistemde (Bourdieu, 2023: 20), şüphesiz erkeğin konumu, özellikle bir kadın tarafından tehdide açık hâle getirilirse eril tahakkümünün artması kaçınılmazdır. Bourdieu (2023: 87), “dişilik” adı altında eril beklentilere boyun eğilmesi ve özellikle de eril egonun büyütülmesine katkı sunulmasıyla bir bağımlılık ilişkisinin ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu ilişkide, eril egonun beslenme kaynağını kesecek her ne varsa baştan yok edilmelidir. Bu nedenle eril egoyu daha da yüceltmesi beklenen kadınların kontrol altında tutulmaları elzemdir. Bu bağlamda eril egoyu besleyen sistem, eril tahakkümün farklı araçlarıyla kadınlara daima dayatılmakta ve en nihayetinde toplumsal düzenlemeler aracılığıyla yeniden üretilmektedir. Bahsi geçen bağımlılık ilişkisinin akademide hemen her koşulda yeniden üretilmesi ise kadınların en nihayetinde akademinin ötekileri olarak hissetmeleriyle ve eril hegemonik gücün giderek artmasıyla sonuçlanmaktadır.

6.2. Akademide Yönetimin Erilliği: Dikey Ayrışma

Akademide kadın sayısında giderek artış olmasına rağmen karar mekanizmalarında ve yönetim kadrolarında erkek hâkimiyetinin varlığına şahit olunmaktadır (Şentürk, 2015: 10). Kadınların akademiye giriş aşamasında ve akademik unvan tahsisinde ağır bir cam tavana maruz kalmasalar da ilerleme basamaklarında ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarında ağır, kalın ve aşılması zor bir cam tavanla karşı karşıya kalarak erkeklerin gerisinde konumlandıkları açıktır (Öztürk, 2017: 211). Bu bağlamda akademide yönetim kadroları sahipliğinde cinsiyetin önemine vurgu yapan G10; *“En yukarıdan aşağıya baktığımda eril bir yapılanma görüyorum zaten. Bu da toplumsal olarak kabul edilmiş yargılardan kaynaklanıyor bence.”* derken, yine bu pozisyonların eril hegemonyanın kontrolünde olduğunu dile getiren G5 ise; *“Tabi canım öyle zaten, hepsi erkek. Yani kadınların daha ayak bağı olduğunu düşünüyorlar.”* sözleriyle bu pozisyonlardan kadınların neden dışlandığını da eklemektedir. Çalıştıkları kurumda cinsiyetleri nedeniyle kadınların dikey ayrışmaya maruz kaldığını düşünen G9; *“İstatistiğe dökünce öyle. Tek kadın müdürümüz ve dekanımız var. Ben kurumumuzda bunun kasten yapıldığını düşünüyorum. Yani bir merci atlanacaksa erkeklerin daha hızlı bir şekilde o merdivenleri çıktığını düşünüyorum. İstatistik onu gösteriyor zaten. Erkek egemenliği var. Kadınların belirli bir makama kadar, belirli bir yere kadar işleyişi yürütebileceklerine inanılması. Bize bir yere kadar izin veriyorlar aslında. Bu görünmeyen bir şey ama. Bunu hususen kimse söylemiyor, ispatlayamıyorsun. Mobbing gibi. Kadınların üst makamlarda görünmesini istemiyor erkekler. Bir kadından emir almak da değişik geliyor.”* sözleriyle yaşadıkları cam tavan engelinin görünmez olduğuna ancak oldukça plânlı bir şekilde gerçekleştirildiğine dikkat çekmektedir. G9 ile benzer şekilde akademisyen kadınların plânlı bir şekilde yöneticilik pozisyonlarından uzak tutulduğunu düşünen G3 de; *“Burada erkek egemenlik çok fazla idari kısımda. Kadınlara bence çok nazik gibi görünüp, söz hakkı geldiği zaman kesinlikle kadınların idarede olmasından rahatsız olacak birçok erkek olduğunu düşünüyorum. Belki engel olduklarını bile düşünüyorum. Bence kadınlar çok iyi yapacağı için. Muhafazakâr bir düşünce var burada. Bir korku var yani. Bu bölgede ama. Bu üniversitede. Hani böyle rakamlara da bakınca.”* sözleriyle erkeklerin, yöneticilikte kadınların kendilerinden daha başarılı olacaklarını bildikleri için bu pozisyonların

kendilerine kati surette kapalı tutulduğunu vurgulamaktadır. Erkeklerin tahakküm, üstünlük, baskı ve sömürü istekleri, esas olarak “erkeksi korku” gibi zihinsel, sembolik ve toplumsal bir inşaya dayanmaktadır. Bu korku, içinde zayıflığa kati surette yer olmayan “erkekler dünyasından” dışlanmaya dairdir. Erkeklik inşası, kadınlığa karşıt olarak ve her şeyden önce erkeklerin içindeki bir tür “dişil korkusu” çerçevesinde gerçekleşmektedir (Bourdieu, 2024: 71). Akademide kadınların yönetim kadrolarından uzak tutulmaları da esas olarak bu korkuya dayalıdır. Kadınların erkekleri yönetme düşüncesi, erkeklerin sembolik güçlerini ellerinden alarak “dişil” hissetme korkularını tetiklemekte ve bu pozisyonlar kadınlara kapalı tutulmaktadır. Yöneticilik becerisinin bu gerekçelerle erkeklere zimmetlenmesi ise eril yönetim anlayışının yeniden üretilerek bu kadroların erkeklerle dolmasına neden olmaktadır.

Tarihsel süreçte cinsel rollerin kadına ev içi üretim ve bakım emeği ile ilgili işleri yüklerken, ilerleme ve yükselme hırsı ile ilgi ve istek duymayı erkeklerle eşleştirmesi (Millet, 2018: 49), diğer bir ifadeyle sembolik inşaya dayalı katı ayrımları içeren eril ve dişil habituslar, akademisyen kadınların ifade ettikleri dikey ayrışmanın merkezinde yer almaktadır. Kadınların, tüm bu dışlamaya rağmen yönetici kadrolarına talip olması ise iki yönlü bir soruna neden olacaktır. Bourdieu (2023: 89) bu durumu, kadınların iktidara erişimde yaşadıkları “çifte zincir” olarak ifade etmektedir. Esas olarak görünmeyen ancak ağırlığı oldukça hissedilir olan bu zincirlerin ilki, kadınların iktidar sahipliği için gerekli olan eril davranışları benimsemeleri durumunda zorunlu kadınsılık özelliklerini yitirmeleri ile erkeklerin “doğal olarak” sahip oldukları iktidar haklarını sorgulamış olmaları riskiyle karşı karşıya kalmalarıdır. İkincisi ise bu riskten kaçınarak kadın gibi davranmaları durumunda, bu konum için nitelikli ve uygun değilmiş gibi görünmeleri riskidir. Bu bağlamda kadınlara vurulan çifte zincir, yönetim kadrolarının erkek-merkezli yapısının en önemli nedenlerindedir.

Kadınları yönetim kadrolarından dışlayan “kadınsı” özellikleri, şüphesiz davranışlarını da olumsuz bir şekilde kadınlatacaktır. Cinsel roller gereği teknolojik tepki ile eşleştirilen erkek tepkileri; nesnel, mantıksal, dışadönük, gerçekçi, bilinç üstüyle ilgili (ego), akılsal, mekanik, yarara dönük, maddeci ve kararlı olarak sıralanmaktadır. Kadın davranışlarıyla eşleştirilen estetik tepki ise; öznellik, sezgisellik, içe dönüklük, düşlere veya fanteziye düşkünlük, bilinçaltına dönüklük (id), ve duygusallık barındırmaktadır. Kadınların genel manada öznellik ve duygusallık üzerine inşa edilen estetik tepkileri; kültür, bilim ve teknolojiyle olan bağlarını koparıırken sanat, felsefe ve doğa ile olan bağlarını perçinlemektedir. Kadınların bilimle bağını zayıflatan, esas olarak sembolik inşaya dayalı cinsel bölünmedir (Firestone, 1993: 183, 186). Cinsel bölünmeyle ortaya çıkan “erkeklığın”, kimi zaman savaşıma ve şiddet uygulama becerisi gibi algılanması ise beceriden ziyade bir gereklilik olarak görülmektedir. Bu bağlamda “gerçek” bir erkek, zafer ve ayrıcalık elde etmek için kamusal alanda önüne çıkan fırsatları değerlendirmektedir (Bourdieu, 2023: 69). Erkeklerin teknolojik tepkileri ile “gerçek” bir erkeğin zafer kazanma arzusu, şüphesiz iktidar ve egemenlik arayışını başarılı kılacak tepkilerdir. Bu bağlamda, estetik tepkileri nedeniyle pragmatik düşünemediği iddiasıyla iktidar ve egemenlik yarışında listeye alınmayan kadınların ise kimi zaman bir itham biçimine dönüşen duygusal yönleri ile yönetmeyi değil yönetilmeyi beklediklerinin düşünülmesi yaygın bir geleneğe dönüşmektedir. Bu geleneğe istinaden, evin yönetimi nasıl mutlak bir biçimde baba veya kocanın sorumluluğundaysa, kamusal alanın ve akademinin yönetimi de erkeklerin kontrolü altına girmektedir. Bu durum, yönetimde yer alan kadın ve erkek sayıları kıyaslandığında açıktır.

Geleneksel kalıp yargılar neticesinde yöneticilik vasfının kadından ziyade erkeğe tahsis edilmesi ve kadın yönetici fikrinin olumsuzluğuna dair genel kanının yanı sıra kadınların çoklu rolleri gereği yöneticilik düşüncesine sahip olmaması ve kadınların kendini gösterme konusundaki isteksizlikleri, yönetim kadrolarında yer almamalarının bir diğer nedenidir (Karakuş, 2016: 533). Bu bağlamda, kadınların kendilerine böyle bir fırsat sunulsa dahi kabul etmeyecekleri örneklere şahit olunmaktadır. Bu bağlamda örneğin G1; *“En üst yönetim olarak baktığımızda zaten erkek. Bir kadın olsa, bunu ben olayım diye söyleyemiyorum, benim yöneticilik vasfım zaten yok. O mizaçta bir insan değilim ama bir kadın olsun isterdim.”* sözleriyle yönetici kadın sayısında artış olmasını ancak bunun kendisi dışında gerçekleşmesini istediğini ifade etmektedir. Erkeklerin istekli ve yetenekli oldukları kamusal alana ve bilimsel faaliyetlere yatkınlıkları (eril habituslar), tahakküm ilişkilerinin doğallaşması ve bedenselleşmesine neden olmaktadır (Bourdieu, 2023: 75). G1’in bahsettiği isteksizlik, esas olarak yöneticilik vasfının belli kalıplardaki mizaçla eşleştirilmesi, diğer bir ifadeyle erkeklerin iktidar ve egemenlik arayışını başarılı kılacak teknolojik tepkilerin kadınlarda olmadığı anlayışı üzerine inşa edilmektedir. Bu anlayış, cinsiyetçi işbölümünün bir tezahürü olarak kadınların yöneticilik pozisyonlarında yer almaları konusunda isteksizliklerine neden olmaktadır. Kadınların yöneticilik pozisyonlarında yer almak istememelerinin bir diğer nedeni, kadınlara zimmetlenen özel alandaki yoğun mesai ile akademik mesailerinden oluşan çifte mesailerine, bir de yöneticilik mesaisinin eklenmesinden kaçınmalarıdır. Bu bağlamda örneğin G6; *“Yoğun iş tempomun yanı sıra bir de ev işlerinin temposu var. Buna bir de yöneticilik mesaisi eklemek istemezdim. Aslında fazla mesaiden ziyade yapacağım yöneticiliğin sürekli eleştirilecek olması, eril zihniyetle uğraşacak olmak başlı başına bir mesai. O yüzden buna enerjim yok.”* sözleriyle çifte mesailerine eklenecek yöneticilik mesailerinin yanı sıra erillerle mücadeleyi bir başka mesai olarak gördüğünü ifade etmektedir.

Sembolik ve toplumsal inşaya dayalı cinsiyetçi habitusun yönetme erkini erkeklere has bir özellik olarak sunması, en nihayetinde akademide kadınların yönetime ve alınan kararlara katılımda cinsiyet eşitsizliği ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Akademisyen kadınların yönetim kadroları sahipliğinde cinsiyet eşitsizliği ile karşılaşmaları, esas olarak kadınların hissettikleri “akademinin ötekileri” oldukları duygusunu perçinlemektedir.

6.3. Dikey Ayrışmanın Bir Diğer Tezahürü: Akademik Yükselmeye Cinsiyet Etkisi

Günümüzde kadınların hem akademide hem de akademik etkinlik ve bilimsel araştırmalara katılımda sayıları artmış olmasına rağmen bu olumlu tablo, yöneticilikle benzer şekilde akademik yükselme süreçlerine de yansımamaktadır. Bu olumsuz tablonun ortaya çıkışında; kadınların doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle yaşadıkları kariyer kesintileri, iş-yaşam dengesinin kurulamaması ve akademik işbirliği (Türkiye’de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı, 2013: 81) gibi konularda yaşadıkları sorunlarla birlikte yöneticilerin ve toplumun gözünde cinsiyetin getirdiği dezavantajlar ekilidir. Kadınların evlilik ve annelik kariyerlerinin akademik kariyerlerinin önüne geçmesi, şüphesiz cinsiyete dayalı işbölümünün bir tezahürüdür. Bu bağlamda cinsiyetin akademik yükselme üzerinde etkisi olduğunu ve bizzat deneyimlediğini ifade eden G9; *“Ben bunu yüksek lisansta bile yaşadım. Danışmanım; ‘Seni buralardan almak istiyorum, sen daha yukarılarda ol istiyorum’ dediğinde, mesela doçent bir hocamız; ‘Bir anne bu kadar gene olmuş, sen şükret’ diyebilmişti. Kadınların daha ileride, daha üst mercilerde olması niye yakıştırılamıyorsa yakıştırılamıyor işte. Yine işte toplumsal kılıf. O bir anne olmalı, evi var, çocuğu var, şunu var. Bir sürü görevi sana yüklüyor, diyor ki; ‘Bu kadar iyi bile olmuş maşallah.’ Bir de takdir görüyorsun sanki. Ama sen nasıl doçent*

olabiliysen ben de olabilirim ya, ben de ilerleyebilirim. Anne olmak ceza değil ki. Cezalandırıldığımı düşünüyorum” sözleriyle ‘evlilik ve annelik kariyerinin’ öncelikli kariyeri olarak kendisine dayatıldığını dile getirmektedir. Bununla birlikte, kadınların akademiye girişlerinin dahi erkekler tarafından bir başarı olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. Benzer şekilde G7 de akademik yükselmede cinsiyet etkisini; *“Sen doğum yapacaksın bir yerden sonra gideceksin deyip onun yerine erkeği almayı tercih edebiliyorlar. Araştırma görevlerinde yapıyorlar. Tezini bitirene kadar evlenemezsin ya da şu süreci bitir ondan sonra gibi de oluyor. Böyle şeyler duyuluyor evet. Kadının bir sürü rolü olması ilerlemesini de etkiliyor. Doktora sonrası erkekler daha hızlı ilerlerken, doktora sürecinde de öyle yani. Ne oluyor? Doğum iznine çıkıyor. 1 yıl yok, 1 yıl uzak, 1 yıl çalışmıyor. O arada erkek ilerliyor. Dönünce de tekrar o adaptasyon süreci, aklın çocukta. Yani kadın için biraz daha zor gerçekten.”* ifadeleriyle değerlendirmektedir. G10 ise erkeklerin kadınlardan daha çok tercih edilmesinin yanı sıra kadınların çoklu rolleri gereği akademiye yeterli zamanı ayıramamalarının yükselmeleri üzerinde doğrudan etkisi olduğunu; *“Erkek akademisyenler hem daha fazla akademik çalışmalara vakit ayırabildiği için hem de tercih edildikleri için daha kolay yükseliyorlar. Kadınlar öyle değil. Kadınların terfileri her anlamda daha zor.”* sözleriyle ifade etmektedir.

Tüm bu anlatıların ortak sonucu olarak, akademiye cinsiyetin tek başına veya getirdiği sorumluluklarla eşleştirilerek akademik yükselme kriterlerinden biri hâline geldiği anlaşılmaktadır. G2 ise, kadınların emek piyasalarının yedek işgücü ordusu olarak kabul edilmeleri gibi (Omay, 2011: 137) akademisyen kadınlara yönelik de benzer düşüncenin hâkim olduğunu; *“Bir erkek kolayca yükelebilir. Hep böyle. İkinci plâna itildiğimizi düşünüyorum, yani hem ikinci plâna itilme, hem değersiz hissetme. Ne yaparsan yap zaten bir yere getirilemeyeceksin yani. Ya da yükelemeyeceksin, önüne engel koyacaklar. Erkekler asıl çalışan, kadınlar yardımcıları gibi sanki. Hizmetkârları gibi ya da yedek elemanlar gibi.”* sözleriyle ifade etmektedir. Bu bağlamda G2’nin yaptığı vurgu, esas olarak kadınların emek piyasalarında yaşadıkları “ikincillik” sorununa yapılan bir gönderme olarak kabul edilebilecektir. Kadının emeğinin görünmez kalmaya mahkûm olduğunu vurgulayan Bourdieu (2023: 81), kadınların gerçek emeklerine karşılık gelen hiyerarşik unvanlardan sıklıkla men ediliyor olmalarının bu duruma bir kanıt olduğunu ifade etmektedir.

6.4. Akademiyenin Eril Dili: Akademisyen Kadınlara Yüklenen Rol ve Sıfatlar

Akademisyen kadınların cinsiyetleri ve yaşları, duygusal emek yüklemesine ve kendilerinden bu emek türünün talep edilmesine neden olmaktadır. Kadınların anaçlıkla eşleştirilen sabırlı ve şefkatli olmalarına yönelik beklenti, akademisyen kadınların meslektaşları ve yöneticilerinin yanı sıra öğrencileri tarafından da hissettirilmektedir. Öğrencilerin kimi zaman bir anne veya abla (Erdoğan, 2022: 28) olarak kabul ettikleri akademisyen kadınlar, bir anne ya da ablanın anlattıklarının ciddiye alınmaması tehdidini yaşamakta ve öğretmen olmayı başaramadıklarını düşünmektedir. Bu bağlamda örneğin G9 yöneticisiyle yaşadığı deneyimi; *“Anaçlığın yakıştırıldığı söylendi bana açıkça. Net bir şekilde. O kadar anaç bir yapın var ki bunu ancak sen kabul edebilirsin diye görev verildi. Yapsan yapsan sen yaparsın densesydi farklı olurdu. Ama arada çok fark var.”* sözleriyle aktarmaktadır. G9’un yöneticisinin kendisinden talep ettiği, hatta kendisine yakıştırdığı annelik rolünün öğrenciler tarafından da talep edildiğini dile getiren G1 ise; *“Bir de kadın olmak öğrenciler tarafından suiistimal edilebiliyor bazen. Hocam işte siz de annesiniz, bizim de annemiz var hani. Ama bir erkeğe bu şekilde davranamazlar. O annelik ya da kadın olmanın verdiği içgüdüyle onlara yaklaşmamı bekliyorlar.”* demektedir. G7 de benzer şekilde; *“Çalışma ortamlarında genelde toplayıcı,*

toparlayıcı hep kadınlar oluyor. Hep o toparlama, işte bir araya getirme ya da işte dengede tutma görevi. Kadınlara hep böyle bir görev yüklemesi var sanırım. Kadının anaç duygularını aslında işyerinde de kullanması bekleniyor. Öğrenciler tarafından da. Hocam siz de annesiniz, siz de kadınsınız gibi.” ifadelerini kullanmaktadır.

Akademisyen kadınların bir anne veya abla olarak görülmeleri, akademik kimliklerinin silikleştirilmesinin yanı sıra öğrencilerin kendilerinden giderek daha çok duygusal emek talep etmelerine de kapı aralamaktadır. Bilimsel bir sohbetten bir anda aile içi veya duygusal problemlere geçilebilmekte, anne veya abla sıfatıyla akademisyen kadınlardan rahatlıkla duygusal emek talep edilebilmektedir. Bu talep, kibarca reddedildiğinde ise stresli ve sevimsiz olmakla suçlanma tehdidinde açık hâle gelmektedir (Ağillı ve Turguter, 2020: 116). Bu bağlamda örneğin G6, kadınlığın bir uzantısı olarak görülen duygusal emek taleplerinin akademik kimliklerinin önüne geçtiğini; *“Kadın olduğum için yumuşak huylu, her şeye tamam diyen, hiçbir şeye itiraz etmeyen biri olmamı bekliyorlar. Kadın olmak, doğal olarak anne gibi şefkatle kucaklamak demek onlara göre. Yani haklı da olsam bir annenin evladına gösterdiği anaçlığı göstererek tolere etmeliyim gibi. Öğrenciler de evde annesine yaptığı nazı bana yapmaya çalışıyor. En küçük bir uyarıda erkek öğrencilerden dik dik bakışlar, tehditler, tacizler geliyor.”* sözleriyle dile getirmektedir. Kadının bilim ve teknolojiye ziyade sanat, felsefe ve duygu merkezli işlerle eş kılınması, bir diğer ifadeyle dişil habitusun mevcut doğasından kaynaklanan cinslerin bölünümü geleneğinin günümüzdeki uzantıları, kadınların akademik kimliklerinin zedelenmesine ve mesleki saygınlıklarına gölge düşmesine neden olmaktadır.

Akademisyen kadınların öncelikli olarak anne ve ablalık sıfatlarına lâyık bulunmalarının yanı sıra özellikle erkek ağırlıklı bölümlerde erkeklerden daha kaba davranışlara maruz kaldıkları da görülmektedir. Erkek öğrencilerin akademisyen erkeklere karşı daha çekingen ve saygılı tutum göstermelerine karşın akademisyen kadınların erkek öğrencilerin saygılarını kazanabilmek için daha özel bir çaba sarf etmeleri gerektiği bilinmektedir (Demir, 2018: 198). Bu bağlamda örneğin G1, öğrencilerin tutum ve davranışlarının cinsiyete göre şekil değiştirdiğini; *“Özellikle erkek öğrenciler tarafından bunu hissedebiliyorum. Mesela, diğer erkek hocalarla konuştuğumda, bir problem oldu sınıfta diyelim. Bana karşı daha sert davranıyorlar. Hani bastırabileceklerini düşünüyorlar. Karşılarında bir kadın olduğunu hissettiriyorlar. Ciddiye alınmadığımı da düşünüyorum.”* şeklinde ifade etmektedir. G3 de; *“İlk derslerde düşünüyorum. Çünkü kapıdan girdiğimde, hani böyle çok önemsenmediğimi görüyorum. Erkek olsaydım önemserlerdi diye de düşünmüyor değilim açıkçası.”* demektedir. G9 ise; *“Dalga geçiyorlar. Ciddiye alınmadığımı hissediyorum. Yani bir de x hocaya (erkek) soralım mantığındaki erkek öğrencilerimiz var. Öğrenci direkt şunu diyor; ‘Hocam neyi konuşuyoruz?’. ‘Kadın hoca işte taktı bana.’ Çünkü o, kadın olduğu için taktı sana. Sen sınıfta sakız çiğnememişsin patlatarak, ona bir baskı uygulamaya, dalga geçmeye çalışmamışsın sanki. Onları hiç söylemiyor bana. Telefonun sesini hususen açık bırakıp, ara ara çaldırıp kapatmamışsın. Kadın diye dalga geçiyorsun sen onunla, çıldırtıyorsun. Erkek hocaya yapamadığını yapıyorsun. Erkek hocaların başına hiç böyle bir şey gelmedi. Kadını çıldırtmak, kadının korkması, kadının zayıf olduğunu düşünmek keyif veriyor. Kadına bir öfke var sanki.”* demekte ve erkek öğrencilerin akademisyen kadınlara uyguladığı baskıyı dile getirmektedir. G4 ise yöneticilerin akademisyen kadınlar üzerinde kurduğu baskıyı; *“Örnek veriyorum bir öğrenciyle ilgili bir problem olduğu zaman; ‘şunu da şöyle yapalım, bunu da böyle yapalım, hocam alttan alalım’ (diyorlar). İşte ne bileyim devamsızlık, ‘aman geçirelim’ gibi şeyler oluyor. Ama erkeğe bence böyle söylenemeyebiliyor. (Erkek) Kaldı, yapmıyorum, geçirmiyorum dedi mi*

çok da bence baskı kuramazlar.” sözleriyle dile getirmektedir. Bu bağlamda erkeklerden farklı olarak akademisyen kadınlardan “alttan alma” ve “uyumlu olma” gibi pasif davranışlar/özellikler talep edildiği anlaşılmaktadır. Nitekim G1, cinsiyetleri üzerinden kendilerine farklı rol ve sorumluluklar yüklendiğini; *“Hissettiriyorlar tabii. Kadınlar daha kibar, daha naiif olur gibisinden imalar oluyor. Erkeklerle böyle yapamıyorlar.”* şeklinde ifade etmektedir. Bu bakış açısı, esas olarak kadınların her şeyden önce başkalarının bakışı tarafından var edilmelerine ve o bakış için var olmalarına dayanmaktadır. Kadınların, el altındaki nesnelere sıcakkanlı, güler yüzlü, sempatik, dikkatli, itaatkâr, ağırbaşlı ve ölçülü olmaları, kısacası “kadınsı” olmaları beklenirken, kendilerini geri plâna atmaları ise neredeyse zaruridir (Bourdieu, 2023: 87). Bu bağlamda akademisyen kadınların dışil habitusunun sınırları içerisinde kontrollü dolaşımına izin verildiği söylenebilecektir.

Bu sınırlar içerisinde kontrollü dolaşımına müsaade edilen kadınların bilimle olan bağı giderek gevşerken, bu çözülmenin varlığı öğrenciler tarafından dahi hissettirilmektedir. Bunun yanı sıra, erkek öğrencilerden idari personele ve akademisyenlere kadar uzanan tüm kademelerde, akademisyen kadınlar eril dil ve söylemlere maruz kalmaktadır. Akademisyen kadınların maruz kaldığı eril dil ve söylemlere vurgu yapan G9; *“Bir de şey var; ‘kadın kafası, konuştu gene. Yine bak görüyor musun dırıldır edecek’ ya da ‘evde adama saymadığını bana saydı’, bir de bu var. Kadının titiz olması, pımpirikli olması ithamı yüzünden kaile alınmama durumumuz da var. Psikolojik bir imtihandan geçiyoruz.”* demektedir. G1 ise, kendisine ima edilen veya açıkça söylenen kadınlığa içkin olduğu iddia edilen özellikleri nedeniyle kendisine sorumluluk verilmediğini; *“Bir sorumluluk verilecekse bana vermemeyi tercih ediyorlar. Ya da şöyle söylüyorlar; ‘hocam şöyle oldu, çok da büyütmemek lâzım canım. Siz bayanlar biraz hassas oluyorsunuz.’ Kadın hep abartıyor oluyor, hassas, abartıyor, ne gerek var bu kadar sorgulamaya. İşte hemen zaten erkekler için içinden çıkamayınca; ‘İşte siz de çok detaycısınız canım, işte biz hiç öyle bakmıyoruz olaya, fazla mı alıngansınıza’ dönüyor işler.”* şeklinde ifade etmektedir. Yaşanan deneyimlerin tamamında sembolik ve toplumsal inşanın izleri apaçık görülmektedir.

Kimi zaman herhangi bir cinsiyetçi dil veya ayrımcılıkla karşılaşmadığını düşünen akademisyen kadınlar, esas olarak örtülü veya açık bir şekilde bu muamelelere maruz kalmaktadır. Bu durum, cinsiyetçi pratiklerin doğal ve cinsiyetten arınmış olduğunun düşünülerek kabul edilmesi veya rıza gösterilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örneğin; bekâr bir akademisyen kadın özellikle erkek yoğun bölümlerde zaman zaman argo erkek muhabbetlerine, şakalara veya cinsiyetçi takımlara maruz kalmakta, bu duruma ise güler ve aldırmadan katlanmaktadır. Bu görmezden geliş, erkekler tarafından dürüst ve güvenilir olma iltifatlarını sağlarken, kadınların bu durumu cinsiyetçi olarak adlandırmaması (Özkaplan, 2013: 18) tehlikesine de kapı aralamaktadır. Bu tehlike, cinsiyetçi söylemlerin ve kamusal alanın eril dilinin yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Bourdieu’ya (2023: 89) göre, cinsellikle ilgili şakalar yapıldığında kadınların kendilerini bu ortamdan soyutlamak veya gruba dâhil olabilmek için en azından pasif olarak katılmaktan başka çareleri yoktur. Ancak bu durumda da kadınlar, cinsiyetçilik ve cinsel taciz kurbanı olduklarında artık buna karşı çıkamama riskiyle karşı karşıyadır.

6.5. Akademiye Adillik, Fırsat Eşitliği ve Değer Görmede Cinsiyet Etkisi

Akademisyen kadınlar, bazı durumlarda görünür, bazı durumlarda ise daha örtülü bir şekilde davranışlar, imalar veya uygulamalarla ayrımcı muamelelere maruz kalmaktadır (Türkiye’de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı, 2013: 80). Akademiye kadınlara yönelik ayrımcı uygulamalar; adillik, muamele eşitliği ve değer görme gibi konularda öne çıkarken, bu uygulamalar kadınların çaresiz hissetmelerine neden olmaktadır. Bu bağlamda örneğin G9, cinsiyeti nedeniyle yaşadığı ayrımcı muameleleri adil olunmadığı üzerinden değerlendirirken, yaşadığı çaresizlik ile değersizlik hissini; *“Sözel olarak eşit, adil. Ama uygulama olarak bakarsak öyle değil. Ben şöyle görüyorum, yani mesela bana da fikrim soruluyor ama sonra işten uzaklaştığında ya da iş uygulamaya döndüğünde, bazı müdür beyler mesela erkek hocaya diyorlar ki; ‘Bu hoca da çok irdeliyor, kadın titizliği.’ Hemen bir rol belirleme yani sonra seni takmama hâlleri. Kadın ya, böyle dırdırcı olacak tabi. Biz aramızda halledelim erkek erkeğe dönüyor. Maalesef ki o an, hani bir ikiyüzlülükle seni idare ediyor belki ve idare etmeyi bir lüks olarak görüyor kendine. Eşit kurullarla yarışmıyoruz. Biz daha çok mücadele etmek zorunda kalıyoruz. Bu hissettiğim şey bir psikolojik şiddet bence. Gerçekten çok değersiz hissediyorum. Çaresiz hissediyorum. Yine iyi bir iş bile buldunuz gibi ifadeler kullanılıyor. İyi yine kadın olarak belirli bir yere gelmişsin gibi şeyler olabiliyor.”* şeklinde dile getirmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığı yine adillik üzerinden değerlendiren ve yaşadığı değersizlik hissini dile getiren G3; *“Belki bu yasalarla eşitlenmiştir ama uygulama konusunda ben kesinlikle burada hiçbir şekilde görmüyorum. Mesela atıyorum bir erkek olsaydım bunu bana yapamazdı diyorum. Ya da bu sözü sarf edemezdi diyorum. Ya da yapılması gereken bir işi bu kadar ertelemeydi diyorum. Zaman zaman değersiz hissettiriyor. Mesela, bir konuyu bir erkekle daha rahat çözümlerken bir bayanla problemler böyle bir türlü çözüme yönelik değil de sorunları daha da böyle dağıtmaya ve uzatmaya yönelik çalışmalar yapılıyor.”* demektedir. G9 gibi G3’ün de “erkek erkeğe halledilen işler” vurgusu yapması, cinsiyete dayalı ayrımcılıkta erkeklerin sessiz bir güç birliği içinde oldukları şeklinde yorumlanabilecektir. G8 de; *“Adil olunmadığını düşünüyorum. (Erkeklerin) Hep bir artıları var. Biraz da çocukluktan gelme. Yetiştirilirken erkek güçlüdür, cesurdur, ağırdır misal. Ama kadın biraz daha kibardır, merhametlidir, korkaktır. Hani bunlar demek ki mayamıza işlemiş”* sözleriyle adillik vurgusu yapmakta ve yaşadığı cinsiyete dayalı ayrımcılığın esas olarak sembolik ve toplumsal inşaya dayalı dişil habituslardan kaynaklandığını ifade etmektedir. Cinsiyeti nedeniyle adil olmayan davranış biçimleriyle karşılaştığını dile getiren G1 de; *“Toplantılarda söz hakkı verilirken bile oluyor. Adil değil.”* demektedir. G4 ise yaşadığı değersizlik hissini daha çok taşra kültüründen kaynaklandığını; *“Yani tam olarak tabi ki değer gördüğümüzü düşünmüyorum. Yöneticilik anlamında bile daha çok erkeklere veriliyor. Hani böyle daha küçük yerlerde ya da bu görüşte olmayan yöneticilerin, daha üstlerin olduğu bölgelerde yine erkeklerin daha ayrı tutulduğunu, yani kadınlarla bu konularda eşit olmadığını düşünüyorum.”* sözleriyle dile getirmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığına uğrayan akademisyen kadınlar, kendilerine erkeklerle eşit fırsatlar sunulmadığını ve fırsat eşitsizliğinin ilerlemeleri üzerindeki en önemli engellerden biri olduğunu düşünmektedir (Şentürk, Ayyıldız Ünnü ve Kesken, 2017: 886). Nitekim fırsat eşitliği bakımından kadınların daha dezavantajlı olduklarını dile getiren G10; *“Erkekler ön plânda. Ataerkil yapıdan kaynaklanıyor sanırım. Fırsat eşitliğinde de aslında akademik anlamda daha erken yapabileceğim şeyler başka kadın sorumluluklarım yüzünden aksayabiliyor. Ama erkek öyle değil. O çabasının karşılığını daha kolay alıyor. Benim aynı düzeye gelmek için 3 kat daha*

fazla çabalamam gerekiyor. Çok fazla alanda yarışmamız gerekiyor. Bu anlamda çabalarımın karşılığını erkekler kadar alabildiğimi düşünmüyorum.” sözleriyle sembolik ve toplumsal inşaaya gönderme yapmaktadır. G5 ise çalıştığı üniversitenin akademisyen erkeklere daha fazla değer ve destek verdiği; *“Çalışmalarımın karşılığını alamadığımı bazen hissediyorum. Akademik anlamda çalışıyorum onla ilgili bir sıkıntım yok. Ama tabii işte diyorum ya takdir anlamında o eksik.”* sözleriyle ifade etmektedir. Akademisyen kadınların dile getirdikleri deneyimleri; adillik, fırsat eşitliği ve değer görmede cinsiyet etkisi olduğunu gösterirken, bu durum çalışma barışını bozmakta, kadınların kurumsal aidiyetlerini zayıflatmakta ve kadınların akademinin ötekileri oldukları düşüncesini perçinlemektedir.

6.6. Akademide İstenmeyen Femeninlik ve Yabancılaşma Gölgesinde “Makbul” Kadın Kimliği

Kadın bedeni, tarihsel süreçte çeşitli şekillerde ve değişen formlarda denetim altına alınmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda kadın bedeni ve giyim-kuşam üzerinden yürütülen saygınlık ve hafifmeşreplik tartışmalarına sıklıkla rastlanmaktadır (Sennet, 2010: 221). Erkeklerden farklı olarak kadınlar, giyim-kuşamları ile kişiliklerinin toplum tarafından eşleştirildiğini bilmektedir. Kadınlar, giyim-kuşamlarına göre yargılanmakta ve saygıyı “hak etmektedir” (Beauvoir, 1993: 117). Kadının giyim-kuşamı gibi toplum nezdinde kabul görmesini sağlayan çeşitli kimlikleri ve bu kimliklere dair sınırları çizilmiş davranış biçimleri de mevcuttur. Kadının başta anne ve eş kimlikleri bağlamında bedensel ve duygusal olarak çeşitli rol ve sorumlulukları olduğu kabul edilmektedir. Bu rol ve sorumlulukların kadınlara yüklediği anlamlar, giderek kamusal alanda istenmeyen feminenliğe dönüşmektedir (Karakaya ve Cihan, 2017: 6). Türkiye’de feminenliğin kamusal alanda gizlenmesi, neredeyse bir gereklilik olarak kabul edilmekte ve baş edilmesi gereken bir sorun olarak görülmektedir (Erdoğan, 2022: 24). Femeninlik, akademide de makbul karşılanmamaktadır.

Kadınlar, toplumsal yaşamda olduğu gibi akademide de bedenlerini ve duygularını saklamaya ve adeta başka bir şekle bürünmeye zorlanmaktadır. Kamusal alanda ve akademide kadınlığa içkin özelliklerin görünürlüğüne adeta korku yaratması, kadınların estetik ve feminen yanlarını gizleme çabasına girmelerine ve dıştan bir etki ile maskülen bir havaya bürünmelerine neden olmaktadır. Bahsi geçen kamusal imajın dışına çıkanlar ise yadırganmaktadır (Akbulut, 2011: 58-59). Kısacası, kadın kendi bedenine ve duygularına yabancılaştığı ölçüde akademide yer edinebilmektedir. Bu nedenle kamusal alanın ve akademinin eril sınırları içerisinde feminenliğe dair bir izin kalmaması için çabalayan kadınların kendileri olarak var olabilmeleri oldukça güçtür. Beauvoir (1986: 23) bu durumu, çalışmak isteyen kadınların iki çeşit yabancılaşma arasında tercih yapmaları zorunluluğu olarak değerlendirmektedir. Ev kadınının ve çalışan kadının yabancılaşması olarak değerlendirilen bu süreçte, hangisi tercih edilirse edilsin kadın bedeninin ve duygularının, esas olarak toplum denetiminde olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın kadınlar açısından özgürleştirici bir yönü olmasının yanı sıra yabancılaştırıcı bir yönü olduğu da inkâr edilemez bir gerçektir. Bu bağlamda örneğin, G1; *“Yani, şimdi ben büyüme tarzı olarak kıyafet konusunda hiç karışılmayacak şekilde yetiştirildim. Ama işe başladıktan sonra bakışlarıyla bile benim kıyafet tercihim etkilemeye başladılar. Yani baktım ki ben 2-3 sene sonra kıyafet seçerken aynı özgürlükte seçemiyordum. Psikolojik baskıyı hissediyorsun. Ama işte bu ne kadar kötü. Ben sırf birilerinin yüzünden kıyafetlerimi bile seçmek zorundayım. Ama bir erkekte böyle bir şey yok.”* demekte ve çalışma hayatına katılımıyla birlikte kendi tercihlerini yapamayarak kendine yabancılaştığını dile getirmektedir.

Bourdieu (2023: 86) ise bedenini belli bir şekilde taşınması ve takdim edilmesinin, pratik anlamda deneyimlenen bedenle meşru beden arasındaki mesafeyi ifade ettiğinden bahsetmektedir. Toplumsal olarak talep edilen ile başkalarının tepki ve bakışlarının dayatması sonucu bedenle kurulan pratik ilişki arasındaki orantısızlık arttıkça, bedeninin rahatsızlık, sıkıntı, utanç veya çekingenlik hissi de artmaktadır. Bedenin başkalarında uyandırdığı tepkiler aracılığıyla kuvvetlenen temel şemaların dışına çıkılması, bahsi geçen duyguların artarak “yabancılaşmış beden” deneyiminin yaşanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle ideal olan, temel sembolik şemaların dışına çıkılmamasıdır. Bu bağlamda örneğin G6; *“Burada işe ilk başladığımda giyim-kuşam konusunda daha rahat hissediyordum. Elbise, etek giyiyordum. Tabi bunlar da gayet makul şeylerdi. Ona rağmen aşırı marjinal bulunduğumu hissetmeye başladım yavaş yavaş. Onların yargılarına boyun eğmek istemiyorum ama yine de insan kendine engel olamıyor.”* sözleriyle toplumsal talebe pratikte uymadığı zamanlarda duyduğu rahatsızlık hissini ve bu nedenle giderek temel sembolik şemalara uyum sağladığını dile getirmektedir.

Bir yanıyla eril kamusal alanda ve akademide istenmeyen feminenlik, diğer tarafta ise dişil habitusun kusurlu yanlarının daimi vurgusu, kadının kendi bedenine yabancılaşmasına ve kadın bedeninin toplumsallaşmasına kapı aralamaktadır. Nitekim G6; *“Akademide kadın olmak sürekli göz hapsinde olmak demek bence. Bakışlarından anlıyorsun ne demek istediklerini. Güzel ve bakımlı bir kadın bilim yapamaz onlara göre. Bir de işte sürekli kadınlar duygusal, kadınlar abartır, kadınlar şu, kadınlar bu diye tanımlamalar yapıyor. Duygularımız ve bedenlerimiz üzerinde kontrolümüzü tamamen elimizden almak istiyorlar.”* demektedir. Akademide kadının duygularına ve bedenine yabancılaşması talebi, giderek “akademide makbul kadın kimliği” inşasına dönüşmektedir. Kadınların medeni durumu, çocuğu olup olmaması, kıyafet tercihleri ve politik görüşleri gibi pek çok kıstas, toplum nezdinde “makbul” bir kadın olup olmadıklarının belirlenmesinde oldukça etkilidir. Eldemir (2021: 267), kadınların özel alanda olmak istedikleri yerle “makbul” akademisyen kadın kimliğinin ters düştüğü durumlarda ciddi bir sıkışma ve baskılanma duygusu yaşadıklarını ifade etmektedir. Bu bağlamda örneğin G4, kadın bedeni üzerinde hissettiği baskıyı; *“Giyim kuşam konusunda kapalı, belki daha işte ne bileyim uzun giyinmeye, daha kapalı giyinmeye çalışıyorum. Ya da bir ruj sürerken bile, normalde koyu ruj seviyorum sürmemeye dikkat ediyorum okul içinde. Bunları etkiliyor. Ne kadar kapalı da olsak, onların gözünde yüzünüzdeki bir koyu ruj mesela ya da saçımızın bir sarı olması sanki açılmış gibi onlara göre.”* sözleriyle dile getirmektedir. G4’ün, esas olarak arzu ettikleri ile makbul akademisyen kadın kimliği arasında bir seçim yapmaya zorlandığı açıktır. Akademisyen kadınlar; kimlikleri, bedenleri ve duyguları üzerinden yapılan vurgulardan rahatsızlık duyduklarını ifade etmektedir.

Akademide feminen özellikleri yansıtmak, yadrganmanın yanı sıra bilgisizlikle itham edilmeye de neden olmaktadır. Eldemir (2021: 259) bu durumu, akademide bir kadın olarak yer edinebilmek için var olduğu iddia edilen ideal görünüme sahip olmayanların ciddiye alınmaması olarak değerlendirmektedir. Bu bağlamda, makyaj yapmak veya ideal kabul edilenin dışında giyinmek gibi esas olarak basit detaylar, akademide makbul bir akademisyen olarak var olabilmek için oldukça önemli kriterlere dönüşürken, bir yanıyla da bilgi üretimine engel teşkil ettiği düşünülmektedir. Bu hususta örneğin G4; *“Sanki işte onlara göre daha açık kadınlar daha az bilgili. İşte, sadece ne bileyim bakım yapıyor, sadece makyaj yapıyor, işte sadece giyiniyor, süsleniyor ama sanki hiçbir şey yapmıyormuş gibi. Kendine bakmak bir suç gibi. Kadını bir düşünce de görebiliriz, bir bilgi olarak da görebiliriz ama bir cinsel ya da süs*

objesi olarak görüldüğü için direkt onla bağdaştırılıyor.” demektedir. Akademisyen kadınların, feminenliklerinin bilgi üretmeye engel olduğunun düşünülmesi, esas olarak dişil habitusların kadınları kamusal alandan dışlamasıyla ilişkilendirilebilecek ve bu durum sembolik inşanın bir ürünü olarak değerlendirilebilecektir.

Feminenliğin yanı sıra kimi zaman ise örtünmenin de benzer şekilde ideal olanı bozduğunun düşünülmesi ve tercihen örtünen kadınların bilgisizlikle itham edilmesi ise dikkat çekicidir. Bu hususta yaşadığı bir deneyimi paylaşan G9; *“Yeri geliyor bazı ortamlarda hani bu görünüşle mi, bu kılıkla mı bu fikri sunuyorsunla karşılaşıyorum ben halâ. Bir okul yemeğinde, hiç unutmuyorum, yöneticim; ‘Mecburen mi böyle duruyorsun? Üstündekini giymek zorunda mısın? Bak samimiyetten soruyorum.’ (demişti). ‘Başın zaten örtülü gerek var mı?’ ‘Bir yere gelmişsin, niye ev hanımı gibi görünüyorsun?’ diyorlar. Ev hanımı olmak kötü bir şey mi? Neresinden tutsan elde kalıyor. Belirli bir giyimle-kuşamla düşünce yapısı arasında hep bir paralellik bekleniyor.”* demektedir. Bunun yanı sıra G2; *“Böyle dişil bir duruşunuz varsa taciz demeyeyim de böyle bakışlarla insan rahatsız olabiliyor. Benim şu anki hâlimde de söyleyebilirim. Yani kapalı halimde de söylüyorum. İnsan kendini hep böyle kapanmaya, sanki korunmaya dikkat etmeye, giyimine kuşamına işte dikkat etmeye çalışıyor. Kapalı olduğum hâlde böyle hissediyorum.”* ifadeleriyle feminenliğini gizlese dahi “kadınlık baskısı” yaşadığını dile getirmektedir. Bu bağlamda genel ve yaygın bir kanı olarak akademide yalnızca feminenliğini gizlemeyen kadınlar üzerinde baskı olduğu düşünülse de giyim-kuşam tercihleri ne olursa olsun, içerik veya dozu değişmekle birlikte kadınların tamamına yönelik bir görünüm baskısı olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte G9’un giyim-kuşamı nedeniyle “ev hanımı gibi görünmekle” adeta itham edilmesi, ev kadınlığının özellikle de taşrada bir yaşama biçimi olarak kabulüne (Çur, 2023: 124), daha derinlerde ise kadınların aşağılığı ve dışlanması ilkesine dayandığı ifade edilebilecektir. Bu aşağılık ve dışlanmışlık, esas olarak özel alana aidiyet ve kamusal alandan dışlanmadan ileri gelmektedir. Erkeklerin özel alana dair alçaltıcı buldukları işleri ve davranışları kadınlara devretmeleri, ev içi üretim ve bakım emeğine dair işlerin kadınlar tarafından yürütülmesine ve nihai olarak bu işlerin “alçaltıcı” bulunmasına neden olmaktadır. Erkeklerin tenezzül etmediği işleri kadınların yapması ve keyif alıyor gibi gözükmeleri (Bourdieu, 2023: 46, 48, 59), esas olarak G9’un “ev hanımı gibi görünmekle” itham edilmesinin tarihsel arka plânını oluşturmaktadır. Bu bağlamda tarihsel süreçte hükmedilen kadınlar, tahakküm ilişkilerine kendilerine hükmeden erkeklerin bakış açısıyla oluşturulmuş kategorilerle bakmaya başlayarak, bu kategorilerin doğalmış gibi görünmelerine yol açmaktadır. Bu bakış açısı, kadınların giderek kendilerini değersizleştirmelerine ve aşağılamalarına neden olmaktadır. Kadınlar, kendilerine dayatılan sınırları zımnen kabullenerek, kendilerine uygulanan tahakküme çoğunlukla bilmeden ve istemeden katkıda bulunmaktadır (Bourdieu, 2023: 50, 55). Bu bağlamda akademisyen bir kadının “ev kadınlığı” üzerinden diğer kadına uygulamış olduğu değersizleştirme eylemine yönelik örnek, bu şiddeti uygulayan kadınların farkında olmasalar da kendilerinin de değersiz olduğu ön kabulüne dayanmaktadır.

Akademide kadınların makbul kabul edilmeleri için sınırları belli bir yere sıkıştırılmaları da adeta bir gerekliliğe dönüşmektedir. Evli, çocuk sahibi, göze batacak sivri davranışları olmayan, feminen yanlarını mümkün mertebe gizleyen ve eğer gizlemiyorsa başına geleceklerin sorumlusu kabul edilen kadınlar ancak bu hâllerleriyle akademide kabul görmektedir (Eldemir, 2021: 256, 263). Örneğin, bekâr akademisyen kadınların, evli akademisyenlere göre öğrencileri veya meslektaşları tarafından sözlü tacizlere ve mobbinge

daha fazla maruz kaldığı görülmektedir. Bekâr olmanın yalnızlıkla ve sahipsizlikle eşleştirilmesi, esas olarak bekârların akademide daha fazla hedef olmasına neden olmaktadır. Bekârların yaşadıkları mobbingi ve kötü davranışları paylaşacak bir eşlerinin olmayışı, bu davranışların artarak devam etmesine neden olmaktadır (Çögenli ve Asunakutlu, 2016: 25). Bu bağlamda akademisyen kadınların evlenmesi, makbul akademisyen olma kistaslarının başında gelmekte ve adeta bir terfi olarak değerlendirilmektedir. Çocuk sahibi olmak ise evlenmekle kazanılan terfiden daha üstün kabul edilmektedir. Bu bağlamda örneğin G6; *“Yani evlenene kadar farkında değilmişim medeni durumun bu kadar etkili olduğunu. Yaşadığım pek çok baskı, tehdit, taciz ne varsa azaldı kimliğimde evli yazınca. Evlenince onlara göre sahiplendirilmiş olduğum için tüm şaibe kalktı sanki üstümden. Bekârken hemen her hareketim anlamlandırılıyordu galiba. Evlenince erkeklerin sanki saygısı arttı, her lafı edemez oldular. Erkek öğrencilerin bile tavrı değişti, daha mesafeliler sanki. Bekâr kadınların potansiyel bir tehlike olarak görülmesi zaten bilinen bir durum. Evlenince rahatladım diyeceğimi hiç düşünmezdim ama öyle oldu resmen. Bir de çocuk sahibi olma mertebesine çıkarsam o zaman evli-barklı, çocuklu bir kadın olarak bir basamak daha atlamış olacağım galiba.”* sözleriyle medeni durumun “toplumsal ve akademik terfisi” üzerinde ne denli etkili olduğunu, çocuk sahibi olmasının ise bu terfiyi daha da artıracığını dile getirmektedir. Benzer şekilde G1 de medeni durumun ve çocuk sahibi olmanın önemine; *“Medeni durum etkiliyor. Evli olunca daha farklı oluyor. (Bekârken) Tehdit edildik evet. Bekâr olmak dezavantajdı. Hem öğrencilerin gözünde, iş arkadaşlarımda gözünde de bence öyleydi. Hatta iş arkadaşlarımda eşlerinin gözünde potansiyel bir tehlike olarak çekiniyordum mesela. Ama evlenince durum değişti. ‘Aa’ dediler, ‘evli barklı bir kadın, onu da aramıza alalım’ hani. Çocuk da mertebe atlama tabii.”* sözleriyle vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda evliliğin halâ kadınlar için toplumsal bir mevki edinmede en önemli pratiklerden biri olduğu ifade edilebilecektir (Bourdieu, 2023: 53). Bekâr bir kadın olmak ise hem toplumsal tehdide açık hâle gelme ve bunu baştan kabullenme, hem de potansiyel bir tehdit olarak algılanma anlamlarına gelmektedir.

Akademide bekâr bir kadın olmak toplumsal tehdidi evlilere göre artırırken, boşanmış bir kadın olmak ise tam anlamıyla tehlikeye açık olmak anlamına gelmektedir. Özkaplan (2013: 18), boşanmış akademisyen kadınların özellikle erkek ve kıdemli akademisyenler tarafından yalnızca boşandığı için “kadın” olarak algılanmaya başlaması ve tacizle karşılaşması durumunun kadınlarda ciddi bir güvensizlik sorunu yarattığını ifade etmektedir. Boşanmış kadınlar, pek çok dedikodunun ve şaibenin odağında yer almaktadır. Örneğin G9, meslektaşının yaşamış olduğu bir deneyimi; *“Boşanmış olmak çok ayrı bir şey. Kadın meslektaşımız burada bir ayrılık geçirmişti. Yemekhanedeki kadın bile bizi dışarıda gördü; ‘Kızım dul derler zorlanırsın’ dedi. ‘İnşallah boşanmadan yetişmişimdir sana, dul kadın demek öyle zor ki bak benim başımda. Dul kadın hiçbir şey yapamaz, kapı dışarı çıkamaz’ dedi. Dul erkek yok, onu çıldırtan kadın var mesela. Kadının boşanmaması lâzım, dul olmamız lâzım.”* sözleriyle aktarmaktadır. G2 ise bizzat kendi özel yaşam deneyimini; *“Tabii ki, çok merak uyandırıyor, çok ilgi uyandırıyor. Çok çabuk karalanabiliyorsunuz bir kere medeni durumdan dolayı. Boşanmış algısı var, nasıl olsa dul. Yani aranır gibi hani. Onurum kırıldı yani, onurumu kırdılar. Medeni hâlimden dolayı çok çabuk karalanabiliyorum.”* şeklinde ifade etmektedir. Benzer şekilde G7 de; *“Ben üçünü de yaşamış bir insan olarak, aynı mesleğin içinde bekâr, evli ve ayrılmış bir insanım. Mesela, ülkemizde boşanan erkeğe çok daha böyle farklı bakılırken, boşanan ilgilenilmesi gereken kadın gibi algılanıyor. Bunun acınması gereken bir durum, ah yazık denilmesi gereken, geçmiş olsun denilmesi gereken bir durum gibi algılayan erkek*

meslektaşlarımız var.” sözleriyle medeni durum içerisinde en trajik olanının boşanmak olduğunu dile getirmektedir.

Bununla birlikte bekâr akademisyen kadınlara, evlilere göre daha zor ve angarya işler verildiğine de şahit olunmaktadır. Nitekim G10; *“Bekâr kadınlara daha angarya işler verilebiliyor. Evli ve özellikle çocuklu olanlara daha az iş verebiliyorlar o saatte orada olamaz veya o işi yapamaz gibi.”* demektedir. G5 ise bekâr akademisyen kadınlara daha zor işler verilmesinin nedenini; *“Bekâr kadın, yani Türkiye’de maalesef başarısızlık olarak görülüyor. Seçilmemişsin, kesin bir kusurun var. Bak işte iyi olsaydı evlenirdi. Maalesef yani yine kadının başarısızlığı, basiretsizliği oluyor. Mesela, görevlendirmeler yapılırdı bekârken. Böyle en hani zor şeyleri bana verirdi. Örneğin; (dersleri) pazartesi sabahdan koyarlardı, cuma akşam. Niye? Belki ben bir yere gideceğim. Ama ne yapıyorlar, işte diğerlerine daha kolaylık. Ailesi var, çocuğu var diye.”* sözleriyle dile getirirken, bekârlığın kadın için bir başarısızlık sayılmasından dolayı adeta cezaya tabi tutulduklarını düşündüklerini de eklemektedir.

Giyim-kuşam, medeni durum ve davranış biçimi gibi konuların makbul ve ideal akademisyen kadın olma üzerinde doğrudan etkisi olduğu, bazen ise bu kıstaslara uyulsa dahi yalnızca kadın olmanın doğrudan pek çok baskı ve dışlanmayı beraberinde getirdiği anlaşılmaktadır. Bu durum, akademisyen kadınların kendi bedenleri ve duyguları üzerindeki hâkimiyetlerini kaybederek kendilerine yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Kadın bedeninin toplumsallaşması ve bu bağlamda kadının kendine yabancılaşması süreci çeşitli şekillerde yaşanmaktadır. Akademide “makbul” kadın kimliğine sahip olabilmek için çizilen sınırlar, kadınlara çeşitli zorluklar yaşatmaktadır. Bu sınırlara uymayan (kimi zaman da uyan) kadınlar; dedikodu, baskı, tehdit-şiddet, mobbing ve cinsel tacizle karşılaşabilmektedir.

6.7. Akademide Dedikodu, Baskı, Tehdit, Şiddet ve Tacizde Cinsiyet Etkisi

Kamusal alanda cinsiyete dayalı işbölümü ile mücadele eden kadınlar, aynı zamanda dedikodu, baskı, tehdit ve şiddet ile de karşı karşıyadır. Güven, Kaplan ve Acungil’e (2018: 53) göre, akademide cinsiyetin dedikodu üzerinde doğrudan etkisi olduğunu düşünen kadınların sayısı erkeklere göre oldukça fazladır. Nitekim G10, cinsiyetin dedikodu üzerindeki etkisini; *“Dedikoduya tabi ki kadınlar daha fazla maruz kalıyor. Her şeyimizi merak ediyorlar, konuşuyorlar. Bu da rahatsız hissettiriyor, sürekli kendimi kontrol etmek zorunda kalıyorum. Baskı altında hissediyorum.”* sözleriyle ifade etmektedir. G4 de cinsiyetin dedikodu üzerindeki etkisini; *“Dedikoduya maruz kaldığımızı zaten düşünüyorum. Yüzde yüz kadın olduğumuz için. Kimsenin burada işte x şu kadar çalışma yapıyor, işte y bu kadar yapıyor diye konuştuğunu ve dedikodu yaptığını düşünmüyorum. Daha çok özel hayatla ilgili dedikodular olduğunu düşünüyorum. Erkekler hakkında çok dedikodu yapıldığını düşünmüyorum açıkçası. Kendimi tedirgin hissettiriyor. Daha dikkatli davranmam gerekiyormuş gibi. Ama işte o baskı dediğimiz şeyi, psikolojik baskı dediğimiz şeyi oluşturuyor belki de buna maruz kalmak.”* sözleriyle dile getirmektedir. Kadınlara yönelik dedikodunun yaygın olarak özel hayatları ve bedenleri üzerinden yapılması, kadınların akademik kimliklerine zarar verirken, yaşadıkları psikolojik baskı ise sürekli kaygılı hissetmelerine ve en nihayetinde sağlık sorunlarına neden olmaktadır. G5’in ise diğerlerinden farklı olarak; *“Şimdi burada, atıyorum erkek akademisyenle ilgili niye dedikodu yaparlar ki? Kadın onlar için kolay malzeme yani. Kadın hocasın; kılık kıyafetine, küçük yer olduğu için davranışlarına, kimle oturup kalktığına dikkat ediyorsun ister istemez. Büyük bir yerde kimse kimsenin umurunda olmadığı için giderdin gelirdin, belki hoca olmanın şeyini sadece üniversitede yaşardın. Ama burada sanki Artvin’de hocasın. İşyerin Artvin. Buradan gittiğimde çok özgür oluyorum, onu hissediyorum.”* sözleriyle taşra kültürünün

kadınların dedikoduya daha fazla maruz kalmalarında büyük bir etken olduğunu vurgulamaktadır. Merkezden farklı olarak taşrada akademisyen kadın kimliğinin akademinin dışına taşıdığı ve kent düzeyinde bir kimlik inşasına dönüştüğüne dair yapılan vurgu dikkat çekicidir. Bu bağlamda çalışma yerinin mekânsal olarak kampüs dışına taşarak kent düzeyine yayılması, kadınların muhtemel dedikodulara yönelik endişesini giderek artırarak baskı unsuru hâline gelmesine neden olmaktadır. Pekdemir'in (2023: 90-91) de ifade ettiği haliyle, büyük şehirlerde özel hayatın kutsallığına gösterilen itibar taşrada kaybolmakta, dedikodu ise taşrada gündelik hayatın bir parçası hâline gelmektedir.

Kadın olmak, esas olarak pek çok toplumsal kabul mekanizmasından bağımsız olarak çeşitli baskılara maruz kalmak için yeterlidir (Eldemir, 2021: 256). Keyfiyetle yapılan her türlü eleştiri ve baskının odağında yer alan kadınların hangi eyleminin veya eylemsizliğinin altında mana aranacağı, esas olarak her zaman öngörülemeyebilecektir. Bu bağlamda örneğin G2; *"Baskı altında şöyle; bilmiyorum ben akşam saati gelsem ofisimde tek başıma çalışsam acaba ne derler, ne düşünürler diye algı var yani. Ya da şurada bir yürüyüş yapsam akşam vakti bir mana çıkarabilirler."* demektedir. G10 da benzer şekilde; *"Mesela akşamları okulda kalıp çalışmak istiyorum ama ortam uygun değil. Yani tedirgin oluyorum, o okulda yalnız başıma kalmak istemiyorum. Bu mesela kadınsal bir içgüdü. Erkeklerde öyle bir şey yok. Mesela bir şey gelse başıma; 'evin var, ne işin vardı orada?' (diyecekler). Her şekilde kadınların üzerinde büyük bir baskı olduğunu düşünüyorum."* sözleriyle erkeklerin aklına bile gelmeyecek endişelerinden bahsetmektedir. Sonu gelmeyen bu endişeler, kimi zaman basit bir yürüyüş veya ofiste çalışma eyleminin yapılmasını engellerken, kadınların hissettikleri baskıyı daha da artırmaktadır. Kadınların insani ve basit eylemlerinin toplumsal eleştiriye açık olmasına rağmen erkeklerin daha olağan dışı eylemlerinin ise yadırganmadığını dile getiren G5 ise; *"Ben mesela hareketlerime dikkat etmek zorunda kalıyorum. Hep dikkat etmek zorunda kalıyorum. Erkek hoca dikkat ediyor mudur? Sanmıyorum. Her gün bir sevgilisiyle gitse kim ona ne diyecek? Çok çok adı çapkın olur. Ama sen aynı şeyi yapsan aynı şey olur mu? Olmaz. O toplum baskısını hissediyorum, hissetmez miyim."* demektedir. G7 ise giyim-kuşam ve medeni durumun kadınlar üzerindeki baskıyı daha da artırdığını; *"Mesela erkeklerin giyim tarzı ile ilgili konuşulmazken kadınların giyim tarzı, kapalı olsun açık olsun. Bir de üstüne dul kadın olunca, çünkü hani öyle bir damga var."* sözleriyle dile getirmektedir. G8 de medeni durumun baskı üzerindeki etkisini; *"Kadınların, mesela hani bu baskıyı namus konusunda da hissedebiliyorsun, iş konusunda da hissedebiliyorsun. Mesela, hani yüzüğümü taktıktan sonra biraz daha sanki sahibi var bunun, yani namussuzluk demeyeyim de sanki yanlış anlaşılma gibi hissettim. Bu da bir baskı aslında, yani psikolojik baskı. Otokontrollü olmaya çalışıyorsun, aslında yorucu bir şey, stresli bir şey bir bayan olarak."* şeklinde ifade etmekte ve G7'den farklı olarak bu sefer bekâr olmanın dezavantajlarından bahsetmektedir. G8'in duyduğu rahatsızlığı "namus" kavramı ve kadın ile namus arasındaki sembolik ilişkililik üzerinden dile getirmesi ise eril tahakkümün zımnî kabulü olarak değerlendirilebilecektir.

Baskı gibi şiddet ve şiddetin bir türü olan tehdit de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak kadınların yaşam pratikleri üzerinde düzenleyici bir etkiye sahiptir (Avcil, 2021: 1021). Akademide cinsiyet eşitsizliğine bağlı dedikodu ve baskılar, kimi zaman tehdit-şiddet, mobbing ve cinsel tacize dönüşebilmektedir. Bu bağlamda örneğin G1; *"Eski çalıştığım kurumda fikirlerimizin uyuşmadığı bir arkadaş tarafından tehdit edildim, arabama da fiziksel olarak zarar verildi. Bana verilmedi ama benim aracıma fiziksel olarak zarar verildi erkek bir çalışan tarafından. Çok yalnız, çaresiz, korkulu (hissettim)."* ifadeleriyle erkek meslektaş

tarafından tehdit ve şiddete maruz kaldığını söylemektedir. Hatta yine G1; *“Mesleğe ilk başladığım yıllarda tehdit de edildim öğrenci tarafından. Bekâr olduğum dönemde, yalnız olduğum dönemde.”* sözleriyle öğrencilerin dahi kadınlar için bir tehdit unsuru olduğunu ifade etmektedir. Öğrencisi tarafından tehdit ve tacize uğrayan G6 da; *“Yaşım gençti, tecrübesizdim. En önemlisi bekârdım ve yalnızdım. Bizim toplumda yalnız kadın olarak başka bir kente gelip çalışmak aslında başına gelecekleri baştan kabul etmek demek onlara göre. Bir öğrencim tarafından takip edildim, taciz edildim. Bir türlü derdimi anlatamadım. Arkamdan onca dedikodu yapıldı; ‘Acaba kadın ne yaptı da çocuk peşine takıldı?’ diye. Gururum ve onurum kırıldı. Hem bir kadın olarak hem de bir akademisyen olarak. İşin acısı bu yorumları yapanların çoğu kadındı. Kendimi çok yalnız ve çaresiz hissettim.”* ifadeleriyle yaşadıklarını dile getirmektedir. G3 ise erkek meslektaşı ile yaşadığı durumu; *“Tehdit diyebiliriz. Yani sözlü bir uyarı da diyebilirim. Erkek olsaydım onu söylemezdi diye düşündüm. Çünkü ben onu söylediği zaman ona karşılık veremedim. Çünkü böyle bir tehdidin sonucunda ona ne söylenir, buna hazır değilim.”* sözleriyle ifade ederek kadın olduğu için tehdit edildiğini ve çaresiz hissettiğini belirtmektedir. Çur’un (2023: 116) da ifade ettiği hâliyle, taşrada kadınlık ve yalnızlık eril tahakkümün her türlüüne açık olmak anlamına gelmektedir.

Dedikodu, baskı ve tehdidin yanı sıra akademisyen kadınların erkeklere kıyasla mobbinge de daha fazla maruz kaldığı bilinmektedir. Bu bağlamda örneğin G6; *“Cinsiyetin mobbing üzerindeki etkisi yüzde yüz bence. Bölüm içindeki erkek meslektaşım tarafından ciddi ve sistemli bir mobbinge uğradım senelerce. En başta kadın olmam, yaşımın ondan genç olması, iyi bir eğitime sahip olmam ve bölüm başkanı olmam onun için tahammül edilemezdi. İdarecilerimiz de uyguladı meslektaşlarımız da. Erkekler bu kadar kolay yapamıyorlar.”* demekte ve cinsiyetin mobbing üzerindeki etkisine vurgu yapmaktadır. G9 da benzer şekilde; *“Mobbinge kadınlar daha kolay uğruyor. Uygulanan mobbing bile farklı, her şey farklı. Kadınsan eğer bu kadarı sana yeter mesajıyla karşı karşıya kalabiliyorsun.”* demektedir. Yaşanan mobbing deneyimlerinin merkezinde, esas olarak sembolik ve toplumsal inşanın kadınları kamusal alandan dışlaması geleneği yer almaktadır. Bu dışlama, kadınlara mekânsal sınırlarını ve yetinmesi gerekenleri hatırlatmakta ve mesleki başarılarını mobbing unsuru haline getirmektedir. G3 ise “kadın olmanın” yanı sıra “taşrada kadın çalışan olmanın” mobbing üzerindeki etkisine vurgu yaparak; *“Bunun birebirde çok örneklerini yaşadım. Kadın olduğum için, burada (taşrada) kadın çalışan olduğum için. Aslında ikisinin karışığı diyelim, hani ortaya konmuş hâli diyebilirim, ikisinden de kaynaklı.”* demekte ve eril tahakkümün taşrada dozunu artırdığını ifade etmektedir.

Akademisyen kadınların sosyal statülerinin ve yüksek eğitimlerinin, toplumsal cinsiyet geleneğine bağlı olarak yaşadıkları sorunları gizleme eğilimi taşımlarına neden olması ise oldukça önemli bir diğer husustur. Mağdur oldukları durumlarda dahi akademisyen kadınların suskun kaldıklarına, olayın duyulmaması için çaba harcadıklarına ve yaşananları bir sır gibi sakladıklarına şahit olunmaktadır. Şiddet, baskı, ayrımcılık ve baskıya uğrayan akademisyen kadınların konumları ile çelişen bu davranışlara maruz kalışı, ketumluklarını daha da artırmaktadır (Akbulut, 2011: 59). Özellikle taşra üniversitelerinde mobbinge uğrayan akademisyen kadınlar, bu konunun taşra koşullarında çözüm yollarının kısıtlı olması ya da dile getirildiğinde başka sorunlara yol açacağı düşüncesinden hareketle suskunluğu veya göz ardı etmeyi tercih etmektedir. Bu durum, taciz için de geçerliliğini korumaktadır (Yıldırım Şahin, 2020: 246). Yaşanan herhangi bir taciz veya şiddet davranışını dile getiren kadınların kendilerine inanılmayacağı, tecrübelerinin sorgulanacağı ve akademisyenlik kimliklerinin

zedeleneceği endişesi hâkimdir (Eldemir, 2021: 267-268). Bu endişeyi göz ardı ederek yaşanan şiddet veya tacizi dile getiren akademisyen kadınların ise susturulmaya ve baskılanmaya çalışıldığı da bilinmektedir. Kimi zaman mağdur olan akademisyen kadınlar, gerek hakkını aradığı için gerekse eril eylemi açığa çıkardığı için adeta suçlu konumuna düşürülmekte, kadın olmakla ilgili kışkırtıcı bir davranışta bulunduğu ima edilmekte veya açıkça söylenmektedir. Cinsiyetleri nedeniyle kadınların karşılaştığı tüm bu olumsuz davranışların görmezden gelinmesi, geleneksel kadınlık rollerini yeniden üretmekte ve bu konuda akademisyen kadınların pek çoğu gelenekçi bir tavır sergilemektedir (Akbulut, 2011: 54). Örneğin; öğrencisi tarafından tehdide ve tacize uğrayan G6; *“Gerçekten olay bir süre sonra öğrenci tehdidinden ziyade meslektaşlarımla ve yönetimle mücadeleye döndü. Yaşadığım durumu anlattığıma anlatacağıma bin pişman oldum. Susturulmaya ve olayı ört bas etmeye zorlandım, üstü kapalı tehdit edildim. Anlayacağınız suçlu ben oldum en sonunda.”* demekte ve yaşadığı taciz olayını açığa çıkardığı için başka tehditlerle karşı karşıya kaldığını ifade etmektedir. G4 de yaşanan bir tehdit veya tacizi dile getirme konusunda; *“Hani birine söylesem benim mi yanlış düşündüğümü düşünürler. Bunun da şundan kaynaklandığını düşünüyorum. İşte kadına bir şey olduğu zaman kadına bir suç bulunmaya çalışılıyor ya. İşte kısa giyinmeseydin gibi. Anlatsam ayrı dert. Acaba ben mi dışlanırım diyorum. Yalnız hissettiriyor.”* demektedir. Görüldüğü üzere, mağduriyet durumunda dahi kadınların geri adım atması beklenmektedir. Bu bağlamda Çur (2023: 116), taşrada kadınların eril tahakküme hem ses çıkarmalarının hem de namuslu olmalarının bir yolu olmadığını ifade etmektedir. Bununla birlikte karşı duruş sergilenmesi kadının namusunu tartışmaya açarken, aynı zamanda tüm erkeklerin düşmanlığını kazanmak ise oldukça tehlikeli bir hamle olacaktır.

6.8. Akademide Kadın İşi, Erkek İşi: Yatay Ayrışma

Akademisyen kadınların günümüzde sayıca artış göstermeleri olumlu bir gelişme olarak değerlendirilse de cinsiyete dayalı işbölümüne göre kadınlara daha uygun bulunan mesleklerin eğitimlerinin verildiği branşlarda yoğunlaşmaları söz konusudur. Bu durum, akademide kadın sayısı artmasına rağmen akademideki işbölümünün cinsiyetçi olmasının bir tezahürüdür (Şentürk, 2015: 13). Akademisyen kadınların, kadınlara daha uygun bulunan mesleklerin eğitimlerinin verildiği branşlarda yoğunlaşmaları, esas olarak ayrımcı bir eğitim programına tabi olmalarıyla ilişkilidir. Ayrımcı eğitim programından kasıt; kadınların, sosyal bilimler olarak da ifade edebilecek yazınsal ve toplumsal bilimlere, erkeklere ise teknoloji ve mühendislikle ilişkili bilim dallarına yönlendirilmesidir (Millet, 2018: 76). Bu nedenle, özellikle fen bilimleri ve mühendislik alanlarında çalışan akademisyen kadınlar, daha fazla ayrımcılığa uğradıklarını ifade etmektedirler. Bu alanlarda çalışan akademisyen kadınların yaptıkları işin üstesinden gelip gelemeyecekleri konusunda endişeler yükselirken, erkekler açısından bu durum tereddüt dâhi oluşturmamaktadır (Demir, 2018: 198). Patriyarkal yapı üzerine inşa edilen toplumsal cinsiyetçi işbölümü, Bourdieu'nun (2023) ifade ettiği şekliyle ise sembolik inşanın ürünü olan ve cinsler arasındaki katı bir bölünümü ifade eden habituslar, esas olarak eğitim seviyesinin yüksekliğiyle bilinen akademide de kendini göstermektedir. Bu bağlamda örneğin G1; *“Akademik yükselme başvurusunda (doçentlik) asgari istenenin çok üstünde bir puanla başvurduğum ama hep çekincelerim vardı. Benim çalışmalarım sadece masa başında hazırlanmıyor. Ben malzemelerimi laboratuvarında üretmek zorundayım. Mesela, bir erkek aynı makaleyi yaptığında ona kimse dönüp ‘bunu sen mi yaptın, bu tamamen senin ürünün mü?’ diye sorulmuyor. Ama kadın olarak yaptığında bunun hepsini sen mi yaptın, yani bu kadar malzemeyi sen mi hazırladın diye sorguluyorlar. ‘Bu anabilim dalında kadın mı?’ Kadın;*

öğretmen olur, hemşire olur, bankacı olur. Kadın inşaatçı, makineci, elektrikçi mesela öyle sorguluyorlar. Hani böyle sosyoloji mi okusaydın canım tarzında yaklaşımlar oluyor halâ.” demektedir. G5 de; *“Biraz da mesleğimle alakalı, fakültede (okurken) 5 kız 25 erkektik. Orada başlıyor zaten biraz daha cinsiyetçilik. Sanki bu bir erkek mesleğiymiş gibi. Erkek egemenliği olan bir meslek yapıyorsunuz, bizi topuklu ayakkabılı düşünüyorlar. Ama çok başarılı kadınlarız. Ama yordu mu? Yordu tabii ki. Var olma çabası onların iki katı.”* ifadeleriyle öğrencilik hayatından başlayan ve akademisyen olduğunda da devam eden disipline dayalı cinsiyet ayrımcılığına vurgu yapmaktadır. Aktarılan deneyimler, kadınlara uygun olmadığı düşünülen bir disiplinde çalışılmasının, becerilerin ve başarıların sorgulanmasına neden olduğunu ortaya koymaktadır. G7 ise tam tersine kadın işi vurgusu yaparak; *“Bizim bölümde toplumsal düşünceden kaynaklı kadın yoğunluğu var. Çocuğa kim bakar? Kadın bakar kafası. Bölümleri, branşları seçerken orada bir cinsiyetçi yargı var.”* demektedir ve ev içi üretim ve bakım emeği faaliyetlerinin kadınla eşleştirilmesi sonucu bulunduğu anabilim dalında kadın yoğunluğu olduğunu ifade etmektedir. G8 de benzer şekilde, *“Bakım demek kadın demek. Kadın mesleği bu. Bu meslek kadınlara özgü bir meslekmiş gibi.”* demektedir.

Eril ve dişil habitusların disiplinler üzerindeki hâkimiyeti neticesinde ortaya çıkan “erkek işlerinde” yer alan akademisyen kadınların ayrımcı muamelelere maruz kalmalarının yanı sıra “kadın işinde” yer alanların, yalnızca cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğradıkları örneklere de şahit olunmaktadır. Nitekim G2, daha çok kadınlara uygun bulunan sosyal bilimlerde olmasına rağmen cinsiyeti nedeniyle aynı bölümdeki erkek meslektaşlarından daha geri plânda tutulduğunu ve ayrımcılık yapıldığını; *“Belli yerlerde erkek çalışma arkadaşlarımda daha ön plânda olduğu, faaliyetlere çağrıldığı, aktivitelere çağrıldığı ama benim yok sayıldığım. Bunu ben idareye de bildirdim. Orada benim olmam gerekiyordu. Hani hiç alâkası olmayan insanlar davet ediliyor, boy gösteriyor, benim hiç haberim yok böyle bir şeyden. Ayrımcılığa uğradığımı kendilerine söyledim yani.”* sözleriyle ifade etmektedir. Sunum, proje ve kurum ziyaretleri gibi faaliyetlerin erkek işi olarak sahiplenilmesi, kadınların bilinçli bir şekilde geri plânda bırakılmalarıyla sonuçlanmaktadır. Çoğu zaman üstü kapalı olarak gerçekleşen akademisyen kadınların cinsiyetlerine “uygun” işler yapması vurgusu ise kadınların mesleki şevklerini kırmaktadır. Örneğin G4; *“Mesela proje tasarlamayı düşünüyorum. Ama yöneticileri düşündüğüm zaman insanlar bunları çok farklı yorumlayabiliyor. İşte kadınlar çok da bunu yapamaz, aman bu süreç böyle uzundur, şöyle uzundur gibi. Yani bence ben kendimi bu alanda daha rahat hissedebilirdim. Hani bir şeyler yapma ve sosyal projeleri daha çok yapma açısından.”* sözleriyle cinsiyetçi işbölümünün akademisyen kadınların üretkenliklerini kısıtladığını dile getirmektedir.

Akademide erkeklere uygun bulunan mesleklerin eğitimlerinin verildiği branşlarda kadınlara yönelik ayrımcılık ön plâna çıkarken, esas olarak bölüm ve branş fark etmeksizin akademisyen kadınlara verilen işlerin pek çoğunun kadınsı özellikler taşıdığı da dikkat çekmektedir. Toplumsal cinsiyetçi rol dağılımında kadına yüklenen bakım verme ve hizmet etme rolleri akademiye de sirayet etmektedir (Eldemir, 2021: 262). Toplantılara yiyecek hazırlamak, onları servis etmek, yeme-içme faaliyeti bittikten sonra ortalığın toplanması ve estetik değerlere sahip olunması nedeniyle hediye almak gibi işler, “doğuştan gelen bir yetenek” olarak akademisyen kadınların sorumluluğundadır (Ağıllı ve Turgüter, 2020: 115-116). Esas olarak kadınlara ve kadınlığa ait olmayan bu işlerin akademisyen kadınlar tarafından yapılmasının normal kabul edilmesi, kamusal alandaki cinsiyetçiliğin yeniden üretilmesine hizmet etmektedir (Eldemir, 2021: 262). Bu bağlamda akademide toplumsal cinsiyetçi

işbölümüne göre branşların ve işlerin kadın ve erkek işi olarak ayrıştırılmasının yanı sıra kadının geleneksel bakım ve hizmet verme rolünün akademideki kurumsal kültüre işlediği de anlaşılmaktadır. Bu bağlamda örneğin G4; *“Mesela gelen protokolü karşılamakta genelde böyle, kadınlar tercih ediliyor. İşte böyle düzgün giyinsin, kadın karşılaşsın. Ya da böyle ince işlerde. Bir mezuniyet oluyor, hemen işte kadın hocalar biraz daha fikir versin gibi.”* ifadeleriyle geleneksel olarak bilimin erkeklerle; sanat, felsefe ve duygularla ilgili işlerin ise kadınlarla eşleştirilmesi geleneğine gönderme yapmaktadır. Benzer şekilde G7 de, *“Oraya erkek yakışır denilen durumlar oluyor. Nasıl diyeyim, mesela bir kongre oluyor. Yani gövde gösterisi yapılacak bir yer varsa orada. Ya da bir yerde temsil edileceksen, hani o erkekle gitmek ve seni temsil etmesi gibi. (Erkekler) Güçlü mü algılanıyor bilmiyorum.”* demektedir. Aktarılan deneyimlerin tamamı, akademideki asıl iş olan bilgi üretiminde erkeklerin, günlük yaşamın devamını sağlayacak faaliyetlerin yürütülmesinde ise ev içi üretimle bağlantılı olması nedeniyle kadınların merkeze alındığını ortaya koymaktadır.

7. Sonuç

Kadınların emek piyasalarında yaşadıkları sorunların başında cinsiyet eşitsizliğine dayalı ayrımcılık gelmektedir. Sembolik-toplumsal bir insanın ürünü olan toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların emek piyasalarında erkeklere kıyasla pek çok dezavantaj yaşamasına neden olmaktadır. Bu roller, toplum nezdinde kadınlara pek çok farklı kimlik kazandırmaktadır. Kadın, eş, anne ve çalışan kimliklerinin iç içe geçtiği bu süreçte, kadınlar yalnızca kamusal kimliklerini kullanmaktan men edilmektedir. Yüksek eğitilmiş çalışanlardan oluşan akademide toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir nebze olsun azalacağına dair tahminlere rağmen akademisyen kadınların diğer istihdam alanlarındaki pek çok kadınla benzer sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Kadınların akademik kimlikleri, çoklu kadın kimlikleri gölgesinde şekillenmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin akademideki izdüşümlerini açığa çıkarmak maksadıyla görüşülen akademisyen kadınların yaşadıkları ayrımcılıkların esas nedeninin cinsiyete dayalı işbölümünden kaynaklandığı görülmektedir. Geleneksel kadınlık ve erkeklik rollerinin akademide de sürdürülmesi beklentisi, kadınları akademinin ötekileri hâline getirmektedir. Görüşülen akademisyen kadınlar, akademide cinsiyet eşitsizliği olduğu konusunda hemfikirdir. Bununla birlikte taşrada kadın olmanın bu eşitsizliği artırdığı da ifade edilmektedir. Büyük kentlerdeki seçkin üniversitelerde akademisyen kadınların karşılaşmalarının daha zor olduğu yaşam pratikleri, taşrada kolaylıkla kendini göstermektedir. Kurumsal kültürün henüz yeni yeni oluşmaya başladığı veya oluşması için ciddi bir mesafe kat edilmesi gereken taşra üniversitelerinin en önemli sorunlarından biri, eril yapılanma içerisinde kısaca alınmış akademisyen kadınların var olma mücadelelerine olan kayıtsızlıktır. Taşrada kadın olma mücadelesi veren akademisyenlerin, kurum paydaşı oldukları çalışma mekânlarında da benzer bir mücadele içerisine itilmeleri, akademik ve sosyal yaşamlarını olumsuz yönde etkilerken kimi zaman kendilerini çaresiz, umutsuz, yorgun ve bıkkın hissetmelerine neden olmaktadır. En genel anlatımla, merkez-çevre fark etmeksizin akademisyen kadınların mücadele ettikleri cinsiyet ayrımcılığı, taşra üniversitelerinde daha da derinleşmektedir.

Kadın olmanın esas olarak ortak bir hikâyesi olmasına rağmen taşrada kadın olmanın ise bu hikâyede nüanslara neden olduğu açıktır. Taşrada kadın olma hususunda ortaklaşan hikâyelerin merkezinde yer alan akademisyen kadınların bazılarının ise çeşitli nedenlerden dolayı daha fazla mağduriyet yaşadığı da anlaşılmaktadır. Özellikle taşra kültüründe etkileri daha da hissedilir hâle gelen ve kadınları her yönüyle kuşatan cinsiyetçi habitusu reddeden,

büyük kentte doğmuş, yaşamış veya yükseköğrenimini tamamlamış ve özellikle de toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakış açısı olan akademisyen kadınların, eril tahakküme direnç pratikleri geliştirmelerinden dolayı daha fazla ayrımcılığa uğradığına şahit olunmaktadır. Bununla birlikte, özellikle “taşranın taşrası” olarak nitelendirilebilecek ilçelerde konumlanan meslek yüksekokullarında eril tahakkümün daha hissedilir olması, buralarda görev yapan akademisyen kadınların hem toplumsal hem de kamusal yaşamda daha çok zorlanmalarına neden olmaktadır. Kent merkezinde yer alan fakültelerde ve disiplinlerin cinsiyetlendirilmesi geleneğine istinaden kadınların sayısı olarak daha fazla olduğu birimlerde/bölmelerde ise bir nebze de olsa daha eşitlikçi bir yapı olduğu gözlemlenmiştir. Ancak buralarda da birim dışına çıkıldığında ve genel kararlarda, kadınların eril üst yönetim engeline takıldığı anlaşılmaktadır.

Kadınların, akademik hiyerarşide düşük statülerde yoğunlaştıklarını ve yöneticilikte yer almalarının neredeyse imkânsız olduğunu vurguladıkları görülmektedir. En üst yönetimden başlamak suretiyle tüm kademelerdeki eril hâkimiyet, kadınların alınan kararlara doğrudan katılımını engellemekte ve üretkenliklerini azaltmaktadır. Benzer şekilde akademik yükselmeye de kadınlar erkeklerle kıyasla dezavantajlı olduklarını düşünmektedir. Akademiye, kadınların dikey ayrışmanın yanı sıra yatay ayrışmaya da maruz kaldıklarına şahit olunmaktadır. Bu bağlamda bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarının erkeklerle uygun bulunmasından hareketle, bu alanlarda yer alan akademisyen kadınlar daha fazla ayrımcılığa uğradıklarını ve becerilerinin sorgulandığını ifade etmektedir. Bunun yanı sıra kadınlığın uzantısı olarak görülen ev içi üretim ve bakım emeği ile ilintili işlerin kamusal alanda dahi akademisyen kadınlar tarafından yürütülmesi beklenmektedir. Bu durum, kadınların eril dil ve söylemlere maruz kalmalarına neden olurken, duygusal emek yüklemesine de yol açmaktadır. Eril dil ve söylemler ile akademisyen kadınlara yüklenen rol ve sorumluluklar, gelecek nesillerin ve işgücünün yetiştirilmesinde başat aktör olan üniversitelerin cinsiyetlendirilmiş kurumlar olarak anılmasında büyük bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte, akademisyen kadınlara karşı yöneltilen eril tutum ve söylemler, öğrencilerin, meslektaşların ve toplumun gözünde kadınların saygınlıklarını azaltmaktadır. Kadınların, yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığından duydukları rahatsızlığı dile getirirken, kimi zaman kullandıkları eril dil ve söylemler ise eril tahakkümü farkında olmadan içselleştirmiş olduklarını göstermektedir. Kadınların zımnî kabulü olmadan eril tahakkümün etki alanını genişletemeyeceğinin bilinmesinden hareketle, bu içselleştirmeye karşılaşılabileceği, esas olarak görüşmelere başlamadan önce öngörülmüştür. Ancak zımnî kabulün devamlılığı, geleneksel ve sembolik inşaya dayalı kadınlık rollerinin yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Bu nedenle kadınların, öncelikli olarak nesneleşmiş bedenlerini ve duygularını kavraması, oldukça önemli bir aşama olarak değerlendirilmektedir.

Akademiye adillik, fırsat eşitliği ve değer görme hususunda cinsiyetin doğrudan etkili olduğunu düşünen kadınlar, aynı zamanda feminenliklerini ve duygularını gizledikleri ölçüde makbul bir kadın olarak kabul gördüklerini ifade etmektedir. Bunun yanı sıra medeni durum, çocuk sahibi olma, giyim-kuşam ve davranış biçimi gibi çeşitli hususlar da makbul akademisyen kadın kimliği inşasında önemli kabul edilmektedir. Bu bağlamda demografik özellikleri ile görünüm ve tutumları farklı olan kadınların akademiye yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığının dozu da değişmektedir. Bedenlerine ve duygularına yabancılaşmaları talep edilen akademisyen kadınlardan bu talebe uymayanların dedikodu, baskı, tehdit, şiddet, taciz ve mobbinge karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Feminenliğini gizlemeyen akademisyen kadınların bilgisizlikle ve bilim insanı kriterlerini taşımamakla itham edildikleri de görülmektedir. Ancak toplumsal

talebe uygun olarak feminenliklerini gizleyen veya örtünen kadınların da kimi zaman bedenleri üzerinden tahakküm altına alındığı örneklerle şahit olunmaktadır. Bununla birlikte feminenliğini gizlemeyen akademisyen kadınlar gibi onların da giyim-kuşamlarının bilgi üretimine engel olduğunun düşünülmesi ise esas olarak ikircikli bir yaklaşımdır. Kısacası feminen, maskülen veya inançları gereği örtünen kadınların tamamı, bedenleri ve görünüşleri ile ilgili eleştirilere hedef olmakta, bunun yanı sıra kadınlar her halükarda bilim insanlığı sıfatından dışlanmaktadır. Aradaki nüans, makbul kadın kimliğiyle ters düşülmesi durumunda baskının dozunun giderek artmasıdır. Bir diğer önemli nokta ise yaşanan taciz, şiddet, tehdit ve mobbingin kadınlar tarafından dile getirilmesinde yaşanan sıkıntıdır. Eğitim ve statüleri ile bağdaştıramadıkları bu eylemleri gizleyen kadınlar, bu eylemleri dile getirdiklerinde yaşayacakları baskıyı daha önce deneyimledikleri veya tahmin ettikleri için görmezden gelmeyi tercih etmekte, taşrada bu eğilimin daha da arttığı görülmektedir. Bu durum, kadınların karşı karşıya oldukları sindirme eylemlerinin dozunu artırarak yeniden üretilmelerine neden olmaktadır.

Tüm veriler bir arada değerlendirildiğinde, kamusal alanda çoklu kadın kimlikleri yerine akademik kimlikleriyle bir bilim insanı olarak anılmayı arzu eden akademisyen kadınların cinsiyet eşitsizliği ile mücadele ettikleri anlaşılmaktadır. Öğretim faaliyetlerini, araştırmalarını ve özgün bilimsel katkılarını bu mücadele gölgesinde sürdürmeye çalışan akademisyen kadınları kuşatan kısılcının ortadan kaldırılması için akademide cinsiyet eşitliğine duyarlı politikalara ihtiyaç vardır. Toplumsal cinsiyet rollerinin değiştirilmesinde kuşkusuz gelecek nesilleri yetiştiren üniversitelerin büyük bir payı vardır. Ancak kendi içerisinde cinsiyet eşitsizliği ile mücadele eden üniversitelerin bu dönüşüme katkı sağlayamadıkları da görülmektedir. Nitekim geçmiş yıllarda Yükseköğretim Kurulu tarafından hayata geçirilen “Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Projesi” kısa sürede sonlandırılmış ve bu projeye ilişkin tutum belgesi iptal edilmiştir. Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik derslerin verilmesi ve öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık kazanmalarında yöneticilerin, idari ve akademik personelin katkılarının ne olabileceği gibi başlıklar içeren bu proje, yine sistemin kendisi tarafından kendi kendini yok etmiştir. Bu nedenle genellikle somut bir adım olarak önerilmesi beklenen böylesi bir oluşum, yeniden önerilemeyecektir.

Bu nedenle, akademide toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı pratiklere karşı yapısal düzeyde kalıcı çözümler üretilmesi için öncelikle toplumsal ve sembolik insanın cinsleri katı-zıt ayrımlarla birbirinden ayrıştırmasına dair kodların anlaşılması ve dönüştürülmesi gerekmektedir. Kolay olmayan bu dönüşüm, kalıcı çözümler için elzemdir. Tahakküm ilişkilerini meşrulaştıran sistemin kendisi tarafından oluşturulan projeler veya raporlar, sözde cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya çalışırken, bir yandan da bu ayrımcılığı körüklemekte veya uygulanmadan rafa kalkan dokümanlara dönüşmektedir. Bu nedenle kadınları kamusal alandan dışlayan ve özel alana hapseden dişil habitusların zihinlere gömülü hâli, cinsiyete dayalı eşitsizliklerin her gün bir şekilde yeniden üretilmesine kapı aralarken, diğer istihdam alanlarında olduğu gibi akademide de bu eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasına yönelik en büyük engeldir. Bu nedenle genel manada emek piyasalarında ve özelde akademide kadınların daha fazla yer almalarının bir başarı olarak görülerek sevinç duyulmasına dair yapılan dayatmalar, kadınların yaşadıkları cinsiyet eşitsizliğinin içeriğinin görmezden gelinmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda öncelikli olarak zihinlere gömülü eril ve dişil habituslara dair algıyı değiştirmek üzere toplumsal bir bilinç oluşturulmasına ihtiyaç duyulmakta, bu toplumsal bilinçte kadınların da önemli bir yer kapladığının altı çizilmektedir.

Kaynakça

- Ağıllı, S. Ezgin ve Açık Turguter, E. (2020), "Patriyarka ve Kapitalizm İlişkiseliliği ile Örülmüş Bilimin Cinsiyetçi Yapısı ve Akademide Kadın Asistan Olmak", *Universal Journal of History and Culture*, 2(2), 104-130.
- Akbulut, N. (2011), "Ayna Benlik: Kadın Akademisyen Gelenekçidir!", *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 9(34), 50-66.
- Altınoluk, D. (2018), "Kadın Olmak mı, Akademisyen Olmak mı?: İşte Bütün Mesele Bu", *Fe Dergi*, 10(1), 58-66.
- Artvin Çoruh Üniversitesi, <https://www.artvin.edu.tr/tr>, (Erişim: 06.10.2023).
- Artvin Çoruh Üniversitesi, <https://www.artvin.edu.tr/sayilarla-acu>, (Erişim: 26.09.2023).
- Avcil, C. (2021), "Kadın Akademisyenlerin Toplumsal Cinsiyet, Ev-Çalışma Hayatı Dengesi ve Şiddete İlişkin Gündelik Hayat Deneyimleri", *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(4), 1019-1038.
- Beauvoir, Simone De. (1986). *Ben Bir Feministim*, (Çev. Ayşe, Minu, Sedef), İstanbul: Kadın Çevresi Yayınları.
- Beauvoir, Simone De. (1993). *Kadın "İkinci Cins"*, (Çev. B. Onaran), 8. Baskı, İstanbul: Payel Yayınları.
- Bora, T. (2023), "Taşralaşan ve Taşrasını Kaybeden Türkiye", (Ed. T. Bora), *Taşraya Bakmak*, İstanbul: İletişim Yayınları: 37-66.
- Bourdieu, P. (2023). *Eril Tahakküm*, (Çev. B. Yılmaz), 6. Baskı, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Boyacıoğlu, İ. ve Hünler, O. S. (2019), "Türkiye'de Psikoloji Alanında Kadın Çalışmaları ve Kadın Akademisyenlerin Çalışma Ortamı Üzerine Bir İnceleme", *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 11(1), 1-18.
- 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.
- Çepni, S. (2007), *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*, Genişletilmiş 3. Baskı, Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Çögenli, M. Z. ve Asunakutlu, T. (2016), "Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği", *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 17-32.
- Çur, A. (2023), "Kadınlar: Taşranın Yurtsuzları", (Ed. T. Bora), *Taşraya Bakmak*, İstanbul: İletişim Yayınları: 115-135.
- Demir, S. (2018), "Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi", *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1), 187-210.
- Ehtiyar, V. R., Solmaz, C. ve Üst Can Ç. (2019), "'Kadın Akademisyen' Olmak: Turizm Alanındaki Kadın Akademisyenlere Yönelik Bir Metafor Çalışması", *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(2), 296-318.
- Eldemir, P. (2021), "Akademide Genç Kadın Olmak: Özdüşünümsellik Üzerinden Bir Tartışma", *Feminist Tahayyül*, 2(2), 242-272.
- Erdoğan, E. (2022), "Anadolu'da Akademisyen Olarak Çalışmanın Hâletiruhiyesi: Başka Türlü Bir Dünyaya İnanma İsteği", *Fe Dergi*, 14(1), 21-34.
- Firestone, S. (1993), *Cinselliğin Diyalektliği*, (Çev. Yurdanur Salman), 2. Baskı, İstanbul: Payel Yayınevi.
- Güven, A., Kaplan, Ç. Ve Acungil, Y. (2018), "Türkiye'de Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışanların Mobbing Algısı", *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(18): 43-58.
- Halifeoğlu, M. (2020), "Habitus Of Academy And Its Gender: Female Academics", *The Journal of International Civilization Studies*, 5(II), 167-181.
- İnce Yenilmez, M. (2016), "Women in Academia in Turkey: Challenges and Opportunities", *Journal of Administrative Sciences*, 14(28), 289-311.

- Karakaya, H. ve Cihan, Ü. (2017), "Toplumsal Yapı, İktidar ve Kadın Bedenin Kurgulanışı", Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(11), 5-17.
- Karakuş, H. (2016), "Delik Boru: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz", International Journal of Social Science, 53(Winter II), 533-556.
- Kılıç, G. (2019), "Kadın Akademisyenlerin Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet Algısı: Düzce Üniversitesi Örneği", Muhakeme Dergisi, 2(1), 1-33.
- Kümbetoğlu, B. (2017), Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma, İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Laçiner, Ö. (2023), "Merkez(ler) ve Taşra(lar) Dönüşürken", (Ed. T. Bora), *Taşraya Bakmak*, İstanbul: İletişim Yayınları: 14-36.
- Meşe, İ. (2018), "'Taşra' Üniversitesinde Feminist Pedagoji: Ne Kadar Mümkün?" Fe Dergi 10(1), 67-78.
- Millet, K. (2018), Cinsel Politika (Çev. Seçkin Selvi), 4. Baskı, İstanbul: Payel Yayınları.
- Omay, U. (2011), "Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar", Çalışma ve Toplum, 3(30), 137-166.
- Özkaplan, N. (2013), "Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hâlâ Çok Kalın!", Kadın Araştırmaları Dergisi, 1(12), 1-23.
- Öztürk, U. C. (2017), "Akademideki Topuk Sesleri: Cam Tavan Perspektifinde Göller Bölgesi Üniversitelerinin Betimsel Analizi", PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(4), 202-213.
- Pekdemir, M. (2023), "Taşranın 'Taşı Toprağı Altın'da Ne Vardır?", (Ed. T. Bora), *Taşraya Bakmak*, İstanbul: İletişim Yayınları: 77-99.
- Sart, G., Sezgin, F. H. ve Demir, N. (2018), "Mobbingin Mesleki Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkileri: Kadın Akademisyenler Örneği", Beykoz Akademi Dergisi, 6(1), 118-135
- Sennet, R. (2010). Kamusal İnsanın Çöküşü. (Çev. S. Durak ve A. Yılmaz). 3. Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sezgin, F. H. ve Haykır Hobikoğlu, E. (2022), "Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında İstihdamda Cinsiyet Açığının İstatistiksel Analizi", KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi, 8(1), 69-93.
- Suğur, S. ve Cangöz, İ. (2016), "Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü", Amme İdaresi Dergisi, 49(3), 89-115.
- Şentürk, B. (2015), "Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'deki Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Analiz", ViraVerita, 2015/2, 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. ÜİK Özel Sayısı, 865-878.
- Tuncer, S. (2019), "Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye'de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak", Kültür ve İletişim, 22(2), 173-208.
- Türkiye'de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı (2013), "Türk Yükseköğretiminde Kadın Katılımı Üzerine Bir Araştırma", (Ed. G. Sağlamer, M. G. Tan ve H. Çağlayan), Türkiye'de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı Sentez Raporu, İstanbul, http://ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/756_1.pdf, (Erişim: 09.06.2023).
- Yıldırım Şahin, E. (2020), "Bir Taşra Hikâyesi Daha: Taşra Üniversitesinde Kadın Akademisyen Olmak", Çalışma ve Toplum, 2020/1, 229-268.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, 12. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S. (2018), "Türkiye'de Kadın Akademisyen Olmak", Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 8(1), 29-40.
- YÖK (2022), "Türkiye Akademisinde Kadınlar Daha Da Güçleniyor", <https://www.yok.gov.tr/>, (Erişim: 05.06.2023).
- YÖK, <https://istatistik.yok.gov.tr/>, (Erişim: 05.06.2023).

Extended Summary

Projections of Gender Inequality in Academia: The Case of Artvin

Gender-based inequality is one of the most important problems of labor markets. Gender roles, which are formed at the end of a cultural construction process, are the main reason for gender inequality in the public sphere. Roles that are seen as extensions of femininity are expected to continue in the academy. Gender inequality, which is widely observed in academia, causes women academics to experience various difficulties. The most important effect of the multiple identities inherent in femininity on academic identity is that women are concentrated in lower titles and it is quite difficult for them to take part in management. Gender-based division of labor causes horizontal and vertical segregation in academia. The number of men in all academic staffs in Turkey is higher than women. It is observed that women academics outnumber men only in the research assistant and lecturer staffs, which are the lowest in terms of status. The most important reason for this is the precarity of these cadres and the limited opportunities for progress. The most important reason for this is the insecurity of these positions and their limited advancement opportunities. As the title increases, the number of male academics increases significantly. When the management staffs in academia in Turkey are examined according to gender, the ratio of women is still significantly behind men. These mentioned cases are the clearest indication of vertical decomposition. Horizontal segregation, on the other hand, occurs in the form of some departments being more feminine or masculine, and academic jobs being masculine in a general sense.

In this study, it is aimed to reveal the reflections of gender inequality in academia. In the study, interview technique, one of the data collection methods used in qualitative research, was used. Semi-structured interview was preferred among the interview techniques. The interview questions were prepared by the researcher within the framework of the relevant literature. Within the scope of the research, 10 female academicians in the city of Artvin were interviewed. Before starting the interview, a voice recorder was used and the interviews were recorded by obtaining the consent of the people to be interviewed. Descriptive analysis method was used to evaluate the findings. In this method, the original state of the data is adhered to. In this context, direct quotations have been made from the answers of the interviewees. The findings obtained were interpreted within the conceptual framework. The interviewees are G1, G2, etc. it is encoded in the form.

As a result of the interviews, it is understood that women academics agree that there is gender inequality in academia. Emphasis has been placed on a structure in which men are more at the forefront. Female academics have a high tendency to think that they are taken less seriously by their male colleagues, managers and students and that their ideas are not taken seriously. This situation causes women academics to feel under pressure. Countless examples have been mentioned where women academics feel marginalized in almost every subject with various behaviors and practices.

Another finding obtained is that the managerial task in academia is concentrated on men. In this process, which can also be expressed as vertical discrimination, women academics express that there is no merit even if they are better than men in terms of education and qualifications. It is understood that gender is one of the main determinants for being able to take part in management positions. This means that all regulations and rules are created by men. In this context, there is no question of women's direct participation in the decisions taken. However, it is thought that men are more preferred in academic promotion as well. In short, women academics experience gender inequality in management, participation in decisions made and promotion. However, due to the gender-based division of labor, there is a separation of women's work and men's work in academia, which causes horizontal separation. It is understood that female academics in branches deemed suitable for men are subjected to more discrimination due to gender-based division of labor. Sometimes, it is seen that women in branches that are suitable for women are also subjected to similar discrimination.

The fact that the academy has a gendered habitus causes the language of the academy to be masculine. In this context, the female academics interviewed state that they are often exposed to masculine language and discourses. It is stated that it is often said or implied that a woman is naive, patient, fragile, sensitive, sensitive, detailed and incapable. Women academics think that they are evaluated with their women's identities instead of their academic identities. This situation imposes additional roles and responsibilities on women in academia. Female academics, who are sometimes seen as mothers or older sisters, express that they are not considered as respectable as men. However, female academics may be exposed to rude behavior, especially by male students. Women academics believe that they are not subjected to similar treatment with men in terms of fairness, equality of opportunity and value.

The sexist perspective towards women in academia also has an impact on a woman's body and emotions. It is understood that in the academy, women are accepted to the extent that they are alienated from their own body and emotions. In this context, it is mentioned about the construction of an acceptable female identity in the academy. Many personal decisions of women academics, such as marital status, clothing, behavior, affect the acceptable female identity. In cases where the identity of acceptable female academicians is contradicted, women are faced with gossip, pressure, threats-violence, mobbing and sexual harassment. It is even stated that even if there is an acceptable identity in the academy, these negativities may be encountered.

When all these findings are evaluated together, it is understood that being a woman in academia causes difficulties in many aspects. Women academics are expected to maintain their women's identities in academia as well. The expectation of gender-related roles and responsibilities in academia also restricts the advancement opportunities of women academics and causes them to be marginalized. Labor markets and academia need gender-sensitive policies.