

AKADEMİ KADINLARIN CENNETİ Mİ?: ANKARA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ¹

Doç.Dr. Bedriye POYRAZ

Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi

Özet

Bu çalışma, Türkiye’de, Ankara Üniversitesi örneği üzerinden akademide var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini görünür kılmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla nitel ve nicel veriler toplanmıştır. Temel olarak kariyer gelişimi, mesleki konum, kaynaklara erişim, yayınlar, iş ve özel yaşam dengesi, kritik alanlar ve mükemmeliyet kriterleri gibi alanlarda toplumsal cinsiyet ekseninde verilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Böylece kadın akademisyenlerin koşullarının düzeltilebilmesi için gerekli uygulama ve politikaların geliştirilmesine bir zemin oluşturmaya çalışılacaktır.

Anahtar sözcükler: Toplumsal cinsiyet, akademide toplumsal cinsiyet, ayrımcılık, akademik kariyer, Ankara Üniversitesi

Abstract

In this study, through the case of Ankara University, an attempt will be made to bring visibility to gender discrimination in Turkey. With this aim, quantitative and qualitative data will be collected. Basically, I will try to collect data on gender structure such as career development, profession situation, institutional resources, publications, home and work balance and criteria for excellent. Thus, I will try to establish a basis to improve proper policy and practices to change the conditions of women academicians.

Key Words: Gender, gender at academy, discrimination, academic career, Ankara University

Giriş

Türkiye’de akademi, kadınların en iyi temsil edildikleri alan olarak yaygın kabul görmekte birlikte (Köker, 1988; Özbilgin- Healy, 2004; Tan, Sağlamer ve Çelik, 2011), bu kabulün kadınlar aleyhine bazı gerçekleri bulanıklaştırdığını da göz ardı etmemek gerekir. Kadınların akademide sayıca iyi durumda olmaları herhangi bir ayrımcılığa uğramadıkları anlamına gelmiyor. Hayatın her alanında olduğu gibi akademide de kadınlar, dolaylı ya da doğrudan çeşitli ayrımcılıklara maruz kalmakta, bunların üstesinden gelebilmek için ciddi mücadeleler vermektedir. Doktorasını yapan genç akademisyenlere bakıldığında, hemen her alanda, kadın sayısının erkeklere göre daha fazla olmasına karşın, akademik basamaklar yükseldikçe bu durumun kadınların aleyhinde tezahür ettiği

¹ Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde beni cesaretlendiren ve destekleyen Eser Köker, Gülsüm Sağlamer, Çiler Dursun, Halise Karaaslan Şanlı, Pınar Özdemir’e ve araştırma boyunca emek veren Seray Ulusoy’a çok teşekkür ediyorum.

görülmektedir. Yani doktora başlayan kadın sayısı erkeklere göre daha fazla olsa da profesörlük aşamasına gelindiğinde kadın profesör sayısı belirgin bir biçimde azalmaktadır. 2010 yılı verilerine göre araştırma görevlisi, uzman ve öğretim görevlisi gibi konumlarda kadınlar %47, erkekler %53 gibi bir oranla birbirine çok yakın düzeyde temsil edilirken, profesörlük aşamasına gelindiğinde ise kadınlar %28 erkekler %72 oranında temsil edilmektedirler (Tepav Raporu, 2011). Bu rakamlar açıkça kadınların akademide sert bir cam tavan engeli ile karşı karşıya olduklarını göstermektedir. Ayrıca son yıllarda konuya ilişkin yapılan çalışmalar 2001-2010 yılları arasında akademide cam tavan etkisinin giderek arttığını göstermektedir (Tepav Raporu, 2011). Bir diğer ifade ile kadınların akademideki konumlarının son on yılda giderek kötüleştiği saptanmıştır.

Yardımcı doçentlik aşamasından itibaren başlayan cam tavan engeline hiç kuşkusuz öğrenilmiş çaresizlik gibi birçok faktörü de eklemek gerekir. Bu çaresizlikler aslında bütün eğitim hayatı boyunca ve toplumsal, kültürel olarak öğrenilmektedir. Saylan, bu eşitsizliği eğitime erişimde yapısal eşitsizlikleri telafi etmeye yönelik eğitim politikalarının ciddiyle uygulanmaması, sınıfsal ve bölgesel eşitsizliklerin yanı sıra cinsiyete dayalı eşitsizliklerle açıklamaktadır (2012: 33-34). Akademideki göreceli olarak yüksek oranda kadın temsiline karşın Türkiye’de kadınların erkeklerle eşit oranda eğitim olanağından yararlanamadığı farklı zamanlarda yapılan çalışmalarla vurgulanmıştır (Köker, 1988; Tan, Sağlamer ve Çelik, 2011). Her fırsatta övünme gerekçesi olarak karşımıza çıkan akademideki temsil oranına karşın yüksek orandaki okuryazar olmayan (%12) ve nüfusa kayıtsız (%26) kadınların varlığı, iş piyasasındaki (%25) ve politik yaşamdaki (%9) oldukça düşük oranda kadın temsili gibi kadınların içler acısı gerçeğini gölgeleyemez (Tan, Sağlamer ve Çelik, 2011: 91). Bir toplumda kadınların iyi koşullarda olduğu iddiası ancak har alanda iyi durumda olması ile mümkündür.

Türkiye’de genel olarak kadınların dünya ölçülerine bakıldığında çok kötü durumda olması, kadınların akademide de tutunabilmeleri için erkeklerden çok daha fazla çaba harcamalarını gerektirmektedir. Özellikle akademik kariyerin başlangıcı olan doktora tez aşaması kadınlar için aynı zamanda evlenme ve çocuk doğurma yıllarına denk gelmektedir. Evli ve çocuklu kadın akademisyenler bu süreci katmerli zorluklarla deneyimlemektedirler. En önemlisi de bu kadınların çocuklarına yeterince zaman ayıramamasından dolayı güçlü bir suçluluk duygusuyla başa çıkmaya çalışmalarıdır. Bu nedenle kadın akademisyenlerin kalıcı pozisyona geçtikten sonra suçluluk duygularını tamir edebilme adına işlerini ikincil plana iterek aile ve çocuklarına daha fazla zaman ayırdıkları ortaya çıkmıştır. Bu da kadınların verimli olabilecekleri dönemde kariyerlerinde daha iyi olmak ya da karar mekanizmalarına gelebilmek için herhangi bir çaba içinde olmalarını engellemektedir (Genovate, ara rapor, 2013). Bu zorunluluk, kadın akademisyenleri her zaman üstesinden gelinmesi mümkün olmayan hayati tercihler yapmak zorunda bırakmaktadır. Biyolojik olarak doğum yapmaya daha uygun yaşlarında çocuk sahibi oldukları zaman kalıcı kadroya sahip olma şanslarını riske ederken, çocuk doğurmayı erteledikleri zaman da sağlıklı doğum yapabilme olanağını riske etmektedirler(Clark ve Hill, 2010: 1-2; Bonawitz ve Andel, 2010: 1-13). Daha da önemlisi bu

kararı vermek zorunda olanlar her zaman kadınlar olmaktadır. Yani sadece kadınlar, çocuk sahibi olup olmamaya, çalışıp çalışmamaya karar vermek zorunda kalmaktadırlar. Bu tercihler hayati suçluluklar ya da daha yaygın olarak da iş kariyerini ikincileştirmesine ve iddiasız bir biçimde sürdürmesine neden olmaktadır.

Valiann yaptığı çalışmada(2004), kadınların neden karar mekanizmalarında çok az olduğunu, insanların neden kadınlarla erkekler arasında eşitlik sorunu olduğunu kabul etmediklerini, bu eşitliğin kurumun yararına olduğunu neden anlaşılmadığı gibi soruları anlamlı açıklamalarla yanıtlamıştır. Araştırmacı, bu ve buna benzer bütün önyargıları “cinsiyet şeması” kavramı ile açıklamaktadır. Cinsiyet şeması kadın ve erkeği birbirinden ayıran ve kadın ve erkek olmanın ne olduğunu anlatan hepimizin paylaştığı varsayımlardır. Cinsiyet şeması kadınlara ve erkeklere atfedilen farklı psikolojik özelliklerdir. Bir diğer ifade ile bu kavram erkeklere olduğundan daha fazla, kadınlara ise olduğundan daha az değer verilmesini yani algılamalarımızı ve değerlendirmelerimizi çarpıtma durumunu ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu çerçevede biz ötekini insanlar olarak değil kadınlar ve erkekler olarak tanımlayarak, erkekleri liderliğe daha uygun olarak görme eğilimindeyiz. Kadınlar ve erkekler eşit olsa da kadınlar daha iyi olsa da, psikolojik olarak bu eğilim kendiliğinden güçlü bir biçimde vardır (2004: 208). Bu çerçevede kadınların diğer bütün alanlarda olduğu gibi akademide de ilerlemesini engelleyen ve bu algılama biçimini oluşturan cinsiyet şemasıdır. Küçük küçük ama sistematik olarak işleyen bu algılama ve değerlendirme kadının akademide yükselmesini yavaşlatmakta ve zorlaştırmaktadır (Valiann, 2004: 209-210). Cinsiyet şemasına bağlı olarak kadının durumunu zorlaştıran bir diğer neden de kadınların konumunu iyileştirmesini sağlayan avantajlı koşulların ya da deneyimlerin biriktirilmesindeki zorluklardır. Şirin Tekeli'nin kadın ve bilim ilişkisini Nobel ödülleri üzerinden değerlendirmesini de cinsiyet şeması bağlamında değerlendirmek mümkündür. Tekeli, çok sınırlı sayıda kadının Nobel ödülü ile onurlandırıldığını, ödülü alanların da genellikle kocalarıyla birlikte değer görüldüklerini belirtmektedir. Kadınların daha düzenli ve anlamlı olarak Nobel ödülüne layık görülmeleri ancak 1983 yıllarından sonra yani dünyada güçlenen kadın hareketinin etkisiyle mümkün olabilmıştır (Tekeli, 2010).

Hayatın her alanında olduğu gibi akademide de kadınların eşitsiz durumunu iyileştirebilmek için çeşitli önlemler alınmış ve politikalar geliştirilmiştir. Bu politikalardan birisi de hizmette ya da memuriyette aile bakımı ya da doğum için ara verme uygulamasıdır. İlk defa Stanford Üniversitesinde 1971 yılında uygulanmaya başlanan bu yöntemin gerçekte başarılı olup olmadığını sorunsallaştıran bir çalışmada bu politikaların genel olarak başarılı olduğu bununla birlikte özellikle maaş politikalarını belirlemede önemli bir taraflılık oluşturduğu da açığa çıkmıştır. Ayrıca bu tür ara verme olanağından erkeklerden daha çok kadınların yararlandığı bunun da zaten ücret bakımından dezavantajlı olan kadınların durumunu daha da kötüleştirdiğine ilişkin bulgular elde edilmiştir (Manchester, Leslie, and Kramers, 2010: 219-223). Benzer biçimde akademide kadınların cam tavanı nasıl aştıkları, ya da nasıl aşabilecekleri farklı araştırmalarla sorunsallaştırılmıştır. Hollanda'da 14 üniversitede 188 kadın profesör üzerinden yapılan ve kadın profesörlerin bütün engelleri nasıl aştıklarını ortaya çıkarmaya

amaçlayan araştırma göstermiştir ki kadın dostu politikalar ve kadın profesörlerin akademideki varlığı genç kadın akademisyenlere olumlu ve motive edici olmuştur. Bu araştırma kadınların akademide sayıca az olmasını araştırmak yerine cam tavanı aşarak profesör olan kadınlar üzerinde yapılarak bu kadınların cam tavanı nasıl aştıkları, yani bu zorlu süreci nasıl deneyimlediklerini açığa çıkartmıştır (Sanders, Willemsen, Millar, 2009: 301-302). Kadın dostu politikalar içinde değerlendirilebilecek kadın akademisyenler ağı (networking) da kadınların akademide yükselmesini olumlu olarak etkileyen faktörlerden birisi olarak deneyimlenmiştir. Ancak bu anlamda yapılan araştırmalar erkeklerin bu ilişki ağını kendi lehine çok başarılı olarak kullandıkları, kadınların bu konuda erkeklerle kıyaslandığında çok da başarılı olmadıkları anlaşılmıştır. Cam tavan yapılışını bir biçimde aşıp yükselen kadınların kendilerinden sonra gelen genç kadınları destekleme konusunda isteksiz davrandıkları ortaya çıkmıştır(Sdale, 2009: 1239-1240). ABD ve kuzey Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmalar aile odaklı politikaların geliştirilmesi ve desteklenmesinin kadınların akademide olmasını kolaylaştırmakla birlikte egemen stereotipleri pekiştirdiğini göstermiştir. Yani bonkör aile politikaları hiç kuşkusuz gereklidir ancak bu politikaların aynı zamanda kadına yönelik anlayışı pekiştirdiği için kadının akademide sayıca artmasını ve yükselmesini çok da desteklemediği anlaşılmıştır(Mayer ve Tikka, 2008: 363-374).

Akademide kadınların karşısına çıkan görünen ve görünmeyen engelleri aşmada önerilen önemli bir yöntem de yönderlik/mentorluk uygulamasıdır. Bu uygulama ile deneyimli ve akademik kariyerinde ilerlemiş kadınların mesleğin başındaki genç akademisyenlere yol göstermesi amaçlanır. Akademik yönderlik konusunda erkeklerin arasındaki dayanışmanın kadınlardan daha başarılı olmasına karşın yönderlik sisteminin kadınlar için başarılı olduğunu söylemek mümkündür(Chandler, 1996: 83). Hiç kuşkusuz her toplumun ve her kurumun kendine özgü sorunları olduğunu, bunların kendi özelinde öncelikle saptanması sonra da çözülmesi için politikalar geliştirilmesi gerekir. Bunun içinde her ölçekte ve düzeyde yeterince güncel verilere sahip olmak en önemli koşul olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ankara Üniversitesi bağlamında konu ele alındığında, birçok anlamda Türkiye’de öncü konumda olmakla birlikte bu öncü konumunu sürdürebilmesi, hem akademide hem de toplumda kadın eşitsizliği sorununu üstesinden gelinebilmesi için farklı yaklaşımlarla araştırmaların yapılması ve bu araştırmaların da sürekli güncellenmesi gerekmektedir. Bu niyetle Ankara Üniversitesi’nde kadın akademisyenlerin durumuna ilişkin güncel verileri elde etmek, ne tür sorunlar ve ayrımcılıklar yaşadığını saptamak için aşağıdaki araştırma yapılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma Türkiye’de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyen Ağı Projesi kapsamında Ankara Üniversitesi örneği üzerinden akademide var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini görünür kılmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Ankara Üniversitesi’ne ilişkin nicel veriler

ve yüzyüze görüşmelerden elde edilen nitel veriler birlikte kullanılmıştır. Sayısal verilerin Ankara Üniversitesi temelinde toplanması: Ankara Üniversitesi'nin üst düzey yöneticilerinin cinsiyetine göre dağılımı, bütün akademik kadroların cinsiyetlerine göre dağılımı, Üniversitenin fakülte, yüksekokul ve enstitülerinde akademik personelin unvanlarına ve cinsiyetine göre dağılımı 2010 ve 2012 yıllarına göre karşılaştırılarak verilmiştir.

Araştırmanın ikinci basamağında da, yüz yüze/derinlemesine görüşme yöntemi kullanılarak 8 kadın, 8 erkek olmak üzere toplamda 16 akademisyenle görüşme yapılmıştır. Görüşmelerle kariyer gelişimi, mesleki konum, kaynaklara erişim, yayınlar, iş ve özel yaşam dengesi, kritik alanlar ve mükemmeliyet kriterleri gibi alanlarda toplumsal cinsiyete ekseninde verilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Sayılarla Ankara Üniversitesi'nde Cinsiyet Görünümü

Ankara Üniversitesi 14 fakülte, 13 enstitü, 13 yüksek okul, 3 rektörlüğe bağlı birim ve 37 araştırma merkezinden oluşan, 5.205 ön lisans öğrencisi, 40.716 lisans öğrencisi, 13.930 lisansüstü öğrenci olmak üzere toplam 59.851 öğrenciye eğitim veren Türkiye'nin en büyük ve köklü üniversitelerindendir. Üniversitedeki lisans öğrencilerinin toplam sayısının cinsiyetlere göre dağılımı (kadınlar 22.562, erkekler 21.544) genel olarak bir denge durumunun var olduğunu göstermektedir. Yine 2010-11 yılında üniversiteler geneline bakıldığında Ankara Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyetler arasında belirli bir eşitliğe (% 50.5 erkek, % 49.5 kadın akademisyen) yaklaştığı görülmektedir.

Üniversitenin 1.189 profesör, 287 doçent, 333 yardımcı doçent, 1.065 araştırma görevlisi, 134 öğretim görevlisi, 270 okutman ve 168 uzman olmak üzere geniş öğretim kadrosu ile büyük ve iyi bir üniversite olma iddiasındadır. Ankara Üniversitesi kurulduğu 1946'dan günümüze kadar kadın akademisyen sayısının arttığı ancak AB standartlarında ideal denge durumu olan % 50-50 oranına yaklaşmadığı görülmektedir. Esasında üniversitenin genel yapısı, cinsiyet eşitliği anlayışının geçerli olduğu bir yapı izlenimi vermektedir. Örneğin üniversitenin en üst yönetim birimlerinde kadın akademisyenler yer alabilmektedir: Halen, dört rektör yardımcısından birisi kadın akademisyendir. Rektör danışmanlığı gibi işleyen 21 koordinatörden 9'u kadınlardan oluşmaktadır. Bununla birlikte kadın akademisyenlerin üniversitedeki güçlü varlıklarına denk bir biçimde yönetici konumda temsil edildiklerini söylemek mümkün değildir. Toplam 22 kişi olan yönetim kurulunda sadece 5 kadın bulunurken, akademik bir kurul olan Senatoda ise toplam 58 kişiden sadece 15'i kadındır.

Tablo 1: Ankara Üniversitesi'nin üst düzey yöneticilerinin cinsiyetlerine göre dağılımı

	2010				2013			
	Erkek	Kadın	Toplam	Kadın %	Erkek	Kadın	Toplam	Kadın %
Dekan	11	3	14	21,42	11	4	15	26,66
Dek.Yrd.	24	8	32	25	22	7	29	24,13
Böl.Başk.	67	29	96	30,2	66	34	100	34
Rektör	1	0	1	-	1	0	1	-
Rektör Yard.	1	2	3	75	3	1	4	25
Danışmanlar	8	11	19	57,89	12	9	21	42
Senato Üyeleri	40	12	52	23,07	43	15	58	25
Ünv. Yön. Kur. Üye.	15	6	21	28,57	17	5	22	22
Genel Sek.	1	0	1	-	0	1	1	100
Genel Toplam	58	20	78	25,64	76	31	107	28

Tablo1’de de görüldüğü gibi 2010-2013 yıllarını üst düzey yöneticini cinsiyete göre karşılaştırıldığında genel olarak 2013 yılında daha az kadının üst düzey karar mekanizmasında yer aldığını söylemek mümkündür.

Tablo 2: Ankara Üniversitesi öğretim elemanları toplamında kadın oranları 2012

	ERKEK	KADIN	KADIN%	TOPLAM
Profesör	740	465	38,59	1205
Doçent	142	147	50,87	289
Yardımcı Doçent	166	162	49,39	328
Öğretim Görevlisi	60	61	50,41	121
Okutman	94	177	65,31	271
Uzman	63	93	59,62	156
Araştırma Görevlisi	415	594	58,87	1009
Toplam	1680	1699	50,28	3379

Ankara Üniversite’sinde kadın akademisyenlerin durumuna bakıldığında genel olarak kadınların iyi bir oranla temsil edildiklerini söylemek mümkün. Ancak özellikle öğretim üyeliğine geçişten sonra kadınlar açısından cam tavan engelini giderek sertleştiği görülmektedir. Akademik kariyerin başında kadın ve erkek sayısı eşit ya da kadınların lehine bir oranken profesörlüğe

gelindiğinde durum kadınların aleyhine tezahür etmektedir. Bir diğer ifade ile araştırma görevlisi olarak akademiye başlayanların %58,87'si kadinken, profesör olabilen kadın yüzdesi ancak %38,59'dur. Bununla birlikte Ankara Üniversitesi'nin kadın profesör oranının Türkiye ortalamasından (%28) çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Ankara Üniversitesinde 2010 ve 2012 yıllarında disiplinlere göre akademik personelin dağılımı

	2010				2012			
	Kadın	Erkek	Toplam	K (%)	Kadın	Erkek	Toplam	K (%)
Dil ve Tarih-Coğ. Fak.	144	145	289	49,82	148	149	297	49,83
Diş Hekimliği	86	65	151	56,95	80	53	133	60,15
Eczacılık Fakültesi	85	31	116	73,27	89	28	117	76,07
Eğitim Bil. Fakültesi	80	42	122	65,57	82	44	126	65,08
Fen Fakültesi	104	105	209	49,76	106	99	205	51,71
Hukuk Fakültesi	47	64	108	43,51	52	60	112	46,43
İlahiyat Fakültesi	18	87	105	17,14	19	92	111	17,1
İletişim Fakültesi	39	24	63	61,90	43	26	69	62,32
Mühendislik Fakültesi	68	128	196	34,69	65	122	187	34,76
Sağlık Bil. Fakültesi	47	8	55	85,45	50	7	57	87,72
Siy.Bil.Fakültesi	66	94	160	41,25	76	96	172	44,19
Tıp Fakültesi	471	490	961	49,01	475	473	948	50,11
Veteriner Fakültesi	47	101	148	31,75	48	101	149	32,21
Ziraat Fakültesi	84	146	230	36,52	85	147	232	36,64
FAKÜLTELER TOPLAMI	1386	1530	2916	47,53	1418	1497	2915	48,64

Fakültele göre bakıldığında 2010-2012 yıllarına göre yapılan karşılaştırmada bazı farklılıklar olmakla birlikte genel olarak %1'lik bir oranda kadın oranının arttığı görülmektedir. Özellikle Diş Hekimliği, Eczacılık, Sağlık Bilimleri gibi fakültelerdeki kayda değer kadın artışı ise kadınların lehine bir durum olarak okuma konusunda temkinli olmak gerekir. Çünkü bu alanlarda akademi dışında çalışmak daha kazançlı olduğu için akademi adeta kadınlara terk edilmiş bir alan olarak görülüyor. Sağlık Fakültesini de hemşirelik mesleği nedeniyle, "kadın işi" olarak anlamlandırılan bir alan olduğunu unutmamak gerekir. Ancak Siyasal Bilgiler ve Hukuk fakültelerindeki artışın kadınların lehine bir durum olarak okumak mümkündür.

Tablo 4: Ankara Üniversitesinde 2010 - 2012 yüksek okullarda cinsiyete göre akademik personelin dağılımı

	2010				2012			
	Kadın	Erkek	Toplam	K (%)	Kadın	Erkek	Toplam	K (%)
Devlet Konservatuarı	8	6	14	57,14	8	10	18	44,44
Ev Ekonomisi YO	4	1	5	80,00	4	1	5	80,00
Beden Eğt ve Spor YO	7	13	20	35,00	9	12	21	42,86
H.F. Adalet Meslek YO	2	-	2	100,00	2	2	4	50,00
Başkent Meslek YO	3	4	7	42,85	3	2	5	60,00
Beypazarı Meslek YO	4	8	12	33,33	5	3	8	62,50
Sağlık Hizm. Mes. YO	7	3	10	70,00	7	3	10	70,00
Kalecik Meslek YO	8	2	10	88,00	7	1	8	87,50
Elmadağ Meslek YO	2	5	7	28,57	3	5	8	37,50
Haymana Meslek YO	1		1	100,00	4	0	4	100,00
Nallıhan Meslek YO	-	-	-		0	2	2	0,00
Gama Meslek YO	-	-	-		0	3	3	0,00
Yabancı Diller YO	133	59	192	69,27	132	57	189	69,84
GENEL TOPLAM	179	101	270	66,29	184	101	285	64,56

Ankara Üniversitesi bünyesinde bulunan yüksek okullara bakıldığında kadın temsiline daha yüksek olması önemli bir gösterge olarak değerlendirmekle birlikte yüksek okulları akademik formasyon içinde değerlendirme konusunda bazı çekinceleri belirtmek gerekir. Genel olarak yüksek okulların daha çok hizmet ve ara eleman yetiştirmesi nedeniyle öğretmenlik gibi değerlendirildiğini gözden kaçırmamak gerekir. Hiç kuşkusuz bütün ideolojik yapılanmalara karşın kadının iş hayatında olması, ekonomik özgürlüğe sahip olması tartışılmaz biçimde önemlidir.

Yüz yüze Görüşmelerden Elde Edilen Bulguların Değerlendirilmesi

Yapılan görüşmelerden elde edilen verilerle kariyer gelişimi, mesleki konum, kaynaklara erişim, yayınlar, iş ve özel yaşam dengesi, kritik alanlar ve mükemmeliyet kriterleri gibi başlıklarla kültürel yapı içine gömülü olan kadınlara yönelik ayrımcılık açığa çıkarılmaya çalışılacaktır.

1. Kariyer Gelişimi

Görüşmelere katılan kadın ve erkek akademisyenlerin meslek seçimlerindeki motivasyon kaynaklarına bakıldığında, çoğunlukla hocalarından ya da ailelerinden etkilendikleri görülmektedir (16 kişiden 12 kişi). 9 kişi hocalarından etkilendiklerini belirtirken, 3 kişi ailelerinden etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Geriye kalan 4 kişi ise motivasyon kaynağını farklı (zorunluluk gibi) nedenlerle açıklamışlardır.

Kadın akademisyenlerin kariyer gelişimine ilişkin motivasyon kaynağı daha çok üniversite öğrenimi sırasında karşılaştığı hocaları gibi rol modeller olabilmektedir. Ancak kimi örneklerde “meslek hayatında diğer sektörlerde karşılaşılan güçlükler sebebiyle akademisyenliğe yönelmek” de vurgulanmıştır. Erkek akademisyenlerin kariyer gelişimine ilişkin motivasyon kaynağının rol modeller ve aile üyeleri olduğu görülmüştür (8 kişi arasından 7 kişi).

Kariyer gelişiminde yaşanan kesinti ve güçlüklerle bakıldığında; genel olarak kadın ve erkek akademisyenlerin akademik hayatta bir kesinti/engel ile karşılaştıkları görülmektedir(16 kişi arasından 12 kişi) . Bu anlamda kadın akademisyenler, kesinti ya da engelin nedeninin çoğu zaman iş güvencesizliği olduğunu ifade ederken, erkek akademisyenler, yaşanan güçlük ya da engelin nedenini ağırlıklı akademik yükselme sorunları olduğunu belirtmişlerdir.

Görüşme yapılan kadın akademisyenlerin kariyer gelişiminde gerçekleşen kesinti ve güçlüklerle baş edebilmek için oluşturdukları stratejiler ağırlıklı aile desteği ile kurum ve yöneticilerin desteğine dayanmaktadır.

Örnekleme oluşturan 8 erkekte 3’ü herhangi bir kesinti ve engelleme ile karşılaşmadığını belirtirken, geriye kalan 5 erkekte 2’si yoğun çalışmayı strateji olarak benimsemiştir. Diğer 3 katılımcı ise farklı stratejiler benimsemiştir (1 arkadaş ve meslektaşlardan destek, 1 ek iş yapmak).

Mesleki başarılarla bakıldığında, Ankara Üniversitesi özelinde herhangi bir faktörün belirgin bir biçimde öne çıktığını söylenemez. Bununla birlikte en çok alana katkı başarı kriteri olarak tanımlandığı görülmektedir (16 kişi arasından 5 kişi). Bunun yanı sıra, yetiştirdiği öğrenciler, akademik alana katkı, uluslararası deneyimler gibi seçeneklerin yanı sıra farklı kriterler de belirtilmiştir.

Kadın akademisyenler 3’ü alana katkıyı başarı kriteri olarak tanımlarken, diğerleri de burslar, yetiştirdiği öğrenciler, yurtdışı deneyimini başarı kriterleri tanımlamışlardır. Erkeklerde ise 3 kişi yetiştirdiği öğrenciler, 2 kişi uluslararası deneyimler ve 2 kişi de alana katkıya mesleki başarı yönünde öncelik vermişlerdir.

Görüşülen kadın ve erkek akademisyenlerin önümüzdeki beş yıl içerisindeki ana hedefleri arasında mesleki yükselmenin (16 kişiden 8 kişi, 8 kadından 6’sı) ve bir kitap, proje vb gibi akademik

hedeflerin (16 kişiden 5 kişi, 8 kadından 1'i) öncelikli olduğu görülmektedir. Örnekleme oluşturan diğer katılımcılar ise temelde geleceğe yönelik olarak belirsizlik ve endişeler taşımaktadırlar. Bu nedenle 2 kişi emekli olmayı tercih etmiştir.

2. Konum

Görüşme yapılan kadın ve erkek akademisyenlerin büyük çoğunluğunun iş yükü öğretim etkinlikleri oluşturmaktadır (16 kişiden 11'i). Geriye kalanlardan 3 kişi araştırma 1 kişi de bürokratik/ıdari işlerin ağırlıkta olduğunu belirtmiştir. Görüşmeye katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğu ders yükü ve danışmanlık gibi işlere çok zaman harcamaları ve bu nedenle araştırmaya yeterince zaman ayıramadıkları için mutsuz olduklarını belirtmişlerdir. Yine araştırmaya katılan akademisyenlerin önemli bir kısmının (16 kişiden 13 kişi) idari bir görevde bulunduğu veya proje yöneticiliği yaptığı anlaşılmıştır. Görüşme yapılan kadınlardan idari bir görevi olanlar, 8 kişiden 6 kişi olmak üzere önemli çoğunluğu oluşturmaktadır. İdari görev alan 6 kadından 2'si proje yöneticiliği yaptığını belirtmiştir. Görüşme yapılan 8 erkekten 7'si idari bir görev aldıklarını belirtmişlerdir. 7 erkekten 4'ü proje yöneticisi, 2'si dekan veya dekan yardımcısı, 1 kişi ise yüksek okul müdürlüğü yaptığını belirtmiştir. Yöneticilik yapan erkekler bu işi kendilerini geliştirmek, deneyim elde etmek ve daha önemli idari görevler için bir tür hazırlık yaptıklarını belirtmişlerdir. Oysa kadınlar arasında böyle bir hedef belirleme ve onun için gerekli yatırım yapma ihtiyacı dile getirilmemiştir.

Görüşme yapılan kadın ve erkek akademisyenlerin 16 kişiden 7'si ekip çalışmasına katılırken 7'si de gerek duymadığı için katılmamakta, geriye kalan 2'si gerek duyduğu halde ekip çalışmasına katılma olanağı bulamamaktadır. Kadınların çoğunluğu (8 kişiden 5'i) gerek duymayarak ekip çalışmasına katılmazken, 2'si katıldığını ve 1 kişi de gerek duyduğu halde katılmadığını belirtmiştir. Erkeklerin çoğunluğu ise tam tersine (8 kişiden 5'i) ekip çalışmasında yer almakta, 2'si ise gerek duymadığı için yer almamakta, 1 kişi de gerek duyduğu halde katılmamaktadır.

Katılımcıların çoğunluğun (16 kişiden 12'si) mesleğin verdiği doyum konusundaki memnuniyetlerini vurgulamışlardır. Bunun dışında sadece 2 kişi meslektaşlarla iyi ilişki içinde olduğunu belirtmiştir. Erkeklerin tamamı konumun verdiği doyumdan memnun iken, kadınların çoğunluğu verdiği doyumdan memnun olduğunu belirtmiştir. Geriye kalan 2 kadın akademisyen ise meslektaşlarla iyi ilişkilerden doyum sağladığını belirtmiştir. **Katılımcıların neredeyse hepsi ders vermenin ve öğrenci yetiştirmenin mesleğin en çok tatmin edici yönü olarak altını çizmişlerdir.**

Kadın akademisyenlerin konumla ilgili olarak dile getirdikleri olumsuzluklar kurumla olan olumsuz ilişkiler ve iş güvencesizliğidir. Erkeklerde ise daha çok iş güvencesizliği öne çıkarken sadece 1 kişi kurumla olan ilişkilerinden şikâyet etmiştir.

Katılımcıların yarısı mesleğin saygınlığının önemi üzerinde durmuşlardır. İkinci sırada ise (16 kişiden 5 kişi) gençlere bilgi ve emek vermenin önemini vurgulamışlardır. Bütün katılımcıların sadece 2'si kendisini gerçekleştirmenin önemli olduğunu ifade ederken, 1 katılımcı da toplumsal sorumluluğun önemini belirtmiştir. Kadın katılımcıların ise yarısı mesleğin saygınlığını öne çıkarırken geriye

kalanlar gençlere bilgi vermek ve kendini gerçekleştirmek gibi yanıtları vermişlerdir. Benzer şekilde erkek katılımcıların yarısı mesleğin saygınlığının önemini vurgularken geriye kalan erkek katılımcılar ise gençlere bilgi ve emek vermek, kendini gerçekleştirmek ve toplumsal sorumluluk yanıtını vermişlerdir.

3. Kaynaklara Erişim

Görüşme yapılan kadın ve erkek akademisyenlerin çoğunluğu (16 kişiden 13 kişi) kaynaklara erişim konusunda sorun yaşarken sadece 3 kişi sorun yaşamadığını belirtmiştir. **Kadın erkek akademisyenler eşit sayıda para, araç gereç ve yer sıkıntısını birincil sorun olarak belirtmişlerdir.** Sadece 1 kadın akademisyen zamansızlığı sorun olarak dile getirmiştir.

Kaynaklara erişim konusunda ifade edilen önemli eksiklikler:

- Maaşın yetersizliği,
- Akademisyenlerdeki motivasyon eksikliği,
- Kurumsallaşmış olmama,
- Uluslararası bağlantılar,
- Yönderlik/mentörlük ihtiyacı,
- Dijital kütüphane ve veri tabanı olarak sıralanmaktadır.

4. Yayınlar

Gerçekleştirilen yayınların çoğunluğu(16 kişiden 10 kişi) bireysel yayın yaparken 6 kişi de ortak yayın yaptığını belirtmiştir. Kadın akademisyenlerin neredeyse tamamı (8 kişiden 7 kişi) bireysel yayın yapmayı tercih ederken erkeklerin çoğunluğu (8 kişiden 5 kişi) ortak yayın yapmayı tercih etmiştir. Yayın yapmanın en önemli motivasyonu alana katkı olarak belirtilmiştir (16 kişiden 14 kişi). Bu yargı kadın ve erkek katılımcılar tarafından eşit sayıda ifade edilmiştir. Yayın yapma konusunda karşılaşılan en önemli güçlük kurumsal engellemeler olarak belirtilmiştir. Bunun dışındaki yayınlara yapmaya ilişkin olarak ifade edilen diğer güçlükler ise şöyle sıralanabilir

- Hakemli dergilerde değerlendirme sürecinin uzun sürmesi
- Yabancı dil sorunu
- Zamansızlık
- Öğretim yükünün fazlalığı

Yayın konusunda katılımcılar yukarıda sayılan sıkıntıların dışında kurumdan ve deneyimli meslektaşlarından yeterince destek almadıklarını ifade etmiş, bunun yanında nitelikli yayın yapma konusunda baskıcı ve engelleyici bir atmosferin varlığını da vurgulamışlardır. Yayınların birbirini tekrarlayan niteliği ve niceliğin nitelikten daha ön planda olması da dillendirilen sorunlar arasında kendine yer bulmaktadır.

Katılımcıların çoğunluğu (16 kişiden 9 kişi) akademik yükselmelerde yayının tek kriter olarak belirlenmesinin genel olarak yayın kalitesini düşürdüğünü belirtmişlerdir. Buna ek olarak 2 erkek

katılımcı üniversite yayınlarının sınırlılığını belirtirken, 2 kadın katılımcı ise yayın yapılmasının teşvik edildiğini belirtmiştir.

5. İş ve Yaşam Dengesi

Görüşme yapılan kadın ve erkek akademisyenlerin çoğunluğu (16 kişiden 10 kişi) evlidir. Görüşmeye katılan erkeklerden 6'sı evli ve çocuk sahibiyken, kadınların 2'si evli ve çocukludur.

Katılımcılar ev içi sorumluluklar iş ve özel yaşam arasındaki dengenin kurulması konusunda farklı yanıtlar vermişlerdir. Bu anlamda 5 kişi bütün işleri kendisinin yaptığını, 5 kişi de tüm sorumluluğun eşinde olduğunu belirtmiştir. 3 kişi ücretli emek satın alırken, 2 kişi sorumluluğu eşiyile paylaştığını belirtmiştir. 1 kişi de bekâr olduğu ve ailesiyle yaşadığı için hiçbir sorumluluk yüklenemediğini açıklamıştır. Kadın katılımcılara bakıldığında sorumluluğun genellikle tamamıyla kendisine ait olduğunu ya da ev işi ve çocuk bakımı konusunda ücretli emek satın aldıklarını ifade etmişlerdir. Geriye kalan 2 kişiden 1'i sorumluluğu eşiyile paylaşıırken diğeri de sorumluluğunun olmadığını belirtmiştir. **Görüşülen akademisyenlerden erkeklerin çoğunluğunun aile kurup çocuk sahibi oldukları saptanırken kadınların genellikle bekâr oldukları ve evli olan kadınların da daha çok çocuksuz olduklarını söylemek mümkündür. Evli ve çocuklu olan erkeklerin hemen hepsinin ev işi ve çocuk konusundaki sorumluluğun tamamen eşlerinin üstünde olması nedeniyle akademik kariyerlerin kritik ve zor olan ilk yıllarını kolay atlatabilmişlerdir. Kadın akademisyenlerden birisi ailesine daha fazla zaman ayırmak istediği için emekli olmayı düşündüğünü ve bir seçim yapmak zorunda olsa hiç düşünmeden işinden vazgeçeceğini söylemiştir. Bu durum toplumda kadına yönelik algının, anlayışın yani kültürel atmosferin aynen akademi de geçerli olduğunu; akademinin bu anlamda kurtarılmış, özgürleşmiş bir yer olmadığını göstermektedir.**

Görüşmeye katılanların çoğunluğu (16 kişiden 9'u) uluslararası konferanslara katılım, seyahat ve hareketlilik konusunda eşlerinden destek aldıklarını ve bu nedenle herhangi bir sorunla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Hareketlilik yaşamayan 3 kişi, sorun yaşamadan hareketlik yaşayan 3 kişi, destek almadan hareketlilik yaşayan 1 kişidir. Ancak burada belirgin olarak kadın ve erkek olmanın farkı ortaya çıkmaktadır. **Çünkü destek alarak hareket edenlerin çoğunluğu (9 kişiden 6 kişi) erkek katılımcılardan oluşmaktadır.**

6. Kritik Alanlar

Görüşme yapılan kadın ve erkek akademisyenlerin çoğunluğu (16 kişiden 9 kişi) cinsiyet etnik köken, dini inanç, siyasi görüş, cinsel yönelim konusunda herhangi bir ayrımcılığa uğramadığını belirtmiştir. 5 kişi kurumsal politikalar ve uygulamalar konusunda ayrımcılığa uğradığını, 2 kişi toplumsal cinsiyet konusunda ayrımcılığa uğradığını belirtmiştir. Görüşme yapılan kadın akademisyenler arasında toplumsal cinsiyet konusunda herhangi bir ayrımcılığa uğradığını söyleyen sadece 2 kişi olmuştur. Ancak belirtmek gerekir ki diğerkatılımcıların çoğunun toplumsal

cinsiyete yönelik ayrımcılık konusunda gerekli farkındalığa sahip olmadıkları ya da çekindikleri için söylemek istemedikleri anlaşılmıştır. 2 kişi ise kurumsal politikalar ve uygulamalar konusunda ayrımcılık yaşadığını belirtmiştir. Tacize uğrayan 2 kadından birisinin belirttiği ayrımcılık/taciz sıradan hemen her kadının gündelik hayatında karşılaşılabileceği türden ayrımcılıktır. Kadın olması nedeniyle güvenlik görevlilerinin kendisini aynı konumdaki erkeklere göre daha az dikkate aldıklarını belirten kadın katılımcının aynı zamanda toplumsal cinsiyet konusunda yüksek bir duyarlılığa sahip olduğunu da söylemek gerekir. Ayrımcılık yaşayan diğer kadın katılımcı ise çok ağır bir taciz sorunu yaşadığını ve bu tacizin erkek olan danışmanı tarafından yapıldığını, bu nedenle çok ağır bir travma yaşadığını, psikolojik tedavi gördüğünü, doktora tezini zorlukla bitirdiğini belirtmiştir. Tacize uğrayan kadın katılımcı, bu sorunun kurumsal destekler sayesinde üstesinden gelebildiğini ve doktorasını tamamlayabildiğini belirtmiştir.

Erkek katılımcılardan 5 kişi herhangi bir ayrımcılık yaşamadığını belirtmiştir. Ayrımcılığa uğradığını belirten erkek katılımcıların hepsi kurumsal politika ve uygulamalardan dolayı mağduriyetlerini belirtmişlerdir. Yaşanan bu ayrımcılık biçiminin genellikle yükselme ve atamalar konusunda yaşandığı vurgulanmıştır.

Görüşülen kadın ve erkek akademisyenlerin birçoğu kariyer gelişiminde fırsat eşitliği olduğunu düşünmemektedir (16 kişi arasından 11 kişi). Kadın akademisyenlerin ise tamamı bu görüşü paylaşmaktadır. Erkeklerden ise sadece 3 kişi fırsat eşitliği olmadığını düşünmektedir. Kariyer gelişiminde fırsat eşitliği olmayışının kadınların mağduriyetiyle sonuçlandığını ifade eden kişilerin oranı oldukça yüksektir (16 kişi arasından 10).

Geleneksel olarak kadının yapması gereken işler ve ona biçilen rol akademisyen kadın için de geçerlidir. **Yani akademisyen kadının akademisyenliğini yürütebilmesi veya herhangi bir karar mekanizmasına gelebilmesi ancak ev içi sorumluluklarını ve çocuk bakımını yürütebilme koşuluyla ya da en azından koordine edebilmesi ile mümkün olabilmektedir. Bu da kaçınılmaz olarak kadın akademisyenlerin iş yaşamında yükselmelerini, karar mekanizmalarına gelmelerini ikincil plana itmelerine neden olmaktadır.**

Erkek akademisyenlerden 2 kişi fırsat eşitsizliğinin, kadınların mağduriyetine neden olduğunu ifade etmiş, 1 kişi ise erkeklerin mağdur olduğunu çünkü bekar ve erkek olunca bütün ağır ve çalışma saatleri dışında yapılması gereken işlerin kendisine verildiğini belirtmiştir. 1 erkek de kadınlara yönelik yapılan ayrımcılığı tanıklık ettiğini; kıdemli hocalardan bazılarının kadın asistan almak istemediğini, kadınların hamile kalması ve gece gündüz düzeni istemesini gerekçe olarak göstermişlerdir. Diğer bir erkek akademisyen ise samimiyetle kişisel düşüncelerini açıklarken aynı zamanda kadına yönelik ayrımcılığı da açıkça onaylamıştır:

“Bizim anabilim dalında erkekler daha avantajlı, iş yükü ağır. Burada bayan olmak dezavantaj, bir bayanın karın ağrısı, baş ağrısı bitmiyor, evlilikteki yükümlükleri çok fazla. Hamile kaldığı için izin alıyor. Ayrıca bu iş için (veteriner) belli uygulamalara giremiyor. Kadavralarla uğraşyoruz. Fiziksel güç de gerekiyor. Bayanların laboratuvar işlerinde titizlik dikkat gerektiren işlerde daha iyi

olduğunu düşünüyorum. Bunu biraz da bayanlar yaratıyor her şeye dokunmak istemiyorlar. Burada pis işler erkeklere kalıyor.”

Burada açıkça dile getirildiği gibi kadına yönelik ayrımcılık çeşitli klişelerle doğallaştırılmaktadır.

7. Mükemmellik Ölçütleri

Örnekleme oluşturan akademisyenlerin yarısına yakın (16 kişiden 7 kişi) mükemmel bilim insanı olmanın en önemli kriteri olarak idealizm ve toplumsal sorumluluk düşüncesini öne çıkarmışlardır. Böyle düşünen akademisyenler kendilerini sürekli yenilemenin ve toplum için anlamlı akademik üretimde bulunmanın altını çizmişlerdir. Akademisyenin toplum için öncü bir misyon yüklenmesi gerektiği düşüncesinden hareketle akademik etiği vurgulamışlardır.

Bunun dışında 3 kişi uluslararası başarının altını çizmiştir. Yani yapılan çalışmalar uluslararası düzeyde bir kabul görmesi durumunda ancak mükemmellikten söz edilebileceğinin altını çizilmiştir. Bunun dışında 2 kişi objektifliğin ve bilimsel etkinliğe uygunluğun altını çizerken diğer iki kişi de çalışkanlık ve titizliğin önemini öne çıkarmışlardır. 1 kişi de kendisi için çizdiği dolayısıyla olması gereken mükemmellik ölçütü olarak eleştirel zekâ, sorgulayıcılık kuşkuculuğun altını çizmiştir. E3 kodlu katılımcı mutlak doğruları olmayan ve doğrunun göreliliğini baştan kabul eden dolayısıyla onun peşinden koşmayan ve sürekli kendisini değilleyen bir özelliği mükemmelliğin en önemli ölçütü olarak öne çıkarmıştır. Görüşme yapılan akademisyenler tarafından belirtilen özellikler aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:

- İdealizm ve toplumsal sorumluluk
- Uluslararası ölçütlerde araştırma ve yayın yapmak
- Objektif olmak ve bilimsel etiğe uygun davranmak
- Çalışkan ve titiz olmak
- Eleştirel zekâyâ sahip olmak ve sorgulayıcı olmak
- Paylaşımçı olmak, bilgi, beceri ve deneyimini isteyerek paylaşmak
- Tevazu sahibi ve alçakgönüllü olmak
- Alan bilgisine ve literatürüne hakim olmak
- Ülke gündemini akademik sorumlulukla takip ederek gerekli politik tutumu cesurca almak
- Yabancı dil bilgisine sahip olmak

Bulgular ve Tartışma

Ailelerin meslek seçiminde motive edici olmaları özellikle kadın akademisyenler bağlamında üzerinde durulması gereken bir bulgudur. Bu desteğin arkasında kadına yönelik sosyolojik ve kültürel değerlerin bir yansımasını yani akademisyenliğin öğretmenlik gibi değerlendirildiği anlayışını okumak mümkündür.

Kadın ve erkek akademisyenlerin öğrenci yetiştirmeyi mesleki başarı olarak görmelerini akademisyenliğin öğretmenliğe indirgenmesinin bir sonucu ya da yansıması olarak değerlendirilebilir. Bu okumayı farklı bulgular üzerinden yapmak ve desteklemek mümkündür. Geleceğe dair planlarının öncelikle akademik yükseltmelerin gereğini yerine getirme üzerine kurulu olması; iş yükünün ağırlıkla derse girme ve öğrenci yetiştirme olması; mesleğin en tatmin edici yönünün de aynı şekilde öğrenci yetiştirmek gibi bulgular hem kadınlar için ama aynı zamanda bütün akademisyenler için akademisyenliğin öğretmenliğe indirgenmediği anlayışını pekiştirmektedir. Maaşların çok düşük olduğu ve yetersiz ekonomik koşulları da bu anlayışı destekleyici bir unsur olarak değerlendirmek gerekir.

Ancak mükemmellik ölçütlerinde elde edilen bulgulara göre toplumsal sorumluluk ve idealizm gibi veriler ideal olarak akademisyenliğin farklı olması gerektiği anlayışını en azından bir ideal olarak yansıtmaktadır.

Akademisyen kadınlara yönelik ayrımcılığın en iyi deşifre eden kategoriler iş ve yaşam dengesi ile kritik alanlar olmuştur. Bu alanlarda akademisyen kadının hayatın herhangi bir alanındaki kadından farklı olmadığını açıkça göstermektedir. Görüşme yapılan kadınların çoğunluğunun bekâr olması bulgusu önemli ve üzerinde durulması gereken bir bulgudur. Yani kadınlar idealize ettikleri gibi akademisyen olabilmek için evlenmemiş olabilirler, ya da akademik sorgulayıcılığın bir yansıması olarak aile kurumuna inanmadıkları için evlenmemiş olabilirler. Akademisyen kadınlar da bütün kadınlar gibi ancak ev içi sorumluluklarını yürütme koşulu ile akademisyenliklerini yürütebilmektedirler. Bu bulgu akademisyenliğin öğretmenlik olarak algılanması/indirgenmesi düşüncesini de desteklemektedir. Kadınlar akademisyenliği sadece ailelerinden destek alabildikleri zaman daha kolay yürütebilmektedirler. Akademisyenliğin önemli gereklerinden olan hareketlilik meselesini genellikle erkekler aile, daha çok da eş desteği ile gerçekleştirebilirken kadınlar bu olanaktan önemli ölçüde yoksundur. Bütün bunlar açıkça akademinin kadınlar için cennet olmadığı göstermektedir.

Sonuç ve Öneriler

Genel olarak Türkiye’de ve özel olarak Ankara Üniversitesi’nde kadın akademisyenlerin sayısı erkek akademisyenlerin sayısına oldukça yakın görünmektedir. Bu durum hem ülke hem de Ankara Üniversitesi açısından kadınların akademide varlıkları, bu alanda iş piyasasına girişlerinin neredeyse erkeklerle eşit ölçüde olması hiç kuşkusuz olumlu ve sevindiricidir. Ancak bu olumlu durum aslında kadınların akademideki konumunu ikincilleştiren kültürel mantalitenin bir yansıması olduğu gerçeğini de kısmen muğlâklaştırmaktadır. Şirin Tekeli’nin kadınlara siyasal haklarının adeta "kadınlar için, kadınlara rağmen" ya da hiç değilse "kadınlar için, kadınlar katılmadan" diye özetlediği ve Türkiye’de kadınların politik yaşamda çok az olmalarının en önemli nedeni olarak birçok Avrupa ülkesinden bile daha önce Atatürk tarafından seçme ve seçilme gibi hakların kadınların hiçbir mücadele etmeden verilmesine bağlamaktadır. Böylece hep sembolik olarak Türkiye’de kadın önde görüldüğü için

mücadele etmeye gerek duymadı. Oysa günümüz koşullarında bile Türkiye, kadınların siyasete katılımı konusunda, az gelişmiş ülkelerle aynı sıralarda yer almaktadır (Tekeli, 1989: 18-27).

Bu önemli ama tartışmalı saptamadan hareketle Türkiye'deki üniversitelerde kadınların sayıca fazla ya da eşit olmaları gerçek eşitlik anlamına gelmemektedir. Bu iddiayı özellikle Eczacılık, Dişçilik ve Sağlık fakültelerinin neredeyse tamamının kadın olması gerçeğinden hareketle temellendirmek mümkündür (Tablo 3). Eczacılık ve Dişçilik alanları akademi dışında akademi ile karşılaştırılmayacak kadar çok daha fazla gelir elde etme olanağı sağlamaktadırlar. Bir diğer ifade ile kadınlar daha düşük geliri görece daha rahat, güvenli ve prestijli olduğu için akademisyenliği seçmektedirler. Bu durum da akademisyenlik bir anlamda öğretmenliğe indirgenmektedir. Sağlık Fakültesi ise hemşirelik mesleği nedeniyle geleneksel olarak hastabakıcılığın kadınlara uygun bulan ataerkil zihniyetin bir tezahürü olarak değerlendirilmelidir. Çelişkili biçimde hemşirelik kadınların ev içi rolünün bir uzantısı olarak tanımlanıp erkeklerin alana girmesi bir biçimde engellenirken, jinekoloji neredeyse büyük ölçüde erkeklerin yapabileceği bir alan olarak tanımlanmıştır. Bu zihniyetin bir tür uzantısı olarak tıp alanında cerrahi de hem akademik olarak hem de pratik olarak kadınların çok az olduğu bir alandır. Bunlar için hem üniversite kamuoyunda hem de ülkede farkındalık yaratmak yapılabileceklerin ilk adımı olarak belirlemek gerekir(Genovate, ara rapor 2013).

Görüşme yapılan kadınlardan kendisini mesleğine işine adayanların daha çok bekâr ya da çocuksuz oldukları görülmektedir. Bu durumdan akademinin evli ve çocuklu kadınlar için pek de uygun olmadığı sunucuna varılmasına neden olmaktadır. Bir diğer ifade ile kadınların akademide barınmaları ancak akademisyenliğin öğretmenliğe indirgenmesiyle mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda akademinin evli ve çocuklu kadınlara uygun olanakları sağlayacak şekilde örgütlenmesi gereklidir. Kadınların en zor akademik dönem olan doktora tez dönemleri aynı zamanda evlenip çocuk doğurma dönemi ile de örtüşmekte ve bu durum akademiye kadınlar açısından katmerli zor bir alan haline getirmektedir. Bu zor dönemi üstelik iş güvencesizliği içinde atlatan kadınlar suçluluk duygusuyla çocuklarını ve ailelerini birincil önem derecesine taşıyıp, hayatlarının merkezi haline getirirken, işlerini yani akademik kariyerlerini ikincilleştirip önemsizleştirmektedirler. Sadece zorunlu olarak yapmaları gereken işleri yapıp örneğin karar mekanizmalarına gelme konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Bu nedenle de sayıca erkeklerle eşit hatta bazı fakültelerde daha fazla olmalarına karşın karar mekanizmalarında yeterince temsil edilmemektedirler. Dünya deneyiminin de gösterdiği gibi bu sorunun aşılmasında yönderlik önemli bir uygulamadır. Genç akademisyenlerin başvuru yaparak yönderlik aracılığı ile kariyer planlaması yapabilmeleri hayatlarını kolaylaştıracaktır.

Kaldı ki görüşülen kadın ve erkek akademisyenlerin birçoğu kariyer gelişiminde fırsat eşitliği olduğunu düşünmemektedir. Kadın akademisyenlerin ise tamamı bu görüşü paylaşmaktadır. Bununla birlikte herhangi bir ayrımcılık pratiğinin saptanmamış olması gerçekten ayrımcılığın olmadığı şeklinde okunamaz. Tersine bu konuda gerekli farkındalığın olmayışı ile açıklanabilir. Bunun için özellikle BAB destekli kültürel atmosferi analiz edecek ve gerekli politika önerileri geliştirecek çok araştırma yapılması, sorunun aşılmasında önemli bir yöntem olarak değerlendirilmelidir.

Ankara Üniversitesi'nde yapılan bu araştırmaya göre, mükemmel bilim insanı olmanın en önemli kriteri olarak idealizm ve toplumsal sorumluluk düşüncesini öne çıkarmışlardır. Bu durum akademinin geleceği açısından olumlu ve umut verici bir durum olarak değerlendirilebilir.

Bütün bunların dışında iddialı bir üniversite olarak kendisini konumlandıran Ankara Üniversitesi'nin hem kadınların hem de bütün akademisyenlerin akademik hayatlarını kolaylaştıracak diğer çok önemli bir konu ise yaşlı bakım hizmetidir. Üniversite'nin Sağlık Fakültesi, Sosyal Hizmetler gibi birimleri düşünüldüğünde kolaylıkla ve kaliteli yaşlı bakım hizmetini verecek bir birim kurmaması için hiçbir neden yoktur.

Kaynakça

- Bonawitz, M. and Andel, N. 2010 The Glass Ceiling is Made of Concrete: The Barriers to Promotion and Tenure of Women in American Academia, Forum on Public Policy: 1-17
- Chandler, C. 1996 Mentoring and Women in Academia: Reevaluating the Traditional Model, NWSA Journal; Fall 96, Vol. 8 Issue 3: 79-101
- Clark, C. D. and Hill, J. M. 2010 Reconciling the Tension Between the Tenure and Biological Clocks to Increase the Recruitment And Retention Of Women in Academia, Forum on Public Policy: 1-8
- Dursun, Ç. Öztürk, R. Yamaner, G. Poyraz, B. Becerikli, S. Memiş, E. 2013 Genovate (Transforming Organisational Culture for Gender Equality in Research and Innovation) Çalışma raporu,
- Köker, E. 1988 Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yüksek Öğretim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Enstitüsü, Ankara
- Manchester, C. F., Leslie L. M., and Kramers, A. 2010 Stop the Clock Policies and Career Success in Academia American Economic Review: Papers & Proceedings 100, 219–223
- Mayer, A.L. and Tikka, P.M. 2008 Family-Friendly Policies and Gender Bias in Academia Journal of Higher Education Policy and Management Vol. 30, No. 4: 363–374
- Özbilgin, M. and Healy, G. 2004 The Gendered Nature Of Career Development Of University Professors: The Case Of Turkey, Journal of Vocational Behavior, 64:358-371
- Sanders K. , Willemsen, T. M., Millar, C. C. J. M. 2009 Views from Above the Glass Ceiling: Does the Academic Environment Influence Women Professors' Careers and Experiences? Sex Roles 60:301–312
- Saylan, F., 2012 Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Olanaklar ve Sınırlar, Dipnot, Ankara
- Sdale, Z. 2009 We Women Are No Good at It!: Networking in Academia University of Ljubljana Sociologicky ústav AV CR, vv.i., Praha 1239-1263
- Tan, M., Sağlamer G., Çelik, Ö.A 2011 Women in Science, Engineering and Technology (SET) in Mediterranean Basin, WEE2011, September 27-30, 2011, SEFI Annual Conference Lisbon, Portugal. Editors: Jorge Bernardino and José Carlos Quadrado.
- Tekeli, 2010 Bilimin Konusu Olarak Kadın Bedeni, <http://www.bianet.org/bianet/bilim>

- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (Tepav), 2011 Türkiye’de Bilim Kadını Olmak
Bilimsel İşgücünde Kadın ve Cam Tavan, N201136, www.tepav.org.tr
- Valian V. 2004 Beyond Gender Schemas: Improving the Advancement of Women in Academia,
NWSA Journal, Vol. 16 No. 1:207-221