

## Yükseköğretimde Kadın Akademisyenlerin Yaşadığı Eşitsizlik Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma<sup>1</sup>

Gamze KARADERE<sup>2</sup>

### ÖZET

Bu çalışmada, kadın akademisyenlerin akademik yaşamda deneyimledikleri çeşitli engel ve eşitsizlikleri ortaya koymak amaçlanmaktadır. Deneyimleri ortaya koyabilmek adına, nitel araştırma kullanılmıştır. Derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen veriler, betimsel analiz kullanılarak sunulmaktadır. Bu çalışmada, anlam ve yorumlamanın önemi noktasında fenomenoloji araştırma deseni kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, akademik alanda kadınlar erkeklere göre dezavantajlı konumda yer almaktadır. Bu durumun nedeni ise bireylerin sosyalleşme süreçlerinden gelmektedir. Kadınlara ve erkeklere atfedilen roller ve beklentiler birbirinden farklılaşmakta ve bu durum kadınların gündelik yaşamına olduğu gibi akademik yaşamına da yansiyarak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini oluşturmaktadır. Dolayısıyla ataerkil toplum yapısı nedeniyle, kadın akademisyenlerin akademik yaşam içerisinde yönetim mekanizmalarında yer alamama ve mobbinge maruz kalma vb. sorunlarla karşılaştığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın akademisyen, yükseköğretim, toplumsal cinsiyet, cam tavan.

## A Qualitative Research on Inequality Experiences of Women Academics in Higher Education

### ABSTRACT

This study aims to reveal the various obstacles and inequalities experienced by women academics in academic life. In order to reveal the experiences, qualitative research was used. The data obtained through in-depth interviews are presented using descriptive analysis. In this study, the phenomenology research design was used in terms of the importance of meaning and interpretation. According to the findings, women are at a disadvantage compared to men in the academic field. The reason for this situation comes from the socialization processes of individuals. The roles and expectations attributed to women and men differ from each other, and this situation is reflected in women's daily life as well as in their academic life, creating gender inequalities. Therefore, it is concluded that due to the patriarchal social structure, female academics face problems such as not being able to take part in management mechanisms in academic life and being exposed to mobbing.

**Keywords:** Female academician, higher education, gender, glass ceiling.

### 1. Giriş

20. yüzyıla kadar dünyanın farklı ülkelerinde kadının adı hemen hiçbir alanda yoktu demek mümkündür. Tarih boyunca hemen bütün toplumlarda eğitici olmak şöyle dursun eğitim görme imkânı

<sup>1</sup> Bu çalışma Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Doç. Dr. Fatih Yıldız'ın danışmanlığında hazırlanan "Yükseköğretimde Kadın Akademisyenlerin Yaşadığı Eşitsizlik Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

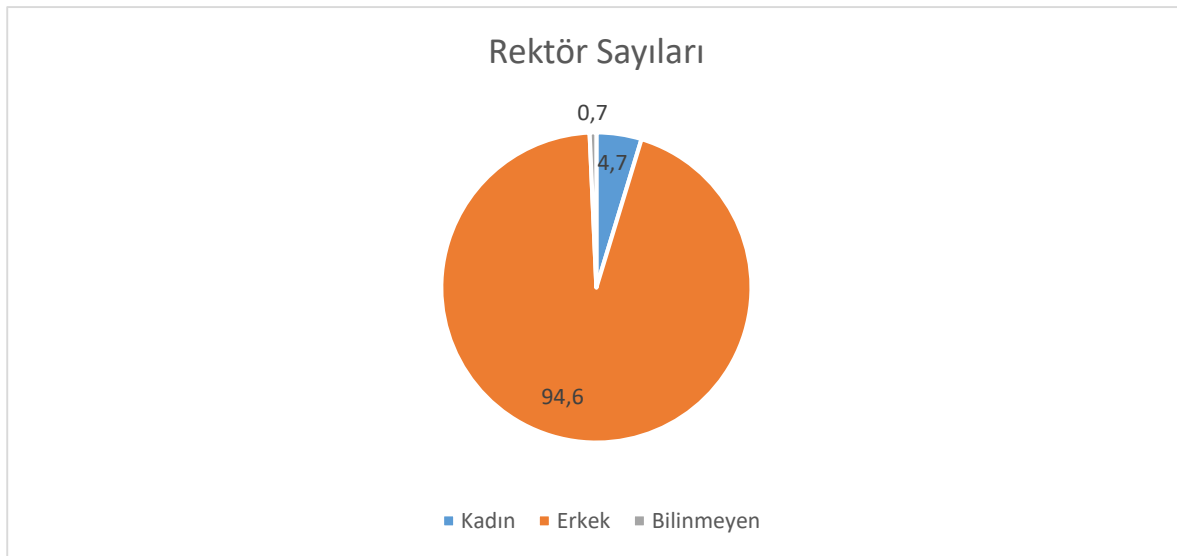
<sup>2</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyoloji Bölümü, [gamze.karadere81@gmail.com](mailto:gamze.karadere81@gmail.com)

da kadınlar için söz konusu olamamıştır. Türkiye’de de durum farklı değildir. Kadınların yükseköğretimde öğrenci olarak yer alabilmeleri II. Meşrutiyet sonrasında ancak gerçekleşebilmiştir. Kadınların yükseköğretimde akademisyen olarak görev almaya başlamaları ise Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşuyla birlikte gerçekleştirilen devrimlerin sonucudur. Atatürk kadınların kamusal alanda varlığına inanan ve bunu destekleyen bir lider olarak çok önemli işlerin öncülüğünü yapmıştır fakat kadınların yükseköğretimdeki konumları açısından yüz yılın muhasebesi yapıldığında Türkiye’de hâlâ atılması gereken adımlar olduğunu söyleyebiliriz. Bu çalışmada mevcut literatür de dikkate alınarak, yükseköğretimde kadına yönelik toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin varlığından hareketle kadınların yükseköğretimde yaşadıkları eşitsizlik deneyimlerine odaklanılmaktadır.

Bu çalışma, yükseköğretim kurumlarında kadın akademisyenlerin karar alma süreçlerine geçişinin neden kolay olmadığı noktasında literatüre katkı sağlamak ve farkındalık oluşturmak amacıyla araştırma konusu olarak belirlenmiştir. Kadın akademisyenlerin karar alma mekanizmalarında ne kadar yer alabildikleri ve konuya dair yaşanan sorunların tespit edilmesi araştırmanın konusunu ve amacı açısından bir çerçeve oluşturmaktadır. Yükseköğretimde kadın akademisyenlerin yaşadıkları eşitlik deneyimleri cam tavan kavramı çerçevesinde ele alınmaktadır. Cam tavan kavramı, karar alma mekanizmalarında kadınların yer alabilmeleri açısından görünmeyen engelleri ifade etmektedir. Bu çerçevede araştırmada yükseköğretimde yönetim pozisyonlarında kadın akademisyenlerin görünürlüğünün az olmasına sebep olan kurumsal ve kültürel engeller ve kadın akademisyenlerin bu engeller karşısındaki yaşadığı zorluk ve deneyimlerin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Kadınlar, yükseköğretim kurumlarında çeşitli kültürel, kurumsal ve toplumsal engellerle karşılaşmaktadırlar (Cengiz vd., 2021: 11-12). Toplumsal yapı içinde farklı alanlarda olduğu gibi yükseköğretimde de kadınlar aleyhine bir eşitsizlik ilişkisi söz konusudur. Kadın akademisyenlerin karar alma mekanizmalarındaki görünürlüğünün erkek akademisyenlere oranla az olması istatistikî verilere de yansıyan bir keyfiyettir.

**Şekil 1.** Devlet Üniversiteleri Rektörlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı, 2023.



**Kaynak:** YÖK (Yükseköğretim Kurulu), <https://www.yok.gov.tr/> (15.02.2024).

Kayıtlarda bulunan 129 devlet üniversitesinden sadece 6 kişi kadın rektör olarak görev yapmaktadır. Dolayısıyla şekil 1’de görüldüğü gibi devlet üniversitelerinin sadece % 4,7 oranında kadın rektörler tarafından yönetildiği görülmektedir. Erkekler açısından ise bu oran % 94,6’ya yükselmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında kadın çalışanların toplam içindeki oranı, yönetici pozisyona gelindiğinde aynı oranlarda gerçekleşmemektedir (Yanıklar, 2018: 233-234). Bu durumun başta gelen sebebi, hiç şüphesiz erkeğe ve kadına atfedilen rol ve beklentilerin birbirinden farklı olmasıdır. Kadına daha çok özel alan ve ev içi sorumluluklar atfedilmektedir. Toplumsal yapıda varlığını sürdüren bu gerçeklik, erkeğe atfedilen rol ve beklentilerin ekonomik güce sahip olma durumu üzerine olmasından kaynaklanabilmektedir (Özçatal, 2011: 33-34). Toplumsal yapıdaki bu erkek merkezli yaklaşım,

kadınların yükseköğretim kurumlarında karar alma mekanizmalarındaki görünürlüğünün az olmasında etkili olmaktadır.

Bu konuya dair bir diğer husus, yükseköğretim kurumlarının, geleneksel kalıp yargıların ve ataerkil ideolojinin yeniden üretimini sağlamak açısından yüklendiği işlevdir. Gözler (2019) yükseköğretim kurumlarının iktidara bağlı bir yapılanma içerisinde varlığını sürdürdüğünü ve yükseköğretim kurumları ile iktidar arasında yakın bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir. Mevcut iktidar ilişkileri ve bu ilişkilere dayalı sınırları belirlenen yükseköğretim kurumları kadın akademisyenlerin yükseköğretim kurumlarında görünmeyen engellerle karşılaşmalarının sebepleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

### **1.1. Problem Durumu**

Bu araştırmada belirlenen problem durumları mevcut literatür çalışmaları ve yükseköğretim kurumlarında gözlemlenen toplumsal cinsiyet eşitsizliği olaylarından hareketle oluşturulmuştur. Eğitim sosyolojisi alanında yapılan araştırmalarda kadın ve kurumsal, kültürel engeller arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örneğin Aktuna vd. (2023: 7-9) kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre ev içi alana daha fazla zaman ayırdıkları ve akademik yaşamdan daha fazla süre uzak kaldıkları noktasında anlamlı bir ilişki ortaya koymuşlardır. Ortaya koyulan bu anlamlı ilişki ise kadın akademisyenlerin karar alma mekanizmalarında tercih edilmemesine sebep olabilmektedir. Bu bağlamda araştırmamızın ana problemi “Yükseköğretimde kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere göre karar alma mekanizmalarındaki konumlarının farklılık göstermesi neden ve nasıl gerçekleşmektedir?” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın alt problemleri ise aşağıdaki şekildedir:

1. Kadın akademisyen olmanın anlamı nedir?
2. Kadın akademisyenlere göre, karar alma mekanizmalarında erkeklerden daha az yer alma durumu var mıdır?
3. Kadın akademisyenlere göre karar alma mekanizmalarında erkeklerden daha az yer almasının sebebi nedir? Erkek akademisyenler, kadın akademisyenlerin görünen bu durumuna etkide bulunmakta mıdır?
4. Kadına ve erkeğe yönelik roller ve kalıp yargılar, kadın akademisyenlerin karar alma mekanizmalarında yer almalarının önünde engel oluşturmakta etkili midir?
5. Kadın akademisyenlerin karar alma mekanizmalarında görünürlüğünün az olmasında iktidar ve yükseköğretim kurumlarının etkisi nedir?
6. Aile veya eşin desteğinin olmaması kadın akademisyenlerin eşitsizlikleri deneyimleme durumunu arttırmakta mıdır?
7. Kadınların erkek akademisyenlere göre ev içi alana daha fazla, çalışma yaşamına daha az vakit ayırabilmeleri yönetici pozisyona gelmelerine engel oluşturmakta etkili midir?

### **2. Yöntem**

Bu çalışmada nitel araştırmanın seçilme nedeni, nitel araştırmanın daha çok bireylerin deneyimlerine dayanması ve bireylerin öznelliklerini sunmasıdır. Dolayısıyla bu çalışmada kadın akademisyenlerin deneyimledikleri toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kendi ifadeleri ile aktarmasına imkân sağlaması üzerinedir (Kümbetoğlu, 2021: 28-31).

Bu çalışmada araştırma deseni olarak fenomenoloji (olgubilim) kullanılmaktadır. Fenomenoloji araştırma deseninde, bireylerin yaşantılarını nasıl anlamlandırdıkları ve yorumladıkları ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Fenomenolojik araştırmada bireylerin konu ile ilgili deneyimleri, duygu ve düşünceleri betimlenmeye çalışılmaktadır. Bununla birlikte araştırılan konunun varlığını ve görünenin ardındaki gerçek nedenlerini derinlemesine şekilde ortaya koymak amaçlanmaktadır (Tutar, 2023: 344-347). Fenomenoloji toplumsal yapıda farkında olunan, gözlemlenen fakat ayrıntılı süreci bilinmeyen olgulara odaklanmaktadır. Aynı zamanda fenomenolojide verilerin analizinde deneyimler, yaşantılar ve anlamlar ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Fenomenoloji araştırma deseni olguları anlama, tanıma,

örnekler, açıklamalar ve deneyimleri sunmaya imkân sağlamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2021: 66-69). Bu nedenlerle fenomenoloji araştırmanın konusuna uygun biçimde, araştırma deseni olarak seçilmiştir.

Araştırmanın örneklem grubu içerisinde Düzce Üniversitesi'nde yer alan kadın akademisyenler bulunmaktadır. 25 yaş ve üzeri öğretim elemanları ile görüşülmüştür. Bu katılımcılar arasında 4 araştırma görevlisi, 4 öğretim görevlisi, 5 doktor öğretim üyesi, 10 doçent doktor, 2 profesör doktor yer almaktadır. Görüşülen kişilerin kıdemi açısından çeşitliliğe dikkat edilmiştir. Düzce Üniversitesi bünyesinde bulunan 7 farklı fakülte, 1 meslek yüksekokulu, 1 bölüm başkanlığındaki ve 20 farklı bölümdeki eşitsizliği deneyimlemiş katılımcılar ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşmeler sonucunda, kadın akademisyenlerin eşitsizlik deneyimlerine dair elde edilen bulguların literatüre fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada kartopu örnekleme tekniği kullanılmaktadır. Kartopu örnekleme tekniğinin kullanılmasının sebebi, kartopu örnekleme tekniğinde araştırma kaynağı olan kişiden başlayarak diğer kişilere ulaşılabilmesi ve görüşmelerin bu şekilde gerçekleştirilmesi üzerinedir (Kümbetoğlu, 2021: 99). Ayrıca araştırmada veri toplama tekniği olarak derinlemesine görüşme kullanılmıştır. Bu veri toplama tekniğinin seçilme sebebi bireylerin deneyimlerini ortaya koyabilmek adına bireylerle yakın ilişkilere imkân vermesi, verileri toplamada açıklık ve kesinlik kazandırmasıdır. Yapılan yüz yüze görüşmelerde daha fazla soru sorabilme imkânı tanınması sebebiyle bu tekniğin kullanılması tercih edilmiştir (Seyidoğlu, 2016: 39). Ayrıca katılımcılara sorulacak sorular noktasında yarı yapılandırılmış görüşme formu rehber olmaktadır (Kümbetoğlu, 2021: 75). Aynı zamanda derinlemesine görüşme sırasında katılımcının verdiği cevaplar yeterli gelmediğinde, daha fazla bilgi edinebilmek amacıyla sondaj soruların sorulabilmesine imkân söz konusudur (Neuman, 2014: 444-445).

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen verilerde, nitel araştırma analiz biçimlerinden biri olan Betimsel Analiz kullanılmaktadır. Betimsel Analiz'de verinin özgün biçimine bağlı kalınmakta ve katılımcının ifadelerine doğrudan atıf yapılmaktadır. Yani tanımlayıcı analiz kullanılmakta ve mevcut durum (deneyim) tanımlanmaktadır (Kümbetoğlu, 2021: 154). Betimsel Analiz kullanılmasının sebebi katılımcının bakış açılarını olduğu gibi yansıtmak ve gündelik yaşamda gerçekleşen, sıradan görülen ayrıntılara yer vermektir (Çetin, 2018: 192). Katılımcı kodu araştırmanın örneklem sayısına uygun olarak yani kaç kadın akademisyen ile görüşme yapıldığına uygun olarak K1, K2, K3, ... şeklinde kodlamalar ile sunulmaktadır. Böylelikle katılımcıların isimleri anonim olarak verilmektedir.

### 3. Bulgular

#### 3.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Eşitsizliklere Etkisi

Toplumsal yapıda kadınların aile kurumunun içinde yer alması, ev içi rollerini yerine getirmesi ve çocuk sahibi olması vb. toplumsal cinsiyet rollerini yerine getirecek şekilde beklentilerin olduğu görülmektedir (Günindi Ersöz, 2015: 92). Fakat kadınlar toplum tarafından beklenen cinsiyet rollerini yerine getirirse de getirmese de çeşitli engellerin varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Toplum tarafından beklenen cinsiyet rolleri nedeniyle kadınlar yönetim kademelerine erişememektedir (Karatepe & Nalcı Arıbaş, 2017: 8-9). Kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere göre sorumluluklarının daha fazla olması ve kadına özel alanın, erkeğe ise kamusal alanın atfedilmesi bu durumun yaşanmasında etkili olmaktadır. Söz konusu bu toplumsal cinsiyet eşitsizliği, görüşmecilerin ifadelerinde de karşılık bulmaktadır:

“Kadınların daha adaletli, daha avantajları olduğunu düşünüyorum yönetimde. Çünkü kadınların, erkeklerden farklı olarak aslında hani çok da fark yok ama kadınların en azından daha eşitlikçi düşünebileceğini düşünüyorum. Çünkü içerisinde deneyimledikleri için belki çoğu erkek, mesela çocuğu bir engel olarak görebilir ama bir kadın, bunun aslında bir engel olmadığını deneyimlediği için çoğu engelle baş edebilir yani hayatta.” (K1, Arş. Gör.)

“Anne olduğu için idari görev çok fazla verilmemeli, erkekler böyle düşünüyor olabilir. O yüzden idari görev verilmiyor olabilir. Erkekler, kadın sorumluluğu daha fazla diye vermiyor idari görev bence. O dediğimiz noktayı kırmak önemli. Ön yargıyı, düşünce yapısını kırmak. Kadınındaki ön yargıyı ve düşünce yapısını da kırmak gerekiyor.” (K8, Prof. Dr.)

Üniversitelerdeki kadın ve erkek rektör sayılarına bakıldığında yönetim pozisyonlarının erkek akademisyenlerin hâkimiyetinde olduğu görülmektedir. Oranın az olmasının sebebi yine kadına atfedilen rol ve beklentilerle ilişkili olarak gerçekleşmektedir. Çünkü aile, sosyal çevre, toplumsal kurumlar tarafından, kadından bir çocuk sahibi olması, çocuğun bakımını üstlenmesi, ev içi alana ait olması beklenmektedir. Her şey kadının sorumluluğunda olmakta ve erkek yalnızca bir işe odaklanabilmektedir. Bu durum ise kadın ve erkek akademisyen arasında eşitsizliklere yol açmaktadır. Böylelikle erkek toplumsal yapı ve kamusal alanda görünürlüğünü arttırabilmekte, kadının ise kamusal alanda görünmez konumda olmasına yol açmaktadır. Kadın atfedilen rol ve beklentileri yerine getirmek ve sorumluluklarını üstlenmesi gerektiği noktada kadın akademisyenlerin karar alma mekanizmalarındaki oranlarında düşüş yaşanmaktadır. İki katılımcı bu noktadaki düşüncelerini şu şekilde anlatmaktadır:

“Bizim ilk girdiğimiz yıllardaki dekanlık, gerçekten hepsi erkeklerden oluşan bir gruptu. Ondan sonrakilerde, illa kadınlar görev aldı. Daha fazla görev verilebilir fakat kadınların bir taraftan, ev ve özellikle çocuk durumu varsa bu görevler biraz daha bir yük oluşturacaktır yani kadın üzerinde.” (K5, Doç. Dr.)

“Sayı az yani şöyle, hani işte herhalde 5'te birdir falan, hani 5 erkek yapıyorsa idari görevi 1 tane kadına denk geliyordur. O da işte şey, yani hani kadın hocaların da birazcık bundan uzak durmaları, özellikle işte aile hayatı ve çocuk olanlar, hani yetişemeyecekleri kaygısıyla. Sistemde de işte, sistem erkek egemen olduğu için kadını böyle kodluyorlar. Akademide de anne olan zaten çalışamaz, zaten gidemez gelemes, ay çocuğu hasta olur izin alır falan filan gibi sebeplerden sayı oldukça az olmuş oluyor. Kadınların görev alma durumunda, kadınlar aday olmuyorlar geri duruyorlar. Öyle olunca da hani, zaten kadınlar da bunu istemiyor gibi bir algı da oluşuyor ama siz işte önce fakülte, yani sonuçta bu işin basamakları var akademide de. Ne kadar sık kadın sayısı artarsa, kadınlar ne kadar birbirlerini desteklerlerse, bir bakmışsınız sayı arttıkça oranın bir üstüne de çıkanlar yine kadınlar olacak. Bu yüzden birazcık hani şey, birbirini besleyen iki yanlış algı diyebilirim. Yani bu taraf yapamayacağını düşünüyor ya da yapmak istemiyor ya da üzerine angarya gibi görüyor, diğer taraf da zaten yapamıyorlar gibi düşünüyor ya da istemiyorlar gibi düşünüyor. Birbirini besleyen iki sürece dönüşüyor.” (K10, Doç. Dr.)

### ***3.2. Eşitsizliklere İktidar ve Yükseköğretim Kurumlarının Etkisi***

Kadın akademisyenlerin, yükseköğretim kurumlarının karar alma mekanizmalarında az yer almasında ve mobbinge maruz kalmasında iktidar ve yükseköğretim kurumlarının etkisi bulunduğu görülmektedir (Tuncer, 2019: 200-201). Burada yer alan hakim bakış açısı, toplumun ve bireylerin akademik ve gündelik yaşamlarını etkileyebilmektedir. Toplumsal yapıdaki hakim bakış açısının dönüştürülmesinin, bireylerin bakış açılarında değişime yol açacağı söylenebilir. Aynı zamanda aile ve eş desteğinin, kadınların karar alma mekanizmalarında yer almalarını etkilediği ifade edilmektedir. Bu durumu katılımcılar şu cümlelerle özetlemektedir:

“Sadece erkek zihniyeti değiştirilmeli yani erkeklerin zihniyeti, kadınların hani yapabileceklerini düşünüp düşünmemeleri, çok önemli çünkü şu anda en üst tepeye baktığımızda hep erkekleri görüyorsunuz. En basitinden işte cumhurbaşkanlıkta, kabinede son dönemde kadınları görüyoruz yoksa biz hep erkekler tarafından yönetiliyorduk. Gerçi Tansu Çiller'i filan da hani es geçmemek lazım ama çoğunluk açısından baktığımızda, erkekler tarafından yönetildik hep ve birçok kurumda da erkek yöneticileri görüyoruz. Üniversite rektörlerinde de çoğunluk yine erkeklerde, dekanlıklarda yine erkek yöneticilerde. O yüzden bence birazcık erkek yöneticilerin, erkeklerin kadınlara, kadınların da yapabileceklerine inanmaları ve destek olmaları ve en önemlisi bence, eşlerin destek olması gerekiyor. Yine iş bence erkeklerde bitiyor.” (K7, Doç. Dr.)

“Erkek akademisyenlere güvenin bir tık daha fazla olduğu çok aşikâr çünkü bunu zaten idarecilerin seçimlerinde görüyoruz. İşte dekan seçilecekse bir kadın da seçilebilir, bir sürü Prof. kadın akademisyenimiz var ama erkek seçiliyor. Şey, rektör seçilecekse mesela bundan önceki rektörümüz kadındı. Bu anlamda çok gurur kaynağımızdı bizim ama tekti yani, Türkiye üzerinde de sayılıydı zaten ve daha sonra yine tercih her zamanki gibi erkek şeyine döndü. Tabii ki türüsünde de kendi içinde avantaj dezavantajı olabilir ama kadınlara fırsat verilme noktasında, bir tık geride kaldığını kabul ediyorum. Çok nadir tanınıyor, işte tanınanlar da böyle. Normalde bir bölümde bir kadın, bir bölüm başkanı falan olduysa anlayın ki o şeyde o işi yapacak daha iyi bir erkek bulamamışlar. Kadın en son ihtimal aslında, insanların gözünde. Yani daha iyi yapar bir kadın, bir

erkekten daha iyi yapabileceğine kadınlar dahil inanmıyoruz. Böyle bir dezavantajımız var. Zorunda kaldığımızda veriyoruz ancak kadınlara görevlerimizi. Bir erkek olsa eğer ki işine de geliyorsa o kadroyu alıyor olmak, ben becerebilir miyim acaba kaygısı gütmeyiz. Onlar özgüven konusunda bizden daha iyi özgüven pompalanmış şekilde yetiştiriliyorlar. Annelerden babalardan aslan oğlumla yetiştiriliyorlar, kızlar da sen sus oturla yetiştiriyoruz maalesef böyleyiz. Benim ailem nispeten öyle değilse de yine de toplumdan çok da izole olamıyorsunuz. Kadınlara da bu vazife çok gönüllü gönüllü verilmiyor. Verildiği durumlar da çok ekstrem durumlar oluyor. Mesela şey var, kadın rektörümüz açısından düşünüyorum. O da bu kadar güçlü bir aileye sahip olmasaydı, tamam evet çalıştı, Prof. oldu vesaire bunlar çok değerli şeyler ama bunu yapabilen pek çok başka bayan akademisyenlerimiz var ama hepsine aynı lütuf sunulmadı, sunulmuyor yani. Yaşadığı ortam ya da aile hayatı ya da işte oluşturmuş olduğu networkler olmasaydı, ona da bu kadar altın tepsi de sunmayabilirdi rektörlük. Bu anlamda baktığımızda, aslında yine de tamamen şey değil. Hani objektif bir yaklaşım değil ona verilmesi de. Gerçi erkekler açısından da baktığımızda tabii ki belli network kuvvetliliği, politik ilişkiler, pek çok şey etkili. Bunları da yadsımamak lazım ama erkekler hep bir adım öndeler, o bir gerçek.” (K12, Öğr. Gör.)

Kadın akademisyenlerin karar alma mekanizmalarında az yer almalarında iktidar ve yükseköğretim kurumlarının etkisi olduğu çünkü seçimlerin toplumsal kabullere göre yapıldığı düşünülmektedir (Özçelik Adak ve Cömertler, 2005: 15). Bir katılımcının çocuğunun olup olmama durumuna göre idari görevin verildiğini söylemesi noktasında bu konudaki deneyimi anlamlıdır:

“Erkek akademisyenler, daha çabuk ilerleyebiliyorlar ev işini az yaptıkları için ama biz evli ve çocuklu akademisyenler, hem ev işini yapıyoruz hem çocuk bakıyoruz hem akademik çalışmaya vakit ayırmak zorunda kalıyoruz. O da yoruyor. Bazı durumlarda atamalarda, çocuğunuzun olması, evli olmanız sizi engel gibi görüyor üst düzey yöneticilerinizden. Yani daha böyle çocuğu olmayan gençleri almak isteyebilirler işe. Ya da idari görevi dağıtırken ona göre veriyorlar o yüzden. Erkek akademisyenler, idari görevlerde kendileri görev almak istiyorlar bizle çalışmak istemiyorlar.” (K25, Dr. Öğr. Üyesi)

Aynı zamanda yükseköğretim kurumlarının karar alma mekanizmalarında atamaların politik süreçleri içerdiği ifade edilmektedir (Şengül, 2014: 89-90). Bu politik süreçlerin ise toplumdaki ataerkil bakış açısının devamlılığını sağlayacak yönde ilerlediği görülmektedir. Bu durum yükseköğretim kurumlarında erkek akademisyenlerin seçilmesine neden olabilmekte ve kadın akademisyenlerin aynı konumda yer almalarına rağmen seçilmemelerinin ve cam tavan denilen görünmeyen engellerin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Yaşbay Kobal, 2021: 27). Bununla ilgili katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Şöyle bir şey var bizim ülkemizde, kadınların yönetim kademelerine gelmeleriyle alakalı yasal olarak bir engel yok ama hiç göremediğimiz şu cam tavan dediğimiz bir şey var. Yani bu biraz kadınların kendi istememesinden de kaynaklanıyor aslında. Görev ve sorumlulukları artacağı için, ailevi sorumluluklarına zaman ayıramayacaklarını düşündükleri için oluyor. Bir yandan da erkek egemen bir toplumdayız, bu bakış açısı bence işletmelere, eğitim kurumlarına da yansıyor. Kadınlar daha azlar yönetim kademelerinde. Erkekler biraz daha mekanik düşünüyorlar aslında, hani bizi duygusal varlıklar olarak nitelendiriyorlar.” (K4, Prof. Dr.)

“Dekanlık olarak bakayım ben, fakülte içerisinde bakayım. Ben fakülteye geleli, bu fakülteye geleli 6 sene oldu. Bu 6 sene içerisinde sadece bir tane dekan yardımcımız oldu kadın. Zaten hani oransal olarak baktığımızda da az yani, kadın akademisyen sayısı az. Mühendislik fakültesinde erkek akademisyen daha fazla. Dolayısıyla oransal olarak böyle bir şey de olabilir. Ama bakınca da aslında dekan iki tane yardımcısı. Yani beş sene içerisinde üç görev değişimi gerçekleşti. Bu üç görev değişimi içerisinde sadece bir kere kadın dekan yardımcısı oldu. Dolayısıyla ben bunun biraz aslında az olduğunu düşünüyorum. Bunu bir kere istemek de lazım bence. Böyle talepler de gitmiyor artık. Yıllardır alamamanın verdiği şey, artık biraz bize de işlemiş gibi. Hani genetik kodlarımıza, şey gibi hissediyoruz sanıyorum. Yani zaten hani istesek de ne işe yarayacak ki? Zaten vermeyecekler ki falan, biraz böyle hani. O yüzden de istemeye de imtina eder hale gelmiş vaziyetteyiz bence.” (K6, Dr. Öğr. Üyesi)

Kadın akademisyenlerin yükseköğretim kurumlarındaki karar alma mekanizmalarında yer alamaması, erkek akademisyenlerin söz konusu idari görevleri kendi aralarında daha rahat çözebileceği inancına dayandığı bir katılımcı tarafından ifade edilmektedir. Kadın akademisyenlerin ise kendi akademik çalışmalarlarıyla ilgilenmesinin daha uygun olduğunu düşünmektedir. Çünkü kadın akademisyenlerden

sadece söz konusu kararlara uyum sağlaması beklenmektedir. Üniversitenin yönetim mekanizmalarında kadın akademisyenin bir talepte bulunmasının onları rahatsız ettiğini ve bunun bir erkek tarafından dile getirilmesinin uygun olduğunu hisseden bir katılımcının deneyimi bu noktada anlamlıdır:

“Bazen bazı şeylerde, hani sanki benim orada olmamdan bir erkeğin benim yerime o işi halledilmesi daha uygun olurmuş. Yani sanki ben o da uygunsuz kaçıyormuşum gibi hissettiğim zamanları oluyor. Daha çok böyle bir nasıl diyeyim, bir şey talep ettiğimiz zaman yani özellikle bir şikâyetler dile getirilirken. Sanki bunu erkekler kendi arasında daha rahat hallediyormuş da hani ben orada ne yapıyorum falan gibi oluyor. Mesela rektörlükte bi mesele çıksın diyeyim. Erkeklerin bir okey kültürü gibi bir şeyi oluyor. İşte bir araya çıkıyorlar, zenginler böyle golflerle halleder ya işlerini. Yani onlar da oralarda hallediyorlar gibi geliyor ama kadınlar için bu daha resmi süreçlerden geçiyor gibi. Siz böyle atak olduğunuz zaman, sizi daha böyle cadaloz görme eğilimleri olabiliyor. Bence daha böyle şey, iş hayatında da olsanız sizden o daha böyle, ev hayatındaki o besleyici, şefkatli anne tarafınız daha çok bekleniyor diye düşünüyorum ve burada da şey sanki, daha kolay ezilebilirmişsiniz gibi davranılıyor bence. Erkekleri ise daha hiyerarşik, zaten akademi ile ilgili de şöyle bir şey var. Eğer bir yerde şeyler çok netse orada kadın kültürü çok gelişmemiş demektir. Erkekler bu hiyerarşik yapı içerisinde daha rahat ediyorlar çünkü kimin kime ne söyleyebileceği belli. Akademi de bir hiyerarşi var, genelde bu hiyerarşik sistemler erkekler tarafından daha rahat absörbe ediliyor bence çünkü onlar bu netliği ve kimin kime ne diyeceğini, kimin kime ne gücü yeteceğini. Hani kadınlarınsa daha ben böyle komün sistemler, imece sistemler. İşte ne bileyim işte beraber bir şey yapmak, ortaya çıkarmak, üretmek konularında daha kolay adapte olduğunu düşünüyorum.” (K20, Arş. Gör.)

Yükseköğretim kurumlarının yönetici pozisyonlarında yapılan seçim ve atamaların, iktidar ve yükseköğretim kurumları tarafından hedeflenen toplumsal düzen ve toplumsal uyum bozulmaya uğradığında, seçimin kadın akademisyenler yönünde olacağı bir katılımcının ifadelerinde yer almaktadır. Fakat yükseköğretim kurumlarının yönetim pozisyonlarında yer alan, kültürel ve kurumsal engellerin dönüşüme uğraması, durağan bir biçimde gerçekleşmektedir. Çünkü kültürel ve kurumsal engeller, geleneksel kalıp yargılara dayanmaktadır. Bu durumu bir katılımcı şu cümlelerle anlatmaktadır:

“Kadınlar söke söke alıyor gibi, sorsan baksan kimse istemez herhalde kadınlara idari görev vermek. Ama nihayetinde de sanki böyle dönüp dolaşp bütün işler birbirine karıştığında, işin içinden çıkamadıklarında da bir kadın idareciye sarılıyorlar gibi bir durum var ortada. Kadının kimliksizleştirilmesi ve yok sayılmasının ardında yatan psikolojik etkenlerin en önemlisi bence ona karşı duyulan korku, gücüne karşı duyulan korku. Ee ve bu dediğim gibi sadece Türkiye'ye özgü bir şey değil. Dünyanın bütün ülkelerinde, Dünya tarihinde hep bu böyle gelmiş, böyle gidecek. Bunu belki işte diyorum ya, bir 50 yıl sonra biraz daha kırılmış olarak görebiliriz ama Türkiye belki burada biraz daha alt sıralarda yer alacaktır.” (K16 Doç. Dr.)

### ***3.3. Karşılaşılan Dil ve Üslup Sorunları***

Yapılan araştırmanın bulgularına göre, kadın akademisyenlerin yükseköğretim kurumlarında eşitsizlikler ile karşılaşılıyor olmalarının sebeplerinden biri, toplumda hakim olan ataerkil bakış açısı olmaktadır. Bu durum bireylerin sosyalleşme süreçlerinin, söylemlerine yansıyor olması ile ifade edilmektedir (Özçelik Adak & Cömertler, 2005: 7). Bu sebeple kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenler tarafından dil ve üslup sorunları ile karşılaştığı görülmektedir. Çalışma ortamında erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlere olan söylemi noktasındaki örneği bir katılımcı vermektedir:

“Bazı erkek akademisyenler, idari görev söz konusu olduğunda özellikle o şeyi çok belli ediyorlar. Bir kadınla yönetici ilişkisine girmek istemiyor ve bunu böyle mesela, en çok karşılaştığım şey benim ya da gözlemim diyim. Normalde akademi de herkes birbirine hocam diye hitap eder kim olursa olsun, ünvanı ne olursa olsun. Ama bazı erkek akademisyenler, kadın akademisyenlere hocam demeyip hanım demeyi tercih ediyorlar. Söylem böyle bir şey ya, tam da yani o bu şeyi söyleme dökmek istemiyor. Çünkü hocam dediğinde sanki karşısındaki kadının, kendisi ile eş olduğunu ya da belki görev icabı kendisinden daha işte. Çünkü sonuçta yeri geliyor siz o kişiden bir işi yapmasını talep ediyorsunuz ve bunu da bir idari amiri olarak istiyorsunuz. Dolayısıyla hani bu ilişkiye girmek istemiyor. Bu ilişkiyi farklı kodlarla, sembollerle dönüştürmek istiyor ve Hanım

Hoca mevzusu da bu sembollerden bir tanesi. Çünkü şunu fark ediyorsunuz, etraftaki hiçbir erkek hocaya Bey demiyor ama kadın hocalara Hanım demeyi tercih ediyor.” (K10, Doç. Dr.)

Yönetici pozisyonların daha çok erkek akademisyenlere uygun olduğu ve kadınların burada görünürlüğünün artması için daha çok çaba göstermelerine ihtiyaçları olduğu ifade edilmektedir (Demir, 2018: 193-194; Küçükşen & Kaya, 2019: 669). Bu çabayı gösterirken ise kadınların orada yer alabilmek için erkek gibi davrandıkları gözlemlenmektedir (Korkmaz, 2016: 104). Bu durum yükseköğretim kurumlarında, cam tavan engelinin yer aldığı göstergesi olabilmektedir. Dolayısıyla erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlerin deneyimlediği bu eşitsizlikte etkisinin olduğu, onların söylemlerinde yer almaktadır. Bir katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

“Yönetim başarısı ise şöyle, çok tırmalaması lazım. Çünkü orası daha erkek bir alan. Yani böyle biraz erkekleşmeye zorluyor ya da işte çok tırmalamaya zorluyor. Bir de şöyle, arkadaşımın bir örneği var. Erkekler kişilikleriyle, kadınlar kimlikleriyle ağırlanırlar. Şöyle mesela diyelim ki bir adam sinirleniyor Ahmet Bey, Ahmet Bey sınırlı bir adam oluyor ya da Ahmet Bey bugün sınırlı. Ama kadın sinirliyse işte belki regl döneminde, yani kadın her zaman hani o kadın kimliği içerisinde. Ama erkekler daha birey olarak öne çıkıyorlar diye düşünüyorum. Diyelim ki bir teklifi erkek yaptı, belki o daha kolay kabul edilecek ama kadının yaptığı zaman onun kendini ispatlaması gerekiyor. Yapacağı fikri yani yapacağı iş açısından değil. Ya da mesela diyelim ki hataları belki daha fazla görülüyor. Çok böyle dayanıklı olması lazım, ancak o şekilde.” (K20, Arş. Gör.)

### **3.4. Gündelik Yaşamdaki Eşitsizliklerin Akademik Yaşama Yansıması**

Toplumsal yapıda hakim olan ataerkil bakış açısının akademik yaşama yansıması söz konusudur. Seçim ve atamaların bu bakış açısına gören yapılması, kadın akademisyenlerin bu eşitsizliklerle karşılaşması sebep olmaktadır (Tuncer, 2019: 184). Bu noktada kadın akademisyen olmak ve erkek akademisyen olmak birbirinden farklılaşmaktadır. Bu problemler çerçevesinde kadın akademisyenler, yaşadığı eşitsizlik deneyimlerini şu cümlelerle anlatmaktadır:

“Bence akademide idareci kadın olmanın erkeklerle, erkek akademisyenlerle ya da bence başka bir meslekte de idareci kadın, her zaman erkek meslektaşlarıyla farklı bir mücadele içine girmek zorunda kalıyor. Orada farklı bir tutum sergilemeniz gerekiyor. Bir kere zaten kadın olduğunuz için baştan bir ataerkil şeyin içine dâhil olmuş oluyorsunuz ve ister istemez bu ataerkil sistem, sizi üstünde görmek istemiyor. İdari görevlere atanma vesaire söz konusu olduğunda, kadın olmaktan dolayı bir dezavantajınız olduğunu biliyorsunuz. Şunun farkındasınız hani bir göreve talip olduğunuzda da erkeğe göre daha dezavantajlı olacak kodu sizin kafanızda her zaman var. Bir kere şöyle bir söylemle, bir idareci erkek bi hocanın söylemiyle karşılaşmışım. Bir bölüm başkanlığı atamasında işte kadın olanı değil de erkek olanı seçmesinin çünkü onun erkek olması olduğunu dile getirmişti. Yani hani tek gerekçe bu, neden o değil de o, çünkü o erkek. Dolayısıyla böyle bir zihniyetin içinde olduğunuzu bildiğiniz için bu hep sizin de kodlarınızda var. Karşı tarafın da kodları var. Erkek ve kadın yarışacaksa erkek olanı seçmenin öncelik olduğu gibi böyle bi kod var. Dolayısıyla bunu kırma çabanız var sürekli, tek fark bu aslında bu kodları aşmaya çalışmak yani. Yaşamın her alanında aslında sokakta da aşmaya çalışıyorsunuz. Genelde sanki şey gibi görülüyor, akademi işte çok bir ülkenin üst düzey eğitilmiş insanlarından oluştuğu için cinsiyet ayrımcı yaklaşımların akademide en az olduğu gibi bir varsayım var. Hayır değil çünkü bu kültürün ürünü olan erkeklerle bir aradasınız. Dolayısıyla siz ne kadar çaba harcarsanız harcayın, hani illa ki bir yerde karşınıza çıkıyor. İdari görevler söz konusu olduğunda, erkekle kadının ast üst ilişkisi söz konusu olmaya başladığı için biraz daha sık karşılaşmaya başlıyorsunuz. O yüzden bence aslında toplumun diğer ayrımcı dinamikleriyle, akademideki ayrımcı dinamikleri arasında çok da büyük bir fark yok. O yüzden böyle bir dezavantajlılık durumu her kadının her toplumda yaşadığı gibi var. Mağazada birisinin bir kadın ve erkeğe farklı, yani mağazada karşılaştığınız muamele ile aslında burada karşılaştığınız muamelenin dinamikleri aynı yerden çıkıyor. O yüzden topyekûn bir değişiklik her yere sirayet edecek. Bu yüzden buradaki mücadele şey, biraz daha o kültürel kodları değiştirmek üzerine. Bunu şey için vurguluyorum, hani akademide az olduğu da sanılmasın diye.” (K10, Doç. Dr.)

Ev içi alanda kadının daha fazla yer alması sonucu, kadınların çalışma yaşamına erkek akademisyenler kadar vakit ayıramaması, kadınların ev içi alandaki sorumluluklarının fazlalığı, cinsiyete dayalı işbölümü, kadın akademisyenlerin yönetici pozisyona gelmelerinin önündeki engelleri oluşturmaktadır.



Bu durum kadın akademisyenlerin idari görev almak istememelerine yol açabilmektedir (Yıldız, 2018: 32-33). Bir katılımcının ifadeleri bu durumu özetlemektedir:

“Erkeklerin hakim olduğu bir toplumda, onları yönetme cesaretini kadına vermek lazım o yani. Yetenek varsa da kendini geri çekiyor, başarabilir miyim ya da erkekler tarafından engellenebileceğini düşündüğü için. Yönetici yapılan kadınlara, kadınların destek vermesinin ötesinde erkeklerin destek vermesi gerekiyor ve işte kadının ya da şöyle söyleyeyim. Bir aynı statüdeki bir kadının ya da erkeğin vermiş olduğu emir ve talimat ya da yönlendirmelerini, erkeğinkini yerine getirip kadınınkini yerine getirmeyen bir toplum varsa orada yöneticilik bağlamında çok büyük sıkıntı çıkıyor. Kadınlar da çok yetenekliler, illa bu işi erkekler yapabilir zihniyetini kırmak gerekiyor.” (K4, Prof. Dr.)

Kadın akademisyenlerin idari görevlerde yer almalarında, belirli kalıp yargıların ve bakış açılarının varlığı engel oluşturduğu ifade edilmektedir (Yıldız, 2018: 33). Bu kalıp yargıların varlığı kadınların edilgen konumda yer almalarına yol açtığı görülmektedir. Bu durumun varlığı, erkek akademisyenlerin gündelik yaşamda olduğu gibi akademik yaşamda da avantajlı konumda yer almasına neden olmaktadır. Çünkü bireylerin sosyalleşme süreçleri, çalışma yaşamlarına da yansımakta ve eşitsizliklerin yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Bu durumu katılımcılar şu cümlelerle ifade etmektedir:

“İdari hak tanınmıyor ama yeteri kadar olduğunu düşünmüyorum. Genel olarak konuşuyorum, idari mekanizmaya erkek daha uygunmuş gibi böyle bir algı var. Bu biraz tarihten gelen bir şey. Erkek yöneten kadın yönetilen, erkek özne kadın nesne konumunda. Ataerkil süreçten geliyor, edebiyatta bile erkek yazar kadın okur şeklindeydi. Erkek daha etken, kadın daha edilgen görüldüğü için biraz.” (K19 Doç. Dr.)

“Genel olarak baktığımda rektör sayısına, kadın rektör daha az. Daha üst idari görevlere baktığımızda kadın akademisyenleri daha az görüyoruz. Kadınların daha duygusal düşündüklerini düşündükleri için kadınların yer almasını istemiyor olabilirler. Tabii çok yanlış bir şey bu.” (K21, Arş. Gör.)

“Çok fazla tanınmıyor açıkçası yani o da neden kaynaklı, kadınların biraz daha duygusal olmasından sanki yönetemeyeceklermiş gibi. Dekanlara baktığın zaman üniversite genelinde çoğu erkek, kadın yok mu var. 2 dönem bizim biliyorsun kadın hoca kurucu rektörümüz. Ondan sonra diğer kadın hoca iki dönem çalışıyor. Şu an farklı, farklılık iyidir ama bakıldığında alt işte şeylere, çoğunluğu erkekler oluşturuyor.” (K14, Öğr. Gör.)

Kadın akademisyenlerin yönetici konumda görünürliğünün az olması toplumsal yapıya ve bireylere yansımaktadır. Bir ortamda kadın yöneticinin bulunuyor olmasının farklılık olarak görülmekte olduğu bir katılımcı tarafından gözlemlenmiştir. Burada kadın yöneticinin bulunuyor olması topluma yansıyan ve hakim olan “normal”in dışında bulunduğu bir olgu olarak görülmektedir. Bu noktada, bir katılımcının deneyimi anlamlıdır:

“Bir toplantıya katıldık, ben de oraya araştırma dekan yardımcısı olarak katıldım. Biraz da böyle tipim küçük gösterdiği için benim. Tamamen erkeklerden oluşan bir yönetici statüsünde yanınızda bir erkekle gittiyse, biraz da böyle işte küçük gösterdiğim için falan beni o erkeğin yardımcısı ya da asistanı gibi kodluyor o eril toplum ve ben de oturup hani onlara ama ben dekan yardımcısıyım ve yanımdaki erkekten tırnak içinde söylüyorum daha üstüm gibi bir şey söylemem. Yani bir şekilde kendini ama yanındaki erkekler bunu söyleme gereği hissediyor. O da aslında rahatsız edici oluyor. Yanımızdaki hoca şey dedi, hocamız da işte araştırma dekan yardımcısı falan diye. Hani ne gerek var yani bir şekilde aslında oradaki insanlar, o saatten sonra şeyi değiştirdiler tabii aa falan oldular ama bunu bir şekilde böyle göze sokarak mı, erkeklerin mi göze sokarak göstermesi gerekiyor yoksa benim mi kadınlar olarak, kadın olarak mücadelenin bir parçası. Benim mi yapmam gerekiyor ya da aslında sayımız arttıkça kendiliğinden mi bunun dönüşmesini beklemek gerekiyor çok da emin değilim.” (K10, Doç. Dr.)

Kadın akademisyenlerin, yönetici konumda olan erkek akademisyenlerin mobbingine maruz kaldığı (Deliveli, 2013: 347) katılımcıların ifadelerinde de yer almaktadır. Bunun sebebinin yine kadınların toplumda edilgen ve yönetilen konumda görülmesinden kaynaklanmaktadır. Erkek akademisyenler gündelik yaşamdan gelen bu bakış açısıyla, akademik yaşamda kadın akademisyenlere mobbing uygulayabilmektedir. Akademik yaşamda erkek akademisyenlerin kendi devamlılığını ve çıkarlarını gözettiği ifade edilmektedir. Deneyimlenen bu durumu katılımcılar şu şekilde ifade etmektedir:

“Geçmişte mobbinge maruz kaldım. İş hayatındaki rekabetten kaynaklanıyor. Karşı taraf kendini rekabete sokuyor. Özellikle eğer kadınsa daha kolay sindirebileceğini düşünüyor. Erkek yöneticiler, kadınları daha kolay yönetebileceklerini ve daha kolay sindirebileceklerini düşünüyorlar.” (K19 Doç. Dr.)

“Mobbinge uğradım ve hani biraz da açıkçası ilerlememi engelleme yolunda, yıldırma yolunda ve bu bir erkek akademisyen ve erkek bir yönetici tarafından oldu ve tamamen orada hani kendi çıkarımı gözetken bir erkek akademisyenin mobbingine uğradım.” (K7, Doç. Dr.)

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın bulguları, kadın akademisyenlerin, yükseköğretim kurumlarında karşılaşmış olduğu toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin muhtelif nedenleri olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenler arasında ataerkil bakış açıları, çoklu roller ve kalıp yargılar, toplumsal kabuller, iktidarın ve politik ilişkilerin etkisi ve yükseköğretim kurumlarının yeniden üretim işlevini görmesi söylenebilir. Ataerkil bakış açısının kırılması ve eş ve aile desteğinin artırılması sonucunda erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlerin eşitsizlik deneyimlerine katkıda bulunma durumlarının azaldığı görülmektedir. Kadın akademisyenlerin, söz konusu eşitsizlik deneyimlerinin azalması halinde, çalışma yaşamına daha fazla zaman ayırabildiği ve zaman yönetimini idari görevlere katılım ve akademik yükselme noktasında daha iyi sağlayabildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Böylelikle kadın akademisyenlerin yaşadığı eşitsizlik deneyimlerinin azalması ile beraber, kadın akademisyen olmanın anlamı noktasında bir dönüşüm yaşanabilmektedir. Bu dönüşümün ise kadın akademisyenlerin, karar alma mekanizmalarındaki görünürlüğünün artmasında veya mobbinge maruz kalmasının azalmasında etkili olduğu söylenebilir.

Bir diğer husus ise, toplumsal gelişme ve ilerlemenin sağlanabilmesi adına, üniversitelerde belli bakış açılarına sahip bir yönetim anlayışı oluşturmak yerine eşitlik ve adalet temelinde farklı bakış açılarının olduğu bir yönetim anlayışının hâkim kılınmasıdır. Bu keyfiyet, kadın akademisyenlerin bahsi geçen eşitsizlik deneyimlerini yaşamamasına yönelik çabayı desteklemektedir. Çünkü farklı bakış açılarının ve eleştirilerin yer aldığı bir üniversite, kendini geliştirme ve dönüştürme imkânını kendine tanıyarak toplumsal yapının gelişmesine ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kalkmasına katkıda bulunacaktır. Yükseköğretim kurumlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin varlığı, kadın akademisyenlerin mobbinge maruz kalma veya yönetim pozisyonlarında yer alamama deneyimini yaşamamasına neden olabilmektedir. Böylelikle toplumsal gelişme ve toplumsal uyumun sağlanamadığı görülmektedir.

Foucault’un söylemiyle “iktidar her yerdedir” (2007: 72) ve tahakkümü elinde bulduran, tahakküm altında olanı ezmektedir. Bu durumun yaşanması, gücü elinde bulduranın güçsüz olana hükmetmesi ve belirli bakış açılarının, dil ve üslup sorunlarının oluşmasına yol açtığı görülmektedir. Fakat iktidar ve yükseköğretim kurumları tarafından, eşitsizliklere çözüm önerilerinin getirilmesi veya sunulan önerilerin dikkate alınması, toplumsal yapının değişebilmesi ve dönüştürülebilmesi imkânını sağlayabilecektir. Söz konusu yükseköğretim kurumlarındaki yeniden üretilen eşitsizliklere bir çözüm olarak toplumsal yasalardan, toplumsal gerekliliklerden ve determinizmden kaçmak önerilmektedir (Frégosi & Gonzalez, 2001). Böylelikle mutluluk düzeyi yüksek, toplumsal eşitlik ve adaletin hakim olduğu, özgür bir toplumun varlığı oluşabilecektir. Kadın akademisyenlerin, yükseköğretim kurumlarında yönetici pozisyonlara erişimi veya mobbinge maruz kalması, toplumsal bir sorun olmaktan çıkmaya başlayacaktır. Toplumsal yapıya bakıldığında bireylerin mutluluk düzeyi yüksek, toplumsal eşitliğin ve adaletin temel alındığı bir yaklaşımın esas alındığı görülebilecektir. Beraberinde ise toplumsal dönüşümün kendini gösterdiği ve toplumsal ilerleme, toplumsal gelişmenin sağlanabildiği gözlemlenebilecektir.

#### KAYNAKÇA

- Aktuna, G., Erdost, T. & Bahar Özvarış, Ş. (2023). Üniversitede Akademik Kariyer Yapma İle Toplumsal Cinsiyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 32 (1), 1-14.
- Cengiz, B. R., Doğan, G. & Karabağ, G. (2021). *Türkiye’de Kadının Siyasete Katılımı: Siyasal Hayatta Karşılaşılan Engeller ve Deneyimler*. İstanbul: İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü.

- Çetin, O. B. (2018). Sosyolojik Araştırmalarda Veri Çözümlemesi ve Bulguların Yorumlaması. T. Gönç Şavran (Ed.). *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 182-216.
- Deliveli, K. (2013). Üniversitelerde Mobbing Mağduru Kadın Yöneticiler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (1), 341-352.
- Demir, S. (2018). Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 187-210.
- Foucault, M. (2007). *Cinselliğin Tarihi*. (Çev. Hülya Uğur Tanrıöver). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Frégosi, V. & Gonzalez, A. (Prodüktörler); Bourdieu, P. (Yazar) ve Carles, P. (Yöneten). (2001). *Sosyoloji Bir Dövüş Sporudur* [Sinema Filmi]. <https://youtu.be/saZQigTgpFU> adresinden 02 Mayıs 2001 tarihinde alınmıştır.
- Gözler, K. (2019, Kasım 25). Akademinin Değersizleşmesi Üzerine. *Türk Anayasa Hukuku Sitesi*, <https://www.anayasa.gen.tr/degersizlesme.htm> adresinden alınmıştır.
- Günindi Ersöz, A. (2015). Özel Alan / Kamusal Alan Dikotomisi: Kadınlığın “Doğası” ve Kamusal Alandan Dışlanmışlığı. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18 (1), 80-102.
- Karatepe, S. & Nalcı Arıbaş, N. (2017). İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye İçin Bir Değerlendirme. *Yasama Dergisi*, (31), 7-23.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu. *Alternatif Politika Dergisi*, 8 (Special), 95-112.
- Küçükşen, K. & Kaya, Ş. D. (2019). Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 37 (37), 662-674.
- Kümbetoğlu, B. (2021). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma* (7. Basım). İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Neuman, W. L. (2014). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar 2*. (Çev. Sedef Özge). Ankara: Yayınodası Yayınları.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 21-39.
- Özçelik Adak, N. & Cömertler, N. (2005). Türkiye’de Akademide ve Akademik Yönetimde Kadınlar. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 8 (2), 5-22.
- Seyidoğlu, H. (2016). *Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı* (Geliştirilmiş 11. Baskı). İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Şengül, M. (2014). Türkiye’de Üniversite İle İktidar İlişkileri ve Taşra Halleri. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 8 (12), 79-104.
- Tuncer, S. (2019). Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye’de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak. *Kültür ve İletişim Dergisi*, 22 (44), 173-208.
- Tutar, H. (2023). Nitel Araştırma Deseni Belirleme Ölçütleri ve Gerekçelendirilmesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 334-355.
- Yanıklar, C. (2018). Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim. N. Avcı & Y. Erjem (Ed.). *Eğitim Sosyolojisi*. İstanbul: Lisans Yayınları, 223-243.
- Yaşbay Kobal, H. (2021). Çalışanlarda Cam Tavan Algısı: Hakkâri Üniversitesi Örneği. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 5 (2), 26-38.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (Güncellenmiş 12. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yıldız, S. (2018). Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8 (1), 29-40.

YÖK (Yükseköğretim Kurulu). (2023). Devlet Üniversiteleri Rektörlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı, 2023. *YÖK Devlet Rektörleri*, <https://www.yok.gov.tr/> adresinden 15 Şubat 2024 tarihinde alınmıştır.