

KADIN AKADEMİSYENLER: CAM TAVANLAR HÂLÂ ÇOK KALIN!

Nurcan ÖZKAPLAN*

ÖZET

Cam tavan Feminist teorilerde, işgücü piyasasındaki dikey katmanlaşmayı işaret eder. Erkeklerle aynı işyerinde çalışan beyaz yakalı kadınların, daha çok orta ve alt düzey yönetici konumuna sıkışıp kaldığı ve Finansman müdürü, mütevellî heyeti başkanı, rektör, dekan vb. gibi üst düzey yönetici pozisyonlarının %95'den fazlasının erkekler tarafından temsil edildiği işgücü piyasalarının yaygın ve dirençli bir özelliğidir. Bu makalede, cam tavan konusundaki Feminist teorilerin kısa bir değerlendirmesini yaptım. Daha sonra, Türkiye üniversitelerindeki yatay ve dikey katmanlaşmayı 1990-2011 dönemindeki toplumsal dönüşüm dinamikleri açısından irdelemeye çalıştım. Cam tavan olgusunun, Profesör/Doçent gibi güvenceli ve sürekli kadrolar açısından ve akademik disiplinler kesitinde nasıl değiştiğini mevcut istatistiklere dayanarak analiz ettim. Bir kamu üniversitesinde yaptığımız derinlemesine mülakat sonuçları da, kadın akademisyenlerin kariyer yollarında yapılandırılan görünmeyen engelleri nasıl algıladıkları konusunda ipuçları vermektedir.

Anahtar sözcükler: Cam Tavan, Feminist Teoriler, Türkiye Üniversitelerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

WOMEN ACADEMICIANS: GLASS CEILINGS ARE STILL TOO THICK!

ABSTRACT

Vertical segregation by sex or Glass ceiling issue has been one of the most widely observed and persistent characteristics of labour markets all over the world. The negligible portion of female white collar employees in total number of top/senior managers as CEO's, president, Financial manager etc. is usually concluded by Feminists as the reflection of unseen barriers set by male-dominant systems in both society and in the workplace. In this paper, I reviewed Feminists' theoretical explanations about Glass ceiling issue.

* Prof. Dr., Emekli öğretim üyesi, nurcanozkaplan@yahoo.com.

Then I examined the change in occupational segregation by sex in Turkish universities by means of available data during 1990-2011 period. The relative position of female Professors and Associate Professors at universities by means of academic departments and fields is also used as an indicator for Glass ceiling issue. The results of the depth-in interviews conducted at a public university in Ankara shows how female faculty members observed the invisible barriers for their academic promotion.

Keywords: Glass Ceiling, Feminist Theories, Occupational Segregation by Sex at Turkish Universities

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, işgücü piyasalarının en çarpıcı ve en yaygın özelliklerinden birisidir. Esnek çalışma saatlerinin, esnek ve uçucu vasıfların, parçalanmış/vasıfsızlaştırılmış emek kategorilerinin, güvencesiz ve örgütsüz çalışmanın kural haline geldiği işgücü piyasalarında, kadın işi/erkek işi ayrımı ve aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret/kazanç farklılıkları varlığını inatla sürdürmektedir. Son 20-30 yıldır, kadınların istihdam oranlarındaki artışa rağmen, zaman kullanımı analizlerinin bize gösterdiği gibi, çalışan kadınların ev içi üretim ve bakım yüklerinde bir azalma olmamıştır. Cinsiyete dayalı işbölümündeki dönüşümler, ülkelerin/bölgelerin toplumsal ve ekonomik sistemlerin farklılığına bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir, ancak genel olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini aşındıran gelişmelerin çok umut verici olduğundan söz edilemez.

Cinsiyete dayalı eşitsizlik, ana akım ya da Neo-klasik İktisat teorisyenlerince, “işgücü piyasasında eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlara maruz kaldığı durum” olarak tanımlanır; eşit olmayan davranış ırk, etnik köken ya da toplumsal cinsiyet gibi gözlemlenebilir faktörlere dayandırılır. Bu tanımda “eşit olmayan” davranışlardan kastedilen, eşit beşeri sermaye donanımına ve verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret almalarıdır. Ayrımcılık tanımındaki vurgu, ölçülebilir piyasa göstergeleri üzerinden yapılmaktadır: kazanç, ücret, mesleki konum gibi. Ayrımcılığın mevcudiyeti için, bir grubun bir başka gruba önyargılı olmasından öte, bu duyguların farklı ya da eşit olmayan piyasa çıktılarıyla bağlantılı bir şekilde eyleme dökülmesi gerekir. Ayrıca, ayrımcılık pratiğinin sistematik olması beklenir; rastlantısal olarak bir araya gelmiş farklı/eşit olmayan davranışlar ayrımcılık olarak algılanmaz (Özkaplan ve Lordođlu,2007:Bölüm6:214-247).

Neo-klasik teoriye göre, kâr maksimizasyonu yapan işverenler, rekabetçi işgücü piyasasında, işçilere marjinal verimliliklerine eşit ücret ödeyecektir; kadın-erkek ücret farklılığını açıklamak için Beşeri Sermaye modeline başvurulur: beşeri sermaye yatırımı rasyonel bireyin, gelecekteki gelir akımını yükseltmek için eğitime, işyerinde eğitime ve/veya sağlık hizmetlerine yaptığı yatırım harcamaları olarak tanımlanır. Bu modelde beşeri sermaye yatırımı ile çalışanın verimliliği ve ücret geliri arasında dolaysız ve kuvvetli bir bağlantı olduğu varsayılır. İşgücü arzı açısından cinsiyete dayalı ayrımcılığı analiz eden Beşeri Sermaye modeline göre, kadınlar daha düşük beşeri sermaye donanımına sahip oldukları için, verimlilikleri ve aldıkları ücretler de erkeklere göre daha düşüktür.

Kadınların, ev işi ve çocuk bakımı gibi doğal olduğu kabul edilen sorumlulukları nedeniyle, eğitim ve işyerinde eğitim için yaptıkları harcamaların erkeklerden farklı olduğu düşünülür; kadınlar da bu modelde rasyonel seçimler yaparlar, iş hayatları kesintiye uğradığı için - ev işi ve çocuk bakımı nedeniyle- eğitim ve işyerinde eğitime harcama yapmayı tercih etmezler; böylelikle çalışma saatleri daha esnek, başlangıç ücret düzeyi yüksek ve iş tecrübesinin ve/veya işle ilgili bilginin yenilenmesinin önemli olmadığı- yani işten ayrılma maliyetinin yüksek olmadığı- tipik kadın işlerini tercih ederler. Örneğin, enformasyon teknolojisi alanındaki bir işte çalışan mühendis kadının, çocuk bakımı nedeniyle işe ara verip, tekrar işe geri döndüğünde, yenilenen teknoloji ve donanım bilgisine uzak kaldığı için - bir ilkokul öğretmenine göre- ücret ve statü olarak daha dezavantajlı konumda olacağı varsayılır; dolayısıyla ilkokul öğretmenliği kadınlar için daha rasyonel bir meslek seçimidir.

Ayrımcılık, aynı iş için farklı ödeme şeklinde görüleceği gibi, eşit verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret düzeyine karşı gelen farklı işlere sahip olmaları şeklinde de ortaya çıkar. Bergmann'ın mesleki katmanlaşma kavramı, yani işlerin kadın ve erkek işi diye ayrılması bu ikinci duruma karşı gelir. Ayrımcılığın, "tercih edilmeyen" iş ilişkilerinden doğduğu kabul edildiğinde, "ücret ayrımcılığı" ile "iş/meslek ayrımcılığı" arasındaki analitik ayrım ortadan kalkar. Ayrımcılık analizleri, eğer bir tek homojen vasfa sahip işgücünü temel alırsa, o zaman sadece ücret ayrımcılığından söz etmek mümkün olur. Eğer heterojen vasıfları(işleri) ve onlara karşı gelen farklı ücretleri dikkate alan bir analiz yapılırsa; her vasıf-ücret düzeyini bir meslek

(ya da iş) olarak tanımlayıp, ücret ve iş ayrımcılığı özdeş kabul edilebilir.

Kurumcu İktisatçıların ayrımcılıkla ilgili analizleri SLM (tabakalı işgücü piyasaları) modellerine dayanır. Kurumcu İktisat, sendika ya da büyük ölçekli işletmeler gibi kurumların kimin işe alınacağına, kimin işten atılacağına ve kimin ne kadar ücret alacağına karar veren önemli kurumlar olduğunu söyler. Aynı zamanda işgücü piyasasının çeşitli şekillerde tabakalaştığını; her bir tabakada işgücü piyasasının Neo-klasik teoriye göre işlediğini; ancak işçilerin bir tabakadan diğerine geçmesinin zor olduğunu kabul ederler. Daha da önemlisi, Kurumcu analiz, işgücü arzının özgür ve rasyonel seçim sonucu oluşmadığını, işgücü piyasasında olup biten her şeyin toplumun geri kalanını soyutlayarak anlaşılamayacağını ifade ederler. Dolayısıyla, kadınların sınırlı sayıda “kadın” mesleğinde buluşmasının nedenini, istatistiksel ayrımcılıkla açıklarlar: İnsanlar bir kez işgücü piyasasının belirli bir tabakasında iş bulunca, işle ilgili becerilerle donanırlar ve böylelikle mesleki katmanlaşmanın kalıplarını güçlendirirler.

Kurumcu İktisatçılar, Beşeri Sermaye teoremini eleştirerek, zorunlu eğitim ve işyerinde eğitimin, Neo-klasik İktisadın iddia ettiği gibi, kazanç ve mesleki konum üzerinde çok etkili olmadığını savunurlar. Benzer şekilde, eğitimle verimlilik arasındaki pozitif ilişkiyi sorgulayarak, beşeri sermaye birikiminin, bireysel değil, toplumsal bir süreç olduğunu söylerler. Kurumcular, eğitim ile kazanç arasındaki pozitif ilişkiyi açıklayan, eğitimin “sinyal” fonksiyonunu analiz ederler. Bu görüşe göre, işverenler, işçinin verimliliği ile ilgili eksik enformasyona sahiptir; bu yüzden işe almadan önce, adaylar arasında bir eleme yaparlar. İşveren daha verimli, daha işin ehli olan adaylar için işyerinde eğitim maliyetini daha düşük hesaplar; bu nedenle özgeçmişinde daha iyi eğitim kayıtları olan adayların işverene daha yüksek verimlilik için “sinyal” verdiği kabul edilir. Bu nedenle, eğitimin, verimliliği artıran bir araçtan çok, kimin daha çok ya da daha az işin ehli olduğunu belirleyecek bir sinyal olarak ele alınmasında yarar görürler.

Feminist Teoriler

Feminist teoriler, karşılıksız kadın emeği ile ücretli emek arasındaki ilişkinin sürekliliğine vurgu yaparak cinsiyete dayalı ayrımcılığın, hanelerdeki cinsiyete dayalı işbölümünün ve patriarkal sistemlerin bir yansıması

olduğunu söylerler. Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının toplumsal cinsiyetçi açıdan analizi, bu anlamda kadınların “eş ve anne” olarak, toplum tarafından belirlenmiş rollerine ilişkin – değişen, dönüşen ve ülkelere göre farklılaşan- beklentilerin, kadınların işgücü piyasası deneyimini nasıl etkilediğine bakar. Toplumsal cinsiyet, her zaman kimlik, hiyerarşi ve farklılıkların kompleks toplumsal yapılanmasının bir parçası olarak ele alınır; bu yüzden ırk, sınıf, etnik köken gibi diğer toplumsal kategorilerin, toplumsal cinsiyetle kesişmesi sonucunda, bireylerin kültürel, toplumsal ve ekonomik konumlarının belirlendiği kabul edilir (Anker, 1997; Folbre, 1994; Humpries and Rubery, 1995; Acker,1990; Serdaroğlu, 1997, Hartmann,1981; Himmellweit, 1995).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği hiyerarşik bir yapılanmadır; erkeklik/eril değerler her zaman kadınlık/kadınsı değerler konumuna göre daha avantajlı ve üstündür. Dolayısıyla, kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumu, erkek-egemen ideoloji ile kadının aile ve toplumdaki ikincil konumunun bir yansıması olarak ele alınır. Zaman içinde ve ülkeler/bölgelere göre değişmesine ve farklılaşmasına rağmen, bütün toplumlarda, ev içi üretim ve çocuk/yaşlı bakımı kadınların birincil sorumluluğu olarak algılanır; eve ekmek getirmek ise erkeklerin birincil sorumluluğu olarak tanımlanır. Sorumlulukların cinsiyete dayalı bölünmesi ve patriarkal sistem, kadınların işgücü piyasalarına girmeden önce maruz kaldıkları eşitsizliği işaret eder.

Kadınların neden erkeklerden daha az beşeri sermaye donanımına sahip oldukları, kız çocuklarının neden okutulmadığı ya da bilim, mühendislik gibi alanlarda uzmanlaşmaya yöneltilmedikleri, ya da kadınların neden daha az iş tecrübesine sahip olduklarının sorgulanması cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde yapılır. Toplumsal cinsiyet, sadece cinsiyete dayalı işbölümünün gerçekleşmesinde değil, mesleklerin toplumsal değerinin ortaya çıkması ve mesleklerin tanımlanmasında da hayati rol oynar (Gardiner, 1979).

Feministlerin işgücü piyasasında ayrımcılık konusundaki en önemli katkıları şöyle özetlenebilir: cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmanın, “kadın işleri”ni tanımlayan o işe ait özellik/vasf/donanım gibi niteliklerle, kadınlara/kadın olmaya atfedilen özellikler arasındaki birebir örtüşmenin bir dışavurumu olduğunu göstermişlerdir. Bu analizi örneklemek için, Anker,

kadınlara atfedilen 13 karakteri, cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmaya etkisi açısından irdelemiştir (Anker;1997).

5 olumlu kadınlık halleri olarak yapılandırılan (erkeklik hallerine göre karşılaştırdığımızda) özellikler şunlardır: bakım (çocuk ve yaşlılara yönelik) emeğinde doğal yetenek, sabır, iletişime ve işbirliğine açık olma, duygusal yoğunluk ve duygusal kontrol, yani anne ve eş rolleri, ev işlerine benzer işlerde beceri ve tecrübe, daha yetkin el mahareti, yumuşak başlı ve uzlaşmacı olma, ve daha çekici fiziksel görünüş. Bu nitelikler, kadın işlerinin, işlere özgü beceri, bilgi ve donanım gereksinmeleriyle de çakışmaktadır: hemşire, doktor, sosyal hizmetli, öğretmen, garson, temizlikçi, çocuk bakıcısı, hizmetçi, sekreter, dokumacı, iplik eğiricisi, ebe, kasiyer, örgücü, satış personeli, tezgahlar, resepsiyonist.

5 olumsuz - kadınlara mahsus- nitelik řu şekilde sıralanmaktadır: başkasının yönlendirmesine açık olma, daha az fiziksel güce sahip olma, bilim ve matematikte daha az yetenekli olma, seyahat etmeye daha az istekli olma, kararsızlık, teknolojiye değil doğaya yakın olma, otoriter ve iddialı olmama, duygusal olma. Bu nitelikler, kadınların tipik erkek işleri olarak algılanan işlere kabul edilmelerini engeller; zira bu niteliklerin tersi erkelere has/eril nitelikler olarak yapılandırılır: yönetme becerisi, kararlı ve otoriter olma, kontrol gücü yüksek, kararlılık, fiziksel olarak güçlü, rasyonel, duygusal olmayan, korkusuz, riskleri göze alan, güvenilir, teknolojiye hakim olma vb. Bu durumda, aşağıda sayılan mesleklerin kadınlar için “uygun” bulunmadığı ve tipik erkek meslekleri/işleri oldukları söylenmektedir: yönetici/müdür, danışman, yönetim kurulu başkanı, üst düzey yönetici/müsteşar, hukuk müşaviri, inşaat işçisi, maden işçisi, mimar, mühendis, matematikçi, fizik profesörü, cerrah, ağır vasıta şoförü, itfaiyeci, polis, general, tayfa/gemi kaptanı, pilot/ havaalanı operatörü vb.

Kuşkusuz, kadınlara mahsus olduğu kurgulanan olumlu ve olumsuz nitelikler, sabit, durağan ve evrensel değildir; toplumsal ve tarihsel olarak dönüşmekte ve ülkelere göre farklılaşmaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet kategorilerinin ayrışmasının, kadın meslekleri ile olan güçlü ilişkisini göstermesi bakımından bu analiz yol açııcıdır.

Cam Tavan

Cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmanın yanı sıra, dikey katmanlaşma olarak tanımlanan aynı işyerinde/işte kadın ve erkeklerin farklı -yönetici- pozisyonlarda yer alması, literatürde cam tavan olarak adlandırılan ayrımcılık pratiğinin en görünmez ve akademik literatürde en az tartışılan yönüdür. Kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artış, kadınlara daha çok prestijli, yüksek ücretli işler sağlamadığı gibi, görece olarak az sayıda beyaz yakalı, profesyonel işlerdeki kadınlar için de daha yüksek yönetici pozisyonları getirmemiş görünmektedir. Avrupa Birliği'nde, en büyük halka açık şirketlerin sadece %3'ünün yönetim kurulunda, finansal kuruluşların %10'unun başında kadın yönetici bulunmaktadır (EU; 2010). Küçük ölçekli aile şirketlerinde yönetici olan kadınların oranı %30 ile daha yüksektir. İsveç ve Finlandiya'da yönetim kurulu üyelerinin %25'inden fazlası kadın iken, İtalya ve Malta'da bu oran %5'in altındadır. CEO ya da genel müdür düzeyinde toplumsal cinsiyete dayalı fark daha da belirgin hale gelirken, orta ve alt düzey yönetici düzeylerinde kadınların temsiliyet oranı %10 ile %30 arasında değişmektedir. Kadınların şirketlerde üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmesini engelleyen ve görünmeyen faktörler cam tavan olarak kavramsallaştırılmaktadır: Tavanın cam olması görünmezliğiyle ilgilidir. Amerika Birleşik Devletlerinde Cam Tavan Federal Komisyonunun tanımına göre (1995) cam tavan: “.. sahip oldukları -işe ait- nitelikler ve kazanımlarından bağımsız olarak, kadınların ve etnik azınlıkların şirketin kariyer merdivenlerinin üstüne çıkmasına set çeken, görünmeyen, ancak aşılamayan engellerdir”(aktaran, Cotter et al., 2001: 656).

Bu durumda kadınların üst düzey yönetici olmasını engelleyen eğitim, iş tecrübesi, motivasyon, beceri vd. işe ilişkin karakterlerin dışında bazı faktörlerin varlığı söz konusudur. Cam tavanın varlığı başka özellikler de barındırmaktadır: Bu tanım sadece işteki hiyerarşik farklılıklara ilişkin ayrımcılığı değil, üst yönetici pozisyonlara geçtikçe artan bir ayrımcılık pratiğini de işaret etmektedir. Yani cam tavan ayrımcılığı, üst düzey yönetici konumundaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, alt düzey yönetici konumundakilere göre daha büyük olduğunu vurgular. Ayrıca, işteki daha yüksek pozisyonlara terfi ve buna bağlı gelir artışı, cam tavan ayrımcılığını ölçmek için uygun bir araç olarak kabul edilir. Son olarak, kazanç ve otoriteye ulaşma anlamındaki toplumsal cinsiyetçi farkın, iş tecrübesi arttıkça büyüdüğü kabul edilir (Cotter et al., 2001, 658-661).

Erkek dnyasında azınlıkta kalan kadın yöneticilerin konumu, uzun süre feministler tarafından ihmal edilmiştir (Wajman,1996:260). Geçtiğimiz son 20 yılda ise, kadın yöneticiler, firma organizasyonundaki dönüşümün ve firma bazında eşitlikçi/pozitif ayrımcı politikaların bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. Kadın ve erkeklerin kariyer yollarında karşı karşıya kaldıkları koşulların analizi, genel olarak firmaların yaşadığı kurumsal dönüşümün dinamiklerini, organizasyonların toplumsal cinsiyetçi açıdan nasıl yapılan(dırıl)dığı sorunsalı etrafında ele alınmaktadır (Helgesen, 1990). Yani ayrımcılık pratiğinden daha çok, şirketlerin global rekabetle baş edebilmeleri için, kadın ve erkek çalışanların işteki konumları arasındaki *farklılık* ön plana çıkmaktadır.

Literatürdeki cam tavanla ilgili araştırmalar(çoğunluğu Kuzey Amerikalı kadın ve erkek yöneticilerle yapılan mülakatlara dayanır), kadınların üst düzey yönetici konumuna tırmanmasını engelleyen nedenler açısından, genelde 2 kategori altında sınıflandırılmaktadır (Oakley, 2000). Birinci kategoride, şirket politikası ve işle ilgili pratikler, ikinci kategoride kültürel ve davranışsal nedenler (klişeleştirme, izolasyon ya da azınlıkta kalma, güç ilişkileri, tercih edilen yöneticilik tarzı, kadınlık/ erkeklik rollerinin psiko-dinamik analizi) yer almaktadır. Liberal feministler tarafından geliştirilen bu analiz, politika önlemleri ve yapısal reformlarla-şirket bazlı- mevcut engellerin ortadan kalkacağını ve kadın yöneticilerin güçlendirileceğini ileri sürer.

Şirket politikaları: işe alınma, terfi, işyerinde eğitim, doğum, annelik izni vb. işyeri pratikleri, kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna gelmesinin önündeki en önemli engeller olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, alt/orta düzey yönetici kadınların çoğunluğunun, halkla ilişkiler, pazarlama gibi üretim dışı ya da şirket açısından stratejik olmayan alanlarda yönetici olduğu saptanmıştır (mesleki yatay katmanlaşma). Bu nedenle, kadınlar üst düzey yönetici ya da yönetim kurulu üyeliği/ başkanlığı gibi pozisyonlara, kariyerlerinin ortalarında fark edilip, gerekli şirket içi eğitime tabi tutulma açısından, en son önerilenler arasındadırlar. Ayrıca, orta-düzey kadın yöneticiler, erkek iş arkadaşlarına göre, aynı şirket içi eğitim olanaklarından yararlandırılmadan, performans açısından yetersiz olarak değerlendirilip elenmektedir. Bunun yanı sıra, kadın- erkek yönetici ücret farkı önemini

korumaktadır: Kanada’da kadın yöneticilerin, erkek yöneticilerden %46 ve ABD’de %42 daha az ücret aldığı bulunmuştur (Solomon, 1990dan aktaran Oakley, 2000).

Kültürel ve davranışsal nedenler: Kadın yöneticilerin işyerinde ilerlemelerini sınırlandıran en önemli engel olarak gördükleri davranış kalıbı, iki arada bir derede kaldıkları(çifte açmaz/double-bind) durumlardır. Çifte açmaz hali, davranış, konuşma biçimi ve kılık kıyafete kadar uzanan geniş bir yelpazede kadınları bıçak sırtında bırakır. Yönetici konumundaki kadınlar ciddiye alınmak için bir *erkek gibi* sert ve otoriter davranmak zorundadır ama fazla sert davranırlarsa cadaloz olarak damgalanırlar. Yönetici kadınların, iddialı ve kendinden emin bir şekilde konuşmaları beklenir ama çok iddialı değil, ya da *kadın* gibi giyinmeleri önemsendir ancak çok fazla seksi değil, zira erkeklerin ilgisi kayabilir vb.

Ayrıca, toplumsal cinsiyetçi rollerin oğlan ve kız çocuklarının sosyalleşmesini sürecinde, dille iletişim kurmada farklılıklar oluşturduğu kabul edilmektedir. Üst düzey yöneticilik için otoriteyle pazarlık ederken, daha erkeksi yani kendisini ortaya koyan, meydan okuyan, rekabetçi ve iddialı konuşma tarzının erkek egemen iş dünyasında daha geçerli olduğu aşikardır. Dolayısıyla, nasıl kadın ve erkek olduğumuz yani toplumsal cinsiyetçi rol kalıpları, klişeler, kadınlar için görünmez engelleri oluşturmaktadır. Erkekler genellikle agresif, kararlı, bağımsız, mantıklı, iyi konuşan, duygusal olmayan, iş dünyasına yakın, yani yöneticilik için yeterli/ehil olarak kabul edilir. Kadınlar, tam tersine yöneticilik ve iş dünyası için yeterli/ehil görülmezler: çünkü duygusallık, kararsız olmak, yumuşak başlılık, kendine güvensizlik, özel hayat ve iş dünyasını birbirine karıştırma vb. olumsuz özelliklere sahip oldukları kabul edilir. Kısacası iyi yönetici erkektir.

Bütün bu rol kalıpları, benzer bir şekilde kadınların lider pozisyonları önünde de engeldir; zira yöneticilik tarzları da cinsiyetlendirilmiştir. Helgesen’in (1990) yaptığı araştırmaya göre, erkek yöneticilerin daha çok sonuç almaya dönük, sonuç-odaklı yöneticilik tarzına sahip oldukları ve astlarla ilişkiyi hedefe ulaşmak için bir araç olarak gördükleri, kadın yöneticilerin ise sürece önem verdikleri ve ilişki-odaklı çalıştıkları oraya çıkmıştır. Kadınların interaktif ve dönüşümcü tarzda yöneticilik için doğal yeteneklerinin olup

olmadığı tartışılmaktadır. Bu anlamda, özellikle işletme, iş organizasyonu literatüründe büyük şirketler için liderlikte *farklı* bir yaklaşım olarak, global iş dünyasında çeşitlilik ve ağ yönetimi oluşturmanın artan önemi düşünüldüğünde, kadınların interaktif ve dönüşümcü tarzlarının değerli olduğu düşünülmektedir (Adler, 1993; Rosener, 1995). Kadınsı tarzda yöneticiliğe global dünyanın ihtiyaçları için prim verilmesi ve bir tür üstünlük atfedilmesi, ana akım literatürde şirketlerin ne kadar eşitlikçi ve kadın dostu olduklarına dair propagandayı da beraberinde getirmiştir: kadınları yeni bir rol kalıbıyla karşı karşıya bırakacak toplumsal cinsiyetçi yapılanma olarak, bu yönelim kadınları güçlendirmeyecek, özgürleştirmeyecektir. Zira, bu eğilimin, farklı ve “kadınsı” tarza sahip olmayan kadınlar açısından dışlayıcı bir mekanizmaya dönüşmesi kaçınılmazdır. Hiyerarşik olan ve yeniden üretilen farklı bir cinsiyetçi rol kalıbı, mevcut eşitsizlikleri güçlendirecektir.

Yönetim tarzları ve yönetim kültürü, geleneksel, rekabetçi ve dönüşümcü olarak 3 kategoride incelenir (Newman, 1995den aktaran Günlük-Şenesen, 2009: 307-309). Geleneksel şirket kültürü, eski kamu sektörü bürokrasiyle cisimleşen, cinsiyete dayalı yatay ve dikey katmanlaşmanın hakim olduğu sistemdir. Rekabetçi yönetim tarzı ise, kadınların ancak oyunu kuralına göre oynadığı zaman ayakta kalabileceği, kamu sektörüne önerilen, piyasa rekabetine ve iş dünyasına endeksli yönetim tarzıdır. Dönüşümcü tarz ise, uzun dönemli vizyon ve görevlerin tanımlandığı, duygusal yönetim becerisinin ve takım çalışmasının prim yaptığı, piyasa değerlerinin ve metalaşmanın iş/beceri tanımlarına ve kariyer ilerlemesine içkin olduğu, insan kaynakları yönetimi ve performans değerlendirmesinin çalışanların verimliliğini garanti eden sıradan denetim araçları haline geldiği “yeni yöneticilik” tarzıdır. Bu tarz, son 30-40 yılda artan global rekabetle birlikte, kapitalist sermaye birikiminin yeni dinamikleri sonucu şekillenen şirketlerin ve özelleştirilen kamu kuruluşlarının geçirdiği yapısal dönüşüme işaret etmektedir. Bu yapıda “kadınsı” iş becerileri ve nitelikleri-duygusal emek yönetimi gibi- ile süreç-yönelimli olan farklı ve kadınsı yönetim tarzları teşvik edilmekte ve böylece orta-alt düzey yöneticilik kadrolarında kadın emeğinin yoğunlaşması garanti edilmektedir; sonuç olarak erkek üst düzey yöneticilerin konumlarını sağlamlaştıran patriarkal sistemler yeniden üretilmektedir. Cinsiyetçi ve dolayısıyla hiyerarşik kariyer ve ödüllendirme mekanizmaları, kimin üst düzey yöneticilik için ehil olduğuna karar verme

sürecindeki- şirket-içi eğitim ve adayları seçme- aşamaların da cinsiyetçi yapısını ortaya çıkarmaktadır (Calas and Smircich ,1993, p. 74, aktaran Günlük-Şenesen, 2009:308).

Psiko-dinamik faktörler açısından, şirket kültürüne gömülü olan güç ilişkilerinin, kadın-erkek yöneticiler arasında her zaman bir cinsellik boyutunu kapsadığından bahsedilir. Cinsellik boyutunun her zaman cinsel çekim anlamında değil, çocukluktan kalan bazı derin ve bilinç-altı faktörlerin etkisiyle de oluşan, erkeklerin kendisini güçlü kadın yönetici karşısında hissettiği tedirgin ve güçsüz konumuyla somutlaşan deneyimlerle de ortaya çıkmaktadır. Araştırmalarda, kadın yöneticiler, erkek ast çalışanların iş ortamında genellikle huzursuz olduklarını ve kendi varlıklarını bir tür “tehdit” olarak algıladıklarını söylemişlerdir. Geleneksel cinsiyetçi rol dağılımının dışında kalan bu deneyim, erkek çalışanları kadın üstleriyle ilişkilerini dengeleme konusunda zorlamaktadır.

Kadın yöneticilerin, erkek iş arkadaşları tarafından tehdit olarak algılanmasının diğer nedeni, erkekler arasındaki ahbap- çavuş ilişki ağının varlığıdır. Ahbap çavuş ilişki ağı ya da erkekler kulübü dayanışması, şirket içindeki daha zayıf erkekleri ve tüm kadınları dışlayan, eril enformel sosyal sistemi olarak tanımlanır. Bu sistemin üyeleri, formel iş dünyasındaki avantaj ve güç ilişkilerini, erkek arkadaşlık, ahbaplık bağlantılarıyla enformel dünyaya, sosyal ilişkilere yansıtırlar (Lipman-Bluman, 1976). Örneğin, ahbap-çavuş ilişkiler ağı (old boy network ya da men’s club), kadın yöneticileri sürekli olarak ne kadar rekabetçi oldukları konusunda test eder. Bu yolla, erkekler aslında üst düzey yöneticiliğin erkeklerle ait bir alan olduğunu ve o alanın bir kadın tarafından işgal edilmesinin hoş karşılanmadığını ve bu pozisyon için kadınların savaşması gerektiğini vurgulamış olurlar. Futbol ya da golf gibi erkek sporlarına ait metaforların, cinsiyetçi “şakaların” yer aldığı erkek muhabbetleri ya da işyerinde duygusal tepkilerin gizlenmesi gerektiğine dair dayatmalar, kadın yöneticilerin sosyal ağlardan dışlanmasının en yaygın yöntemleri olarak kaydedilmektedir.

Yukarıda analiz edilen görünmeyen engellerin sonucu bir tür marjinalleştirme pratiği yaşanmaktadır: Bu süreç, erkekler kulübü tarafından azınlıkta olan kadın yöneticilerin formel/enformel ilişkiler ağından iyice izole

edilmesi (tokenism), büyük ölçüde erkek yöneticilerin ücret/kazanç kaybı korkularıyla somutlaşmaktadır. Zira, görelî daha az ücret alan kadın üst düzey yönetici sayısının artması, erkek yöneticiler için tehdit oluşturmaktadır. Erkek-egemen işyeri kültürünün oluşturduğu dışlama pratiğinin, üst düzey yönetici konumun sağladığı prestij, güç ve ekonomik kazancı kaybetmeme kaygısıyla bağlantısı oldukça açıktır (Benchoup and Braun, 2003).

Liberal feministler, şirketlerin mevcut yapısında cam tavana ilişkin yukarıda analiz edilen pratiklerin değiştirilmesinin ve fırsat eşitliği sağlayan şirket politikalarının geliştirilmesinin kadın-erkek yöneticiler arasındaki cinsiyete dayalı eşitsizliği gidereceğine inanırlar. Bu yaklaşımda, şirket içindeki güç ilişkilerinin reformlarla eşitlik yönünde dönüştürülmesi mümkündür. Ancak, mevcut araştırma sonuçları ve kadın yöneticilerin deneyimleri, bu dönüşümün çok yavaş ve yetersiz olduğunu göstermektedir. Şirketlerdeki, toplumsal cinsiyet ve güç ilişkilerindeki eşitsizliğin esas nedenleri konusunda Radikal feministler, farklı yaklaşıma sahiptir (Oakley, 2000).

Radikal feministler, şirketlerin yapısal modelinin kadınların daha eşit güç dağılımı talep ve ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte olmadığını söylerler. Tarihsel olarak şirket yönetiminin-bürokrasisinin askeri modele uygun olarak inşa edildiğini ve zaman içinde, Batı medeniyetine kaynaklık eden patriarkal güç ilişkilerinin meşruiyetini garanti eden, hiyerarşik- bürokratik örgüt modeli olarak yapılandığına işaret ederler (Ferguson, 1984). “.. tıpkı güç ilişkilerinin erkeğin egemen konumu ile kadının ikincil konumuna işaret eden toplumsal cinsiyet ilişkilerine içkin olması gibi, toplumsal cinsiyet de bürokrasinin güç ilişkilerine içkindir”(Witz and Savage, 1992:32). Bu nedenle, radikal feministlere göre, örgüt yapısı ve örgüt kültürünün toplumsal cinsiyetten arınmış(gender-free) olduğunu varsaymak, ya da arınacağını ummak mümkün değildir. ABD’deki yönetim kurulu başkanlarıyla yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, önlerindeki 20-30 yıllık süreçte, kadın yönetim kurulu başkanı atanma olasılığına olumlu bakanların oranı %2 çıkmıştır. Erkek yönetim kurulu başkanları, kendilerinden sonra göreve gelecek olanları belirleme gücüne sahip olduklarına göre, bu öngörünün kendini gerçekleştiren bir kehanet olarak yorumlanması mümkündür (aktaran Oakley, 2000:332).

Üniversitelerde cam tavanlar

Üniversitelerde cinsiyete dayalı yatay ve dikey mesleki katmanlaşma ile ilgili araştırmalar, hem Batı hem de Türkiye akademik literatüründe şirket bazında yapılanlara göre oldukça sınırlıdır. Türkiye’de kadın akademisyenlerin toplam içinde %40’un üstünde paya sahip olması ve bu oranın son 30 yılda hızla artıyor oluşu, dikkate değer bir gelişme olarak vurgulanmaktadır. 2010-2011 öğretim yılı istatistiklerine göre Türkiye’de üniversitelerde toplam 108.462 öğretim elemanı bulunmaktadır. Kadın Profesörlerin oranı ise %28 ile AB ortalamasının üzerindedir (ÖSYM, 2012). Üniversitelerde kadın öğretim elemanı sayısındaki artışa rağmen, cam tavanların kalınlığını ısrarla koruduğu pek çok araştırma tarafından gösterilmiştir (Özkanlı ve Korkmaz, 2000; Adak ve Cömertler, 2005; Günlük-Şenesen, 1994, 2009; Acar, 1991, 2012; Köse, 1998; Özkaplan ve Öztürk, 2011; Özbilgin and Healy, 2004; Benschop and Brouns, 2003; Deem, 2003; Probert, 2005; Ruth, 2005).

Kadınların akademilerdeki varlığının artması, akademik disiplinler açısından da izlenebilir: Doğa bilimleri ve Mühendislik hariç, tüm akademik disiplinlerdeki kadın sayısı sistematik bir şekilde artmaktadır (Acar, 2012), ancak tüm alanlardaki artış hızı farklılaşmaktadır. Örneğin, son 30 yılda Sosyal Bilimler, Güzel Sanatlar ve Hukuk alanlarındaki artış daha çarpıcı iken, Tıp ve Doğa Bilimlerindeki artış çok mütevazidir. Ancak, Mühendislik ve Sosyal Bilimler-özellikle İktisat ve İşletme- erkek-egemen bir alan olma özelliğini korumaktadır.

Bu eğilimin, 1990lardan itibaren neo-liberal dönüşümün teşvikleriyle ticarileşen kamu üniversitelerindeki “girişimci üniversite” yönelimiyle ilişkisi önemlidir. Üniversiteler bağlamında, eğitimin alınıp-satılır bir mal haline dönüşmesi, verimlilik, performans kriterleri ve rasyonellik gibi bir dizi cinsiyetçi ve neo-liberal kriterlerin akademik hayatın tüm düzeylerini dönüştürmekte olduğundan söz edilebilir. Benzer bir şekilde, 1990ların başından itibaren sayıları hızla artan özel üniversitelerde (2012 rakamı 64), toplam öğretim elemanlarının %15’ini istihdam etmelerine rağmen, bu sürece piyasa yönelimli eğitim hizmeti veren ve kamu kaynaklarından destek alan kuruluşlar olarak hizmet etmektedir. Bu dönüşümün üniversitelerdeki cinsiyetçi yatay ve dikey katmanlaşmayı artırdığını söylemek mümkündür.

Özellikle eğitim hizmetinden çok, piyasaya dönük hizmet üretme ve bunu yüksek fiyatlarla satma olanağına sahip akademik alanlardaki ya da bölümlerdeki erkek-egemen yapının güçleneceğini tahmin etmek mümkündür. Öte yandan, piyasaya dönük faaliyetleri daha kısıtlı olan akademik alanların ya da bölümlerin, erkek akademisyenlerin terk etmesi sonucu, kadın akademisyenlere daha açık, daha “dost” hale geleceğini ya da bu bölümlerin Mütevelli Heyetlerinin kararlarıyla, yeterli fon bulunamadığı iddiasıyla bir süre sonra kapatılacağını öngörebiliriz.

Tablo 1. Türkiye Üniversitelerinde Akademisyenlerin Akademik Disiplinlere ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2006

Akademik disiplinler	Erkek		Kadın		Toplam
		%		%	
Dil ve Edebiyat	1731	35.60	3127	64.4	4858
Matematik ve Fen Bilimleri(Mühendislik Dâhil)	3557	61.00	2270	39.00	5827
Sağlık Bilimleri	12714	57.00	9584	43.00	22298
Sosyal Bilimler	3134	73.20	1147	26.80	4281
Uygulamalı Sosyal Bilimler	8352	63.00	4932	37.00	13284
Toplam					50548

Kaynak: Özkaplan ve Öztürk(2011)

2006 yılına ait sınıflandırmanın farklılığı nedeniyle, veriler çok genel bir fikir veriyor. Sert bilim(eril)/yumuşak bilim(kadınısı) ikiliğini hatırlarsak; üniversitelerdeki akademik alanların nasıl sürekli olarak cinsiyetlendirildiği bağlamında da konuyu ele alabiliriz: Erkeklerin pozitivist bilimin tarihsel ve toplumsal açıdan yapılandırılışına uygun olarak, mühendislik ve fen bilimleri gibi eril alanlarda yoğunlaşmaları, kadınların ise mesleki eğitim ve eczacılık gibi kadınısı alanlarda daha çok yer almaları şaşırtıcı değil (Harding and McGregor, 1995). Kuşkusuz, eril alanlar daha çok kadın öğretim elemanının mesleğe girişiyile dönüşmeye devam ediyor ancak her akademik alandaki cam tavanların kalınlığını koruduğu olgusu akademik çalışmalarla destekleniyor.

Bu olguyu görmek için, üniversitedeki toplam kadın ve erkeklerin dağılımından ziyade, sürekli ve geçici kadroda çalışan kadın ve erkeklerin fakültelere göre dağılımına bakmak, daha anlamlı sonuçlar üretmemize yol açabilir. Çünkü üniversiteler genelinde sürekli/güvenceli (doçent ve profesör) ve geçici/güvencesiz (asistan, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, uzman) kadroların dağılımında cinsiyete dayalı eşitsizliği gözlemek mümkün.

2011 yılında toplam akademik personelin sadece %31'i doçent ve profesördür; yani güvenceli kadrodadır; bilindiği gibi bu unvanlar, akademik kurullarda yer almak ve rektör/dekan adayı olmak için önkoşul olan akademik unvanlardır. Akademik hiyerarşi, akademisyenliğin mesleki koşulu olarak çok belirleyicidir; güvenceli kadrodakilerin “hoca sınıfı”na dâhil olduğu bilinir; tüm akademik kurullarda, doktora yeterlilik jürisinden, doktora tez jürisine, yüksek lisans dersi vermeye ve mali kaynakları/projeleri kontrol eden birimlere kadar uzanan temel akademik ve akçeli işlerde ağırlıklı olarak, yazılı/yazısız kurallar gereği bu azınlıktaki “sınıf” egemendir. Kadroların genel sayısal dağılımındaki bu eşitsizlik ve oransızlık, cinsiyete göre ayrıştırıldığında daha da çarpıcı hale gelmektedir.

Tablo 2. Türkiye’deki kadın öğretim elemanlarının akademik statüye göre dağılımı, %, 1989 ve 2011

	1989	2011
Profesör	20.0	28.0
Doçent	22.7	32.9
Yard.Doçent	26.8	35.8
Asistan	34.6	48.0
Toplam	32.1	41.7

Kaynak: Acar(2012) ve ÖSYM(2012)’den kendi hesaplamalarım

Acar(2012)’in çalışmasındaki 1989 verileriyle, 2011 verileri karşılaştırıldığında Türkiye’deki üniversitelerin piramit benzeri yapılanmasının varlığını koruduğu görülmektedir; kadın akademisyen oranının en çok arttığı akademik statü, en yüksek kadın oranına sahip olan araştırma görevliliği ya da eski ve daha anlamlı tanımlamasıyla asistanlık statüsüdür: mesleğin en alt – giriş düzeyindeki statüsü olan araştırma görevlilerinin yarıya yakını (%48.0’i) da kadındır.

1990'lardan 2000'lere gelindiğinde, kadınlar en çok asistan ve yardımcı doçent kadrolarındaki varlıklarını artırmış görünmektedir.

Tablo.3 Kadın Öğretim elemanlarının akademik unvan ve akademik alanlara göre dağılımı, %, 2011-2012 eğitim yılı

	Toplam	Prof	Doç.	Güvencesizler+
Tıp	41.3	30.5	36.3	10.8
Eczacılık ve Dişçilik++	74.2(74.3)	65.2(50.3)	76.8(46.2)	79.0(45.7)
Fen ve Edebiyat	40.1	25.6	35.3	44.6
Eğitim	35.6	25.0	36.4	43.1
Güzel sanatlar	49.6	42.3	54.2	51.8
Hukuk	38.2	19.6	31.8	45.5
İİBF-sosyal bilimler	29.0	22.1	24.8	39.5
İletişim	53.2	50.8	54.0	48.5

ÖSYM(2012) istatistiklerinden kendi hesaplamam

+Güvencesizler: yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman ve asistanların toplamı

++Diş hekimliği için parantez içindeki değerler

2011-2012 eğitim- öğretim yılı istatistiklerinden Fakülte bazında cinsiyete ve akademik unvana göre hazırlanmış verilerden sadece daha önce sözü edilen eğilimleri yansıtacak şekilde yararlandığımızda, toplam içindeki paylar açısından, eczacılık ve diş hekimliğinin kadın-egemen alanlar olduğu, Güzel sanatların ve İletişim Fakültesi'nin ise kadın-dostu alanlar olarak görüldüğünü söyleyebiliriz. Eczacılık ve Diş hekimliğinde güvenceli kadrolardaki kadın oranları %70 üzerindedir; Güzel Sanatlarda Profesör ve Doçent kadın oranları da %50ler civarında oldukça yüksektir. 1990lardaki Eğitim fakültelerindeki geleneksel kabul edilen yoğunlaşma ortadan kalkmışa benzemektedir. Ayırıştırılmış verilerde, Mesleki Eğitim fakültelerine baktığımızda, kadın-egemen alan niteliğini koruduğunu görebiliyoruz: toplam öğretim elemanlarının %85.6s'ı kadındır ve güvenceli kadroda çalışan kadınların oranı ise %66.6 ile oldukça yüksektir.

Ancak, güvencesiz kadroda çalışan kadınlar, Sosyal Bilimler alanı dışında, tüm erkek-egemen alanlarda çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu olgu, güvenceli kadrolara terfi etmenin kadınlar açısından daha zor bir süreç

olduğunu ve bu süreçteki görünmeyen engellerin kadın akademisyenler aleyhine yükseldiğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Rektör ve Dekan gibi üniversite yönetiminin en üst kademelerinde yer alan kadınların oransal düşüklüğü de Akademideki cam tavanların varlığına işaret etmektedir. Günlük-Şensesen (2009), 1990'lardan 2000'lere uzanan süreçte, rektör ve kadın dekan sayısındaki artışın çok kayda değer olmadığını söylüyor. Temel bilimler ve Hukuk-İletişim alanlarındaki kadın Dekan oranlarının ortalamadan yüksek olduğunu kaydediyor. Hem güvenceli kadrolar hem de Dekanlık gibi yönetici kadrolar açısından ele alındığında, akademik alanlardaki kadın/erkek yoğunluğunun, mesleklerin/bilim alanlarının tarihsel ve toplumsal olarak cinsiyetli yapılandırmasının yanı sıra, üniversite-piyasa ilişkisi bağlamında da süregelen olanakları işaret etmesi açısından da önemli olduğunu söyleyebiliriz. Örneğin, İktisat-İşletme gibi alanlarda üniversite içinde kalınarak ve proje, danışmanlık vb. pozisyonlarda ek gelir olanakları görece fazla olduğundan bu alanlar erkek-egemen kalmaktadır (Günlük-Şenesen 2009; Özkaplan ve Öztürk, 2011). İlave olarak, Feminist İktisadın bize gösterdiği gibi, İktisat ve İşletme eğitimi ve akademik çalışmalarının başat teorik dayanağı olan Neo-klasik İktisat zaten eril yapılandırılmıştır. Dişçilik, Tıp fakültesinin bazı alanları- Cerrah, Kadın Doğum gibi- ve Güzel sanatlarda, erkekler için piyasada daha yüksek gelir elde etme olanağı mevcuttur; bu nedenle akademik kariyerin daha az çekici hale gelmesi, kadınlar için bir yer kapma şansı yaratmış olabilir. Ayrıca, mesleki eğitim ve temel bilimler alanında piyasadaki iş olanaklarının daha kısıtlı olması ve/veya bu disiplinlerin daha fazla eğitim işlevi yüklenmiş olması, bu alanların daha çok kadın-dostu alanlar olmasını ve dekanlarının da kadın olmasını etkilemiştir denilebilir.

Üniversitede ayrımcılık algısı

Kadınların akademik kimliklerini nasıl algıladıkları ve kariyer yollarında neler yaşadıkları cam tavanlar hakkında önemli ipuçları sunabilir. Sonuçta, kadın ve erkeklerin günlük mesleki pratiklerinin etkileşimi de mesleğin cinsiyetlendirilmesini güçlendirir ve yeniden üretir. Ancak yaygın kanı, üniversitelerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın hiç olmadığı şeklindedir. Örneğin, üniversitelerdeki cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili bir araştırma sonuçlarına göre (Özkaplan ve Öztürk,2011) mülakat yapılan akademisyenlerin

çoğunluğu, üniversitenin cinsiyetçi olmadığını söylemiştir. Ancak, rektör adaylığı deneyimini yaşayan bir Profesör kadının şu sözleri dikkate değer:

“Fakültede cinsiyetinden ötürü değersiz hissetmedim kendimi hiç....ne zamanki küçük bir kentteki rektörlük seçimine adaylığımı koyana kadar, ki bu üniversitenin bir Fakültesinin Dekanydım.... erkek adaya karşı yasal zeminde mücadele etmek zorunda kaldım ve pek çok akıl almaz engellerle karşılaştım..erkek aday benim seçilmemi engellemek için her şeyi yaptı, kadın kimliğime saldırdı, gazetelerde sahte haberler yayınlatarak benim cinselliğimi aşağıladı. Böylelikle anladım ki, rektör olmak sadece erkeklere mahsus bir şeymiş, erkekler kadınlardan daha iyi yöneticiymiş, nedenini bilmiyorum ama”. Profesör, kadın

Mülakat yapılan akademisyenlerin çoğunluğu, mesleğe ilk girdikleri andan itibaren cinsiyetçi bir tavırla karşılaşmadıklarını ya da cinsiyetlerinden dolayı kendilerini değersiz hissettikleri bir çalışma ortamını deneyimlemediklerini söyledi; ne işe alınırken ne de akademik kariyerde hiçbir ayrımcılık yaşamadıklarını belirttiler. Kuşkusuz, bu yanıtlar tamamen doğru olabilir ya da ayrımcılıkla ilgili algılarının bir yansıması olabilir. Ayrımcılık pratikleri ile ilgili en yaygın ve toplumsal temelli sorun, onun doğal, cinsiyetten arınmış olarak kabulüdür ya da rıza gösterilmesidir. Gerçekten de derinlemesine mülakat sürecinde ve yanıtları evli/evli+çocuklu/bekar ve kadın/erkek kategorisinde ayırtırdığımızda farklı ayrımcılık pratiklerinin söz konusu olduğunu gözlemledik.

Örneğin, bekar bir kadın akademisyen, kadın akademisyenlerin iyice azınlıkta olduğu bölümünde, zaman zaman küfürlü erkek muhabbetine, şakalaşmalara ve cinsiyetçi takılmalara (erkekler kulübü dayanışması) gülerek ve aldırmadığı izlenimi vererek katlandığını ve bu nedenle de “erkek gibi dürüst ve güvenilirsin” diye iltifatlar aldığını anlattı. Ancak bu deneyimini hiç de cinsiyetçi olarak adlandırmadı.

Boşanmış bir kadın akademisyen ise, boşandıktan sonra özellikle erkek ve kıdemli akademisyenlere artık hiç güvenmediğini, çünkü sadece boşanmış olduğu için ‘kadın’ olarak algılanmaya başladığını ve tacizle karşı karşıya kaldığını anlattı. Meslektaş olarak kabul ettiği kıdemli erkek hocanın senaryolar yazıp, bölümde dedikodusunu yaptığından söz etti.

Üniversitelerde “yansımayan”(non-reflexive) cinsiyetçi/ayrımcı pratik-

lerin yaygın olduğundan söz edebiliriz; erkeklerin, erkeksi davranışları çok açık olarak cinsiyeti yok olarak algılanıyor; tam tersi normal/doğal bir norm oluşturuyor: Erkek egemen cinsiyetçi davranışlar ve mikro-eşitsizlikler anlamında (boşanmış/bekar kadın özelinde iyice ortaya çıkan, boşanmış/bekar erkeklerde hiç rastlanmayan) mevcut eril cinsiyetçi ikincilleştirme pratikleri tamamen doğal karşılanıyor.

Bunu bekar kadınken, evli kadın konumuna ‘terfi eden’ genç bir kadın akademisyen de çok güzel ifade etti:

“Evlendiğim zaman daha rahat hissedeceğimi hiç hayal etmemiştim.ancak fark ettim ki, görünümüm ve kıyafetlerimle(kadınsı ve çekici olarak kabul edilmeyen-bizim notumuz) ilgili iğrenç şakalar ve takılmalar, evlenince aniden kesildi...Böylelikle, eleştiri hakkı kurumsal olarak birden kocama devredildi, önce rahatladım ama sonra çok rahatsız oldum, sanki kocam benim her şeyimden sorumluymuş gibi. Kinayeler sadece benim kıyafetlerimle ilgili değildi, anladım ki benim giydiklerimin erkekler kulübüne kabul edilebilmek için giyilmiş üniformalar olduğunu düşündüler... bu yüzden evlendiğimi duyunca çok şaşırıyorlar, benim asosyal bir tip olduğumu düşünüyorlardı”. Asistan, kadın

Evli ve evli-çocuklu kadınlar, ev işlerinin kocaları ile daha dengeli olarak paylaşıldığından söz ettiler; ancak akademik ortamın kadınları erkeklere göre iki kat daha fazla çalışmaya zorladığını çünkü erkeklerin akademik katkılarının bir veri olarak kabul edildiğini söylediler.

Özellikle çocuklu kadınlar, ev işi ve çocuk bakımından birinci derece sorumlu olduklarını ve bu sorumluluktan -özellikle kocaları da akademisyen olan kadınlar - üniversitedeki görelî esnek çalışma saatleri nedeniyle kaçınmalarının mümkün olmadığını vurguladılar. Kocasını ile aynı mesleğe sahip olmasına rağmen, kadın akademisyenlerin gelir ve pozisyonları ikincilleştiriliyordu. Hamilelik, çocuk bakımı ve diğer ev içi sorumluluklar nedeniyle iş hayatları kesintiye uğradığından, bölümdeki kıdemli hocaların kadın asistanı işe almayı tercih etmedikleri bildiklerini söylediler.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık pratikleri, kadın ve erkek akademisyenler açısından farklı algılanıyordu: Erkekler kadınların ev içi sorumluluklarının akademik kariyerleri için bir engel oluşturduğunu daha çok vurgularken, evli

ve evli-çocuklu kadınlar “yeterli” sayılabilmek için, akademik çalışmalara erkeklerinkinden daha çok asılmaları gerektiğini tekrarladılar.

Öte yandan bekar kadınlar, akademik kariyer merdivenlerinde, evli kadınlara göre, bekar kadın olmanın avantajlarından söz ettiler. Kadın Profesörlerin medeni durumlarına baktığımızda, %90'ının bekar, boşanmış ya da dul olduklarını fark ettik. 3 kadın akademisyen ise, sadece cinsiyetlerinden dolayı değil kişilikleri (direnen/isyankar) ve/veya etnik kimlikleri-Alevi/Kürt- nedeniyle de iki kat daha fazla çalışmak zorunda kaldıklarını söylediler. Böylelikle, akademisyen kadınların cinsel kimliklerini, kendi kişiliklerinden ayırmaya mecbur kaldıklarını söyleyebiliriz. Aynı zamanda, bir tür savunma, ayakta kalma stratejisi olarak, özel alanlarını ve kamusal alanlarını da ayrıştırıyorlar ve özel hayatlarıyla ilgili ipuçlarını erkeklerden gizlemeye ya da en azından açık etmemeye uğraşıyorlar. Zira, kadınlar üniversitelerde ve her yerde, her zaman medeni durumları-en makbulü evli olmak-, fiziksel özellikleri-zayıf, şişman, güzel, çirkin, çekici-, yaşı, etnik kimliği, sınıfsal konumu-büyük kentli, modern ya da taşralı, geleneksel- gibi özellikleri tarafından değerlendiriliyorlar erkeklerden farklı olarak; mesleki olmayan bu kriterler her zaman ortalama, yerleşik mesleki kriterlerin önüne geçiyor. Akademik ürünleri, ilgilendikleri akademik konular, nasıl ders verdikleri, kariyer yolundaki başarı ya da başarısızlıkları, öğrenciyle olan ilişkileri, Bölüm içi politik mücadeledeki tavırlarıyla birer özne olarak kabul edilmiyorlar.

Sonuç yerine

Toplumsal anlamda prestijli ve profesyonel bir iş olarak kabul edilen akademisyenlik, diğer pek çok meslek grubu gibi, cinsiyete, akademik alanların tarihsel ve toplumsal olarak cinsiyetçi ve sınıfsal yapılandırılmasına ve söz konusu akademik alanların piyasa ile olan ilişkilerine bağlı olarak katmanlaşmakta ve parçalanmaktadır. Kadın-erkek işi olarak akademik disiplinlerin ayrışması, akademik unvanların ve yönetici pozisyonlarının cinsiyete göre katmanlaşması ile akademik pozisyonların güvenceli/güvencesiz olarak parçalanması, 1990'lardan itibaren iyice görünür hale gelmiştir diyebiliriz. Bu eğilimi besleyen çok çeşitli faktörlerden bahsedilebilir. Kuşkusuz, 1990'lardan başlayarak, neo-liberal dönüşümün işgücü piyasalarındaki katmanlaşmayı güçlendirmesiyle, istihdam edilme biçimleri,

iş statüleri, işin nitelikleri de farklılaşarak değişmeye başlamıştır. Bu değişim, çalışanların cinsiyeti, etnik grubu, ve/veya sınıfsal konumları itibarıyla farklı düzeylerde parçalanmayı ve/veya iç içe geçmeyi işaret etmektedir. Üniversiteler bağlamında Türkiye’de özel üniversitelerin serpilip güçlenmesi ve kamu üniversitelerini de kapsayacak şekilde, akademik eğitim- öğretim ve araştırma faaliyetlerinin piyasa-odaklı yapılandırılması süreci de hız kazanmıştır. Öte yandan, üniversitelerdeki eğitimi de kapsayacak şekilde, akademik disiplinlerin tarihsel ve toplumsal olarak cinsiyetçi yapılandırmasının çok önemli oranda kırılmalar olmadığını saptayabiliriz. Toplam içinde kadın akademisyenlerin ağırlığı artmasına rağmen, kadın akademisyenlerin erkek-egemen akademik alanlara girmesinin ve eril/güvenceli akademik unvanları elde etmesinin önünde pek çok görünmez engelin olduğunu bize araştırmalar gösteriyor. Yönetici statüsünün erkeklere mahsus bir statü olarak toplumsal kurgusu ve yöneticilik anlayışındaki eril vurgunun belirleyiciliği, üniversitelerdeki cam tavanın kalınlığı konusundaki bulgu ve deneyimleri desteklemektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (1991) “Women in academic science careers in Turkey” in V. Stolte-Heiskanen (Ed.), *Women in science: Token women or gender equality?* , pp. 147–171, Oxford: Berg.
- Acar, F.(2012) “Women and university education in Turkey”, *Higher Education in Europe*, Vol.18, No.4, pp.65-77.
- Acker, J. (1990) “Hierarchies, Jobs, Bodies: a Theory of Gendered Organizations”, *Gender & Society*, vol.4, no.2, pp.139-58.
- Adak Ç. N. ve Cömertler, N.,(2005) “Türkiye’de Akademi ve Akademik Yönetimde Kadınlar”, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 8, sayı:2.
- Adler, N. J.: 1993, ‘Competitive Frontiers: Women Managers in the Triad’, *International Studies of Management and Organization*, Vol. 23, No.,pp. 3–23.
- Anker, R. (1997) “Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview”, *International Labour Review*, vol.136, no. 3, ILO, Geneva.
- Benschop, Y and Brouns, M, (2003) “Climbing Ivory Towers: Academic Organizing and Its Gender Effects”, *Gender, Work and Organization*, Vol:10, No.2, March.

- Cotter, D.A., Hermsen, J.M. and Vanneman, R.(2001),” Women’s work and working women: demand for female labour”, *Gender & Society*, Vol. 15, No.3, June, pp.429-452.
- Deem, R., (2003) Gender, organizational cultures and the practices of manager-academics in UK universities. *Gender, Work and Organisation*, 10(2), 239–259.
- EU(2010), Gender inequality in the EU in 2010, Eurobarometer, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives
- Ferguson, K. (1984) *The Feminist Case Against Bureaucracy*, Temple University Press, Philadelphia.
- Folbre, N. (1994), “Collective Action and Structures of Constraint”, Who Pays for the Kids?”, *Gender and the Structures of Constraint*, Routledge, London, pp.51-90 içinde.
- Gardiner, J. (1979) Women’s Domestic Labour”, Z. Eisenstein (ed.), *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*, Monthly Review Press, New York, pp. 173-89 içinde
- Gunluk-Senesen, G. (1994). Female participation in the Turkish university administration: Econometric and survey findings, 1992. *Bogazici Journal, Symposium on Gender and Society*, 8(1–2), 63–81.
- Günlük-Şenesen, G.(2009), “Glass Ceiling in Academic Administration in Turkey: 1990s versus 2000s”, *Tertiary Education and Management*, 15:4, 305-322
- Harding, S. and McGregor, E. (1995) *The Gender Dimension of Science and Technology*, Paris: UNESCO.
- Hartmann, H. (1981) “The Family as the Locus of Gender, Class, and Political Struggle: the Example of Housework”, *Signs*, vol.16, no.3, Spring, pp. 366-94.
- Helgesen, S.(1990), *The Female Advantage: Women’s Ways of Leadership*, Doubleday, New York.
- Humphries, J. and Rubery, J. (eds) (1995) *The Economics of Equal Opportunities*, UMIST, Manchester.
- Oakley, J.G.(2000), “Gender-biased barrier to senior management positions: understanding the scarcity of female CEOs”, *Journal of Business Ethics*, No.27: 321-334.

- ÖSYM(2012), 2011-2012 Öğretim yılı yüksek öğretim istatistikleri, www.osym.gov.tr (Mayıs 2012)
- Ozbilgin, M., and Healy, G. (2004) “ The gendered nature of career development of university professors: the case of Turkey”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.64, No.2,pp. 358–371.
- Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A., (2000), Kadın Akademisyenler, A.Ü. SBF yayını, Haziran, Ankara.
- Özkaplan, N. ve Öztürk F.(2011), “Üniversitede cinsiyet eşitliği:Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği”, U.Serdaroğlu(ed.) İktisat ve Toplumsal Cinsiyet, Efil yay., Ankara içinde, s.210-225.
- Probert, B.(2005), “ ‘I Just Couldn’t Fit It In’: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers”, *Gender, Work and Organization*, Vol:12, No:1, January.
- Rosener, J. B.,(1995), *America’s Competitive Secret: Utilizing Women as a Management Strategy* Oxford University Press, New York.
- Ruth, D. (2005), “Gender and Perceptions of Academic Work in South Africa”, *JHEA/RESA* Vol. 3, No. 3.
- Serdaroğlu, U. (1997) *Feminist İktisadın Bakışı Postmodernist mi?*, Sarmal yayınevi, İstanbul.
- Wajman, J. (1996)*Feminism confronts technology*, Pennsylvania, the Pennsylvania State University Press.
- Witz, A. and Savage, M. , (1992) ‘Theoretical Introduction: The Gender of Organizations’, in A. Witz and M. Savage (eds.), *Gender and Bureaucracy*(Blackwell Publishers, Oxford).

