



Kültür ve İletişim

culture&communication

Yıl: 22 Sayı: 44 (Year: 22 Issue: 44)

Eylül 2019-Şubat 2020 (September 2019-February 2020)

E-ISSN: 2149-9098



~ Araştırma Makalesi ~

Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye’de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak*

Selda Tuncer**

Öz

Kurumsal pratikler ve işleyişler her ne kadar cinsiyetten azade gibi görünseler de, her zaman toplumsal cinsiyet normları ve değerleriyle şekillenmektedir. Bu anlamda toplumda hakim olan cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ve ayrımcılıkların üretimi ve uygulanmasında, kurumsal işleyişler ve örgütsel davranışların önemli bir rolü vardır. Bütün kurumsal yapı ve kültür inşa süreçlerine içkin olan toplumsal cinsiyet ideolojisi, kurumsal işleyişin bir parçası olarak doğallaştırıldığı için hem çok etkili hem de görünmez olur. Bu anlamda eğitim ve bilgi üretim kurumları olarak akademi ve özelde üniversiteler, toplumsal cinsiyetin doğallaştırılmasında en etkin işleyen yapılardan biridir. Bu makalede, Joan Acker’in toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum analizinden yola çıkarak, akademiye yerleşmiş olan mesleki yapı ve kültürün, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve ayrımcılığı nasıl beslediği ve bunu kendine özgü şekillerde nasıl üretip meşrulaştırdığı ele alınacaktır. Buna bağlı olarak, Dorothy Smith’in sosyoloji bilimine getirdiği feminist eleştiri tartışmaya dahil edilerek, akademinin sahip olduğu eril cinsiyet kültürünün özgüllükleri ve bunun kadınlar açısından ne tür dışlayıcı ve engelleyici sonuçları olduğu tartışılacaktır. Bu kuramsal tartışmalar ışığında, Türkiye’de tarihsel ve toplumsal olarak akademinin cinsiyet kültürünün nasıl geliştiği ve kadın akademisyenlerin niceliksel görünürlüğünün arkasında nasıl bir cinsiyetçi yapı olduğu incelenecektir. Bu bağlamda, akademiye cinsiyetçiliğin bir yeniden üretim aracı olarak kurumsal işleyiş ve mesleki kültürün sürdürülmesinde belirleyici bir rolü olduğuna dikkat çekilerek, bunun kurumsal pratiklerle ne şekillerde gerçekleştirildiğine ilişkin hem Türkiye hem de farklı ülkelerden örnekler eşliğinde bir tartışma sunulacaktır. Bu tür bir çalışmayla, bugün akademiye yaşanan ve son yıllarda hem dünyada hem de Türkiye’de giderek daha çok gündeme gelen cinsel taciz ve şiddet olayları başta olmak üzere cinsiyetçi ve ayrımcı pratiklere karşı yapısal çözümler üretmeye yönelik tartışmalara katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Akademi, cinsiyetlendirilmiş kurum, mesleki kültür, cinsiyetçilik, kadınlar

* Geliş tarihi: 15/07/2019 • Kabul tarihi: 04/09/2019

** Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü
Orcid no: 0000-0002-4657-6334, seldatuncer@yahoo.com

~ Research Article ~

Academy as a Gendered Institution: Looking into the Gender Culture of Academy in Turkey*

Selda Tuncer **

Abstract

Although institutional practices and operations look like gender-neutral, these are always formed by gender norms and values. In this sense; institutional operations and organizational actions have an important role in the creation and implementation of gender inequalities and discriminations that are already dominating the society. As the gender ideology, which is inherent to the construction of all the institutional structure and occupational culture, is being naturalized as a part of institutional process, it becomes very effective and invisible. In this sense; academy and specifically universities, as the institutions of education and knowledge production, are one of the most effective institutions in regards to the naturalization of gender. This article, through Joan Acker's analysis of gendered organizations, examines how gender inequality and discrimination is fueled and uniquely legitimized by the entrenched occupational structure and culture in the academy. Then, with the inclusion of Dorothy Smith's feminist critique of sociology discipline, the discussion will be extended to consider the specificities of the academic male culture and its exclusionary and impeding results for women. In the light of these theoretical discussions, the historical and social development of academy's gender culture in Turkey and the kind of sexist structure that is behind the quantitative representation of women academicians will be examined. In this context, by highlighting the role of sexism as a means of reproduction in the maintaining of institutional operations and occupational culture, the article will provide a discussion on the formation of sexism through institutional practices with examples from Turkey and other countries. Therefore, it is aimed at contributing to the discussions for finding structural solutions to the sexist and discriminatory practices in the academy, especially in regards to incidents of sexual harassment and violence in the academy, which has become a current issue both in Turkey and around the world.

Keywords: Academy, gendered institution, occupational culture, sexism, women

* Received: 15/07/2019 • Accepted: 04/09/2019

** Van Yuzuncu Yil University, Faculty of Letters, Department of Sociology
Orcid id: 0000-0002-4657-6334, seldatuncer@yahoo.com

Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye’de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak

Bir sistem olarak toplumsal cinsiyet ideolojisinin gücü ve etkisi, toplumsal pratiklere ve daha da önemlisi aile, devlet ve okul başta olmak üzere çok çeşitli kurumsal yapılara yerleşmesine ve doğallaşmasına bağlıdır. Cinsiyetten azade gibi görünen kurumsal pratikler ve işleyişler, aslında en başından itibaren toplumsal cinsiyet normları ve değerleriyle şekillenmektedir; yani özetle, kurumlar toplumsal olarak *cinsiyetlendirilmiş* yapılardır. Joan Acker (1992) “toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum” (*gendered organisation*)¹ kavramını toplumsal cinsiyetin pratikler, imgeler ve ideolojilerin üretiminin yanı sıra, toplumsal hayatın çeşitli alanlarında iktidarın kullanımı ve dağıtılmasında etkili olduğunu göstermek amacıyla kullanmaktadır. Toplumsal cinsiyet perspektifine sahip olmayan genel kurum analizleri, çoğu zaman erkeklerin yaptıkları işlerin, ilgilendikleri konuların ve etkin oldukları süreçlerin analizlerinden oluşur. Bu “doğal” işleyişin arkasında yerleşmiş bir toplumsal cinsiyet organizasyonu olduğu ancak feminist analizle ortaya çıkarılabilir. Acker tam da bu nedenle, cinsiyetlendirilmiş yapıların inkâr edilemeyecek düzeyde belirginliğine karşın, toplumsal cinsiyete ilişkin tarafsız ya da nötr görünümün nasıl sürdürüldüğünü anlamayı, toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumlar analizinin önemli bir parçası olarak görür (1992: 568).

Bu makalede, cinsiyetlendirilmiş kurum analizinden yola çıkarak, akademide toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ve cinsiyetçiliğin üretimini ve uygulanmasını kurumsal yapı ve mesleki kültür bağlamında feminist perspektifle ele alacağım. Böyle bir kavramsallaştırmanın, bürokratik yapısal işleyiş ve pratiklerin yanı sıra, bu yapısal bağlamlar içinde “deneyimin kültürel şekillenmesi”ni anlamamıza da olanak vereceği kanısındayım (Savigny, 2014: 796). İngiltere akademisinin kültürel cinsiyetçiliğini ele aldığı makalesinde Heather Savigny, bu ifadeyi kadınların erkek meslektaşları kadar görünür olmasını ya da hakkının verilmesini imkânsız hale getirmese de zorlaştıran bir bağlam olarak açıklar. Daha açık ifade etmek gerekirse, bu yazıda akademide

¹ Bu cümlede Acker’in kuramını tanıtırken, “gendered organization” ifadesinin birebir çevirisi olan “toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum” ifadesi kullanılmıştır; ancak metin içinde yaygın olarak “cinsiyetlendirilmiş kurum” ifadesinin kullanımı tercih edilmiştir.

yerleşmiş olan mesleki kültürün, kadınların konumunu dezavantajlı hale getirirken erkek hegemonyasını nasıl beslediğini ve bunu kendine özgü şekillerde nasıl üretip meşrulaştırdığını ele almaya çalışacağım.

Makale kapsamında öncelikle, Acker'in toplumsal cinsiyete bağlı kurum analizinden yola çıkarak, bir kurum olarak akademinin toplumsal cinsiyet tarafından nasıl şekillendiği ve bu bağlamda kurumsal işleyiş ve yapısının ne tür cinsiyetlendirilmiş süreçlere dayandığı üzerine kuramsal bir tartışma yürüteceğim. Bunun devamında, Dorothy Smith'in (1975 ve 1987) feminist sosyoloji eleştirisini tartışmaya dahil ederek, toplumsal olarak cinsiyetlendirilmiş bir kurum olan akademinin, sahip olduğu eril cinsiyet kültürünün özgüllüklerini ve bunun kadınlar açısından ne tür dışlayıcı ve engelleyici sonuçları olduğunu ele alacağım. Makalenin ilerleyen bölümlerinde ise, bu kuramsal tartışmalar ışığında Türkiye'de tarihsel ve toplumsal olarak akademinin cinsiyet kültürünün nasıl geliştiğini ve buna bağlı olarak kadın akademisyen görünürlüğünün arkasında nasıl bir cinsiyetçi yapının var olduğunu inceleyeceğim. Bunların ışığında son bölümde, akademide cinsiyetçiliğin bir yeniden üretim aracı olarak kurumsal işleyiş ve mesleki kültürün sürdürülmesinde kritik bir öneme sahip olduğuna dikkat çekerek, bunun gündelik kurumsal pratiklerle ne şekillerde gerçekleştirildiğine ilişkin hem Türkiye hem uluslararası ölçekte farklı örnekler eşliğinde genel bir tartışma sunacağım.

Bu makaleyi yazmaktaki amacım, üniversitelerde cinsel taciz ve şiddete karşı ilk kez bu kadar çok ses çıkarken, akademide cinsiyetçiliğin bilimsel ve mesleki kültürün doğal bir parçası olarak nasıl üretildiğini anlamanın elzem olduğu fikrinden yola çıkarak bir tartışma açmaktır. Türkiye'de son bir yıl içinde üniversitelerde hiç duymadığımız kadar cinsel taciz ve saldırı davasının kamuoyuna yansımaları, "kıdemli ve saygın" erkek hocaların dahil olduğu taciz ve şiddet vakalarının mahkemeye taşınmasını ve son olarak araştırma görevlisi Ceren Damar'ın, bir erkek öğrencisi tarafından öldürülmesiyle sonuçlanan sarsıcı olayı düşünecek olursak, akademide cinsiyetçiliği tartışmaya açmak acil bir ihtiyaç ve sorumluluk haline gelmiştir. Akademide yaşanan bu olaylara karşı yapısal düzeyde kalıcı çözüm üretilmesi ve akademinin eril cinsiyet kültürünün dönüşümü için, cinsiyetlendirilmiş bir kurum olan akademide kültürel işleyiş ve pratikler aracılığıyla toplumsal cinsiyetin

hayata nasıl geçirilip uygulandığını ve yeniden üretildiğini anlamaya yönelik çalışmalara bugün her zamankinden daha çok ihtiyaç vardır.

Akademik Kurumsal Cinsiyetlendirilmiş Süreçleri

Toplumsal cinsiyete ilişkin eşitsizliklerin ve ayrımcı pratiklerin üretimi ve uygulanmasında kurumsal işleyişler ve örgütsel davranışlar kilit rol oynar. Acker'e göre, bir kurum ya da herhangi bir analitik birimin cinsiyetlendirilmiş olması demek avantajların ve dezavantajların, sömürünün ve kontrolün, edimin ve duygunun, anlamın ve kimliğin erkek ve kadın, eril ve dişil arasındaki ayrım üzerinden ve bu ayrımın terimleriyle şekillenmesi demektir (1990: 146). Burada altı çizilmesi gereken nokta, toplumsal cinsiyetin, var olan süreçlere bir ek değil, onlara içkin bir parça olmasıdır. Toplumsal cinsiyet ideolojisinin kurumlar aracılığıyla bu kadar etkili olabilmesinin bir diğer nedeni ise düzenli bir şekilde sürdürülen işleyişin bir parçası olarak doğallaştırılmasıdır. Günlük hayatta aşikâr olan toplumsal cinsiyete ilişkin birçok imge ve sembollere karşın, buradaki işleyişler ve pratikler "işin doğası gereği" daha görünmezdir; böylelikle kurumlar, cinsiyet konusunda nötr bir görünüm sergilerler.

Toplumsal düzenlemenin dayandığı ideolojik formların üretildiği ve dağıtılıp toplumsallaştığı kurumlar olarak (Smith, 1975: 354) üniversiteler, toplumsal cinsiyetin doğallaştırılması konusunda en yetkin işleyişe sahip yapılardan biridir. Akademik tarafsızlık vurgusu, geleneksel olarak üniversiteyi düzenleyen ilkelerin büyük ölçüde erkek ilgi ve çıkarlarıyla örülürken, kadınları nasıl dışladığının üstünü örter. Böylelikle, aynı zamanda entelektüel otorite ilişkileri ve akademideki profesyonel hiyerarşiler de toplumsal cinsiyetten bağımsız, nötr bir şekilde oluşuyormuş gibi bir yanılsama yaratır. Acker'e göre bu durum basitçe kadınların neden dışlandığı ve ikincilleştiği sorusuyla açıklanamaz; bunun yerine kurumsal alanların karakterinin ne ölçüde ve ne şekillerde toplumsal cinsiyet tarafından şekillendiğinin sorulması gerekir (1992: 568). Acker, toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumsal analizinde bu soruyu gündelik hayatın akışında iç içe geçen, birbiriyle etkileşimli süreçleri inceleyerek açıklar. Bunların başında, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımların kurulması ve buna bağlı olarak dışlama, kontrol ve ayrımcılığı geliştiren her türlü karar, işleyiş ve prosedürü içine alan süreçler gelir (Acker, 1990 ve 1992). Toplumsal cinsiyete göre emeğin

ayrıştırılması, kadınlar ve erkekler arasındaki gelir ve statü eşitsizliği ve fiziksel mekânların farklılaşması bu süreçlere örnek verilebilir. Üniversiteler açısından düşündüğümüzde, mühendislik gibi alanlarda erkek akademisyenler çoğunlukta iken kadınların güzel sanatlar ya da beşeri bilimlerde sayıca çok olması ya da asistan ve doktor öğretim üyesi gibi düşük statülü ve güvencesiz kadroları ezici çoğunlukla kadınların doldurması bu anlamda ilk akla gelecek örneklerdir.

Acker'e göre, ikinci önemli toplumsal cinsiyetlendirilmiş süreç kurumlarda yerleşen toplumsal cinsiyete dayalı ayrımları açıklayan, ifade eden, pekiştiren ve onlara meşruiyet veren imgeler, semboller ve ideolojilerin kurulmasıdır (1992: 568). Toplumsal olarak kabul edilen, onaylanmış kadınlık ve erkeklik biçimlerine ait simgeler aileden orduya, borsadan akademiye bütün kurumsal alanlarda üretilip yayılır. Şüphesiz toplumsal bilgi ve düşünce üretiminin birincil kurumları olarak üniversiteler bu konuda benzersiz bir performans sergiler; kadınsız paneller, erkek teorisyenlerinin isimleri ve resimleriyle hazırlanan afişler, "sosyolojinin babaları" şeklinde ifadeler vd.

Acker'in analizinde odaklandığı üçüncü süreç, kişiler ve gruplar arasındaki etkileşimlerdir. Buna göre sadece kadınlarla erkekler arasındaki ilişkiler değil, aynı zamanda kadınların kadınlarla ve erkeklerin erkeklerle ilişkilerini de içine alan ve ayrıca sınıf, ırk, etnisite gibi dinamiklerle çoğalan karmaşık bir etkileşim süreci, kurumsal işleyiş, karar alma ve imge üretimi aşamalarında da etkili olur (Acker, 1990 ve 1992). Bu etkileşimler bütünü toplumsal hayatta egemenlik, itaat ve boyun eğme gibi güç ilişkilerinin ortaya çıktığı alanlardır. Akademide sadece karar alma değil, bilgi üretme süreçlerinde de sosyal ilişki ve ağlar çok belirleyicidir. Kimin yayınının kimle ve nerede yayınlandığından, verilen referans mektuplarına kadar veya yüksek lisans/doktora programlarına alınmadan, araştırma projelerine dahil edilmeye kadar kurumsal işleyişin birçok aşamasında bu etkileşimler önemli bir araç işlevi görür.

Dördüncü olarak, kurumsal ilişkilerin ve pratiklerin, bireysel kimliğin cinsiyetlendirilmiş özelliklerinin üretimine ne ölçüde ve nasıl katkıda bulunduğunu incelemek gerekir. Bunlar yapılan işin türü ve yapılma biçimi, beden ve dil kullanımı ya da giyim gibi birçok şekilde ortaya çıkabilir ve dini bir kuruma göre bir eğitim kurumunda farklı şekillerde tezahür eder. Acker, bireylerin çalıştıkları kurumlar için geliştirdikleri kişiliklerin, gereğine uygun bir şekilde toplumsal olarak

cinsiyetlendirilmiş olduğunu ileri sürer (1992: 568). Akademi bu konuda da oldukça yapılandırılmış bir kurumsal alandır. Gereğine uygun kullanılmayan akademik dil ya da beden temsili ve hatta araştırma için seçilen konu bile bireyi dışlayıp marjinal bir konuma yerleştirebilir. Toplumsal cinsiyet ve kadınla ilgili konuların ya da LGBTİ+ deneyimlerinin akademik bilgi üretim sürecine uzun bir mücadeleyle girebilmiş olması bu durumun en iyi örneğidir.

Kurumsal yapıların toplumsal cinsiyet açısından işleyişine bütünlüklü bir yaklaşım sunmak amacıyla geliştirilen bu analizde Acker (1990) son olarak toplumsal cinsiyetin, aile ve akrabalık yapılarında olduğu gibi karmaşık kurumsal yapılarda da içkin bir rolü olduğundan yola çıkarak örgütsel mantığı, cinsiyetlendirilmiş bir süreç olarak ele alır. Bu tür bir yaklaşım, ataerkil ideolojinin toplumsal olarak (yeniden) üretilmesinde önemli bir araç olan bürokrasinin toplumsal cinsiyetten azade nötr bir yapı olarak ele alınmasının önüne geçmeyi amaçlamaktadır. Bir kurumun işleyişi ve kimliğini belirleyen örgütsel mantık, en somut şekilde çalışma kuralları, iş sözleşmeleri, yönetsel direktifler, işe alım ve değerlendirme sistemleri gibi yazılı dokümanlarda kendini gösterir. Acker'e göre bu materyaller, kurumsal yapının sembolik göstergelerini taşır ve tüm bunlar kurumun işleyişinde var olan hiyerarşileri, cinsiyete dayalı eşitsiz ayrıştırmaları rasyonalize eder ve bunların her defasında uygulanışı, kurumsal yapıyı yeniden üretir (1990: 147). Özellikle hiyerarşik pozisyonun belirlenmesinde etkili olan beceri, sorumluluk ve karmaşıklık gibi özellikleri toplumsal cinsiyete dayalı olarak tanımlamaları sonucu, iş değerlendirme sistemleri kadınların birçok kurumda düşük statülü pozisyonlarda, az sorumluluk isteyen işlere yerleştirilmesinin rasyonel mantığını oluşturur (Acker, 1990).

Analitik olarak ayrı ayrı incelenen bu farklı süreçler, pratik hayatta iç içe geçmiş olup birbirlerinin devamını sağlayarak işlemektedir. Tam da bu noktada belirtmek gerekir ki Acker'in toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumsal analizinin en önemli yanlarından biri, davranış ve pratiklerle söylem ve ideoloji alanını birleştirmesidir ve bu, özellikle bilgi ve kültür üretiminin yapıldığı yükseköğretim kurumlarının incelenmesinde kilit bir rol oynar. Bu anlamda, Dorothy Smith'in (1975 ve 1987) geleneksel sosyoloji -ve genel olarak tüm sosyal bilimler- alanında bilgi üretme ve karar alma süreçlerinin, erkek egemen, kadınları dışlayıcı bir ideoloji ve işleyişle yönetildiğini ileri sürdüğü feminist eleştirel analiziyle de ortaklıklar taşır.

Eril Akademi Kültürü ve Kadınlar için “Soğuk İklim”

Akademi üzerine yapılan çalışmalar ve istatistiki araştırmalar gösteriyor ki en gelişmiş ülkelerde bile kadınlar, üniversitelerin işleyiş yapıları tarafından dezavantajlı ve ikincil konuma getirilmekte ve mesleki yaşamlarını sürdürürken ayrımcılık, dışlanma ve marjinalleştirilmenin üstü kapalı ya da aleni biçimlerini deneyimlemek durumunda kalmaktadırlar (Hornig, 2003; Currie vd., 2000; West, 1995; Aziz, 1990). Bugün kadın çalışmaları ve feminist teori akademide kabul görmüş ve güçlenmiş olsa da üniversitelerdeki kurumsal sistemin işlemesini sağlayan mekanizmalar, kadınların bilgi üretme ve karar alma süreçlerinde ya da liderlik pozisyonlarında yer almalarını engellemeye devam etmektedir. M. van den Brink ve L. Stobbe toplumsal cinsiyet ideolojisinin akademide bu şekilde uygulanmasını “görünürlük paradoksu” (*paradox of visibility*) kavramıyla açıklar. Buna göre kadınlar ne kadar görünür olurlarsa olsunlar, ne kadar çok çalışıp daha büyük başarı elde ederlerse etsinler yine de daha az işe alınan, daha güvencesiz çalıştırılan ve daha az takdir görüp, görece az ücret alan konumlarından çıkamamaktadırlar (Brink ve Stobbe, 2009’dan akt. Savigny, 2014: 796). Akademinin cinsiyetlendirilmiş kurumsal yapılarının tesis ettiği sistemsel engellerin yanı sıra, bu durum aynı zamanda eril cinsiyetçi söylem ve ideolojiyi üreten, erkek hegemonyasını besleyen mesleki kültürün de bir sonucudur.

Savigny (2014), kadınların akademi içinde marjinalleştirilme ve dışlanma durumunu önemli, görünmez ve normalleştirici bir engel olarak tanımladığı “kültürel cinsiyetçilik” (*cultural sexism*) kavramıyla açıklar. Bu terim, gündelik hayatta olağan ve tekrar eden şekilde yaşanan cinsiyetçiliği, kültürel normlar ve değerler yaratan ve onlarla etkileşim halinde olan eril hegemonik yapılar içinde değerlendirir (Savigny, 2014: 796-98). Akademinin bu anlamda başarısı, cinsiyetçiliği normalleştirerek olağan işleyişin bir parçası haline getirmesi ve bilgi üretimi misyonuyla buna nötr bir görünüm vermesidir. Üniversitelerde yönetme ilişkilerinin fazlasıyla cinsiyetçi bir niteliğe sahip olması, tarihsel olarak akademide bu ilişkilerin hem örgütsel hem söylemsel düzeylerde inşasının ve düzenlenmesinin erkekler tarafından yapılmış olmasıyla ilişkilidir (Smith, 1975 ve 1987). Burada söz konusu olan basitçe, erkeklerin sayıca fiziksel çoğunluğu değil, akademinin cinsiyet kültürünün erkeklerin değerleri ve çıkarlarıyla örülmüş olmasıdır. Bunun sonucunda kadınlar akademide hem sosyalleşmenin eril kalıplarından ve sosyal ağlarından dışlanırlar hem de erkek

meslektaşlarının yaptıkları işler için her zaman daha fazla takdir görmeleri karşısında yetersizlik duygusuyla baş etmek durumunda kalırlar (Harley, 2003: 378). Cinsiyetçiliğin bu kadar doğallaştırılıp normalleştirilmesi, kadınlar için kültürel olarak “soğuk iklim” (*chilly climate*) yaratır. Bu ifadeyi, Hall ve Sandler 1982 yılında yükseköğretim sınıflarında kadın öğrencilerin dezavantajlı konumlarını inceledikleri çalışmada, önemsiz gibi görünen günlük söylem ve davranışların birikerek artan sonuçlarının, kadınların emeğini değersizleştirmeye ve bunun sonucunda özgüven kaybına ve marjinalleşmeye yol açabildiğine dikkat çekmek için kullanmıştır (akt. Savigny, 2014: 797). Akademiye bu açıdan bakacak olursak, toplumsal cinsiyetin üniversitelerde mesleki kültürün parçası olarak üretiminin ve uygulanmasının, hem kadın öğrenciler hem de akademisyenler ve diğer kadın çalışanlar için tam da bu şekilde dışlayıcı ve değersizleştirici “soğuk” bir iklim yarattığını söyleyebiliriz. Kadınların hangi disiplinden olursa olsun akademide bu tür ortak deneyimlerinin olması bunun bir göstergesidir.

Toplumsal olarak cinsiyetlendirilmiş bütün kurumlarda kadınlar için benzer bir “soğuk iklim”in varlığından bahsedilebilir. Bu noktada, akademide ve özellikle sosyal bilimler alanında bu durumun kendine özgü şekillerde ortaya çıkışını anlamak için, akademinin tarihsel olarak dayandığı kurumsal geleneği hatırlamak yerinde olacaktır. Bilimsel alanın, başlangıcından itibaren eril bir dünya olarak kurulduğunu ve kadınların doğaları gereği bilgi ve akılla ilkesel düzeyde çelişkili oldukları düşüncesiyle bu dünyaya alınmadıklarını ortaya çıkaran hatırı sayılır bir feminist literatür oluşmuştur (Des Jardins, 2010; Watts, 2007; Lederman ve Bartsch, 2001; Schiebinger, 1989; Keller, 1985). Burada konumuz açısından özellikle sosyal bilimler özelinde önemli olan nokta; kadınların tarihsel olarak bu alana alınmayarak, toplumsal ilişkileri ve deneyimleri ifade eden imgelerin ve düşüncelerin üretiminin dışında bırakılmış olmasıdır (Smith, 1975: 365-367). Bunun sonucunda, erkekler tarafından onların dünyaya ilişkin ideolojik perspektiflerini yansıtan bir kelime dağarcığı ve anlatımlara dayalı bir dünya yaratılmış olup daha da önemlisi buna, bilimsel bilginin ve akademinin idealleştirilmesi retoriği altında evrensellik atfedilmiştir. Toplumsal dünyanın bu şekilde eril ideolojiyle anlamlandırılması ve betimlenmesi, kadın deneyimi ve bilgisiyle bağdaşmazlık yaratır; dolayısıyla kadınlar her türlü özne pozisyonundan, kendi konumlarını ve deneyimlerini anlamak ve ifade etmekten

yoksun bırakılmış olurlar (Smith, 1987). Bu durum, Acker'in (1990) kurumsal analizinde yer verdiği cinsiyetlendirilmiş süreçlerden ikincisi olan toplumsal cinsiyete dayalı ayrımları ifade eden, pekiştiren ve meşrulaştıran imgeler, semboller ve ideolojilerin üretim süreci olarak yorumlanabilir. Bu süreç kurumsal işleyiş ve yönetim ilişkileri açısından belirleyicidir, çünkü "imgeler, kelimeler, kavramlar, dünyayı bilme yöntemleri ve bilgisi, gücün uygulanmasına içkindir" (Smith, 1975: 354). Kadınların özne olmalarına izin vermeyen ve dolaylı olarak girebildikleri bu bilgi üretim süreci, akademinin eril cinsiyetçi kültürünün temelini oluşturur.

Smith, feminist perspektiften kadınlar için sosyolojinin imkânlarını tartışırken, geleneksel sosyolojinin erkek egemen bilgiye ayrıcalık tanımına karşın, kadınları özne olarak yok saymasını akademik nesneleştirme pratikleriyle açıklar. Geleneksel sosyolojinin bilgi üretme sürecinde araştırmacının konusu olan insanlar nesneleştirildikleri gibi, araştırmacılar da araştırdıkları insanlardan kendilerini soyutlar. Smith'in kökten karşı çıktığı bu toplumsal dünyayı dolaylı yoldan bilme hali, sosyoloğu, toplumsal dünyadan kendini soyutlayarak onun hakkında söz üreten kurucu bir özne konumuna yerleştirir ve bu durum sosyolojinin kurumsal karakteri haline gelir. Burada tartışmamız açısından can alıcı nokta, sosyal bilim metotları ve bunlar aracılığıyla üretilen bilginin objektif olarak sunulmasıyla bu öznenin cinsiyetlendirilmiş olduğunun gizlenmesidir. Tarafsız olduğu iddia edilen sosyal bilim bilgisinin, adeta cinsiyetsiz bir araştırmacı tarafından üretildiği varsayılır. Oysaki bu bilgiyi üretenler çoğunlukla toplumsal dünyayı kendi yaşantıları ve deneyimleri aracılığıyla görüp yorumlayan "bilim adamları"dır (Smith, 1987). Akademik nesneleştirme pratikleri, tarafsızlık adı altında bu öznelliği gizlediği gibi, aynı zamanda meşrulaştırmıştır. Akademik tarafsızlık vurgusu, bilgi üretmeyle sınırlı kalmayıp kurumsal karar alma ve yönetim süreçlerinde de etkili olarak akademide eril cinsiyetçi kültürün ve hegemonik erkekliğin üretilmesinde ideolojik bir işlev görür.

Cinsiyetlendirilmiş kültür içinde gelişen bu tür eşitsiz akademik pratikler kendine özgü erkeklikler üretir. Akademik konum, erkeklerin kendilerini toplumsal dünyadan ve dışarıdaki erkeklerden soyutlayarak ayrıcalıklı bir statü elde etmesini sağlar. Tüm diğer erkeklikler gibi, akademik erkeklik de ilişkiseldir ve kendini tanımlamak için karşıt başka erkekliklere ihtiyaç duyar. Bu bağlamda erkek akademisyenler kendilerini eğitilmiş, entelektüel "iyi" erkekler olarak konumlarlarken, cinsiyetçiliği

akademi dışındaki erkeklere özgü bir özellikmiş gibi kabul ederler. Böylelikle akademik bakış, iyi erkek-kötü erkek ayrımının kurulmasını sağlarken, cinsiyetçiliğin toplumun bütün alanlarında işleyen bir yapısal eşitsizliğin sonucu değil de belli bir gruba aitmiş ya da eğitimsizlikle, yoksullukla veya daha bireysel problemlerle ilişkilymiş gibi algılanmasına yardımcı olur. Michael Armato'ya göre (2013), görece marjinalleştirilmiş erkeklerin sorunlu davranışlarına dikkat çekmek, daha ayrıcalıklı erkeklerin kendi ayrıcalıklarını korumak adına başvurdukları yaygın bir stratejidir. Akademi bu anlamda erkeklere önemli bir ayrıcalık ve muafiyet alanı sağlar. Erkekler için akademisyen olmak, onları bir yandan kendi erkekliklerinin sorgulanmasından muaf kılarken, bir yandan da sahip oldukları eril ayrıcalıkları görünmez hale getirip normalleştirir. Buradaki önemli nokta, "akademik erkeklik" olarak tanımlanabilecek bu erkeklik biçiminin, bireysel bir kimlik olmayıp akademik kurumların süregelen olağan işleyişi aracılığıyla üretilen kolektif projelerin doğal bir sonucu olmasıdır (Armato, 2013: 582). Çünkü tarihsel olarak akademi ve bilim dünyası en temelde erkeklerin görüşleri ve değerleri üzerinde yükselerek gelişirken, kadınların bilgi ve deneyimleri nesneleştirilmiş ve ikincilleştirilmiştir. Dolayısıyla, Smith'in dikkat çektiği üzere, kadınlar akademiye bireysel olarak kabul edilmiş olup cinsiyet kimliklerinin temsilcisi olarak akademik bilgi ve kültürün üretimine aktif olarak katılmamışlardır. Bu kolektif kimliğin, bugün ancak kadın araştırmalarının ve feminist teorinin akademik alanda kendine yer açmasıyla mümkün olduğunu söylemek yanlış olmaz; çünkü feminizmin bugüne dek akademideki öncelikli amacı, kadınları, hakkında bilgi üretilen bir nesne konumundan çıkararak kendisi için gerekli bilgiyi üretip tanımlayan özne konumuna yerleştirmek olmuştur (Sancar, 2003).

Türkiye Akademisinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak

Cinsiyetlendirilmiş bir kurum olarak akademinin yerleşmiş kültürünün gelişiminde toplumsal cinsiyet en belirleyici dinamik olsa da bunun diğer toplumsal değişkenlerden bağımsız olarak gerçekleştiğini düşünmek şüphesiz indirgeyici ve gerçekdışı bir yaklaşım olacaktır. Feminist literatürde bugün yaygın olarak kullanılan ve epeyce popüler hale gelen *kesişimsellik* (*intersectionality*) tartışmalarının da vurguladığı üzere, toplumsal cinsiyet ideolojisi sınıf, ırk, etnisite ve yaş gibi toplumsal değişkenlerin birbirleriyle karşılıklı ilişkileri sonucunda üretilir (Davis, 2008; Özkazanç,

2018). Bu ilişkilerin toplumsal hayatta ortaya çıkma biçimleri, akademik dünyada (eril) iktidarın nasıl kurulduğu ve kimler arasında ne şekillerde paylaşıldığı hususunda önemli rol oynar. Çünkü Acker'in (1990) kurumsal analizinde ileri sürdüğü cinsiyetlendirilmiş süreçler, akademinin dışındaki toplumsal hayattan soyut ve bağımsız bir şekilde gerçekleşmez. Üniversitelerin dayandığı mesleki kültür ve kurumsal mantık, yer aldığı toplumun sosyal ve kültürel yapısı içinde şekillenir. Bu anlamda ulusal ve yerel ölçekteki tarihsel süreçler, toplumsal yapılar ve kültürel gelenekler, sınıf oluşumları, cinsiyet ideolojileri, modernleşme deneyimleri ve Batı kültürüyle ilişkilendirme biçimleri gibi birçok olgu, söz konusu akademik kültürün oluşumunda ve iktidar ilişkilerinin kurulmasında etkili olur. Örneğin, Kuzey Amerika ve İngiltere'de akademinin cinsiyet kültürünün oluşumunda sınıfla birlikte ırk da kritik bir öneme sahiptir. Bu alanda yapılan çalışmalar, beyaz olmayan farklı ırk ve renkteki kadın akademisyenlerin çok düşük oranlarda temsil edildiğini ve iş yaşamlarında yoğun bir ayrımcılıkla ve marjinalleştirilmeyle karşılaştıklarını ortaya koymuştur (Mirza, 2006). Çoklu etnik ve dini yapıya sahip ve/veya kolonileşme tarihi olan ülkelerde ise kadın akademisyenlerin durumu çok daha karmaşık bir hal almaktadır. Örneğin Hindistan'da kadınların yükseköğretime katılımına ilişkin bir araştırma; kasta, etnik gruba, dile, dine bağlı farklılıkların ve bu yapılarla bağlantılı olarak oluşan toplumsal ve kültürel bariyerlerin, kadınların akademiye katılımını zorlaştırdığı sonucunu ortaya çıkarmıştır (Chanana, 2000). Bunun yanında, Güney Asya'daki altı ülke üzerine yapılan, yükseköğretimde kadınların liderliği konulu araştırmada, kadın akademisyenlerin sayısının ve özellikle de kıdemli pozisyonlarda olanların çok düşük olduğu tespit edilmiştir (Morley ve Crossouard, 2016). Hindistan, Nepal, Bangladeş, Afganistan, Pakistan ve Sri Lanka'nın içinde olduğu bu ülkelerde, lider ya da yönetici pozisyonundaki kadınlara karşı kültürel olarak olumsuz ve düşmanca bir bakış hakim olup bunun, gelenekleri yıkıcı bir rolü olduğu düşünülmektedir. Liderliğin erkeklığe ait bir nitelik olarak görüldüğü üniversitelerde sürekli dışlayıcı ve engelleyici mekanizmalarla karşılaşan kadınlar, olumsuz ve düşmanca tutumlarla daha fazla uğraşmak zorunda kalacakları için liderlik pozisyonunu çekici bir kariyer seçeneği olarak görmeme eğilimindedirler (Morley ve Crossouard, 2016).

Tüm bu farklı örnekler, kadın akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerde ayrımcı ve dışlayıcı engellerle karşılaşma deneyimlerinin, buldukları ülkelerin

toplumsal ve kültürel yapılarına bağlı olarak nasıl farklılaştığını ve kendine özgü şekillerde gerçekleştiğini göstermektedir. Buradan hareketle, Türkiye’de akademinin cinsiyet kültürünün özgüllüğünü ortaya koyabilmek için bu bölümde öncelikle kadınların akademiye girişlerinin sosyo-tarihsel kökenlerine değineceğim; bunun ardından kadınların çalıştıkları üniversitelerde yaygın olarak karşılaştıkları cam tavan engeli ve bununla ilişkili problemleri ele alacağım. Şüphesiz bütünlüklü bir yaklaşım geliştirebilmek için kadın akademisyenlerin çalışma koşullarıyla ilişkili olarak ev ve özel hayatlarına bakmak gerekir; bu bağlamda kadınlar için ev yaşamı ve akademi arasında süregelen eşitsiz cinsiyet kültürü üzerinde yoğunlaşacağım. Son olarak, Türkiye akademisinde cinsiyetçiliğin kurumsal mekanizmalarla ve pratiklerle nasıl yeniden üretildiğini çeşitli örneklerle ele alacağım. İlişkisel yaklaşımın tartışmayı güçlendireceğini göz önünde tutarak, bu tartışmaları mümkün olduğunca farklı ülkelerden örneklerle ilişkilendirerek yürütmeye çalışacağım.

“Kadınlara Yaraşır” Bir Meslek Olarak Akademisyenlik

Türkiye üniversitelerinde kadın akademisyen oranı Avrupa üniversiteleri dahil olmak üzere dünyadaki çoğu ülkedeki kadın akademisyen oranından daha yüksektir. 2013 yılında dünya üniversiteler sıralamasındaki ilk 400 üniversitenin incelenmesiyle oluşturulan Global Gender Index raporuna göre Türkiye, listede yer alan en iyi beş üniversitede yüzde 47,5 kadın öğretim üyesi oranıyla indekste sıralanan tüm ülkelerin önüne geçerek birinci olmuştur (timeshighereducation.com, 2013). Yükseköğretim Kurulu (YÖK) 2018 yılı istatistiklerine bakılırsa, kadın akademisyenlerin toplam oranının yüzde 44,4’e ulaşarak, erkek akademisyenlerin oranıyla aradaki farkı kapatmaya çok yaklaştığı gözlemlenmektedir.² Türkiye’de bir gurur tablosu olarak sunulan ve Batılı akademisyenler tarafından çoğu zaman hayranlıkla bahsedilen bu durumun sadece niceliksel görünürlük üzerinden değerlendirilmesi, Türkiye akademisinin toplumsal cinsiyet kültürüne ilişkin oldukça yanıltıcı sonuçlar edinilmesine sebep olur. Türkiye’nin birçok uluslararası toplumsal cinsiyet eşitliği

² 2000 yılından itibaren öğretim elemanı sayısında kadınların oranı için bkz. <https://www.verikaynagi.com/grafik/ogretim-elemanı-sayısında-kadınların-oranı/>. Ayrıca kadın ve erkek öğretim üyelerinin yıllık olarak detaylı rakamsal dağılımı için: <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 02.06.2019)

indeksinde oldukça geri sıralarda olduğu düşünülecek olursa,³ akademide kadınların oranının daha dengeli olmasının nasıl gerçekleştiğini anlamak için daha derinlemesine ve eleştirel bir değerlendirmeye ihtiyaç vardır. Bunun için hem bu yüksek oranın farklı alanlarda nasıl bir dağılım gösterdiğini hem de bu durumun gerçekleşmesinde etkili olan toplumsal ve tarihsel oluşumları göz önünde bulundurmak gerekir.

Kadın akademisyen oranının gelişmiş Batılı ülkelere göre çarpıcı düzeyde yüksek olması, Türkiye'nin kendine özgü modernleşme deneyimiyle yakından ilgilidir. Literatürde çok sayıda çalışmanın da gösterdiği üzere, Kemalist modernleşme projesinin, eğitimin sekülerleşmesine yönelik yürürlüğe koyduğu çok sayıda reform, kadınların yükseköğretime girmelerinin ve profesyonel hayata katılımlarının önünü açmıştır (Tüzel, 2004; Özgüç, 1998; Kandiyoti, 1997; Acar, 1998 ve 1993; Köker, 1988; Öncü, 1979). Cumhuriyetin ilk yıllarıyla birlikte kadın ve erkeğin kamusal hayata birlikte katılımını amaçlayan ve teşvik eden düzenlemelerin en belirgin olduğu alanların başında eğitim alanı gelmiş olup kadınların yükseköğretime katılımı, modern Batılı bir ulus olmanın sembolü işlevini görmüştür. Mustafa Özbilgin ve Geraldine Healy (2004), Osmanlı İmparatorluğu'ndaki medrese eğitiminden Batılı seküler üniversite eğitime geçişte yaşanan, Türkiye yükseköğretim sistemindeki tarihsel değişimlerin devrimci bir izlek taşıdığı görüşündedir. Onların da altını çizdiği üzere, bunda kadınların yükseköğretimde görünür olmalarının büyük rolü vardır. Burada önemli olan nokta, istihdam alanında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yasal düzenlemeler daha gelişmemişken, devlet yönetiminde hakim olan modernleşme ve Batılılaşma ideolojilerinin kadınların profesyonel hayata girmesinin önünü açmış ve bu konuda ayrımcı uygulamaların tasfiyesini sağlamış olmasıdır (Healy vd., 2005).

Cumhuriyet rejiminin bu modernist seküler eğitim ideolojisini sadece toplumsal cinsiyet değil, aynı zamanda sınıf boyutuyla da ele almak gerekir; çünkü bu dönemde birçok profesyonel meslekte olduğu gibi akademide de ilk çalışmaya başlayan kadınların çoğunluğunu, kentli ve üst sınıf ailelerden gelen kadınlar oluşturmuştur.

³ Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın 2018 tarihli İnsani Gelişme İstatistiklerine göre, Türkiye, Toplumsal Cinsiyet Kalkınma İndeksinde 64. sırada yer almıştır. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf. (Erişim tarihi: 02.06.2019). Yine 2018 tarihli Dünya Ekonomik Forumu'nun hazırladığı Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda, Türkiye 149 ülke arasında 130. sırada yer almıştır. Bkz. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf. (Erişim tarihi: 10.04.2019).

Ayşe Öncü (1979), Türkiye’de profesyonel mesleklerdeki yüksek kadın oranını incelediği “Uzman Mesleklerde Türk Kadını” adlı çalışmasında, kadınların hekimlik ve avukatlık gibi saygın mesleklerde yer almasını sınıfsal bir analizle açıklar. Ona göre, devletin Türkiye’de yeni Cumhuriyet’in uzman mesleklere duyduğu yoğun ihtiyaç içinde yükseköğretimin yaygınlaştırılmasına çalışırken yürüttüğü strateji, sınıfsal önceliklerin cinsiyete dayalı önceliklere baskın çıkmasına dayanır. Bu ihtiyacı tek başına eğitilmiş üst sınıf erkekler karşılayamayacağı için bu kadrolara alt sınıf ve/veya kentli olmayan erkekler yerine üst sınıf kadınların gelmesi daha az korkutucu bulunmuştur (Öncü, 1979: 281). Bunun sonucunda fen bilimleri ve mühendislik dahil birçok profesyonel meslekte kadınların oranı çoğu gelişmiş Batılı devletle karşılaştırıldığında çok yüksek rakamlara ulaşmıştır. Böylelikle Türkiye genelinde ve özel olarak kırsal alanlarda okullaşma ve kadınların okuma-yazma oranları çok yetersiz olmasına karşın, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemli göstergelerinden biri olan yüksek eğitilmiş profesyonel mesleklerde kadınların sıra dışı bir orana ulaşmasıyla, karmaşık ve şaşırtıcı bir resim ortaya çıkmıştır (Durakbaşa ve Karapehlivan, 2018; Öncü, 1979).

Bu noktada, Türkiye modernleşmesinin cinsiyet rejiminin yarattığı ideal kadın modelinin, kadınların profesyonel mesleklerde ve özellikle eğitim alanında çalışmalarıyla uyumlu olduğunu hatırlatmak gerekir. Türkiye’de tarihsel ve toplumsal olarak akademik kariyer kadınlar için uygun, güvenli ve saygın bir meslek tercihi olarak görülmüş ve girişimci ya da ticari faaliyetler yerine kadınların bu alanda çalışması özendirilmiştir (Zeytinoğlu, 1999; Kandiyoti, 1997). Cumhuriyet’in yeni modern kadınlarına, “kültürün taşıyıcıları” olarak atfedilen, ulusun eğitilmiş, aydınlanmış anneleri sıfatı, eğitim ve akademi alanında kadınların varlık göstermesiyle aslında birbirini tamamlamaktadır. Kadınların kamusal alandaki rollerinin aileye ve özel alana ilişkin rolleriyle temelden ters düşmemesi, bu anlamda kadınların akademik alanda ilerlemelerinin önünü açmıştır; çünkü üniversitelerde çalışmak, öğretmenlik gibi kadınlara uygun bir meslek olarak görülmüştür. Öncü’nün de çalışmasında vurguladığı gibi, uzman mesleklerin kültür kodunda “kadınlara yaraşır” meslekler olarak tanımlanması, kadınların başarısını engelleyecek temel etmenlerin ortadan kalkmasını sağlamaktadır (1979; 283). Türkiye’de tarihsel olarak diş hekimliği, avukatlık gibi mesleklerin yanında üniversitelerde kadın

akademisyenlerin oranının yüksek olmasında modernleşme projesinin -kendi içinde birçok çelişkiyi barındırır da- böyle bir anlayışı yerleştirmeye çalışmasının etkisi büyüktür.

Türkiye’de 1930’lu yıllarda akademisyen olarak ilk kez üniversiteye girmiş olan kadınların sayısı 1980’li yıllara kadar düzenli bir şekilde artış göstermiştir. Ancak kadın akademisyenlerin hem sayıca hem de bilimsel üretim açısından üniversitelerde etkin varlık göstermeleri, dünyanın birçok yerinde olduğu gibi neoliberal politikalarla değişen üniversite eğitiminin yanı sıra, 1980’lerden itibaren gelişen kadın hareketinin de etkisiyle 1990’lı yıllarda mümkün olmuştur. Bu dönem, kadın akademisyenlerin üniversiteye girişlerinin yaygınlaşması kadar sınıf ve bölgesel olarak çeşitlenmesini de beraberinde getirmiştir; bunda toplumsal dönüşümlere paralel olarak üniversite eğitime erişebilen nüfusun artması önemli rol oynamıştır (Özbilgin ve Healy, 2004; Acar, 1993).

Kalın Cam Tavanlar, Kapanmayan Makaslar

Türkiye’de kadın sayısının akademide yıllar içinde artması ve 2018 yılı itibarıyla yüzde 44’ü aşarak cinsiyet açısından dengeli bir orana ulaşması şüphesiz ki önemli bir başarı göstergesidir. Ancak bu yüksek sayısal görünürlüğün arkasında kadınların hangi akademik kadrolarda ve yönetici kademelerde nasıl bir dağılım gösterdiğine baktığımızda, maalesef ortaya yeterince başarılı bir tablo çıkmamaktadır. Türkiye’de akademik kadrolar yükseldikçe kadın oranı azalmakta olup kadınların güvencesiz ve alt kademedeki pozisyonlarda yoğunlaştığı gözlenmektedir. Bu, Türkiye akademisinde cinsiyete dayalı bir tabakalaşmanın olduğu ve kadınların akademik kariyerlerinde cam tavan engeliyle karşı karşıya kaldıkları anlamına gelmektedir (Acar, 1998). Bugüne kadar akademide kadınlarla ilgili çalışmaların odaklandığı öncelikli konuların cam tavan engeli ve bununla ilişkili konular olması da hem dünyada hem Türkiye’de bu sorunun, kadınların akademik kariyerlerinde ne kadar belirleyici bir engel olduğunu ve hâlâ güncelliğini koruduğunu göstermektedir (İnce Yenilmez, 2016; Şentürk, 2015; Öztan ve Doğan, 2015; Özkaplan, 2013; Günlük Şenesen, 2009; Özbilgin ve Healy, 2004; Özkanlı ve Korkmaz, 2000).

Kadınların Türkiye’de akademiye girişlerinin ilk yıllarından itibaren en düşük oranda yer aldıkları kadro profesörlüktür. Bu durum, günümüzde daha iyi bir oranda

da olsa devam etmektedir. YÖK istatistiklerine göre 1950-51 öğretim yılında kadın profesörlerin oranı yüzde 3,4 iken, bu sayı 1990-91 öğretim yılında yüzde 20'nin üzerine çıkmıştır.⁴ 1990 yılından itibaren kadın akademisyen oranları bütün kadrolarda düzenli şekilde artmış olmakla birlikte, bu artışın en yüksek olduğu kadro, akademik kariyerin başlangıcı olan araştırma görevliliğidir (bkz. Tablo 1). 1990-2018 arasında, kadrolardaki kadın oranlarına bakıldığında, kadro derecesi yükseldikçe artış oranının azaldığı gözlenmektedir. Araştırma görevliliği kadrosundaki kadın oranının artışı neredeyse yüzde 17 iken bu oran, profesörlükte yüzde 11'e düşmektedir (bkz. Tablo 1).

Yıl	Toplam	Profesör	Doçent	Yard. Doç.	Araşt. Gör.
1990	% 30	% 20	% 24	% 27	% 33
2000	% 34	% 24	% 30	% 30	% 37
2010	% 40	% 28	% 33	% 36	% 46
2018	% 44,4	% 31,2	% 38,8	% 42,4	% 50,4

Tablo 1: YÖK istatistiklerine göre akademik unvanların kadın akademisyen oranlarına dağılımı (1990-2018)

Akademide derece yükseldikçe kadrolardaki kadın oranlarının artışının yavaşlaması, kadınların akademik kariyerlerinde ilerledikçe cam tavan engelini aşmakta daha da zorlandıklarının göstergesi olarak yorumlanabilir. Ayrıca kadınların erkeklerden fazla olduğu tek kadronun araştırma görevliliği olması dikkat çekicidir. YÖK istatistiklerine göre, kadın araştırma görevlilerinin sayısı ilk kez 2017 yılında bu kadrodaki erkeklerin sayısını geçmiştir. Kadınların akademisyenliğe yönelişinin arttığını gösteren bu durum, aynı zamanda neoliberal ekonomi politiğin etkisiyle üniversitenin yeniden yapılandırılması sonucu akademide çalışmanın güvencesiz hale gelmesiyle yakından ilişkilidir. Birçok istihdam alanında güçsüzleşen pozisyonların kadınsılaşması gibi, akademinin kadınsılaşmasından da bahsedilebilir (Alkan, 2008). Bu durumun bir diğer yansıması, daha düşük statülü ve akademik kariyer açısından yükselme şansının çok daha düşük olduğu öğretim görevliliği kadrosunda kadın oranının son yıllarda kayda değer şekilde artışında görülebilir. YÖK verilerine göre, 2016 yılında yüzde 43.7 olan kadın öğretim görevlisi oranı, 2017 yılında yüzde 50'nin üstüne

⁴ Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'nde öğretim elemanı sayılarının yıllık olarak hazırlanan raporlarında cinsiyet dağılımına da yer verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://istatistik.yok.gov.tr>.

çıkmiştir. Ayrıca üniversitelerde akademik kariyerin dışında bulunan ve dil eğitmenliğiyle sınırlı olup yükselme imkânının az olduğu okutman kadrosunun, 2017 yılında yüzde 62 ile üniversitelerdeki en yüksek kadın oranına sahip olması, Türkiye’de kadınların bugün akademide en çok nasıl bir pozisyona ve role sahip olduklarına dair önemli bir ipucu vermektedir.⁵

Kadınların yoğunlaştığı bütün bu kadroların ortak özelliği görece daha güvencesiz, yükselme imkânı neredeyse olmayan ve akademik statü ve saygınlık olarak hiyerarşinin en alt basamaklarında olan pozisyonlardır. Araştırma görevliliği akademik kariyerin ilk basamağı olarak ayrıca önem taşır; çünkü mesleğe başlarken erkeklerle neredeyse aynı sayıda olan kadınlar, akademik kariyerlerinde yükseldikçe sayıca azalmaktadır. Ece Öztan ve Setenay Nil Doğan’ın (2015) Yıldız Teknik Üniversitesi örneğinde akademinin cinsiyeti üzerine yaptıkları çalışma kapsamında hazırladıkları Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye’deki cinsiyete dayalı ayrışma grafiği, kadınların ve erkeklerin akademik kariyerlerinde nasıl ilerlediklerini çarpıcı bir şekilde göstermiştir.⁶ Buna göre doktora düzeyinde birbirlerine oldukça yakın oranlarda olan kadın ve erkeklerin, akademik kariyerlerinin ilerleyen aşamalarında birbirlerinden giderek uzaklaştığı ve aradaki makasın açıldığı ortaya çıkmıştır. AB’de kadınların doktora mezuniyetinde yüzde 46 oranıyla başladıkları akademik kariyer yolculukları, profesörlük kadrolarına gelindiğinde yüzde 20’ye düşerken, Türkiye’de kadınların akademik kariyer süreci yüzde 45 ile başlayıp profesörlük düzeyinde yüzde 28 oranına düşmektedir (Öztan ve Doğan, 2015). AB üniversitelerinde görülen yüzde 26’lık kayıpla karşılaştırıldığında, Türkiye’de doktora düzeyinden profesörlüğe gelene kadar yaşanan yüzde 17’lik kayıp daha düşük bir cam tavan engeline işaret etmektedir. Türkiye akademisinde cam tavan engelini görece düşük olması sevindirici olsa da doktora mezuniyeti ile profesörlük arasında kadın oranı açısından yaşanan kaybın hâlâ kayda değer bir boyutta olduğunu unutmamak gerekir.

Ayrıca, grafikte yer alan eğrilerin işaret ettiği bir diğer önemli nokta, toplumsal cinsiyet makasının yönetim düzeyinde nasıl çarpıcı bir biçimde açıldığıdır. Türkiye’de profesörlük kadrosunda kadın oranının AB ortalamasının üzerinde olmasına ve

⁵ Akademisyenliğin giderek öğretmenliğe benzetilmesi konusunda, Ankara Üniversitesi örneğinde kadın akademisyenlerin deneyimlerini inceleyen Bedriye Poyraz’ın (2013) çalışmasına bakılabilir.

⁶ Grafikte kullanılan veriler, Avrupa Komisyonu’nun üç yılda bir araştırma ve yenilik alanında cinsiyete dayalı gösterge ve istatistikleri derlediği *She Figures* raporunun 2012 yılı verilerinden (Meulders ve O’Dorchai, 2013) alınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Öztan ve Doğan (2015).

kadınlar için akademide daha düşük bir cam tavan engeli bulunmasına rağmen, üniversite yönetim kademelerindeki kadın oranı AB ortalamasının çok altındadır. Üniversite yönetimlerinde yer alan kadınların oranı, 27 AB ülkesi ortalamasında yüzde 15 iken, Türkiye’de bu sayı yüzde 5,5 ile sınırlı kalmaktadır (Öztan ve Doğan, 2015). Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırmaları Merkezi tarafından 2019 yılında yapılan, 1984-2018 yılları arasında Türkiye’deki yükseköğretim alanında cinsiyet eşitliği araştırmasında, özellikle üst yönetim seviyesinde ciddi düzeyde bir cinsiyet eşitsizliği olduğu saptanmıştır. Buna göre, Türkiye’deki kadın rektör oranı yüzde 9,1’ken, rektör yardımcısı oranı yüzde 0,3’tür; bir diğer üst yönetim kademesi olan dekanlık kadrolarında kadın oranı ise yüzde 21,3’tür (O’Neil vd., 2019). Bu oranların devlet ve vakıf üniversiteleri olarak dağılımına bakıldığında devlet üniversitelerinde toplumsal cinsiyet makasının daha çok açıldığı gözlenmektedir. Devlet üniversitelerinde görev yapan bütün rektörlerin sadece yüzde 4,7’si kadinken bu oran, vakıf üniversitelerinde yüzde 17’ye yükselmektedir. Bu durum rektör yardımcılığı ve dekanlık kademelerinde de değişmemekte olup devlet ve vakıf üniversitelerindeki yönetici kadınların oranında en az iki kat fark bulunmaktadır (O’Neil vd., 2019).

Türkiye’de yükseköğretim alanındaki kadın akademisyenlerin akademik pozisyonlara ve yönetim kadrolarına dağılımına bakıldığında, parlak başarı tablosunun arkasındaki eril cinsiyetçi akademik yapıya hizmet eden kalın cam duvarlar ve kapanmayan makaslar ortaya çıkmaktadır. Yukarıda belirtilen rakamların da gösterdiği üzere; kadın akademisyenler üniversitelerde ne kadar yüksek sayılarda olursa olsunlar, çalıştıkları kurumların yönetim kadrosundaki ve dolayısıyla karar mekanizmalarındaki etkileri yok denecek kadar azdır. Profesör kadrolarının yüzde 31’ini kadınlar oluştururken, yönetim kadrolarını dolduran erkeklerin oranının yüzde 90’ın üzerinde olduğu düşünülürse, üniversitelerin erkeklerce kurulmuş ve yine erkekler tarafından yönetilen bir alan olduğunu söylemek basitçe bir retorik olmayıp, inkâr edilemeyecek bir cinsiyet eşitsizliğine karşılık gelmektedir. Bu anlamda Burcu Şentürk’ün (2015) Türkiye’de akademisyen kadınlar üzerine yazdığı makalenin başlığında kullandığı “çokuz ama yokuz” ifadesi durumu özetler niteliktedir. Dolayısıyla, tam da Brink ve Stobbe’nin (2009) “görünürlük paradoksu” olarak tanımladıkları, kadınların yüksek başarı ve görünürlüğe rağmen güçsüz ve

güvencesiz pozisyonlarda kalma durumu, Türkiye akademisinde hakim olan toplumsal cinsiyet ideolojisinin belirgin bir özelliğidir.

Ev Yaşamı ile Akademi Arasında Süregelen Eşitsiz Cinsiyet Kültürü

Kadınların yönetim kademelerinde bu kadar az olmasının nedenleri şüphesiz ki sadece akademinin kurum kültürü ve/veya cinsiyetçi hiyerarşik yapısı ve işleyişiyle açıklanamaz. Türkiye’de sadece akademiye özgü olmayıp aynı zamanda diğer birçok profesyonel meslek grubunda da yaygın olan bu durumu, ülkede toplumsal ve kültürel olarak hakim olan cinsiyet rolleri ve normlarıyla ilişkili düşünmek gerekir. Zeynep Aycan’ın (2004) kadın yöneticiler üzerine yaptığı çalışması, yönetici düzeyde çalışan kadınların aile içindeki rolleriyle tanımlanmasının yanında, toplumda lider/yönetici statüsündeki kadınlara yönelik olumsuz bir algının hakim olmasının, kadınların üst düzey pozisyonlara erişimini engellediğine dikkat çekmektedir (ayrıca bkz. Kabasakal vd., 2011). Kadın akademisyenlerle ilgili çalışmalarda da, akademide kadınların aile ve ev içi sorumlulukları nedeniyle mesleki kariyerlerinin olumsuz etkilenmesinin, çoğu zaman çalıştıkları kurumlardaki cinsiyet ayrımcılığının önüne geçtiği tespit edilmiştir (Dikmen ve Maden, 2012; Özkanlı, 2010; Özkanlı ve Korkmaz, 2000; Acar, 1993; Köker, 1988).

Üniversitelerde çalışan kadın akademisyenler ev ve işyeri, aile ve mesleki kariyer rolleri arasında yoğun bir çatışma yaşamakta olup bunun sonucunda erkeklere göre çok daha fazla çalışmak zorunda kalırken, çoğu zaman da, idari ya da yönetici pozisyonlarda yer almayı istememektedirler. Toplumda kültürel olarak ev ve bakım işleri kadının temel sorumluluğu olarak görüldüğü için kadınların akademisyen olduklarında da mesleki kariyerlerini sürdürürken bu görevlerini eksiksiz yerine getirmeleri beklenmektedir. Şule Ergöl ve arkadaşlarının (2012) kadın araştırma görevlileriyle yaptıkları çalışmada, mesleki kariyerlerinin başında olan kadın akademisyenlerin çalışma hayatının, aile yaşamlarını ve ilişkilerini olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır. Bundaki en temel sebep, kadınların yoğun çalışma koşulları nedeniyle kendilerinden beklenen aile içi sorumluluklarını aksatmalarıdır. Bu konuda yapılan bir diğer araştırmanın da gösterdiği üzere, ev içi rollerinde asıl sorumluluğu kadınlar üstlenirken, evli olan kadın öğretim üyelerinin eşlerinin büyük çoğunluğu bu sorumluluğu paylaşmaya yanaşmamaktadır (Er, 2008). Bu yüzden kadın

akademisyenler arasında bekâr ya da evliyse de çocuksuz olmayı tercih eden kadınların sayısı az değildir (Poyraz, 2013).

Bu sonuçlar, bize kadın akademisyenlerin mesleki hayatlarında sosyo-kültürel yapının ve buna bağlı gelişen ataerkil cinsiyet rejiminin ne kadar belirleyici olduğunu göstermektedir. Üniversitelerde kadın akademisyenlere, zaten ev ve annelik sorumlulukları oldukları düşünülerek, çoğu zaman idari ve yönetici kadrolarda görev verilmemekte ve hatta bu durum çoğu zaman onlara destek olmak için “iyi niyetle” yapılmaktadır. Fakat bu “düşünceli” yaklaşım, kadınların mesleki performansları ve yönetime katılımlarını arttırmaya yönelik kurumsal destekleyici mekanizmaların oluşturulması yerine, kadınların geleneksel aile rollerini aksatmaması için gösterilen bir çabaya dönüşür. Evli ve çocuklu erkek akademisyenlerin böyle bir rol çatışması yaşadığı ve bundan dolayı mesleki kariyerlerinin engellendiği gözlenmemektedir (Poyraz, 2013; İrey, 2011). Hatta öyle ki, eşleri de kendileri gibi akademisyen olan erkeklerin büyük çoğunluğu ev ve aile içi sorumluluklarını, kariyerlerini aksatmayacak şekilde yardım düzeyinde üstlenmektedir. Bu, aslında üniversitenin erkek ilgi ve çıkarlarıyla kurulup işleyişinin de erkeklerin toplumsal rollerine göre düzenlenmesinin sonucudur. Kadınlar ancak buna uyum sağlayıp sorun çıkarmadıkları sürece burada var olup yükselebilirler. Tam da bu nedenle, Acker’in de belirttiği gibi (1990), bir kurumun cinsiyetlendirilmiş yapısını anlamak için kurumsal alanların karakterinin toplumsal cinsiyet ideolojisiyle birlikte nasıl şekillendiğine bakmak önemlidir. Türkiye’de kadınlar cinsiyetleri nedeniyle üniversitelerde belki bariz bir ayrımcılık yaşamıyor olsalar da⁷ çalıştıkları kurumlar, kadınların mesleki hayatlarında ve akademik kariyerlerinde toplumsal cinsiyete dayalı engellerin kaldırılması için

⁷ Bu konuda Türkiye’de kadın akademisyenler üzerine yapılan çalışmaların sonuçları tartışmalıdır. Bu alanda yapılan birçok araştırma kadın akademisyenlerin cinsiyet ayrımcılığına uğradığını göstermektedir (Ergöl vd., 2012; Er, 2008; Güner, 2008; Özkanlı ve White, 2008). Ancak kadın akademisyenlerin çalıştıkları kurumlarda cinsiyet ayrımcılığı yaşamadıkları ya da çok az yaşadıkları yönünde görüş bildirdikleri çalışmalar da bulunmaktadır (Başarır ve Sarı, 2015; Özkanlı ve Korkmaz, 2000; Acar, 1983). Bu konuda hala yeterli düzeyde kapsayıcı nitel araştırma yapıldığı söylenemez. Farklılıkları gözeterek akademide kadın olma deneyimi üzerine daha çok çalışmaya ihtiyaç vardır. Şüphesiz ki, kadınların yaşları ve statülerinin yanında evli veya bekâr olmaları, merkez ya da taşra üniversitesinde çalışıyor olmaları gibi birçok değişken akademide çalışırken yaşadıkları deneyimleri farklılaştıracaktır. Yakın zamanda Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları tarafından yayınlanan rapor bu anlamda önemli bilgiler sunmaktadır (bkz. Göker, ve Polatdemir, 2019).

çözümsel mekanizmalar geliştirmedeği gibi, ataerkil cinsiyet rollerini yeniden üreterek bunları pekiştirmektedir.⁸

Acker'in toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumsal analizinde birbiriyle etkileşim içinde olan farklı süreçleri incelemesi, ilk olarak toplumsal cinsiyete dayalı ayrımların nasıl kurulduğunu ve buna bağlı olarak dışlama, kontrol ve ayrımcılığı geliştiren karar ve işleyişleri kapsayan süreçleri ele alması şüphesiz tesadüf değildir. Temelde cinsiyete göre emeğin ve rollerin ayrıştırılmasına dayanan bu süreçler, kadınlar ve erkekler arasındaki gelir ve statü başta olmak üzere cinsiyete dayalı her türlü kurumsal eşitsizliği belirledikleri için, akademinin cinsiyetçi kurumsal yapı ve kültürünün temelini oluştururlar. Tabii ki Acker'in de analizinde altını çizdiği üzere (1990), toplumsal cinsiyete dayalı tüm bu eşitsizlik ve ayrımları açıklayan, pekiştiren ve onlara meşruiyet veren imgelerin, sembollerin ve ideolojilerin üretilmesi, kurumsal cinsiyet kültürünün hayata geçirilmesinde ve devamının sağlanmasında kilit rol oynar. Türkiye bağlamında kadın akademisyenlerin sayısal görünürlüğü tartışmasız önemli bir başarı olmakla birlikte, bu anlatının yaygın şekilde kullanılarak öne çıkarılması, Türkiye akademisinin eşitlikçi bir cinsiyet kültürüne sahip olduğu yanılsamasını yaratarak akademisyen kadınların meslek hayatlarını sürdürürken yaşadıkları dışlanma, ayrımcılık ve marjinalleştirilmenin üzerinin örtülmesine dolaylı katkıda bulunur. Bu durum "görünürlük paradoksu"nun aynı zamanda akademide cinsiyetçiliğin üstünün örtülmesinde ideolojik bir anlatı olarak nasıl işlev görebileceğine dair de iyi bir örnektir.

Yeniden Üretim Aracı Olarak Akademide Cinsiyetçilik

Kadınların akademideki sayısal oranını ve bu oranın yatay ve dikey olarak nasıl bir dağılım gösterdiğini, üniversitelerin içinde bulunduğu ataerkil toplumsal cinsiyet ideolojisiyle birlikte değerlendirdiğimizde; kadınların, akademinin kurumsal kültüründe eşitsiz konumlarının yanı sıra, hâlâ yeterince etkin rol oynamadıkları gerçeğiyle karşılaşırız. Akademinin erkek egemen bir yapıya ve eril cinsiyet kültürüne sahip olması, basitçe erkeklerin sayıca çok olmasıyla açıklanamayacağı gibi, kadınların akademide eşitsiz ve dezavantajlı konumlarından çıkması sadece sayılarının

⁸ Bu konuda Duygu Altınoluk'un (2018) Ege Üniversitesi örneğinde yaptığı nitel araştırmaya dayalı makalesine bakılabilir.

artmasıyla mümkün olacak bir durum değildir. Akademik personel alımları, eğitim komisyonları, tez jüri komiteleri, dergi editör kurulları, konferans bilim kurulları, soruşturma komiteleri, proje ve burs seçim kurulları gibi çok sayıda değerlendirici karar vermeyi içeren süreçler; erkek grupları tarafından yönetilip yine çoğunluğu erkeklerin bireysel özellikleri ve/veya bağlı oldukları disipline göre belirledikleri kriterler doğrultusunda akademinin kurumsal yapısını ve işleyişini devam ettirir. Örneğin 2018 yılı itibarıyla Türkiye Bilim Akademisi'nin (TÜBA) komisyonunda kadın üye yokken, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı'nın (TTGV) tüm başkan ve üyelerinin toplamı değerlendirildiğinde yüzde 5 oranında kadın olduğu tespit edilmiştir.⁹ Türkiye'de akademik alanda merkezi öneme sahip bu tür kurumların eril yapılanması, Smith'in (1975) ifade ettiği şekliyle, erkeklerin görüşlerinin akademik ya da disiplinler düzeyde kurumsallaşmasının örnekleri olarak gösterilebilir. Örgütsel yapılar ve süreçler aynı zamanda daha büyük toplumsal yapıları ve kültürleri yansıttığı için, bu yorumlama ve değerlendirme süreçlerinin kurumsallaşmış modelleri, basitçe kadınlar ve erkeklerin farklı olduklarını söyleyen yaygın kültürel söylemin çok ötesinde, erkeklerin önceliklerinin ve yaşam biçimlerinin kadınlarınkine göre daha değerli bulunup itibar görmesini sağlamlaştırır (O'Connor ve O'Hagan, 2016). Cinsiyet ayrımı gözetmeyen tarafsız bir kurum görünümündeki akademi, bu kurumsal süreçler ve pratikler aracılığıyla aslında erkeklere öncelik ve ayrıcalık vermiş olur. Bu noktada Raewyn W. Connell'in (1987) hegemonik erkekliğin gücünün ve etkisinin, onun toplumsal pratiklere ve en çok da kurumsal yapılara yerleşmesine bağlı olduğunu öne sürmesini hatırlamak yerinde olacaktır.

Kadınların üniversitelerde bütün bu karar verici mekanizmalarda çok az yer alması, onların akademinin kurumsal kültürünün oluşumuna etkin bir şekilde katılmadıklarını ve kadın katılımının görünürlük düzeyinde kaldığını gösterir. Patricia Buzzanell (2014) sadece "görünürlük" (*visibility*) ile gerçek "tanınırlık" (*exposure*) arasındaki farkı anlamamız gerektiğine dikkat çeker: İlki insanların seni görmesi ve onların seni görebilmesi için senin kendini göstermen şeklindeki edilgen bir anlama karşılık gelirken, ikincisinde, merkezi ve güçlü alanlarda ve önemli kişilerle fikir

⁹ Araştırma destek kurumlarındaki kadın oranı AB genelinde ise yaklaşık yüzde 39'dur (Akdoğan, 2019: 21).

geliştirmeye, işbirliklerine ve kararlara erişim ve katılım söz konusudur (akt. Santovec, 2011: 22). Türkiye akademisinde kadınların içinde bulunduğu durum tam da burada vurgulanan etkin katılımdan yoksun bir görünürlikle sınırlı kalmaktadır. Son yıllarda akademide kadınların güçlendirilmesi uluslararası ölçekte dikkat çeken bir problem olup Avrupa üniversitelerinin çoğunda yükseköğretimde kadınların dezavantajlı pozisyonlarını iyileştirmeye yönelik eğitim ve uygulamaların arttığı gözlenmektedir. Örneğin, Avusturya üniversitelerinde uygulanan sıkı kota sistemi sonucunda sekiz yıl içinde dekanlık pozisyonunu alan kadınların oranı yüzde 22'den 45'e yükselmiştir. Kadın profesörlerin sayısının da giderek arttığı Avusturya üniversitelerinde, on yıl öncesine kadar tek bir kadın rektör yokken bugün her üç üniversitenin birinin kadın rektörü bulunmaktadır (Ackmann vd., 2016; 290). Bu sonuçlar, üniversitelerde cinsiyet eşitliğine yönelik uzun vadeli planlar doğrultusunda alınan iyileştirici önlemler ve stratejilerle, kadın akademisyenlerin statüsünde ve yönetime etkin katılımında kısa sürede önemli sonuçlar alınabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla bu konuda yapısal düzeyde dönüştürücü adımlar atılmadığı sürece, kadınların üniversitelerde sayısı ne kadar artarsa artsın tarihsel olarak cinsiyetlendirilmiş bir kurum olan akademinin eril cinsiyet kültürü yeniden üreilmeye devam edecektir.

Türkiye'de üniversitelerde özellikle de yönetim düzeyinde kadınların katılımı konusunda hâlâ büyük bir direnç olması sebebiyle, bu dönüşüm maalesef çok yavaş, düzensiz ve aynı zamanda kırılabilir olup çoğunlukla feminist ya da toplumsal cinsiyet alanında çalışan kadınların öncülüğünde mümkün olmaktadır. 1980'lerde feminist harekette yer alan eğitimli kadınların akademiye girmesiyle üniversitelerde kadın çalışmaları gelişmiş ve devam eden kurumsallaşma sürecinde önemli kazanımlar elde edilmiş olsa da, maalesef akademide feminizmin etkisi üniversitelerde hakim olan eril cinsiyet yapısını dönüştürecek düzeye ulaşamamıştır. Bunda ataeril toplum ve kültür yapısının sert ve değişmeye dirençli olmasının yanı sıra; akademik feminizmin, başarılı olduğu ülkelerden farklı olarak Türkiye'de, büyük ölçüde üniversite içindeki eleştirel düşüncenin ve bilim anlayışının desteğinden mahrum kalmış olması etkili olmuştur (Sancar, 2003). Bunun sonucunda kadın çalışmaları sosyal bilimlerin bir alt-alanı olarak kabul görerek kendi alanına sıkıştırılmış olup üniversitenin geneline yayılacak bir değişim yaratmanın imkânlarına ve araçlarına

sahip olamamıştır. Bu marjinalleştirilmeye rağmen, radikal ve aktivist niteliğini kaybetse de, akademide feministler kadın çalışmalarının gelişimi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların toplumsal konumunun iyileştirilmesi ve güçlendirilmesi için çok önemli adımlar atmışlar ve kazanımlar sağlamışlardır. Son yıllarda hem genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine hem de seküler eğitime yönelik olumsuz tutum ve uygulamaların giderek artması ise bugüne dek elde edilmiş bu kazanımlar için büyük risk oluşturmaktadır.

Akademinin erkek egemen cinsiyetçi yapısının dönüşümü açısından kadınların yönetim ve karar mekanizmalarına katılımı kritik önem taşımakla birlikte bunun üniversitelerde yerleşmiş olan eril cinsiyet kültürünü ortadan kaldırmak için yeterli olacağını düşünmek şüphesiz ki gerçekçi bir analiz olmayacaktır. Çünkü burada söz konusu olan yalnızca gelir, statü, mesleki yetki ve rolleri düzenleyen kurumsal yapının cinsiyetçi ayrışması değil, aynı zamanda bu yapısal mekanizmalara dayanarak ve onlar aracılığıyla üniversitenin işleyişi sağlanırken gündelik kurumsal pratikler aracılığıyla cinsiyetçi bir kültürün hayata geçirilmesi ve bunun sürekli yeniden üretilmesidir. Bu ise üniversite bünyesindeki toplumsal aktörlerin gündelik pratikleri, ilişkileri ve bunlara yükledikleri toplumsal ve kültürel anlamlar ve bunların meşrulaştırılmasıyla mümkün olur. Akademinin kuruluşundan itibaren, (eril) akademik gelenek ve işleyiş bugüne dek çok az bir değişimle varlığını ve gücünü sürdürebilmişse bunu bilgi üretimi, aktarımı ve paylaşımı gibi süreçlerin dahil olduğu üniversite hayatını ve meslek kültürünü düzenleyen ideolojik düşünce ve söylemlerin ve kültürel değerlerin güçlü bir şekilde yeniden üretimine borçludur. Akademinin erkek egemen ve paternalist değerler ve ilişkiler üzerine kurulduğu düşünülürse, burada yeniden üretilerek sürdürülen aynı zamanda kurumsal cinsiyetçiliktir. Sarah Franklin'in belirttiği gibi (2015: 30), üniversiteler maalesef cinsiyetçiliğin yeniden üretim aracı olarak işlediğinin izlerini sürmek için mükemmel yerlerdir. Franklin (2015: 31), yeniden üretim kavramını Donna Haraway'in "var olan kurumlar ve yapılar kadar, zaman içinde bunların gelişimini şekillendiren alışlagelmiş algı, istek ve imgelem biçimlerinin de korunarak yeniden üretilmesi" olarak tanımladığı "dünya inşası" (*world building*) ifadesiyle açıklar. Acker'in davranış ve pratiklerle söylem ve ideoloji alanını birleştirerek geliştirdiği cinsiyetlendirilmiş kurum analiziyle de paralellik taşıyan bu tanımlama, akademinin bugüne dek sahip olduğu belirli bir şekli korumasında

cinsiyetçiliğin yeniden üretim aracı olarak kritik bir işleve sahip olduğuna dikkat çekmesi açısından önemlidir. Üniversitelerin en üst düzeyinde neredeyse hepsi erkekler tarafından alınan kararlardan rutin bölüm toplantıları ve değerlendirme jürilerinde yapılan tartışmalara, içinde tek bir kadının bile olmadığı paneller ve bilim kurullarından öğrenci kulüpleri etkinliklerine kadar akademide cinsiyetçiliğin yeniden üretimi adeta iyi işleyen bir makine gibidir (Franklin, 2015: 30).

Akademide cinsiyetçiliğin yeniden üretimi ders programı hazırlama, atf yapma, problemi tanımlama ve yorumlama, referans verme gibi çok olağan kurumsal pratikler aracılığıyla gerçekleştirilir. Ancak cinsiyetçiliğin dayandığı düşünce ve değerler sistemi basitçe bir mesleğin nasıl icra edileceğini değil, aynı zamanda o mesleğin icrasının içerdiği bütün sosyal ilişkileri ve toplumsal pratikleri şekillendirir. Bu hem otoritenin ve hiyerarşinin kurulmasıyla iktidar işleyişinin düzenlenmesini hem de gündelik hayatta cinsiyetçiliğin normalleşerek kurumun doğal işleyişi gibi algılanmasını sağlar. Bunun sonucunda üniversitede okuyan ve çalışan herkesin bulunduğu pozisyona göre nerede nasıl davranacağı, sınırlarının ne olduğu, kime nasıl hizmet edip nasıl itaat edeceği de belirlenmiş olur. Akademik çeşitli ayrıcalıklar ve avantajlar çerçevesinde mesleki kültürünün hayata geçirilmesi böyle mümkün olmaktadır. Akademik statülerin sıkı bir biçimde hiyerarşik yapılanmasına ek olarak, bu ayrıcalıkları belirleyenlerin başında toplumsal cinsiyet gelse de yaş, sınıf, ırk, etnisite, cinsel kimlik gibi başka toplumsal özellikler de son derece etkili olmaktadır. Bu bağlamda şüphesiz akademide dışlanan ve marjinalleştirilen kadınlık da homojen yekpare bir kategori değildir. Özellikle kariyerinin başında olan genç kadınlar, (eril) akademik çemberin en zayıf halkalarından biri olarak cinsiyetçiliğin çok farklı formlarını keskin bir biçimde yaşamaktadırlar.¹⁰ Otoritenin, deneyimin ve liderliğin toplumsal ve kültürel olarak belli bir yaş üstü erkeklikle ilişkilendirildiği ve ayrıca seçici ve değerlendirici kurulların çoğunu erkeklerin oluşturduğu bir dünyada, genç kadınlar akademide ya çok fazla görünmez olup seslerini duyuramazlar ya da “fazla” görünür olurlar –ki bunun ikisinin de dezavantajlı olma riski oldukça yüksektir. Bir yandan birlikte çalıştıkları kıdemli öğretim üyelerine karşı uyumlu ve söz dinler

¹⁰ Son yıllarda Amerika ve Avrupa’da hem akademi hem medya alanında bu konulara ilgi artmış olup, özellikle genç kadınların akademide yaşadığı problemler üzerine araştırmalar yapılmaktadır (Elg ve Jonnergård, 2010; Ackmann vd., 2016; Pereira, 2017; Dorenkamp ve Süß, 2017). Türkiye’de ise Ergöl ve arkadaşlarının (2012) kadın araştırma görevlileri üzerine yaptıkları araştırma dışında, genç kadın akademisyen olma deneyimi üzerine yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır.

olmaları beklenirken, öte yandan genç kadın asistan olarak öğrencilerin gözünde çoğu zaman bir saygınlık ve otoriteye sahip değildirler.

Bunlara ek olarak, diğer birçok meslekte olduğu gibi, akademide çalışan kadınların cinselliği ve bedenselliği daima göz önündedir. Her ne kadar bu yazıda yer verilemese de üniversiteler toplumsal cinsiyet açısından nasıl tarafsız olduğuna ilişkin bir izlenim veriyorsa, aynı şey cinsellik için de geçerlidir (Acker, 1990). Cinsellikten azade rasyonel bir eğitim ve bilim kurumu görünümünün arkasında, kadınların, özellikle de öğrenci veya araştırma görevlisi gibi düşük statülerde olan genç kadınların, akademide cinsel istismara, tacize ve şiddete uğradıkları gerçeği yatmaktadır. Bunu dile getiren kadınlar çoğunlukla kurumsal olarak işletilen ve cinsiyetçi mesleki kültürle korunan ve sürdürülen bir sessizlik duvarıyla karşılaşır. İçinde yaşadığımız akademik dünya tarihsel olarak bu tür bir cinsiyetçi kültürün üzerine inşa edilmiş olup, bu durumun bir problem olarak görülmesi, dillendirilmesi ve buna karşı çözüm üretilmesi konusunda maalesef hâlâ isteksizdir.

Sonuç Yerine

Akademinin cinsiyetçiliğine kurumsal yapı ve mesleki kültür açısından bakmanın önemi; bize sağlayacağı bütünlüklü bir analizin yanı sıra, bu cinsiyetçiliğin kadınlar açısından bugün hâlâ devam eden ayrımcı ve dışlayıcı sonuçlarıyla mücadele için araçlar sunmasıdır. Çünkü bu tür bir yaklaşım, cinsiyetçiliği bireysel olumsuz davranışlar ya da birtakım kişilik bozuklukları olarak görmek yerine, akademik kültürün bir parçası olarak üretildiğini öne sürer ve böylelikle problemin adını koyar. Feminist teori ve politikanın kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda, şiddetin, problemin kendisi olmayıp, ataerkil sistemin yarattığı eşitsiz ilişkilere dayanan karmaşık bir sürecin sonucu olduğu yönündeki önermesinin, bugün akademi için tekrar hatırlatılması gerekmektedir. Son yıllarda dünyanın birçok yerinde üniversitelerde cinsel taciz ve şiddet vakalarının ortaya çıkması karşısında duyulan şaşkınlık ve tepki, bu bağlantının yeterince kurulamadığının göstergesidir. Şüphesiz bunda yüksek eğitilmiş, entelektüel ve “medeni” olduğu varsayılan insanların çalıştığı bir kurum olarak kabul edilen akademinin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçli bir kültüre sahip olduğuna dair yerleşik bir algının etkisi büyüktür. Öte yandan,

akademinin bir bilim kurumu olarak, içinde bulunduğu toplumsal dünyaya ilişkin çıkarımlarda bulunup onu eleştirirken, kendi konumunu ve yaşantısını eleştirmek konusunda gösterdiği isteksizlik ve direnç ise ona toplumsal olarak atfedilen ayrıcalıklı konuyla yakından ilişkilidir.

Her ne kadar yazı boyunca akademinin cinsiyetçi yapısı ve işleyişi bağlamında eril cinsiyet kültürünü ele almış olsam da, mesleki kültür ve cinsiyetçiliğin yeniden üretimi kavramları, akademinin öznelerinin ve onların eylemlerinin bu süreçlerdeki rolüne dolaylı olarak dikkat çekmektedir. Çünkü akademinin cinsiyetçi kültürü bugüne dek çok az değişerek varlığını sürdürebilmişse, bunu başta akademisyenler olmak üzere üniversitelerde çalışan insanların, gündelik kurumsal pratiklerini mütemadiyen yerine getirmesine borçludur. Buna kendini eleştirel olarak tanımlayan akademisyenler de dahildir; çünkü bir kişinin eleştirel teori çalışması ya da bu yönde araştırma yapması, onu gündelik hayatındaki cinsiyetçi pratiklerden azade kılmaz. Aksine bu akademisyenler çoğu zaman hem özel hem akademik hayatlarında bunları söylem ve pratikleriyle yeniden üretirler. Armato (2013), akademik erkekliğin gelişimini entelektüel cinsiyetçilik kavramıyla açıklarken, akademik erkeklerin ve özelde kadın çalışmalarındaki erkeklerin “kuzu postu giymiş kurt olma” riski taşıdıklarına dikkat çeker. Çünkü akademik entelektüellik, bilimsel bilginin idealleştirilmesi aracılığıyla, özellikle erkeklere ayrıcalıklı olma imkânı vererek, cinsiyetçi tutum ve davranışlarının üstünü kapamasını sağlar. Akademisyenlerin, özellikle de sosyal bilimler alanında çalışanların, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçli olduklarına ilişkin yaygın toplumsal kanının aksine, çoğu erkek akademisyen gerçek hayatta ataerkil ve erkek egemen ilişkileri yeniden üretmeye devam etmektedir.¹¹ Şüphesiz, akademinin eril cinsiyetçi kültürünü besleyen kadınlar da olabilir; özellikle kıdemli ya da yönetici konumundaki kadın akademisyenlerin, genç kadınlarla ve erkeklerle kurdukları ilişkilerde eril tahakküm mekanizmalarını yeniden üretmeleri yaygın olarak rastlanan bir durumdur. Ancak yine de bu, akademinin temelde erkek değerleri ve çıkarlarıyla örülü, kadınları dışlayan ve ikincilleştiren eril merkezli bir kültüre sahip olduğu gerçeğini değiştirmez. Çünkü “eril iktidar” ifadesiyle en temelde kurumsal iktidara gönderme yapılmakta olup bu, erkeklerin kadınlar

¹¹ Türkiye’de bu konuda yapılmış nitel bir araştırma örneği için bkz. Altınoluk, D. (2017).

üstündeki iktidarındır (Acker, 1990; Skelton, 2005). Kadınlar arasında uygulanan iktidar ilişkileri ise ancak buna eklenerek gerçekleşir.

Türkiye’de maalesef akademinin kendi üzerine yaptığı çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu alanda yapılan çalışmaların genelde yükseköğretim sistemi ve buna bağlı yaşanan sorunlar ve eşitsizlikler gibi konulara eğildiği söylenebilir. Ancak bu eleştirinin, akademik hayatın kendisine ve daha da önemlisi akademisyenlerin pratiklerine ve ilişkilerine yöneltildiği çalışmalar konusunda belirgin bir isteksizlik olduğu gözlenmektedir. Eleştirel çalışmalar ağırlıkla toplumsal sorunlara odaklanırken, akademi bu eleştirinin odağının dışında kalarak izleyen ve analiz eden bir konumda yer almaktadır. Şüphesiz Türkiye gibi toplumsal hayatın her alanında önemli sorunların bulunduğu ve ağır eşitsizliklerin yaşandığı bir toplumda, bu çalışmalar son derece elzem ve kıymetlidir. Ancak bu durum kaçınılmaz olarak, tam da Smith’in sosyolojiye yönelik eleştirisinde belirttiği gibi, bir inceleme alanı olan dışarıdaki toplumsal dünyaya ilişkin eleştiri ve analizler sunarken, akademisyenlerin kendi konumlarını çalıştıkları insanlardan soyutlamalarıyla sonuçlanır. Her ne kadar bu eleştirel çalışmalar toplumun sorunlarını ortaya çıkarmak ve toplumu dönüştürmek gibi “iyi” amaçlara hizmet etse de, akademisyen dolaylı biçimde ilişkilendirilerek incelediği toplumsal dünyanın yeniden üretiminde kendi rolünü eleştiriden muaf tutmuş olur. Böylelikle o bilgiyi üreten, yazan ve kullanan araştırmacının öznelliği gizlenerek kendisi sorgulanamaz hale gelir.

Türkiye akademisinin eleştirel düşünce üretiminde yaygın olan bu kendisini sorgulamama eğiliminin etkisinin en çok görüldüğü yer şüphesiz toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadınların yaşadığı sorunlardır; çünkü akademideki erkekler, bu sorunları kendi dışlarında görüp feministlere ve kadın çalışmalarına bırakırlar. Buradaki soyutlama sadece araştırma alanının dışında tutma değil, aynı zamanda sorumluluktan da kendini azade görmek şeklinde gerçekleşir. Türkiye’de feministlerin ve kadın çalışmalarının, akademide eleştirel bilgi üretenlerden, özellikle de erkeklerden destek görmemesinin nedeni tam da bununla ilişkilidir çünkü erkek akademisyenler kendilerini, kadına yönelik şiddetin ya da cinsiyetçiliğin faili olarak görmezler. Oysaki bu makale boyunca anlatmaya çalıştığım üzere, bugün üniversitelerde cinsel taciz ve şiddet vakaları yaşanıyorsa, kadınlar buna karşı sessiz ya da yalnız bırakılıyorsa, erkek meslektaşlarından ya da öğrencilerden şiddet

görüyorsa, akademi kurumsal olarak eril bir cinsiyet kültürüne sahip olduğu ve cinsiyetçilik çok çeşitli Şekillerde yeniden üretildiği içindir. Bu konuda kalıcı çözümler üretebilmek için, sorunu basitçe bir sistem sorununa indirgemenen, akademiye oluşturan toplumsal aktörlerin rolünü de hesaba katarak içeriye dönük eleştirel çalışmalar yapılması gerekir. Bu tür bir girişim, sadece cinsiyetçiliğin akademide en yaygın hangi Şekillerde (yeniden) retildiėini ortaya çıkarmakla kalmayacak, aynı zamanda bu mekanizmaları sürdürmenin önüne geçmek için akademisyenler olarak bizim neler yapabileceğimiz konusunda düşünme ve tartışma olanağı da sağlayacaktır.

Kaynakça

- Acar, Feride (1983). "Turkish Women in Academia: Roles and Careers." *METU Studies in Development* 10 (4): 409- 446.
- Acar, Feride (1993). "Women and University Education in Turkey." *Higher Education in Europe* 18 (4): 65-77.
- Acar, Feride (1998). "Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri." *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. Ayşe Berktaç Hacımirzaoğlu (der.) içinde. Tarih Vakfı Yayınları. 313–321.
- Acker, Joan (1990). "A Theory of Gendered Organisations." *Gender and Society* 4 (2): 139-158.
- Acker, Joan (1992). "From Sex Roles to Gendered Institutions." *Contemporary Sociology* 21 (5): 565-69.
- Ackmann, Anna, Julia Ganterer ve Namita Herzl (2016). "Young Committed, Flexible and Female: The Precarious Future of the New Academic." *Transcultural Studies* 12: 288-305.
- Akdoğan, İtir (2019). *TESEV Üst Düzey Karar Almada Kadın Katılımı Raporu*. İstanbul: TESEV Yayınları.
- Alkan, Ayten (2008). "Akademik Feminizm ve Üniversite: Bu Tanışıklıktan Ne Çıkar?" *Türkiye'de Üniversite Sistemi ve Dönüşümü Sempozyumu: Dönüştürülen Üniversiteler ve Eğitim Sistemimiz*. Servet Akyol (der.) içinde. Ankara: Eğitim-Sen Yayınları. 333-363.
- Altınoluk, Duygu (2017). "Cinsiyetlendirilmiş Kurum olarak Akademi: Erkek Akademisyenlerin "Öteki" Üzerinden Erkek İnşaları." *Masculinities Journal* (8): 37-58.
- Altınoluk, Duygu (2018). "Kadın Olmak mı, Akademisyen Olmak mı?: İşte Bütün Mesele Bu." *Fe Dergi* 10 (1): 58-66.
- Armato, Michael (2013). "Wolves in Sheep's Clothing: Men's Enlightened Sexism & Hegemonic Masculinity in Academia." *Women's Studies: An Interdisciplinary Journal* 42 (5): 578-598.
- Aycan, Zeynep (2004). "Key Success Factors for Women in Management in Turkey." *Applied Psychology* 53 (3): 453-477.

- Aziz, Adrienne (1990). "Women in UK Universities: The Creeping Road to Casualisation." *Storming the Tower: Women in the Academic World*. S. Stiver Lee ve V. O'leary (der.) içinde. London: Kogan Page. 33-46.
- Başarır, Fatma ve Mediha Sarı (2015). "Kadın Akademisyenlerin 'Kadın Akademisyen Olma'ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi." *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* 5 (1): 41-51.
- Bayrakçeken Tüzel, Gökçe (2004). "Being and Becoming Professional: Work and Liberation through Women's Narratives in Turkey." Yayınlanmamış Doktora Tezi. Orta Doğu Teknik Üniv.
- Chanana, Karuna (2000). "Treading the Hallowed Halls: Women in Higher Education in India." *Economic and Political Weekly* 35 (12): 1012-1022.
- Connell, Raewyn W. (1987). *Gender and Power*. Oxford: Polity Press.
- Currie, Jan; Patricia Harris ve Bev Thiele (2000). "Sacrifices in Greedy Universities: Are They Gendered?" *Gender and Education* 20 (3): 269-291.
- Davis, Kathy (2008). "Intersectionality as buzzword: A Sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Successful." *Feminist Theory* 9 (1): 67-85.
- Des Jardins, Julie (2010). *The Madame Curie Complex: The Hidden History of Women in Science*. New York: The Feminist Press.
- Dikmen, Nedim ve Derya Maden (2012). "Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği." *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 11(21): 257-288.
- Dorenkamp, Isabelle ve Stefan Süß (2017). "Work-Life Conflict Among Young Academics: Antecedents and Gender Effects." *European Journal Of Higher Education* (7) 4: 402-423.
- Durakbaşa Ayşe ve Funda Karapehlivan (2018). "Progress and Pitfalls in Women's Education in Turkey." *Encounters in Theory and History of Education* 19: 70-89.
- Elg, Ulf ve Karin Jonnergård (2010). "Included or Excluded? The Dual Influences of the Organisational Field and Organisational Practices on New Female Academics." *Gender and Education* 22 (2): 209-225.

- Er, Dilek (2008). "Modern Türkiye'de Kadın Öğretim Üyelerinin Konumuna ve Sorunlarına Sosyolojik Bir Yaklaşım." Yayınlanmamış Doktora Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyoloji Ana Bilim Dalı.
- Ergöl, Şule, vd. (2012). "Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler." *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* 2 (1): 43-49.
- Franklin, Sarah (2015). "Sexism as a Means of Reproduction: Some Reflections on the Politics of Academic Practice." *New Formations* 86: 14-33.
- Göker, Zeynep Gülrü ve Aslı Polatdemir (2019). *Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları: Bir Temel Değerlendirme Çalışması*. İstanbul: Sabancı Ünv.
- Güner, Asuman (2008). "Üniversitede Çalışan Kadınların Kadının Çalışma yaşamındaki Sorunlarına Yönelik Algıları." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günlük Şenesen, Gülay (2009). "Glass Ceiling in Academic Administration in Turkey: 1990s versus 2000s." *Tertiary Education and Management* (15) 4: 305-322.
- Harley, Sandra (2003). "Research Selectivity and Female Academics in U.K Universities: from gentleman's club and barrack yard to smart macho." *Gender and Education* 15 (4): 377-392.
- Healy, Geraldine, Mustafa Özbilgin ve Hanife Aliefendioğlu (2005). "Academic Employment and Gender: A Turkish Challenge to Vertical Segregation." *European Journal of Industrial Relations* 11 (2): 247-264.
- Hornig, Lilli S. (der.) (2003). *Equal Rites, Unequal Outcomes: Women in American Research Universities*. New York: Kluwer.
- İnce Yenilmez, Meltem (2016). "Women in Academia in Turkey: Challenges and Opportunities." *Yönetim Bilimleri Dergisi* 14 (28): 289-311.
- İrey, Çiğdem (2011). "Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü: Selçuk Üniversitesi Kadın Akademisyenler üzerine Bir Araştırma." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kabasakal, Hayat, vd. (2011). "Women in Management in Turkey." *Women in Management Worldwide*. Ronald J. Burke ve Astrid M. Richardsen (der.) içinde. London, New York: Routledge: 317-341.

- Kandiyoti, Deniz (1997). *Cariyeler, Bacılar, Yurттаşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Keller, Evelyn Fox (1985). *Reflections on Gender and Science*. New Heaven: Yale Univ. Press.
- Köker, Eser (1988). "Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yüksek Öğrenim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme." Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Lederman, Muriel ve Ingrid Bartsch (2001). *The Gender and Science Reader*. London and New York: Routledge.
- Mirza, Heidi Safia (2006). "Transcendence over Diversity: Black Women in the Academy." *Policy Futures in Education* 4 (2), 101–113.
- Morley, Louise ve Barbara Crossouard (2016). "Women's Leadership in the Asian Century: Does Expansion Mean Inclusion?." *Studies in Higher Education* 41 (5): 801-814.
- O'Connor, Pat ve Clare O'Hagan (2016). "Excellence in University Academic Staff Evaluation: A Problematic Reality." *Studies in Higher Education* 41 (11): 1943-1957.
- O'Neil, Mary Lou, vd. (2019). *Türkiye'de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği Raporu 1984-2018*. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi.
- Öncü, Ayşe (1979). "Uzman Mesleklerde Türk Kadını." *Türk Toplumunda Kadın*. Nermin Abadan Unat (der.) içinde. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği. 271-286
- Özbilgin, Mustafa ve Geraldine Healy (2004). "The Gendered Nature of Career Development of University Professors: The Case of Turkey." *Journal of Vocational Behavior* 64 (2): 358-371.
- Özgüç, Nazmiye (1998). *Kadınların Coğrafyası*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Özkanlı, Özlem (2010). "Türkiye'de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller." *Mülkiye Dergisi* 34 (2265-68): 265-279.
- Özkanlı, Özlem ve Adil Korkmaz (2000). *Kadın Akademisyenler*. Ankara: A.Ü. SBF

- Özkanlı, Özlem ve Kate White (2008). "Leadership and Strategic Choices: Female Professors in Australia and Turkey." *Journal of Higher Education Policy and Management* 30 (1): 53–63.
- Özkaplan, Nurcan (2013). "Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın." *Kadın Araştırmaları Dergisi* 12: 1-23.
- Özkazanç, Alev (2018). "Türkiye'de Kadın Hareketi ve Kesişimsellik Yaklaşımı." *Duvarları Yıkarak, Köprüleri Kurmak: Yeni Küresel Feminizmin Yükselişi ve İmkânları*. Nacide Berber (der.) içinde. İstanbul: Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği. 24-37.
- Öztan, Ece ve Setenay Nil Doğan (2015). "Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet." *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3: 191-222.
- Pereira, Maria Do Mar (2017). *Power, Knowledge and Feminist Scholarship: An Ethnography of Academia*. London: Routledge.
- Poyraz, Bedriye (2013). "Akademi Kadınların Cenneti mi?: Ankara Üniversitesi Örneği." *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4 (2): 1-18.
- Sancar, Serpil (2003). "Üniversitede Feminizm: Bağlam, Gündem ve Olanaklar." *Toplum ve Bilim Dergisi* 97: 164-182.
- Santovec, Mary Lou (2011). "The Young and the Restless: Pre-Tenure Women Speak Out." *Women in Higher Education* 20 (4): 22-23.
- Savigny, Heather (2014). "Women, Know Your Limits: Cultural Sexism in Academia." *Gender and Education* 26 (7): 794-809.
- Schiebinger, Londa L. (1989). *The Mind Has No Sex?: Women in the Origins of Modern Science*. Cambridge, Mass: Harvard Univ. Press.
- Skelton, Christine (2005). "The 'Individualized' (Woman) in the Academy: Ulrich Beck, Gender and Power." *Gender and Education* 17 (3): 319-332.
- Smith, Dorothy E. (1975). "An Analysis of Ideological Structures and How Women are Excluded: Considerations for Academic Women." *Canadian Review of Sociology* 12 (4): 353-369.
- Smith, Dorothy E. (1987). *The Everyday World as Problematic: A Feminist Sociology*. Toronto: University of Toronto Press.

Şentürk, Burcu (2015). “Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’deki Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Analiz.” *ViraVerita E-Dergi* 2: 1-22.

timeshighereducation.com (2013). “Global Gender Index 2013.”

<https://www.timeshighereducation.com/features/global-gender-index-2013/2003517.article#survey-answer> Erişim tarihi: 02.07.2019.

Watts, Ruth (2007). *Women in Science: A Social and Cultural History*. London: Routledge.

West, Jackie (1995). “The Trouble With Equal Opportunities: The Case of Women Academics.” *Gender and Education* 7: 51-68.

Zeytinoğlu, Işık Urla (1999). “Constructed Images As Employment Restrictions: Determinants of Female Labour in Turkey” *Deconstructing Images of the Turkish Woman*. Zehra F. Arat (der.) içinde. New York: Palgrave. 183-197.