



**TÜRKİYE'DE ULUSLARARASI İLİŞKİLER  
DİSİPLİNİNDE KADIN AKADEMİSYEN OLMAK: CAM  
TAVANLAR VE FİLDİŞİ BODRUMLAR**

**BEING A FEMALE ACADEMIC IN THE DISCIPLINE OF  
INTERNATIONAL RELATIONS IN TURKEY: GLASS  
CEILINGS AND IVORY BASEMENTS\***

**Birgöl DEMİRTAŞ\*\* & Zuhâl YEŞİLYURT GÜNDÜZ\*\*\***

**ÖZ**

Türkiye'deki üniversitelerde Uluslararası İlişkiler/Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler bölümlerinde çalışan kadın akademisyen sayıları, kariyerin ilk basamaklarında nispeten yüksek olmasına karşın, özellikle profesörlük aşamasına gelindiğinde büyük bir cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıktığı göze çarpmaktadır. Bu makalede, söz konusu bölümlerde çalışan kadın akademisyenlerin çalışma ortamlarıyla ve kariyer olanaklarıyla ilgili algılamaları toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz edilecektir. Bunun için Türkiye'nin 7 bölgesinden 22 şehirde Uluslararası İlişkiler/Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler bölümlerinde öğretim elemanı olarak çalışan 58 kadın akademisyen ile gerçekleştirilmiş olan yarı-yapılandırılmış mülakatların sonuçları mercek altına alınacaktır. Patriarkal kodlar, söylemler ve uygulamalar;

\* Yazarlar, makaleyi Ceren Damar Şenel'in anısına ithaf etmektedir. İstatistiki verilerin toplanmasına katkılarından dolayı TED Üniversitesi asistanları Tuğçe Çetinkaya, Ateş Furkan Aydın ile TOBB ETÜ eski asistanı Sabiha Nur Meç'e teşekkür ederiz. Önerileriyle makalenin geliştirilmesine katkıda bulunan Doç. Dr. Başak Yavcan'a minnettarız. Ayrıca, makaleye katkılarından dolayı dergi editörlerine ve hakemlere müteşekkirimiz.

\*\* Prof. Dr., Türk-Alman Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, birgul.demirtas@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3214-1081>.

\*\*\* Prof. Dr., TED Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, zuhal.gunduz@tedu.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6825-423X>.

\* Makale Geliş Tarihi: 27.06.2019  
Makale Kabul Tarihi: 18.11.2019

kadın akademisyenlerin çalışma ortamlarını nasıl etkilemektedir? Kadınlar akademinin merdivenlerini tırmanmaya çalışırken görünen/görünmeyen hangi engellerle karşılaşmaktadır ve bu engellerle nasıl mücadele etmektedir? Türkiye'nin üç büyük şehri ve Anadolu'daki üniversiteler arasında kadınların akademide çalışma koşulları açısından hangi farklar mevcuttur? Cam tavanlar, fildişi bodrumlar ve annelik duvarları onları ne kadar ve nasıl etkilemektedir? Bu çalışmada tüm bu sorulara yanıt aranmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın Akademisyenler, Toplumsal Cinsiyet, Uluslararası İlişkiler, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler, Feminizm.

#### ABSTRACT

The number of female academics who are in the first steps of their academic career in the departments of International Relations/Political Science and International Relations in Turkish universities are relatively high, but there is a considerable gender inequality with regard to getting the title of professorship. This article analyses female academics' perceptions of working environments and career opportunities in these departments from the perspective of gender. The article is based on 58 semi-structured interviews held with female academics in 22 different cities from seven regions in Turkey. How do patriarchal codes, discourses and practices affect the working environment of those academics? What kind of visible and invisible obstacles do female scholars face and how do they deal with them? What kind of differences are there between the universities in the three biggest Turkish cities and in others in terms of working environment? How do glass ceilings, ivory basements and maternal walls affect female academics? This study aims to answer these questions.

**Keywords:** Female Academics, Gender, International Relations, Political Science and International Relations, Feminism.

## GİRİŞ

“Uluslararası ilişkiler” (Uİ) disiplini küresel siyasetin ve dış politikanın aktörlerini, eylemlerini ve dinamiklerini anlamak, açıklamak; savaşları engellemek ve kalıcı barışa ulaşabilmek gayesiyle Birinci Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkmıştır. Temel amacı “küresel”i anlamak olan bir disipline emek veren, çoğu en az bir yabancı dile hakim ve hiç azımsanmayacak bir kısmı dünyanın farklı üniversitelerinde eğitim görmüş akademisyenlerin büyük çoğunluğunun, evrensel normları ve değerleri diğer akademik disiplinlerin çoğundan daha iyi bildiğini ve uyguladığını varsaymak mümkündür. Küresel normlar deyince akla ilk gelen haklar arasında insan hakları gelmektedir. Bununla bağlantılı olarak da kadın hakları, evrensel insan hakları bağlamında hem dünyada hem de Türkiye’de giderek daha fazla gündeme gelmektedir.

Bu bağlamda Uluslararası ilişkiler disiplini açısından önemli bir soru şu şekilde ifade edilebilir: “dünyayı” anlama çabası; küreseldeki gelişmeleri, normları ve değerleri takip etme amacı ve en az bir yabancı dile hakim olmak; akademik çalışma koşullarına ve bireyler arası etkileşime yansıyor mu ya da ne ölçüde yansıyor? Uİ’de feminist teorinin öncülerinden Ann Tickner’ın 1992’de ortaya attığı, “Neden benim alanımda bu kadar az kadın var?” (Tickner, 1992: ix) sorusu ve Uİ disiplini kadın tecrübelerini ve yaşamlarını ne kadar yansıtıyor meselesi, ciddiyetini hala korumaktadır. Türkiye örneğine baktığımızda araştırma görevlisi olarak kariyerlerine başladıklarında büyük ölçüde eşit olan kadın-erkek oranları, nasıl olup da profesörlük seviyesinde kadınlar aleyhine eşitsizliğe dönüşmektedir?

YÖK, 1984’ten itibaren tüm bölümler için toplam kadın-erkek akademisyen oranlarını açıklamaktadır. Buna göre 1984’te kadın araştırma görevlilerinin oranı %30 iken, bu oran 2000’de %38’e, 2018’de ise %50,4’e çıkmıştır. Profesör oranlarında ise, 1984’te kadın oranı sadece %16 iken, 2000’de rakam %24’e, 2018’de ise %31’e çıkmıştır (YÖK, 2019a). YÖK’ün açıkladığı 2018-2019 akademik yılı istatistiklerine göre araştırma görevlisi sayılarında kadınların oranı %50,6 iken, doktor öğretim üyeliğinde bu oran %43’e, doçentlikte %39’a profesörlükte ise %31,5’a düşmektedir (YÖK, 2019b).

2019 yılı dikkate alındığında Türkiye’deki Uİ ile Siyaset Bilimi ve Uluslararası ilişkiler (SBUİ) bölümlerinde çalışan kadın araştırma görevlisi oranı %38, doktor öğretim üyesi oranı %41, doçent oranı %40, profesör oranı ise %28’dir.<sup>1</sup> Burada dikkat çeken iki nokta bulunmaktadır. İlk olarak, ilgili

<sup>1</sup> Belirtilen veriler, bu çalışma kapsamında ilgili bölümlerin web sayfalarından elde edilen rakamlar temel alınarak hesaplanmıştır.

bölümlerde çalışan kadın öğretim elemanlarının oranı, doçentlik hariç, her bir akademik derece için genel Türkiye ortalamasının altındadır. İkinci olarak ise, ilgili bölümler dikkate alındığında profesörlük aşamasına gelindiğinde kadın oranlarının ciddi bir şekilde düşmesidir. Küreselle bu kadar bağlantılı bir alanda özellikle profesörlüğe yükselme aşamasında kadın oranlarının nasıl radikal bir şekilde düştüğünü anlamaya ve açıklamaya ihtiyaç vardır.

Bu makale, Türkiye’de Uİ ve SBUI bölümlerinde çalışmakta olan kadın akademisyenlerin deneyimlerine odaklanmakta ve aşağıdaki araştırma sorularını yanıtlamaya çalışmaktadır:

- 1) Türkiye’de kadın Uİ/SBUI akademisyenlerinin kimlik, toplumsal cinsiyet, istihdam, atama/yükseltme süreçleri çalışma koşulları ve kariyerlerinde ilerleme bağlamında deneyimleri nelerdir? Eşitlik/adalet konusundaki tecrübeleri nasıldır? Yapısal ve toplumsal faktörler kadınların kariyerini nasıl etkilemektedir?
- 2) Akademik çalışmalarda ve toplantılarda kullanılan dil ile araştırma konusu seçimi konusundaki algılamaları nasıldır?
- 3) Akademi-medya etkileşimi konusunda kadınlar ne düşünmektedir?
- 4) Toplumsal cinsiyet bağlamında eşitliğe ulaşabilmek için önerileri nelerdir?
- 5) Türkiye’de Uİ alanında çalışan kadın akademisyenlerin deneyimlerini Uİ feminist teorisi bağlamında nasıl kavramsallaştırabiliriz?

Bu bağlamda, çalışma Türkiye’nin 7 bölgesinden, 22 kentten 58 kadın öğretim elemanı ile yapılan mülakatlara dayanmaktadır. Çalışma kapsamında, 1 öğretim görevlisi (doktora öğrencisi), 1 doktor öğretim görevlisi, 26 doktor öğretim üyesi, 17 doçent ve 13 profesör unvanına sahip kadın akademisyen ile yarı yapılandırılmış mülakatlar yapılmıştır. Mülakatların bir kısmı yüz yüze, bir kısmı telefonla, bir kısmı ise yazılı olarak yapılmıştır. Mülakata katılan kadınların 25’i vakıf üniversitesinde, 33’ü ise devlet üniversitesinde görev yapmaktadır.

Makalede katmanlı örnekleme sistemi kullanılmış ve Türkiye’deki toplam 543 kadın Uİ ve SBUI bölüm çalışanının en az %10’una ulaşılması hedeflenmiştir. Bunun için her kentte bulunan üniversitelerdeki kadınların %10’una ulaşmaya çalışılmıştır. Toplam 58 kadına ulaşılarak, mülakata katılan kadın bağlamında %11’e ulaşılsa da bazı kentlerde bu orana erişmek mümkün olamamıştır.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Çalışma kapsamında daha fazla sayıda kadına e-postayla, telefonla ya da yüz yüze mülakat yapılması için ulaşılmaya çalışılmış, ancak ısrarlı çabalara rağmen erişilebilen kadın sayısı 58 olmuştur.

**Tablo.1: Bölgelere Göre Üİ ve SBÜİ Bölümlerinde Kadın Akademisyenler ve Mülakat Yapılan Akademisyenlerle İlgili İstatistik Bilgi**

Bölge	Kadın akademisyen sayısı	Türkiye'deki yüzdelik oran	Mülakat yapılan kadın akademisyen sayısı	Mülakatlar içinde yüzdelik oran
İç Anadolu	149	27%	20	35%
Ege	63	12%	9	16%
Akdeniz	36	7%	3	5%
Marmara	240	44%	17	30%
Doğu Anadolu	16	3%	3	5%
G. Doğu Anadolu	11	2%	2	4%
Karadeniz	28	5%	3	5%
<b>Toplam</b>	<b>543</b>			

Tablo 1’de de belirtildiği üzere İç Anadolu, Ege, Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Karadeniz bölgelerindeki üniversitelerin ilgili bölümlerinde çalışan kadınların %10’una ya da daha fazlasına ulaşılabilmiştir. Bu bölgelerden ulaşabildiğimiz akademisyen oranları, Türkiye’deki bölgesel dağılıma uygun ya da onun üzerindedir. Örnek vermek gerekirse, İç Anadolu bölgesinden kadın akademisyen sayısının %10’u olan 15 kişiye, Ege bölgesinde 7 kişiye ulaşılmaya çalışılmıştır. Belirtilen bölgeler için, daha fazla kadın akademisyene ulaşılabilmiştir. Ancak, yazarların tüm çabalarına rağmen Marmara ve Akdeniz bölgelerinden görev yapan kadınların %10’undan daha azına ulaşılabilmiştir.<sup>3</sup> Bu bağlamda, çalışmanın tüm Türkiye’yi temsil ettiğini iddia etmek mümkün değildir, ancak bu çalışma Uluslararası ilişkiler ile Siyaset Bilimi ve Uluslararası ilişkiler bölümleri bazında şu ana kadarki en kapsamlı çalışma olma niteliğini taşımaktadır ve Türkiye genelinde kadın akademisyenlerin tecrübeleriyle ilgili de fikir verebileceği muhakkaktır.

Yöntemle ilgili bir not da çalışmanın temelde niteliksel bir çalışma olduğudur. Her ne kadar makale bazı istatistik verileri ortaya koyuyor olsa da asıl amaç kadın akademisyenlerin kendilerini, üniversitelerini ve bölümlerini nasıl algıladıklarını analiz etmektir. Tamamen niceliksel bir çalışma yapmanın, kadın akademisyen tecrübelerini yeterince yansıtamayacağı düşünüldüğünden niteliksel

<sup>3</sup> İletişim kurmaya çalıştığımız kadınların neden mülakata katılmak istemediklerini tam olarak tespit etmek mümkün değildir. Az bir kısmı yanıtlayacağını söylemiş, ama geri dönüş yapmamış, bir kısmı ise hiç yanıt vermemiştir. Mülakatların yapıldığı dönemin kısmen OHAL dönemine denk gelmesinin etkili unsurlardan biri olduğu düşünülebilir.

bir çalışma yapılması tercih edilmiştir. Akademideki muhtemel güç mekanizmalarını, cinsiyetçi hiyerarşik yapılanmaları ve atama/yükseltmedeki görünen/görünmeyen engelleri ortaya koyabilmek için kadınların kendi deneyimlerinin analiz edilmesi önemlidir.<sup>4</sup>

Makalede öncelikli olarak, dünyada Ul ve Siyaset Bilimi alanında çalışan kadınların deneyimleri ve yaşadıkları sorunlar mercek altına alınacaktır. Ardından Türkiye’de kadın akademisyenlerle ilgili literatürde hangi çalışmaların yapıldığı analiz edilecektir. Daha sonra, Türkiye’deki ilgili bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinden profesörlere kadar kadın çalışanlar ve yöneticilerle ilgili hazırlanan istatistiki veriler paylaşılacaktır. Bir sonraki bölümde 58 kadını yapılan mülakatların bulguları kavramsallaştırıp analiz edilecektir. Sonuç bölümünde çalışmanın temel argümanları ortaya konacaktır.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: CAM TAVANLAR VE FİLDİŞİ BODRULAR

Çalışma hayatında kadınların yaşadıkları engelleri ifade etmek için en sık kullanılan kavramlardan biri “cam tavan” kavramıdır. Bu terim, bazı kaynaklarda “cam tavan sendromu” olarak da ifade edilmektedir. Cam tavan kavramının sözlük anlamı hiyerarşik bir yapı içinde kadınların ya da azınlıkların üst düzey pozisyonlara ulaşmasını engelleyen görünmez engeldir (Merriam-Webster). “Cam” kavramı şeffaflığa işaret ederken, tavan kavramı üstteki sınırı anlatmaktadır (Gupta, 2018: 83). Cam tavan kavramı, ister kamu kurumlarında ister özel sektörde isterse sivil toplum kuruluşunda çalışsın, toplumun belli bir kesiminin üst düzey pozisyonlara ulaşmalarının önündeki görünmez engelleri ifade etmektedir. Burada ayrımcılık nedeni farklı kriterlere bağlı olabilir. Toplumsal cinsiyet, etnik köken, dini inanç, yaş gibi farklı nedenler belli grup insanların çalışma hayatında ayrımcılık yaşamasına yol açabilir. İnsanlar istedikleri kadar iyi eğitilmiş, yetenekli, bilgili ve tecrübeli olsunlar; sadece cinsiyetleri, milliyetleri, sosyal sınıfları, dini inançları ya da yaşları nedeniyle belli kademelere erişemeyebilirler.

Burada önemli bir nokta, söz konusu engelin tek bir birey için değil, o grubun tümü için geçerli olmasıdır. Örneğin, toplumsal cinsiyet ya da bir azınlık gruba mensubiyet nedeniyle yönetici olamamak, tek bir birey için değil, o grubun tüm üyeleri için geçerlidir. Bu bağlamda, cam tavan sendromu, grup düzeyinde ele

---

<sup>4</sup> Ul disiplinindeki feminist akademisyenlerin niceliksel yöntemlere neden mesafeli yaklaştıklarıyla ilgili önemli bir çalışma için bkz. J. Ann Tickner, “Feminism Meets International Relations: Some Methodological Issues”, Brooke A. Ackerly, Maria Stern, Jacqui True (der.), *Feminist Methodologies for International Relations*, Cambridge, Cambridge University Press, 2006, s. 19-41.

alınması gereken bir kavramdır. Bu makalede, çalışmanın konusu bağlamında toplumsal cinsiyete bağlı ayrımcılığa odaklanılacaktır.

Siyasette, iş dünyasında, üniversiteler dahil eğitim kurumlarında en üst düzey idari görevlerde çoğunlukla erkekler koltuk sahibidir. Cam tavan kavramsallaştırması, kadınların neden en üst düzey yönetim pozisyonlarına tırmanamadıklarını ve ne tür engellerle karşılaştıklarını tartışmaktadır. Engeller vardır, ancak görünür değildir. Kadınların yönetici pozisyonlara yükselmesini engelleyen yazılı kurallar yoktur. O zaman gerçekten en tepedeki koltuklarda kadınların çok nadir oturabilmesinin nedenleri nelerdir? Kadınlar ne kadar eğitilmiş, ne kadar vasıflı olurlarsa olsunlar neden çoğu zaman ancak belli bir düzeye kadar yöneticilik pozisyonlarına sahip olabilmektedir? En tepedeki koltuklar neden çoğunlukla erkeklerin tekelindedir?

Literatür, bu konuya farklı düzeylerde yaklaşmaktadır. İlk olarak, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan kendi kendilerine koydukları engellerden bahsedilebilir (Örücü vd., 2007: 119-120). Aile içinde hem çocuk hem de yaşlı bakımı konusunda başlıca sorumluluk sahibi olan hem de yemek ve ev işi gibi ev içi sorumluluklarının çoğunu tek başlarına üstlenen kadınlar, iş hayatında yükselmekten bilinçli olarak uzak durabilmektedir. Çalışma hayatında ancak belli bir konumda kalır ve fazla yükselmezlerse aile hayatlarını “huzur” içinde sürdürebileceklerine inanmaktadır (Örücü vd., 2007: 119). İkincisi, kadınların hiyerarşik iş yaşamında yükselmesini engelleyen cinsiyetçi iş ortamından bahsedilebilir. Üst düzey pozisyonlara erkeklerin oturmasının kabul edildiği ve yöneticiliğin erillikle özdeşleştirildiği iş yaşamında, kadının yükselebilmesi çok zor, hatta bazen imkansız olabilmektedir. En üst pozisyonlarda kadınların bulunması istenmez. Bunun için gerekçeler üretilir. Kadınların daha duygusal oldukları, asıl görevlerinin evde olduğu, üst düzey pozisyonlarda erkekler kadar başarılı olamayacakları iddia edilir. Hatta kadınların yönetici yapılmayarak yıpranmalarının önüne geçildiği bile savunulur.<sup>5</sup>

Makalenin kavramsal çerçevesini oluşturan ikinci kavram da fildişi bodrumlardır. Akademisyenliği fildişi kuleyle özdeşleştiren genel inanışın aksine bu görüşe göre üniversitedeki alt düzeyde çalışan akademik ve akademik olmayan personelin çoğu, kendilerini adeta buldukları konuma hapsetmekte ve buldukları konumun üstüne çıkmaya çalışmamaktadır. Adeta görünmez olmaya çalışmakta ve konuşmaktan bile çekinebilmektedir (Eveline, Booth, 2004: 243-255). Dolayısıyla, insanların potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri en “ideal” kurumlardan biri olarak görülen akademik yapılar, tam tersine kişileri pasifleştirebilmekte ve onları buldukları statüye hapsedebilmektedir. Bu durum,

<sup>5</sup> Bu noktaya dikkatimizi çeken hakeme teşekkür ederiz.

erkeklerden ziyade kadın akademisyenleri daha fazla etkilemektedir. Bazı kadın akademisyenler, kişisel ya da yapısal meseleler nedeniyle yükselmeyi arzu etmemektedir.

Kavramsal çerçevede cam tavan ve fildişi bodrum kavramları açıklandıktan sonra bir sonraki bölümde küreseldeki kadın akademisyen deneyimleri incelenecektir.

## 2. KÜRESELDE KADIN DENEYİMLERİ: SİYASET BİLİMİ VE Uİ BÖLÜMLERİ ÖRNEĞİ

Dünyada Uluslararası ilişkiler alanında ve kardeş disiplinlerde çalışan kadınlarla ilgili farklı ülkelerde nitel ve nicel çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar özellikle Batı dünyasında odaklanmaktadır. ABD'den Avustralya'ya, Britanya'dan İskandinav ülkelerine kadar farklı ülkelerde yapılmış alan araştırmaları mevcuttur. Bazı ülkelerde ilgili disiplindeki kadın akademisyenler bir araya gelerek sorunlarını konuşmuşlar ve daha sonra ortaya çıkan bulguları yayınlamışlardır. Çalışmanın bu bölümünde dünyada kadın akademisyenler üzerine yapılan çalışmaların temel bulguları analiz edilecek, özellikle Uİ alanında yapılan çalışmalara odaklanılacaktır. Bu bölümde analiz edilecek bulgular, daha sonra mevcut çalışmanın odaklandığı Türkiye'deki kadın akademisyenlerin durumlarıyla ilgili ulaşılan sonuçlarla karşılaştırma sağlaması açısından önemlidir.

Dünyada Uluslararası ilişkiler ve kardeş disiplin olarak Siyaset Bilimi alanında çalışan kadınlarla ilgili yapılan alan araştırmaları bazı ortak sorunları ortaya koymaktadır. İnsani gelişmişlik endeksinde en üst sıralarda yer alan ülkelerde bile kadın akademisyenler ayrımcılık ve eşitsizlik ile karşı karşıya kalmaktadır. Yüzde yüz eşitliğin sağlandığı ülke henüz mevcut olmasa da, üniversitelerde hem niceliksel hem de niteliksel olarak kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusunda ciddi adımlar atarak önemli mesafeler kat etmiş olan ilham verici örnekler mevcuttur.

Dünyada kadın akademisyenlerin karşılaştıkları başlıca sorunlar nelerdir? Öncelikli olarak sayısal eşitsizlik söz konusudur. Akademinin ilk basamaklarında Batılı ülkelerde kadın ve erkek sayıları eşit ya da eşite yakınken, akademik ünvanlar yükseldikçe erkek sayısı artmakta, kadın sayısı azalmaktadır. İkinci olarak, yükselme sürecinde eşitsiz koşullar vardır. Kadınlar doktoralarını daha geç bitirebilmekte, daha geç kadro (*tenure*) alabilmekte, hatta bazen alamamaktadır. Üçüncü olarak, kadınların akademik hareketlilik konusunda sorunları vardır. Aileleriyle ve çocuklarıyla ilgili sorumluluklar nedeniyle daha az konferansa



gidebilmekte, araştırma izni (*sabbatical*) için fırsat bulabilmeleri erkeklere göre çok daha zor olmaktadır.

Dördüncü olarak, erkekler kendi aralarında dayanışma ağları (*boys' networks*) kurarak birbirleriyle daha fazla iletişim kurmakta ve birbirlerinin kariyerde yükselmelerini desteklemektedir. Bu da onların daha fazla akademik toplantılara gitmelerine, daha fazla yayın yapabilmelerine ve daha fazla atıf alabilmelerine imkan sağlamaktadır. Aynı zamanda, eril dayanışma ağları, abi-kardeş ilişkilerine yol açarak, erkeklerin akademiye daha hızlı yükselmelerine ve hatta bazen üst düzey yöneticilik konumlarına ulaşmalarına imkan tanımaktadır. Ancak erkekler için avantaj olan bu ağlar, kadın meslektaşları açısından dezavantaja dönüşmekte ve kadınların cam tavan engellerine takılmalarına yol açmaktadır. Kadınların benzer dayanışma ağlarını neden kuramadıkları meselesi önemli bir araştırma sorusudur ve ayrı bir çalışma yapılmasını hak etmektedir. Mevcut çalışmanın sınırları nedeniyle, bu soru ele alınmamıştır. Bazen de akademi, kadınlar için fildişi bodruma dönüşmekte, buldukları statüden bir üste çıkamadıkları bir yapı olarak varlığını sürdürebilmektedir. Bunun nedeni bazen kadınların kendi tercihleri, bazen de yapısal engeller olmaktadır.

Farklı ülkelerden yukarıda belirtilen konularla ilgili örnekler vermek mümkündür. Sayısal eşitsizlik meselesinden başlamak gerekirse literatürde ele alınan hiçbir ülkede kadın-erkek akademisyen sayıları eşit değildir. Özellikle ünvanlar ilerledikçe Uİ alanı erkek disiplin görüntüsü vermektedir. Ann Tickner, *Gender in International Relations* adlı kitabında uluslararası politikanın en üst düzey pozisyonlarında kadınların olmadığını vurgulamaktadır. Devlet insanlarının, üst düzey bürokratların, büyükelçilerin, üst rütbeli askerlerin büyük çoğunluğu dünyanın pek çok ülkesinde erkektir. Uluslararası siyasetin karar alma mekanizmasını temsil eden en tepe noktalarda kadınların sayısı çok azdır. Bu nedenle Tickner'a göre uluslararası politika erkeklerin dünyasıdır (Tickner, 1992: 1-2). Buna benzer şekilde Uİ ve de Siyaset Bilimi alanında üst düzey akademik ünvanlar ve yönetici pozisyonlar çoğunlukla erkeklere aittir. Nasıl uluslararası politika erkek dünyasıysa, Uluslararası ilişkiler disiplininin tepe noktaları da büyük ölçüde erkekleri barındırmaktadır.

İlk olarak, niceliksel eşitsizliği ele alabiliriz. ABD'de Siyaset Bilimi profesörlerinin yüzde 17'si, Uİ profesörlerinin yüzde 14'ü kadındır (Maliniak vd., 2008: 122). Avustralya'da Siyaset Bilimi alanında kadın çalışan oranı yaklaşık yüzde 29'dur (Cowden vd, 2012: 11). Britanya'da yine Siyaset Bilimi alanında profesörlerin sadece yüzde 15'i kadındır (Allen ve Savigny, 2016: 4). Cinsiyet eşitliği konusunda diğer pek çok ülkeden ileride olan İskandinav ülkelerinde de her ne kadar akademinin ilk aşamalarında kadın sayıları nispeten yüksek olsa da unvan ilerledikçe erkek hegemonyası artmaktadır. Kadın bilim insanı oranı

İsveç'te yüzde 39, Norveç'te yüzde 37, Danimarka'da ise yüzde 30'dur. Ancak kadın profesör sayılarına baktığımızda İsveç ve Norveç'te oran yüzde 23'e, Danimarka'da ise yüzde 16'ya düşmektedir (Nielsen, 2017: 296).

İkinci temel sorun, erkeklerin kadınlardan daha hızlı kariyer merdivenlerini tırmanmasıdır. Bazı ülkelerde Ul alanında yapılan çalışmalar kadınların doktoralarını erkeklerden daha geç tarihte aldıklarını ve erkeklerin kadro alma yüzdesinin daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Britanya örneğinde kadınların doktora derecesi alması, erkeklerle kıyaslandığında ortalamada 5 yıl daha uzun sürmektedir. Kadro almada da erkekler daha avantajlı konumdadır. Erkeklerde kadro alma oranı yüzde 62, kadınlarda yüzde 53'tür (Maliniak vd., 2008: 124-125).<sup>6</sup> Eşitsizlik yayın aşamasında da devam etmektedir. Erkekler iki kat daha fazla yayın yapmaktadır. Üstelik alanın en prestijli üç dergisi olan *International Studies Quarterly*, *International Organization* ve *World Politics*'te kadın makalelerinin oranının yüzde 20'de kalması yayın aşamasındaki sorunları gözler önüne sermektedir (Breuning, Bredehoft, Walton, 2005: 447-461).

Üçüncü sorun akademik çalışmanın önemli gerekliliklerinden biri olan hareketlilikle ilgilidir. Erkekler akademik hareketlilik konusunda kadınlardan daha aktiftir. Akademik toplantılara katılma ve araştırma izni (*sabbatical*) kullanma olanakları kadınlardan daha fazladır. Kadınlar çocuk ve anne-baba bakımı başta olmak üzere evle ilgili pek çok sorumluluğun önemli bir kısmını üstlenmek zorunda kaldıkları için akademik kariyerin gerektirdiği seyahat özgürlüğüne erkekler kadar sahip olamamaktadır.

Dördüncü mesele, erkeklerin kendi aralarında kurdukları dayanışma ağlarının erkeklerin lehine, kadınların aleyhine işlemesidir. Erkeklerin kendi aralarında iletişim ağları kurarak farklı sosyal ortamlarda bir araya gelmeleri ve mesleki konularda dayanışma göstermeleri akademik yükselmelerine katkı sağlamaktadır. Kadınlar arasında dayanışma ağları erkekler arasında olduğu kadar kuvvetli değildir.

Beşinci mesele, erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı yüksek politika (*high politics*) konularına atfedilen önemin, kadınların daha fazla oranda çalıştığı alçak politika (*low politics*) konularına verilmemesi ve dolayısıyla "büyük hoca", "iyi siyaset bilimci" ya da "iyi Ul'ci" kategorisine kadınlardan ziyade erkeklerin dahil edilmesidir.

---

<sup>6</sup> ABD'de farklı disiplinlerdeki kadın ve erkek akademisyenlerin kadro konusunda yaşadıkları eşitsizliklere dair bkz. Katherine Weisshaar, "Publish and Perish? An Assessment of Gender Gaps in Promotion to Tenure in Academia", *Social Forces*, Cilt 96, No 2, Aralık 2017, s. 529-560.

Kadınların akademik yaşamda tecrübe ettikleri bu sorunlarla başa çıkabilmek için dünyada neler yapılmaktadır? Bu konuda farklı ülkelerde farklı üniversitelerde çeşitli önlemler alınmakta ve kadınların önündeki görünen ya da görünmeyen engeller kaldırılmaya çalışılmaktadır. Eşitlik yolunda uygulanan politikaları üç temel başlıkta incelemek mümkündür. İlki bireysel düzeyde, ikincisi örgütsel düzeyde, üçüncüsü ise toplumsal düzeydedir. Bireysel düzeyde neler yapıldığına baktığımızda kadın akademisyenlerin kendilerini geliştirmelerinin teşvik edilmesi, danışmanlık (mentorluk) sağlanması, dayanışma ağı programları hazırlanmasından bahsedilebilir. Çocuklar için üniversite kampüsü içerisinde kreş imkanı tanınması anne olan akademisyenler için önemli bir kolaylık sağlamaktadır. Benzer şekilde konferanslarda da çocuklu akademisyenler için çocuk bakımı imkanlarının sağlanması önemlidir (Nielsen, 2017: 298-300).

İkinci olarak, örgüt düzeyinde yapılabilecek olanlardan bahsedilebilir. Üniversitelerin kadın ve erkek akademisyenlere eşit fırsatlar sağlamak için yapması gereken şeyler bulunmaktadır. İşe alma ve yükseltme süreçlerinde eşitliğin sağlanması için şeffaf istihdam politikalarının oluşturulmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Erkeklerin kurduğu ve süreçlerin pek çoğunu yine büyük ölçüde erkeklerin yürüttüğü üniversitelerin eşitliği sağlaması için kurumsal değerlerini gözden geçirmelerinin gerekliliğinin altı çizilmektedir (Nielsen, 2017: 298-300). İskandinav ülkeleri bu düzeydeki önlemler konusunda oldukça öndedir. Norveç, İsveç ve Danimarka'da toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planları bulunmaktadır. Bu ülkelerde üniversitelerin cinsiyet eşitliği konusundaki uygulamalarıyla ilgili geribildirim vermeleri yasal zorunluluktur (Nielsen, 2017: 303). Yine İskandinav ülkelerinde kadın akademisyenler burslarla teşvik edilmekte ve kadınların bilimsel desteklere ve burslara başvuruları da öncelikli olarak değerlendirilmektedir (*preferential treatment*) (Nielsen, 2017: 303).

Üçüncü olarak, toplumsal düzeyde kültürel engellerle mücadele edilmesi önemlidir. İlgili toplumdaki cinsiyetçi normlar ve kadın-erkek eşitsizliğinin toplumda normalleştirilmiş olması eşitliğin önündeki diğer engellerdir (Allen ve Savigny, 2016: 6). Akademide cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için toplumdaki cinsiyetçi kültürel engellerin farkına varılması ve bunların ortadan kaldırılması için mücadele edilmesi gerekmektedir.

Özetle, akademide toplumsal cinsiyet eşitliği/eşitsizliği meselesi, tüm dünyada önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Refah düzeyi en yüksek, insani kalkınma indekslerinde en üst sıralarda olan ülkelerde bile özellikle unvanlar yükseldikçe kadınların oranı azalmaktadır. Sayısal eşitsizlik sorunu en önemli sorunlardan biridir. Bununla bağlantılı diğer önemli konular, erkeklerin daha hızlı yükselmesi, akademik hareketlilik konusunda daha avantajlı

olabilmeleri ve kendi aralarında kadınları dışlayan ağlar kurmalarıdır. Sonuç olarak, farklı düzeylerdeki (küçük ya da büyük) eşitsizlikler toplamda büyük bir eşitsizliğe yol açmaktadır.<sup>7</sup>

Eşitsizliğin nasıl yaşandığıyla ilgili Britanya'daki bir araştırmada bir akademisyenin şu ifadesi dikkate değerdir: Üniversitelerde ayrımcılık “çoğunlukla incedir (*subtle*) – ve kanıtlanması zordur. Saldırganlık ve reddetmeden ziyade çoğunlukla ihmal ve dışlamayı (örneğin bilgiden ve danışmadan) içermektedir” (Allen ve Savigny, 2016: 17). Tüm bunların sonucu olarak akademi kadınlar için “soğuk bir ortam” (*chilly climate*) olabilmektedir. Literatürde kullanılan “soğuk ortam” tabiri kadınların iş yerinde istenmedikleri algısını oluşturan tutumlara işaret etmektedir. Kadınların erkek meslektaşları tarafından ihmal edilmeleri, kendilerine farklı davranılması, hatta tacize uğramaları “soğuk ortam”ı oluşturan nedenler olarak ifade edilmektedir (Morris, 2004: 1). Dünyada üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet konusuyla ilgili yapılan bazı çalışmalar kadın akademisyenlerin soğuk ortam algılamasını vurgulamaktadır. Bir sonraki bölümde Türkiye’de şu ana kadar kadın akademisyenlerle ilgili yapılan çalışmalar incelenecektir.

### 3. TÜRKİYE’DE KADIN ULUSLARARASI İLİŞKİLER AKADEMİSYENİ OLMAK

Türkiye’de kadın akademisyenlerin durumuyla ilgili yapılan genel çalışmaların yanı sıra Uİ alanındaki kadın akademisyenlerle ilgili çalışmalar da mevcuttur. Türkiye’de kadın bilim insanlarının yaşadıkları sorunların önemli bir kısmı dünyanın diğer ülkelerindeki kadın akademisyenlerin sorunlarına benzerdir. Benzer sorunların, Türkiye’de daha ağır bir şekilde yaşandığını söylemek mümkündür. Buna ilaveten, Türkiye’deki cinsiyetçi yapısal unsurların etkisiyle Türkiye’ye özgü sorunlar da mevcuttur.

Genel çalışmalar, akademiye girişte kadın-erkek sayısı eşit olmasına rağmen erkeklerin hızlı yükseldiğine, kadınların ise aynı hızda yükselmediğine dikkat çekmektedir. Ayrıca yöneticilik kadrolarının erkekler tarafından doldurulması yine ciddi bir problemdir. Batılı ülkelerden farklı olarak bazen akademinin giriş aşamalarında bile cinsiyetçi söylem ve pratikler tecrübe edilebilmektedir. Örneğin, sadece medeni durumundan dolayı akademiye giremeyen kadınlar vardır. Bir örnek vermek gerekirse Karakuş’un çalışmasında yer verdiği bir kadın görüşmeci “ben araştırma görevliliği sınavına başvurduğumda beni evlisin diye almadılar...sen evlisin asistan olamazsın dediler...” (Karakuş, 2016: 540)

<sup>7</sup> Allen ve Savigny, makalelerinde şu ifadeyi kullanmaktadır: “the cumulative effect of small inequalities and the subtlety of everyday discrimination.” Allen and Heather Savigny, “Experiencing Gender in UK Political Science...”, s. 17.

Türkiye’de süregelen bir başka sorun ise eşlerin her ikisinin de akademisyen olduğu çiftlerde erkeğin kadına muamele tarzıdır. Aynı mesleğe sahip oldukları halde akademisyen erkeklerin, akademisyen eşlerine “ev hanımı” muamelesi yaptıkları mülakatlarda dile getirilmektedir. Yine Karakuş’un çalışmasına aynı görüşmeci şunu belirtmiştir: “...eşin de akademisyen olduğu halde eşin senden beklentileri bir ev hanımıymışsın gibi oluyor” (Karakuş, 2016: 540).

Dolayısıyla, Türkiye’de toplumsal cinsiyetle ilgili hayatın her alanında yaşanan sorunlar üniversitelerde de net bir şekilde yansımaları bulmaktadır. Sonuçta akademik ortam kadınlar için “iki işverenli, iki mesaili, dört vardiyalı (ev, iş, eş, çocuk) bir mesleğe dönüşmektedir (Seyman, 2010). Bunun sonucunda üniversiteler erkek alanı haline gelmektedir. Kadınlar “yürüyebildiği hızda ilerleyen bir akademik yaşam”a sahip olmakta, aynı zamanda “kadınların hayatlarındaki erkeklerin kaygılarını giderme beklentisi” (Karakuş, 2016: 545) kadınların akademide yükselmesinin önünde önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak, Batı’da yaşanan sorunların yanında Türkiye’de kadın akademisyenler farklı sorunlarla da karşılaşmaktadır.

Uİ alanında çalışan kadın akademisyenlerle ilgili olarak Merve Özdemirkıran ve Selcen Öner’in yaptıkları iki çalışma mevcuttur. Her iki çalışma da Marmara Bölgesi’ndeki bazı illerde kadın akademisyenlerle mülakatlar yapılarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma için yapılan mülakatlarda; söylemde, mekanda, yükselme koşullarında ve konu dağılımında cinsiyetçi yaklaşımlar en göze çarpan alanlar olmuştur. Kadın akademisyenlerin de olduğu bir ortama girdiğinde “günaydın beyler” diyen erkek akademisyenler olduğu vurgulanmıştır. Bu ifade, cinsiyetçi söylemin en basit örneklerinden biridir. Mekanların eril olması vurgulanan başka bir sorundur. Merdiven basamakları arasındaki mesafenin fazla olması, keza merdiven tırabzanlarının şeffaf olarak tasarlanması vurgulanan sorunlar arasındadır. Yönetici konumlara çoğunlukla erkek akademisyenlerin gelmesi de kadın Uİ’ciler tarafından vurgulanmıştır. Benzer şekilde toplantılarda da erkeklerin baskın olması ve akademik toplantıları yönetiyor olmalarının altı çizilmiştir (Özdemirkıran ve Öner, 2017: 97-112).

Bunlara ilaveten, toplumsal cinsiyet kodlarının akademideki bir başka yansıması, çalışılan konuların dağılımıyla ilgilidir. Kadın akademisyenlerin önemli bir kısmının düşük politika ve alternatif politika konularında çalışıyor olmaları, bazı erkek akademisyenler tarafından küçümsenebilmektedir. Örneğin çevre ve iklim değişikliği üzerine çalışan bir kadın akademisyene bir erkek akademisyen şu tepkiyi verebilmektedir: “Evladım daha şöyle elle tutulur bir şey üzerine odaklansaydın” (Öner ve Özdemirkıran, 2017: 372).

Ya da tam tersi olduğunda kadınlar yüksek politika konularını çalıştığında ya da bu konuda ders anlattığında bu durum da farklı tepkilere yol açabilmektedir. Örneğin bir kadın akademisyen şunu ifade etmiştir: Derste uluslararası güvenlik ve silahlar anlatırken öğrenciler, “bu anlattıklarınız size yakışmıyor”, demiştir ve “Siz böyle silahlardan falan bahsedince bize bir gülme geliyor” diyebilen öğrenciler olmuştur (Öner ve Özdemirkıran, 2017: 376). Bu örnekler, öğrencilerin zihinsel yapısında da konuların kadın ÜI akademisyenlerine uygun ve erkek ÜI akademisyenlerine uygun konular olarak nasıl ayrıştıklarını göstermesi açısından önemlidir.

Özetle, Türkiye’de özellikle Uluslararası ilişkiler alanında toplumsal cinsiyetle ilgili yapılan çalışmalar, kadın akademisyenlerin çalıştığı konularla ilgili önyargılı yaklaşımlara ve üniversitelerdeki fiziksel mekanların erilliğine vurgu yapmaktadır.

### **Kadın Akademisyenler Tecrübelerini Anlatıyor: “Fildişi Bodrum”ları Anlamak**

#### ***ÜI/SBÜI Alanında Kadın Akademisyen Olmak: Atama, Yükselme ve Ötesi***

Yarı-yapılandırılmış mülakat sorularında kadınlara öncelikle kimlik algılamalarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. Çalışma kapsamında kadın öğretim elemanlarına “iş-aile-ben üçgeninde siz neredesiniz?” sorusu sorulmuştur. 25 kadın (%43) “En sondayım” demiş ya da “Ben yokum” yanıtını vermiştir. Dolayısıyla, kadınların yarıya yakını, kendi hayatlarında ailelerinden ve işlerinden sonra yer almaktadır. 10 kadın (%17) ise “önce ben geliyorum” yanıtını vermiştir. 2 kadın (%3) ise işin ve kendilerinin iç içe geçtiğini, birlikte ön sırada yer aldıklarını belirtmiştir.

Kendini son sırada hissettiğini belirten bir akademisyen aşağıdaki ifadesi dikkat çekicidir:

“Cehennem dibindeyim... Ne kadar önceliklisiniz diye sormuşsunuz, sıfır. Evin ameleşi, işin ameleşi, her şeyde son sıradayım. Böyle hissediyorum. Zaten kazandığım parayı da kendim için hiç harcamıyorum.” (Görüşmecisi No 49)

Bunun yanında, kadınların büyük bir çoğunluğu çalıştıkları üniversitelerde cinsiyetçi söylem ve davranışlarla karşılaştıklarının altını çizmiştir. Mülakat yapılan 58 kadından 28’i, yani %48’i akademik çalışma yaşamında hem cinsiyetçi bir dille hem de cinsiyetçi davranışla karşılaştığını vurgulamıştır. Bu durumu belirten akademisyenlerin önemli bir kısmı eril dil ve erkeklerin kadınlara karşı cinsiyetçi davranışları nedeniyle sorun yaşadıklarını ifade ederken, birkaç

görüşmeci, kadın öğretim üyelerinin de zaman zaman kadın meslektaşlarına cinsiyetçi davranabildiğini tecrübelerine dayanarak ifade etmiştir. Bunun yanında 9 kadın (%15,5) işyerinde cinsiyetçi dile maruz kaldığını, 14 kişi ise (%24) cinsiyetçi davranışa maruz kaldığının altını çizmiştir. Tüm bu istatistiki verileri topladığımızda 58 kadın akademisyenden 51'i cinsiyetçi dille ya da cinsiyetçi davranışla ya da her ikisiyle birden karşılaştığını belirtmektedir. Bu rakam örneklemin %88'ini (*Seksen Sekiz*) oluşturmaktadır. Buna göre, araştırmanın sonuçları kadın akademisyenlerin büyük çoğunluğunun cinsiyetçi söylem ve eylemlerden dolayı farklı boyutlarda mağduriyetler yaşadığını ortaya koymaktadır. Hiçbir cinsiyetçi tutuma maruz kalmayan kadınların azınlıkta oldukları anlaşılmaktadır.

Çalışmada analize dahil edilen bir başka konu üniversitenin *erkek alanı* olarak algılanmasının nedenleridir. Kadınların bir kısmı bunda toplumun ataerkil olmasının büyük payı olduğunu ifade etmektedir (Görüşmeci No 39). Bir kısmı siyasetçilerin “kadınlar ve erkekler eşit değildir” söylemlerinin etkili olduğunu altını çizmektedir. Bir kısmı ise erkek akademisyenler arası dayanışma ağlarına vurgu yapmaktadır.

Bir kadın akademisyen eşitsizliğin, kriterleri belirleyen kurullardan başladığını belirtmiştir. Bu kurulların çoğunlukla erkeklerden oluşmasının kurulların onlara göre belirlenmesi anlamına geldiğini vurgulamıştır.

Bunun yanında, bazı kadın akademisyenler, lisansüstü öğrenci ve asistan seçimlerinde jürilerin açık bir şekilde cinsiyetçi davrandığını belirtmiştir. Bu durum, Batı dünyasıyla farklılık teşkil etmektedir. Yukarıda açıklandığı üzere, Batı ülkelerinde de Siyaset Bilimi/Uluslararası İlişkiler disiplinde farklı şekillerde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı mevcuttur, ama literatürdeki çalışmalarda yüksekisans ve asistan seçiminde ayrımcılık yapıldığına dair bir bulguya rastlanmamıştır. Bu durum, Türkiye’de bazı üniversitelerde daha en baştan akademiye giriş aşamasında ayrımcılığın olduğunu ortaya koymaktadır. Mülakatlarımızdan verilecek alıntılar bu konuya açıklık getirecektir:

“Akademik yükselme kriterleri cinsiyetçidir. Lisansüstü öğrenci, araştırma görevlisi alım tercihlerini bile etkileyen bir durumdur.”  
(Görüşmeci No. 5)

“Erkek akademisyenler zaman zaman şu nedeni ileri sürüyorlar: ‘Çalışma koşulları kadınlarla çok zor mesela *gece aklıma bir iş, bir konu vs. geldiğinde ben erkek asistanı arayabilirim* evli dahi olsa, *ama aynısını hele hele evli ise bir kadın akademisyene yapamam.*’ Ben de onlara hep aynı cevabı veriyorum: ‘Bunun kadın-erkek olmakla alakası yok ki, gerçekten ertesi günü bekleyemeyecek kadar önemli bir şey ise kadın da erkek gibi aranabilir. Ama sizinki

keyfi, sırf eziyet olsun veya ego tatmini gibi bir gerekçe ise bunun yine kadını erkeği yok insan olmakla alakalı... o saatte aramayınca bizim disiplinde yok olacak hiçbir konu olamaz' diyorum." (Görüşmeci No. 21. İtalikler makale yazarlarına aittir.)

"Bölüm başkanı: 'elimde olsa kadın asistan almam, çocuk hastalanıyor, izin alıyor, çok fazla izin alıyorsunuz, işleri ekiyor.' dedi. 'Bunun kadın erkekle ilgisi yok erkek için de olur. Erkek de baba, kadın ve erkeğin sorumluluğu, kimin esnekse işi o gider bakar. Sağlık koşulları farklı. Bunu kadına indirmek mantıklı değil' dedim. 'Başka nedenlerden dolayı erkekler de işe gelmeyebilir. Etikle ve iş ahlakıyla ilgili bir mesele' demiştim." (Görüşmeci No 46)

"..Genç bir kadın arkadaşımızı asistan olarak aldık; ama bölüm başkanı ısrarla vurguladı: "Kadın olduğu için almadım, *buralı* olduğu için alıyoruz. Diğerleri *batıdan* geliyordu! *Aslında kadınlarla çalışmayı tercih etmem.*" (Görüşmeci No 32. İtalikler makale yazarlarına aittir.)

"Çok başarılı doktora öğrencisi sırf kadın olduğu için işe alınmadı. 'Bu alan erkek alanı' dendi. Çok çalıştı ama olmadı." (Görüşmeci No 39)

"Erkekler atamalarda kendi hemcinslerine öncelik tanıyor." (Görüşmeci No 48)

Burada dikkati çeken nokta, dünyada üniversitelerle ilgili çalışmalarda vurgulanan tüm ayrımcılık unsurlarının Türkiye'deki üniversitelerde de mevcut olması; bunun yanında, Batılı kadın akademisyenlerin karşılaşmadığı bazı ayrımcı söylem ve pratiklere ise Türkiye'deki kadın akademisyenlerin maruz kalmasıdır. Örneğin, kadro alma sorunları, yeterince atıf alamama, akademik araştırma izni kullanamama gibi sorunlar Batılı ve Türk kadın akademisyenler için ortak iken; lisansüstü öğrenci ve araştırma görevlisi seçiminde ayrımcılık, ayrıca atama süreciyle ilgili cinsiyetçi tutumlar Türk kadın akademisyenler tarafından vurgulanmaktadır.

Ayrıca, mülakatlarda yükselme aşamasında da ciddi sorunlar yaşandığı vurgulanmıştır:

"Kriterler adil-objektif olarak görülüyor. Tüm devletlerin eşit olduğunu söyleyen realizm gibi. Ama hayatın akışı eşit olmayınca kadınlar zor durumda kalıyor. Yaşlı bakımı, anne-baba bakımıyla da kadınlar daha fazla ilgileniyor. Yükselme kriterleri bunları dikkate almıyor." (Görüşmeci No 31)



“Yıllarca doçentlik kadromu alamadım. Dekan yardımcısı ile bu konuyu konuşmaya gittiğimde bana *babamın rektörü arayıp iyi bir kız olduğumu söylemesinin* işe yarayabileceğini söyledi. Ben de ona babama 20 yıldır benim baktığımı, yaşımın 45 olduğunu ve 15 yaşında velisine ihtiyacı olan bir kız çocuğu olmadığını söyledim. O da bana rektörün başka türlü benim *namuslu, vatanını seven* birisi olduğumu bilemeyeceğini söyledi ve fikrinde ısrar etti. Babam hakkında hiçbir bilgisi olmayan bu dekan yardımcısı o sadece erkek olduğu için sözünün benimkinden daha geçerli olduğunu düşünüyordu. Kendimi büyük bir *patriarkal pazarlığın* nesnesi gibi hissettim.” (Görüşmecı No 38. İtalikler yazarlara aittir.)

Mülakata katılan bazı kadın öğretim elemanları, atama/yükseltme kriterlerinin eşit olmasının ilk bakışta anlaşılır gözüküğünü, ancak toplumsal ve akademik yaşamda kadınların koşulları eşit olmadığı için bu durumun sorun teşkil ettiğini belirtti. Farklı kriterler ya da pozitif ayrımcılık konusu, tartışılması gereken konular olarak bazı görüşmeciler tarafından vurgulandı.

Mülakatlarda da işaret edildiği üzere bazı durumlarda akademiye girişte başlayan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, yükselme aşamalarında da devam edebilmektedir. Bu durum, bazı kadın akademisyenlerin fildişi bodruma kapalı kalmalarına yol açabilmekte ve inisiyatif almalarını zorlaştırabilmektedir.

Ayrıca, çalışma yaşamında da somut cinsiyetçi örneklere vurgu yapılmıştır. Bu bağlamda, aşağıdaki alıntılar önem taşımaktadır.

“... Üniversitesi’nde bir hocanın asistanı hamile kaldı.... Hoca işler aksayacak diye kızdı. Sanki kadın suç işlemiş gibi. İkinci defa hamile kaldı. (Asistan) çok iyi başetti herşeyle. Ama hoca neredeyse kadını işinden edecekti. Erkeğe aynısını yapar mı?” (Görüşmecı No 20)

“Çocuklar hastalanıyordu. Bazen okula gidemiyordum. Aslında mesai zorunluluğu yoktu. Bölüm başkanı “*Benim eşim de üniversite mezunu, evde oturuyor. Siz de evde oturun*” dedi. Beni işten çıkardı. Ben işten çıkartılınca hiçkimse arkamda durmadı bölümde.” (Görüşmecı No 40. İtalikler yazarlara aittir.)

“Dekan yardımcısı bir gün asistanlarla toplantıda. “Kurumsal bağları güçlendirmek için biraraya gelelim. Bayan asistanlarımız pasta börek yapsın, biraraya gelelim” dedi. Getirmedim asla.” (Görüşmecı No 46)

Bir kadın akademisyen, kadınların akademide sayısı artmaya başladıkça durumun daha da zorlaştığını, çünkü erkeklerin cinsiyetçi tutumlarının daha da arttığını belirtti.

“Kadınların sayısı artınca erkekler tehdit hissetti. Komplekse girdiler. Rekabet arttı.” (Görüşmeci No 40)

Bu arada, öğrencilerin de kadın ve erkek hocalara ya da asistanlara farklı davrandığı vurgulanmıştır. Öğrencilerin akademik danışmanlık işlemleri sırasında ya da sınav gözetmenliklerinde erkek asistana sesini yükseltmezken kadın asistana seslerini yükseltebildikleri ifade edilmiştir. (Görüşmeci No. 46)

Öte yandan, bazı kadın akademisyenlerin de kadın meslektaşlarına karşı ayrımcılık yaptığını belirten öğretim elemanları olmuştur. Her ne kadar bu konu, nadiren gündeme getirilmiş olsa da verilen somut örnekler bu konu üzerinde de düşünölmeye ve araştırılmaya değer olduğunu ortaya koymaktadır. Hiyerarşik olarak daha üst unvana sahip kadın öğretim elemanlarının işe yeni başlamaya hazırlanan kadınlara yönelik ayrımcı söylemlerini bazı kadın görüşmeciler vurgulamıştır:

“...nadiren de olsa kadın hocalar bile aleyhinize olabiliyor. ‘hamile olduğunu bilseydim, seni almazdım’ diyen kadın hocam vardı mesela, araştırma görevliliği sınavı sonrası.” (Görüşmeci No 43)

“...akademik yükselmenin objektif kriterleri olmasına rağmen, evlenmek üzere olduğumda, ‘koca dizinin dibinde akademisyenlik yapılmaz’ diyerek yine başka bir kadın akademisyen başından beri inşasında bulunduğum bir projenin dışında kalmamı sağlamıştı.” (Görüşmeci No. 38)

Kadınların önemli bir kısmının algıladığı cinsiyetçi çalışma/atama/yükselme koşulları realist anlayışın bir uzantısı olarak değerlendirilebilir. Bir yanda güçlü aktörler ve onların mutlak egemenlik alanı ile öte yandan zayıf aktörler ve onların hep zayıf tutulması gerekliliğini vurgulayan realist teorinin temel varsayımları; bazı erkek akademisyenler tarafından kadın meslektaşlarına karşı yaşama geçirilmektedir. Makyavel’in *Art of War* kitabında belirttiği kadınların askeri kamplara alınmaması gerekliliğine benzer bir yaklaşım, akademik ortamda da gözlenebilmektedir.<sup>8</sup>

Ayrıca, iş yaşamındaki cinsiyetçi iklimin yanında aile yaşamında da iş bölümünün eşit olmaması, özellikle evli akademisyenler tarafından vurgulanmıştır.

“Ataerkil ortam etkiliyor. Eşim sabah arabayı alıp [işyerine] giderdi. Ben günde 8 dolmuşa biniyordum. Sabah evden işe gitmek için 2 dolmuş. Öğlen çocuklarımı görmek için eve

<sup>8</sup> Makyavel’den aktaran Tickner, *Gender in IR*, s. 39.

gidiyordum. Sonra okula dönüyordum. Akşam yine 2 dolmuş. Aç ve uykusuz yaşadım. Ama mutlu bir kadındım. Çocuklarımı seviyordum. 12 sene boyunca ailem ve çocuklarım öncelikli oldu.” (Görüşmeci No. 40)

Yukarıda alıntı yapılan görüşmecinin eşi de akademisyendir. Kadın akademisyen eşinden 19 sene sonra profesör olmuştur.

Başka bir akademisyen kendisi de akademisyen olan eşiyle aralarında yaşanan diyalogu şu şekilde aktarmıştır:

“[Eşim] ‘ben senin gibi zihnimi yüz tane şeyle dağıtamam’ [diyor]. ‘Ben ya bu işi yapacağım, ya da ötekini yapacağım. Bu ikisini aynı anda düşünemem. Ben konferansa bildiri hazırlarken, alışveriş listesinde neyin eksik olduğuna dikkat edemem’ diyen bir adamla beraber yaşıyorsam benim gibi yaşamıyor *challenge*’larını demek ki. Çocukla oynadığı iki saati çok büyük bir iş yapmış olarak kendi kabul ediyor. Ben çocukla oynadığım iki saatin içinde, hem yemek yapıp hem ortalık temizleyebiliyorum. Böyle bir yeteneği yok eşimin.” (Görüşmeci No 49)

Başka bir akademisyen de evdeki durumu şu şekilde anlatmaktadır:

“Sosyal yaşamdan, arkadaş çevremle mesai dışı gidip birşeyler içmekten çoktan vazgeçtim. Bazı sevdiğim konferans ve toplantılara bile gidemiyorum, haftasonu veya akşam. Eşim alıp başını yabancı dil kursuna gidiyor iki akşam, ancak benim gitmem sorun oluyor, çocuklar beni bekliyor, yatmak için. Bu sene ... başkanayım, toplantılarım var diyorum işlerimi ofiste yapıyorum.” (Görüşmeci No 57)

Bazı kadın akademisyenler de atama/yükseltme kuralları her ne kadar şeffaf gibi gözükse de aslında keyfiyetin olabildiğini belirtmektedir. Buradaki keyfiyetin ille de cinsiyetçiliği yansıtmadığı, ama kişiye göre muamelenin olduğu vurgulanmaktadır. Aşağıdaki alıntılar bu durumu açıklamaktadır:

“Üniversitemde atama kuralları net, ulaşılabilir, şeffaf ancak değişik yönetim dönemlerinde atamalarda kuraldışı uygulamaların yapılmış olduğunu gayet iyi biliyorum.” (Görüşmeci No. 42)

“[Akademik yükselme] cinsiyetçi değil, ama adil de değil. ‘Adam kayırma’ var. Üniversite aile şirketi gibi.” (Görüşmeci No. 45)

Ayrıca, yaşanan sorunlar kadın öğretim elemanlarının ruhsal durumunu da doğrudan etkileyebilmektedir:

“Ben kendimi çok ağır bir yükü kaldırmaya çalışan ama bu arada sürekli bacakları titreyen amele gibi hissediyorum.” (Görüşmeci No: 45)

Bu arada, kadın akademisyenlerin şikayet ettikleri konulardan biri de erkek meslektaşlarının farklı şekillerde özel hayatlarına müdahale etmeye çalışmaları, kendi fikirlerini beyan etmeleridir. Bekar erkek akademisyen havalı (*cool*) imajına sahipken bekar kadın akademisyenlerin bu durumlarının ti’ye alınması bazı mülakatlarda ifade edilmiştir. Buna ilaveten, evli ve çocuklu kadınların atama/yükseltme süreçlerinde dezavantajlı konumda olabildikleri bazı mülakatlarda ifade edilmiştir. Çocuğu olan akademisyenlerin çocuklarına nasıl bakacakları bile erkek akademisyenler tarafından mesele edilebilmektedir. Başka bir deyişle, erkek akademisyenlerin bir kısmı, kadın hocaların özel hayatına farklı şekillerde müdahale etmeye çalışabilmektedir. Aşağıdaki alıntı bu bağlamda oldukça çarpıcıdır:

“Bebek bekliyoruz ve ben yasal izin süresinin hemen sonunda işe döneceğim. Çocuğa benim bakmam gerektiği yönünde eşimden ya da ikimizin de ailelerinden bir talep gelmedi. Bu konuda profesyonel destek almayı düşünüyoruz. Ama okuldaki bazı erkek hocalar bu konuyu bizden daha çok kendilerine mesele ettiler. ‘El kadar çocuğu nasıl başkasına bırakacaksın, ben senin yerinde olsam ücretsiz izin alırım’ söylemleriyle karşılaştım. Aslında ben de dünyaya gelecek çocuğum için kendi muhakememe göre bir fedakarlık yapıyorum. Kendi geleceğim, onun ve ailemizin geleceği için hem annenin hem de babanın aktif olarak çalışması gerektiğini düşünüyorum. Aslında yaptığım acımasızlık değil, kendimce en iyisi olduğunu düşündüğüm şekilde hayatıma devam etmek.” (Görüşmeci No. 52)

Kadınların eş ve çocuklarını haftanın birkaç günü bırakıp başka bir şehirde ders vermeleri de erkek akademisyenlerin sorgusuna yol açabilmektedir:

“...çalıştığım Fakülte’ye [X] kentinden gelen tek kadın akademisyen benim. Haftanın iki günü evimden uzakta ders verdiğim mekanda olduğum için yokluğumda evde işlerin aksamaması için yemek, çocuğun dersleri, okulu, vb. her türlü planı hazırlamam ve adeta uzaktan kumanda ile yönetmek durumunda kalıyorum. Oysa erkek meslektaşlarım benim kadar yorgun, uykusuz ve endişeli bir ruh hali taşımadan yolculuklarını yaparak görevlerini tamamlayabiliyorlar. Onlar evlerini ve evlatlarını bırakıp taşraya ders vermeye geldiğinde erkeklikleri sorgulanmıyor. Oysa kadın olarak evini ve evladını bırakıp gelmek ‘kadınlığını’ sorgulatabiliyor. Bu açıdan duygusal fedakarlık, yani tüm bu önyargı ve düşünce biçimleri ile mücadele etme sürecindeki yıpranma payı da fedakarlığa eklenmeli.” (Görüşmeci No. 56)

Özetlemek gerekirse, örneklem grubu içindeki akademisyenlerin bir kısmı; atama, yükseltme, lisansüstü öğrenci ve araştırma görevlisi seçim süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığının altını çizmektedir. Bu konularla ilgili verilen somut örnekler bulunmaktadır. Ayrıca, kadınların medeni durumlarının farklı şekillerde mesele edilmesi ve ayrıca çocuğu olan kadın akademisyenlerin kararlarına karışılmaya çalışılması dikkat çekicidir. Bir sonraki bölüm, kadınların yöneticilik pozisyonlarıyla ilgili görüşlerini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

### *Kadınlar ve Yönetim: Görünen ve Görünmeyen Engeller*

Yöneticilik pozisyonları mercek altına alındığında temel meselenin nicel ve nitel eşitsizlik olduğu anlaşılmaktadır. Kadın rektör, kadın dekan, kadın bölüm başkanlarının sayılarının çok azınlıkta kalması eşitsizliğin önemli bir göstergesidir. Yönetim kademelerinde üste çıkıldıkça kadın oranları azalmaktadır.

Bazı durumlarda, yönetici seçimlerinde doğrudan ayrımcılık söz konusudur. Kadın akademisyenler bu durumla ilgili somut örnekler vermişlerdir. Örneğin bir kadın akademisyen, yönetici kadrosu (dekanlık) için seçim yapıldığını, kendisi fakülte'deki öğretim elemanlarından daha fazla oy aldığı halde erkek adayın o pozisyona getirildiğini belirtmiştir (Görüşmecî No 9). Fakültelerinde yaşanan böylesine bir haksızlığa tanık olan kadın öğretim elemanlarının, fildişi bodrum sendromunu yaşamaları gayet muhtemeldir. Kadınların idari görev almasının önüne yapısal engellerin çıkartılması, kadın öğretim elemanlarının yönetici olma hevesini törpülemektedir.

Mülakatta kadın akademisyenlere yönetici kademelerindeki eşitsizliğin nedenleri sorulmuştur. Kadınlar kendileriyle, kurumlarıyla ve toplumla ilgili nedenleri ön plana çıkarmıştır.

İlk olarak, kadınların, hem çocuk hem de büyüklerin bakımıyla erkeklerden daha fazla ilgilenmek durumunda kalması, yöneticilik sorumluluğunu üstlenmelerini zorlaştırmaktadır. Bir yandan evdeki sorumluluklar, bir yandan iş hayatında yayınlar ve dersleriyle ilgilenen kadınların bir kısmı, idari görevlere ayıracak zaman bulamamaktadır. Dolayısıyla yönetici kadınların sayısının az olmasında bir neden kadınların, toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır. Kadınlar kendileri bu görevleri tercih etmeyebilmektedir. Bu noktada, cam tavan kendiliğinden devreye girmekte ve kadınlar kendileri için toplumsal kodların da etkisiyle engeller yaratabilmektedir.

İkinci neden, ataerkil toplum yapısının akademiye doğrudan yansımından kaynaklanmaktadır. Bu pozisyonlar “anahtar makamlar” (Görüşmecî No 26) olarak görüldüğü için erkekler çoğu durumda bu makamları kadınlarla paylaşmak

istememektedir. Erkek akademisyenler arasındaki “abi-kardeş” söylemi ve dayanışma ağları, yöneticilik “makamları”nın erkeklerin birbirleriyle iş birliği içinde tekellerine aldıkları koltuklar olmasına yol açabilmektedir. Eril bir şekilde oluşan kurumsal kültür, sorgulanmadan onlarca yıl boyunca aynı şekilde devam ettirilebilmektedir.

Burada önemli bir nokta da eşitlik kavramının seçici bir şekilde tanımlanması ve uygulanmasıdır. Örneğin “gece dersleri” söz konusu olduğunda eşitlik vurgusu yapan ve kadınlara da erkekler kadar ders yükü veren erkek yöneticiler, söz konusu olan “yönetici koltukları” olunca eşitlik kavramını unutmaktadır ve bu koltukları sadece hemcinsleriyle paylaşmak istemektedir. (Görüşmeci No 19). Bu durum, Aziz Nesin’in bazen yaşadığı bazen yaşamadığı varsayılan Yaşar’ın hayatındaki mücadeleyi anlattığı “Yaşar Ne Yaşar Ne Yaşamaz” hikayesine benzetilebilir. Mülakatlarda bazı kadın akademisyenlerin vurguladığı nokta; yoğun emek gerektiren ve kimilerince “angarya” olarak nitelendirilen danışmanlık, Bologna süreci düzenlemeleri, akşam dersleri vs. söz konusu olduğunda “eşitlik” kavramının vurgulanması ve kendilerinden eşit ya da daha fazla katkı istenmesi, ancak mesele yöneticilik görevlerine yükselme olduğunda eşitlik kavramının unutulması ve bu koltukların çoğu zaman erkekler tarafından kendi tekellerine alınmasıdır. Özetle, sadece *çıkarlar öyle gerektirdiği zaman eşitlik, diğer tüm zamanlarda eşitsizlik* durumu akademide geçerli temel düstur olabilmektedir.

Burada önemli bir nokta da, önemli kararlar alınırken gayriresmi dayanışma ağlarının işleme meselesidir. Yönetim pozisyonlarındaki kadın sayıları önemli olmakla birlikte kendi başına çok fazla bir anlam ifade etmemektedir. Esas mesele, yönetim zihniyetidir. Kadınların yönetici pozisyonlarda olduğu bölümlerde/üniversitelerde bile esas kararların farklı yöntemlerle erkekler tarafından alınması konusu bazı mülakatlarda gündeme gelmiştir. Böylece, kadınların aşması gereken cam tavanlar daha da kalınlaştırılmaktadır. Örneğin, üniversitesinde birden fazla farklı idari göreve sahip olan bir kadın akademisyen şunu ifade etmiştir:

“Yönetimde boşluk varsa oraya getiriyoruz. O çerçeve içinde maskülen davranışlar söz konusu olduğunda uyumlu bir bayan akademisyen olmanız bekleniyor. Asıl önemli olan yönetimde kadınların sayısı değil, yönetim anlayışı. Yönetimde çoğulculuğa ve demokratik anlayışa sahip değiliz. Bayan yönetici de olsanız karar verici değilsiniz. Arka planda teknik işlerle uğraşıyorsunuz, ama siz karar vermiyorsunuz.” (Görüşmeci No. 11)

Ayrıca, bazı görüşmeciler kadınların duygusal olduğu önyargısının yöneticilik konumlarına getirilmemelerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. “Kadın zaten eş, zaten anne bir de yönetici olursa, bu sorumluluğu da üstlenirse başarılı olamaz” önyargısının da yaygın olmasının bu durumda etkili olduğu vurgulanmıştır. Burada “annelik duvarı” kavramı vurgulanmalıdır. Annelik duvarı, hamile olan ya da anne olan kadınların küçümsenmesi, anne olmanın dezavantaj olarak görülmesi, anne olan kadın akademisyenlerin erkekler kadar yetkin olamayacakları önyargısını belirtmektedir (Williams, 2004: 16-20). Bir erkek akademisyenin baba olması üniversitede mesele olmazken, kadının anneliği farklı şekillerde mesele edilmektedir. Bu nedenle akademide yöneticiliğin erkek alanı olarak görüldüğünü belirtmiştir (Görüşmeci No 46).

Öte yandan, idari görev olsa bile cinsiyetçi tutum yüzünden bu görevi kısa bir zaman içinde bırakmak zorunda kalan kadın akademisyenler de bulunmaktadır. Bu durum, cam tavanı aşmış kadınların bile aşağı düşmeyeceğinin garanti edilemeyeceğini göstermesi açısından önemlidir. Tüm mesele, cam tavanı sadece bir kez aşmak değil, sürekli olarak aşabilmektir. Bu bağlamda, bir akademisyenin aşağıda belirttiği tecrübesi çarpıcıdır:

“Üniversitede daha yoğun olmakla birlikte bölümümüzde de ataerkil söylem mevcuttur. Ben de bundan etkilenmekteyim. Örneğin, geçmişte bölüm başkanı olarak atandım. Fakültedeki erkek idari personel ve bölümdeki erkek akademisyenlerin ortak tavrı neticesinde direnç göstermeyerek üç ay gibi kısa bir süre içinde bu görevden istifa etmeyi tercih ettim. Üniversite, fakülte ve bölümündeki erkeklerin kadınların verdiği işleri yapmaya ve bir kadından direktif almaya uygun bir yapıya sahip olmadıklarını düşünüyorum.” (Görüşmeci No. 48)

Bunun yanında, bir başka mesele, erkeklerin iş dışında da rahatça bir araya gelip bölüm konularını konuşup kendi aralarında karar verip bir anlamda emrivaki yapmalarıdır. Mesai saatleri dışındaki toplantılara kadın akademisyenler çoğu zaman katılamamaktadır. Ancak bölümdeki kadın öğretim elemanlarının çoğunluğu katılamasa da bu toplantıların yapıldığı, farklı görüşmeciler tarafından belirtilmiştir. Akşam saatlerinde ya da hafta sonları düzenlenen ve bölümle ilgili bazı konuların görüşüldüğü, hatta zaman zaman önemli akademik kararların da alındığı bu toplantılar, kadınların karar alma süreçlerinden dışlandığı araçlara dönüşmektedir. Bu da kadınların fildişi bodruma hapsedildikleri algısını güçlendirmektedir. Kadınlar en önemli konularda karar alma mekanizmalarının dışında kalabilmektedir. Aşağıdaki ilgili alıntılar dikkat çekicidir:

“(Bölümdeki erkek hocalar) Bazen iş sonrası akşam çay kahve içmek için dışarıda buluşuyorlar. Orada birlikte bölüm konularını da tartışıyorlar. Orada bölümle ilgili bazı şeyleri

halletmiş oluyorlar. Ben bu etkinliklere katılamıyorum.”  
(Görüşmeci No. 13)

“Erkekler birçok defa enformal yolları da kullanıyorlar.  
Kurumun kararları kurumda alınır, dışarıda kahvelerde değil...  
Çay içip karar veriyor beyler.” (Görüşmeci No. 20)

Bir görüşmeci de erkeklerin akademik meseleleri halı saha maçlarında ve kahvehanede bir araya gelerek çözdüklerini ifade etmiştir. (Görüşmeci No. 48).

Bir başka çarpıcı örnek ise hem üniversitenin genelinde hem de üst yönetimde kadınların da erkeklerle büyük ölçüde eşit temsil edildiği bir üniversitede çalışan bir kadın öğretim üyesi tarafından ifade edilmiştir. Mülakata katılan akademisyen, üniversitenin yönetim kademelerindeki erkeklerin, kadın yöneticileri dahil etmeden, kendi aralarında sanal ortamda ayrı bir grup oluşturduklarını fark ettiklerini, bunun üzerine kadın yöneticilerin de kendi aralarında ayrı bir iletişim platformu oluşturduklarını ifade etmiştir (Görüşmeci No 31). Erkek yöneticilerin, kendileriyle aynı yönetim kademelerini paylaşan kadın akademisyenlerden farklı bir elektronik iletişim ağı oluşturmalarının nedeninin ne olduğu sorusu önemlidir.

Mülakatlardan çıkan önemli bir sonuç ise, kadınların önemli bir kısmının kendilerini karar alma mekanizmalarından dışlanmış hissetmeleri ve bu alanı ataerkil toplum sisteminin yansıması olarak görmeleridir. Burada iki farklı sorun alanı bulunmaktadır. İlk olarak, yönetim kademesinde kadınların temsil edilmedikleri bölümlerde, algılanan temel sorun nicelikle ilgilidir, yani yönetici statüsünde kadınların yer almamasıdır. İkinci olarak, kadınların yönetim kademelerinde eşit ya da ciddi oranda temsil edildikleri bölümlerde ise yine de dayanışma ağları sayesinde erkek akademisyenlerin karar alma mekanizmalarında hakim konumda olmaları meselesidir.

Bir kadın öğretim elemanının hitap şekilleri arasındaki farklılığa yaptığı vurgu, yaygın cinsiyet hiyerarşisi bağlamında dikkate değerdir:

“Birbirlerine ‘Hocam’ diye hitap ederken bana ‘... Hanım’ diyebiliyorlar.” (Görüşmeci No 35)

“Bu durum, ‘bilinçaltındaki cinsiyetçiliğin’ yansıması oluyor.”  
(Görüşmeci No 46)

### ***Konu ve Mekanlarda Erillik Meselesi***

Mülakatlarda disiplinin konuları arasında cinsiyetçi bir ayırım olup olmadığı da sorulmuştur. Mülakata katılan akademisyenlerin önemli bir kısmı erkek akademisyenlerin daha çok realizm gibi geleneksel teorileri, kadınların ise ağırlıklı



olarak alternatif teorileri benimsediklerini ifade etmiştir. Mülakatlarda dile getirilen önemli bir nokta, güce dayalı teorilerin özellikle erkek akademisyenler tarafından daha önemli olarak algılanması, diğer teorilerin ise küçümsenmesi meselesidir. Konu bağlamında da terörizm ve siyasal şiddet gibi konuların daha fazla erkek tekelinde olduğu ifade edilmiştir. Kadın akademisyenlerin çoğunluğunun anaakım konuları ve anaakım teorileri çalışmamaları yayın yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bir görüşmecinin ifadesiyle anaakımda yayın yapmak için dilinizin “erkek” olması gerekmektedir (Görüşmeci No 54).

Disiplinin konularıyla ilgili yaşanan ayrımcı tutuma bir örnek olarak mülakata katılan bir akademisyen kadınlara konu bağlamında ayrımcı yönlendirmeler yapıldığını belirtmiştir:

“Ortadoğu çalışmak isteyen bir kadın akademisyene veya adayına ‘Saha araştırmasını o coğrafyada nasıl yapacaksın?...Acaba yol yakırken Avrupa bölgelerine falan mı yoğunlaşsan, savaş ile ilgili şeyler yerine barış perspektifi, olayı vs daha uygun olmaz mı?’ gibi ifadeler kullanıldığını duydum.” (Görüşmeci No. 21. İtalikler yazarlara aittir.)

Bir başka görüşmeci durumu şu şekilde özetlemiştir:

“Realizmi ve neorealizmi ve neoliberalizmi bir türlü sevmiyorsun, hep eleştirel ve UAI’nin insan ve ekoloji boyutunda kalıyorsun. Duygusal olarak algılanmak kolay. Erkek gibi olmamanın maliyeti var. Mesela jeopolitikçi olmamak, önünü açmıyor.” (Görüşmeci No 57)

Belli coğrafyalarla ilgili saha deneyimlerini erkek akademisyenlerle özdeşleştirmek ise bir başka mülakatta daha ifade edilmiştir:

“Afganistan’da bir seçim gözlemciliği için başvuran sayısının gerekli sayıdan az olmasına rağmen, (ilgili resmi kurum) ‘Orada kadınları koruyamayız’ diyerek beni kabul etmemiştir. Bir kadını ekibe dahil etmek yerine erkeklerden oluşan ve eksik sayıda bir ekiple gitmişlerdi.” (Görüşmeci No 38)

Mülakattaki sorulardan bir diğeri üniversitedeki mekanların eril olup olmadığıyla ilgili kadınların algılamalarıyla ilgiliydi. Bazı kadınlar fiziki mekanların ve çalışma koşullarının eril olduğunun altını çizmiştir. Amfilerde basamakların boyunun erkeklerin fiziki yapısına göre yapılmasının zaman zaman ufak kazalara yol açtığı ifade edilmiştir. Ayrıca akşam dersi olduğunda koridorların karanlık olmasının sorun olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca konferans

merkezlerinde kürsülerin yine eril ölçülere göre yapıldığı belirtilirken, bazı konferans salonlarında kadın tuvaletlerinin bulunmadığının altı çizilmiştir.

Sonuç olarak, kadın akademisyenlerin çalışacakları konular, erkek akademisyenler tarafından cinsiyetçi önyargılarla sınırlandırılabilir. Bunun yanında, fiziksel mekanlar da zaman zaman erkek akademisyenlere göre tasarlanabilmektedir. Realizmin cinsiyetçi dili, akademiye de farklı şekillerde yansiyabilmektedir.

### *Medya ve Cinsiyetçi Hegemonya*

Son yıllarda medyada Uİ disipliniyle ilgili tartışma programlarında ağırlıklı olarak erkek akademisyenlerin yer alması konusu da kadın öğretim elemanlarına sorulmuştur. Mülakat yapılan kadınların hepsi mevcut durumda medyaya mesafeli yaklaştıklarını ifade etmiştir. Bir kısmı önceden seçici de olsa medyaya çıkarken, son zamanlarda çıkmayı tercih etmediklerini ve gelen teklifleri reddettiklerini belirtmişlerdir. Medyadaki tartışma programlarının düzeyinin giderek düştüğü, yapılan analizlerin bilimsellik değil, siyasi pozisyonlarla alakalı olduğu görüşmecilerin çoğu tarafından vurgulanmıştır. Görüştüğümüz kadınların çok azı zaman zaman medyaya çıktığını ifade etmiştir.

Kadın akademisyenler medyada kadınların giderek azalmasını şu faktörlere bağlamışlardır:

- 1) Medyada yöneticiler çoğunlukla erkektir. Dolayısıyla onlar programa kimin davet edileceğini belirlerken hemcinslerine ağırlık vermektedir.
- 2) Erkek öğretim elemanlarının bir kısmı bilmedikleri konularda da rahatça konuşurken, kadınlar sadece uzmanı oldukları konularda konuşmayı tercih etmektedir.

“Kadınlar “horoz dövüşleri”ne katılmakta daha isteksizler.”  
(Görüşmeci No 54)

“Normal bir insan evladı bitcoin, petrol fiyatları, eğitim, seçim sistemleri, Rusya-ABD ilişkileri, Brexit vs konularının hepsinde televizyonda ahkam kesecek kadar bilgili olamaz zaten. Erkeklerin toplumdan gelen bir özgüvenleri var. Bunu televizyona da yansıtıyorlar. Kahvede batak oynarken dünyayı kurtarma zihniyeti televizyona da yansıyor.” (Görüşmeci No 14)

- 3) “Uzman” denilince erkeklerin daha çok akla geldiğini belirten kadın görüşmeciler olmuştur:

“En fazla 5-6 erkek arasına serpiştirilmiş 1 kadın görürsünüz ekranda, ‘akademi ve tartışma ciddi bir iş, ciddi işin gereğini de

*ağır abiler yerine getirilebilir' diye düşünülüyor olmalı..."*  
(Görüşmeci No 16. İtalik yazarlara aittir.)

Programları hazırlayanların 'uzman'ı, 'bilim'i ve 'otorite'yi erkekle özdeşleştirmesinden olabilir. (Görüşmeci No 23)

"Ataerkil yapıyla ilgili. "*Bilen adam*" anlayışı var. "Kadınlar mı o kadar ciddi meseleleri anlatacak?" anlayışı var. "*O işler öyle değil, ben size anlatayım*" anlayışı var." (Görüşmeci No 28. İtalikler yazarlara aittir.)

4) Tartışma programlarının hal-i pür meali kadınları medyadan uzak tutmaktadır.

"Sabah kahvaltıda çizgi film izliyoruz. Sonra kapatıyoruz ve açmıyoruz. Medya manipülatif. Bu çok sinir bozucu. Tarafsızlığı geçtim. Oynamıyorum bu oyunu. Ben bu oyunda yokum." (Görüşmeci No 8)

5) Erkeklerin bir kısmı medyayı basamak olarak görüp buradan siyasete veya yüksek bürokrasiye zıplamak istemektedir. Mülakata katılan kadınların bir kısmı bu şekilde bir beklentilerinin olmadığını net bir şekilde ifade etmiştir.

6) Erkek akademisyenlerin bu programlar için birbirlerini tavsiye ettikleri belirtilmiştir. Dayanışma ağlarının medyada boy göstermede de etkili olduğu vurgulanmıştır. Kadın akademisyenler mevcut konjonktürde medyada olmamaktan hiç şikayetçi olmadıklarını ifade etmektedir:

"(Bu dönemde) sanırım tercih edilmemek nimet." (Görüşmeci No 16)

"Kendimi böyle birşeyin içinde göremiyorum. Ağız dalaşı-saçma sapan tartışmalar. Akademisyenim, başka bir ajandam yok." (Görüşmeci No 31)

7) Medyatik erkek hocalara uyarı yapan kadın akademisyenler de olmuştur:

"Medya adamı pat diye zirveye çıkarır, sonra da pat diye aşağı atar." (Görüşmeci No 43)

8) Tüm ifade edilen konulara ilave olarak, bir görüşmeci, medyadaki tartışma programlarına ağırlıklı olarak erkeklerin çıkmasının toplumdaki cinsiyet eşitsizliğinin artmasına yol açtığını ifade etmiştir. Başka bir deyişle, medyanın mevcut politikalarıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğini tekrar ürettiğinin altı çizilmiştir. (Görüşmeci No 58)

### Öneriler: Eşit Bir Akademiya için Hep Birlikte Neler Yapabiliriz?

Kadın akademisyenlere, eşit bir akademiya için önerileri sorulmuştur. Kadınlar öncelikli olarak akademiadaki eşitsizliklerin farkında olunmasının ve bunların sorun olarak tanımlanmasının önemini vurgulamıştır. İkinci olarak, doğum/annelik/babalık izinleri konusundaki yasal düzenlemelerin iyileştirilmesinin önemini altı çizilmiştir. Üçüncü olarak, anne olan kadınların ısrarla vurguladıkları konu kreş konusu olmuştur. 16 Ağustos 2013'te Resmi Gazete'de yayınlanan "Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"e göre çalışan sayısı 100-150 arasında ise emzirme odası kurulmalı, 150'den fazla ise kreş kurulmalıdır.<sup>9</sup> Ancak bu yasa maddesi çoğu üniversitede uygulanmamaktadır. Kadınlar çocuklarını bazen maaşlarının büyük kısmını vererek işyerlerinden kilometrelerce uzaktaki kreşlere bırakmak zorunda kalmaktadır.

Ayrıca, pozitif ayrımcılık ve kota konusunun düşünülmesi gerektiği bazı kadın akademisyenler tarafından vurgulanmıştır. Kriterlerin eşit olmasının aslında gerçek hayatta eşitsizliğe yol açtığı belirtilmiştir. Hangi alanlarda pozitif ayrımcılık olabileceği konusunda da önerilerde bulunulmuştur:

- yayın ve konferans kriterlerinde kadınların durumunun düşünülmesi,
- ders saatlerinin yeniden düzenlenmesi,
- hafta sonu görevlerinin küçük çocuğu olan kadın akademisyenlere verilmemesi,
- bölümdeki kadın oranı ne ise bölüm yönetiminde kadın oranının o düzeyde olması; kadın-erkek yönetici oranlarının, fakülte, enstitü ve üniversite kademesinde de aynı şekilde ayarlanması,
- ihtiyacı olan kadın akademisyenlere asistan desteği.

Bunların yanında, üniversitedeki tüm kurullarda ve düzenlenen tüm panel, konferans ve diğer akademik toplantılarda cinsiyet eşitliğine dikkat edilmesinin, tüm katılımcıların erkek olduğu "manel" veya "SAP" olarak adlandırılan toplantılardan uzak durulması gerektiğinin altı çizilmiştir. Bir görüşmeci konuyla ilgili kanaatini şu şekilde dile getirmiştir:

---

<sup>9</sup> Yasa metninin tümüne ulaşmak için bkz. "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik", <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>

“Kadın erkek ilişkilerinin daha eşitlikçi olabilmesi için erkeklerin de bu konuda adım atmaları ‘sen ben bizim oğlan’ tadında çalışmalar yapmamaları gerekli.” (Mülakat No 14)

Ayrıca, akademiye kadın dayanışmasının geliştirilmesi, örneğin kadın öğrencilere toplumsal cinsiyet konusunda danışmanlık yapılması ve gerekli durumlarda kolektif hareket edilmesinin önemi vurgulanmıştır. Ek olarak, her üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği/kadın çalışmalarıyla ilgili bir merkezin kurulmasının gerekliliği ifade edilmiştir. Bunların yanında, üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili hem kadın hem de erkek akademisyenlerin katılabileceği eğitim programlarının, atölyelerin ve derslerin düzenlenmesinin gerektiği belirtilmiştir. Sözkonusu eğitimlere sadece kadınların katılması, sorunların çözümünde yeterli olmayacaktır. Mutlaka erkeklerin de cinsiyet eşitliği eğitimlerine katılmaları sağlanmalıdır.<sup>10</sup>

#### 4. SONUÇ

Bu çalışmada küreselde kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunların tümünün Türkiye’deki Uluslararası ilişkiler ile Siyaset Bilimi ve Uluslararası ilişkiler bölümlerinde de mevcut olduğu tespit edilmiştir. Erkek dayanışma ağları, erkeklerin daha hızlı yükselmesi, daha fazla yönetici konumlarına gelmesi gibi pek çok küresel mesele Türkiye’de de mevcuttur. Ancak tüm bu sorunlara ek olarak, Türkiye’de kadın akademisyenler bazı ilave sorunlar da yaşamaktadır.

Örneğin, Türkiye’de kadın akademisyen istihdamında her aşamada ciddi ayrımcılık olduğu çıkarılabilecek önemli sonuçlardan biridir. Bazı üniversitelerde lisansüstü programlara öğrenci seçiminde ve araştırma görevlisi istihdamında açık bir şekilde kadın adayların aleyhine, erkek adaylarınsa lehine ayrımcılık yapıldığını bazı akademisyenler belirtmiştir. Yurt dışındaki çalışmalarda bu konuda ayrımcılık yapıldığına dair literatürde bir veri bulunmamaktadır.

Bunun yanında, kadınların çok önemli bir kısmı görev yaptıkları üniversitede cinsiyetçi söylem ve davranışlarla karşılaştıklarının altını çizmiştir. Mülakat yaptığımız 58 kadından 28’i, yani % 48’i akademik çalışma yaşamında cinsiyetçi dil ve davranışla karşılaştığını ifade etmiştir. Bunların önemli bir kısmı eril dil ve erkeklerin kadınlara karşı cinsiyetçi davranışları nedeniyle sorunlarla karşılaştıklarını ifade ederken, birkaç görüşmeci kadınların kadınlara cinsiyetçi davranabildiğini de tecrübelerine dayanarak belirtmiştir. Bunun yanında 9 kadın (% 15,5) işyerinde cinsiyetçi dile maruz kaldığını, 14 kişi ise (%24) cinsiyetçi davranışa maruz kaldığının altını çizmiştir. Tüm bu istatistiki verileri topladığımızda 58 kadın akademisyenden 51’i cinsiyetçi dil, davranış ya da her

<sup>10</sup> Bu noktayı vurgulayan hakeme katkısı için teşekkür ederiz.

ikisini yaşadığını belirtmektedir. Bu rakam da örneklemin %88'ini oluşturmaktadır. Dolayısıyla, Türkiye'de ilgili bölümlerdeki kadın akademisyenlerin ciddi bir çoğunluğunun eril dil ve/veya uygulamayla karşılaştığının altını çizmek gerekmektedir. Bu noktada, söz konusu ayrımcılıklarla mücadele için hem bireysel hem de kurumsal ve toplumsal düzeyde önlemler alınması hayati önemdedir.

Ayrıca, mülakatlardan elde edilen veriler, Uluslararası ilişkiler disiplininin realist kuramının güce, egemenliğe, bencillığe dayalı varsayımlarının bazı bölümlerde erkek akademisyenlerin söylem ve eylemlerine "kılavuzluk" ettiğini göstermektedir. Küreselde büyük devletler, kendilerinden daha düşük seviyede gördükleri devletlere yönelik nasıl tepeden bakıyor ve onların davranışlarını dikte ettirmeye çalışıyorsa; benzer bir çaba bazı erkek akademisyenlerde de mevcuttur. Kadınların çalıştıkları konulara müdahale etme, çalışma alanlarıyla ilgili cinsiyetçi yorumlar yapma, kadınların medeni durumlarını mesele etme, kadınların çocuklarını nasıl yetiştireceklerine karışma ve yönetim pozisyonlarında erkek tekelleri oluşturma meseleleri dikkatleri çekmektedir. Yaşanan tüm bu sorunlar, cam tavanları daha da kalınlaştırmakta ve kadınların fildişi bodrumdan çıkmasını zorlaştırmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye'de Uluslararası ilişkiler/Siyaset Bilimi ve Uluslararası ilişkiler bölümlerinde çalışan kadın akademisyenlerin önemli bir kısmı cam tavan ve fildişi bodrum sendromlarını yaşamaktadır.

Mülakata katılan bir akademisyenin aşağıdaki vurgusunun Türkiye'de akademideki toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını bağlamında önemli olduğu düşünülmektedir:

"[Üniversiteler] Sadece bilim üreterek, öğrenci yetiştirerek değil, topluma raporlarla, toplumsal projelerle liderlik etmeliler ve liderliğin en gerekli olduğu alanların başında kadın-çocuk hakları var. Üniversiteler dönüşmeli ki dönüştürmeli." (Görüşmecisi No 23)

Bu çalışma, Türkiye'de Uluslararası ilişkiler & Siyaset Bilimi ve Uluslararası ilişkiler disiplinlerinde çalışan kadın akademisyenlerin küreselde yaşanan sorunların hepsini yaşadığı, bunların yanı sıra özellikle istihdam ve lisansüstü öğrenci seçimi gibi konularda da ayrımcılıkla karşı karşıya kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, kadın akademisyenlerle yapılan mülakatlardan çıkan sonuç, Türkiye'de üniversitelerde bazı erkek akademisyenlerin kadın meslektaşlarıyla iletişimde ve etkileşimde realizmin temel prensiplerini uyguladığını, böylelikle cam tavan ve fildişi bodrumların varlıklarını devam ettirmelerine yol açtıklarını ortaya koymaktadır.

## KAYNAKÇA

Allen, Nicholas and Heather Savigny (2016), “Experiencing Gender in UK Political Science: The Results of a Practitioner Survey”, *British Journal of Politics and International Relations*, 18 (4): 4.

Breuning, Marijke, Joseph Bredehoft and Eugene Walton (2005), “Promise and Performance: An Evaluation of Journals in International Relations”, *International Studies Perspectives*, 6 (4): 447-461.

Cowden, Mhairi, Kirsty McLaren, Alison Plumb and Marian Sawyer (2012), *Women’s Advancement in Australian Political Science*, Workshop Report, [https://www.auspasa.org.au/sites/default/files/women\\_s\\_advancement\\_in\\_aust\\_ralian\\_political\\_science\\_report.pdf](https://www.auspasa.org.au/sites/default/files/women_s_advancement_in_aust_ralian_political_science_report.pdf): 11.

“Empowering Women in Business”, [https://www.feminist.org/research/business/ewb\\_glass.html](https://www.feminist.org/research/business/ewb_glass.html).

Eveline, Joan, Michael Booth (2004), “‘Don’t Write About It’: Writing the ‘Other’ for the Ivory Basement”, *Journal of Organizational Change Management*, 17 (3): 243-255.

“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>.

“Glass Ceiling” <https://www.merriam-webster.com/dictionary/glass%20ceiling>

Gupta, Sakshi (2018), “Glass Ceiling in 21st Century: Women in Management”, *International Journal of Management Studies*, 5 (3): 83-93.

Karakuş, Hatice (2016), “Delik Boru: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, (53): 540.

Maliniak, Daniel, Amy Oakes, Susan Peterson, Michael J. Tierney (2008), “Women in International Relations”, *Politics & Gender*, 4 (1): 122.

Morris, LaDonna K. (2004), *Perceptions of a Chilly Climate: Differences in Traditional and Non-traditional Major for Women*, PhD Thesis, University of North Florida.

Nielsen, Matthias Wullum (2017), “Scandinavian Approaches to Gender Equality in Academia: A Comparative Study”, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61 (3): 296.

Öner, Selcen ve Merve Özdemirkıran (2017), “Uluslararası İlişkiler Disiplininin Eril Dili ve Türkiye’deki Kadın Uluslararası İlişkiler Akademisyenlerinin Disiplinin Eril Diline Bakışları”, *Alternatif Politika*, 9 (3): 372.

Örücü, Edip, Recep Kılıç, Taşkın Kılıç (2007), “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (2): 117-135.

Özdemirkıran, Merve ve Selcen Öner (2017), “Türkiye’de Kadın Uluslararası İlişkiler Akademisyenlerinin Profili: Marmara Bölgesi”, *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, 9 (1): 97-112.

Seyman, Yaşar (2010), “Dört vardiyalı kadınlar!”, 6 Haziran 2010, [http://kazete.com.tr/makale/dort-vardiyali-kadinlar\\_653](http://kazete.com.tr/makale/dort-vardiyali-kadinlar_653) (10.05.2019).

Tickner, J. Ann (1992), *Gender in International Relations* (New York: Columbia University Press): ix.

Tickner, J. Ann (2006), “Feminism Meets International Relations: Some Methodological Issues”, Brooke A. Ackerly, Maria Stern, Jacqui True (Der.), *Feminist Methodologies for International Relations* (Cambridge: Cambridge University Press): 19-41.

Weisshaar, Katherine (2017), “Publish and Perish? An Assessment of Gender Gaps in Promotion to Tenure in Academia”, *Social Forces*, 96 (2): 529-560.

Williams, Joan (2004), “Hitting the Maternal Wall”, *Academe*, 90 (6): 16-20.

YÖK (2019a), “Özet Öğretim Elemanı Sayıları Raporu”, <http://istatistik.yok.gov.tr>

YÖK (2019b), “Yükseköğretim İstatistikleri Yayınlandı”, [https://basin.yok.gov.tr/InternetHaberleriBelgeleri/%C4%B0nternet%20Haber%20Belgeleri/2019/167\\_istatistikler\\_yayimlandi.pdf](https://basin.yok.gov.tr/InternetHaberleriBelgeleri/%C4%B0nternet%20Haber%20Belgeleri/2019/167_istatistikler_yayimlandi.pdf)