Bir Taşra Hikâyesi Daha: Taşra Üniversitesinde Kadın Akademisyen Olmak

Emek YILDIRIM ŞAHİN[1]
ORCID: 0000-0002-9101-8243

Öz: Son 20 yılda her ile bir üniversite ve her ilçeye bir üniversite biriminin açılması sonucunda bugün ülkenin dört bir köşesinde yaşayan ve çalışan akademisyenlerin sayısı gün geçtikçe artmakta. Bu bağlamda, bu kitlenin en dikkat çeken kesimini ise kadınlar oluşturmakta. Hem yaşanılan yer hem de çalışılan kurum nezdinde varolan koşulların taşrada yaşayan ve çalışan kadın akademisyenler için ciddi sorunlar olarak tezahür ettiği açıktır. Bu çalışma ile, ülkenin çeşitli yerlerinde taşra üniversiteleri olarak adlandırılan üniversitelerde çalışıp, taşrada yaşayan kadın akademisyenlere yöneltilecek sorulara verecekleri yanıtlar üzerinden yaşadıkları ve çalıştıkları ortamı, koşulları resmetmek amaçlanmaktadır. Ayrıca, bu çalışma sadece akademik-bilimsel bir çalışma olmanın dışında halen taşra koşullarında yaşayan ve çalışan kadın akademisyenlerin yaşamlarına ışık tutacak bir niteliğe de sahip olacaktır.
Anahtar kelimeler: Taşra, merkez, üniversite, akademisyen, kadın.

One More Peripheral Story: Being A Female Academician at the Provincial University

Abstract: In the last 20 years, the number of academicians who live and work throughout the country has been increasing as a result of establishment of universities in every cities and some university units in every town. Within this context, the significant part of this group of people is composed of women. In respect to the places both for living and working, it is clear that the current conditions is appeared as some fundamental problems for female academicians who live and work in the periphery. In this work, it is aimed to illustrate the atmosphere, circumstances, in where they are living and working, via the answers to the questions asked to the female academicians who are working at the universities designated as the provincial universities and living in the periphery in the various regions all across the country. Moreover, this work is not only an academic-scientific study but also it has an aspect to highlight the life of the female academicians who currently live and work under the periphery conditions.
Keywords: Periphery, center, university, academician, woman.

[1] Dr, Artvin Çoruh Üniversitesi Hopa İİBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
Makale Geliş Tarihi: 02.10.2019 Makale Kabul Tarihi:25.10.2019

Giriş

"insan ada değildir,
bütün de değildir tek başına,
anakaranın bir parçası,
okyanusun bir damlasıdır;
bir kum tanesini bile alıp götürse deniz küçülür Avrupa,
sanki kaybolan bir burunmuş,
dostlarının ya da senin bir yurdunmuş gibi;
bir insanı ölümüyle eksilirim ben,
çünkü...
bir parçasıyım insanlığın;
işte bu yüzden hiç sorma çanların kimin için çaldığını,
çanlar senin için çalıyor."
(John Donne, 1624)[2]

1990'larda başlayıp da 2000'lerle yükselişe geçen bir süreç sonunda; özellikle merkezi ve/veya bölgesel/yerel siyasi iktidarların çeşitli ekonomik ve politik kaygılardan dolayı, Türkiye'nin her iline bir (veya daha fazla) üniversite açıldı. Yereldekiler tarafından, Türkiye'nin dört bir yanına açılan bu üniversiteler "bacasız fabrikalar" ve bu üniversitelere okumaya gelen öğrenciler ile çalışmaya gelen akademik ve idari kadrolar da "müşteri" olarak addedildiler. "Her kasabaya bir üniversite açıldı. Kasaba kent olmadı, üniversite taşralaştı" (Sevinç, 2019). Üniversite camiası tarafından da, zaten özellikle sosyal bilimler alanında oldukça tartışılan bir husus olan merkez ve taşra dikotomisi burada da kendini göstermiştir. Büyükşehirlerde ve eski/köklü üniversiteler merkez olarak adlandırılırken, yeni, toy ve daha kıyıda-köşede olanlar da taşra üniversiteleri olarak. Son 20 yılda her ile bir üniversite ve her ilçeye bir üniversite biriminin açılması sonucunda bugün ülkenin dört bir köşesinde yaşayan ve çalışan akademisyenlerin de sayısı gün geçtikçe artmakta. Lakin bu taşra üniversitelerinin akademik kadrolarını oluşturan bir kesim için de, içinde yaşadıkları hayatları bir biçimde bir araf halini de almış bulunuyor. Merkezdeki büyük ve köklü üniversitelerde okuyup, mezun olan yüzlerce akademisyen de bu üniversitelerde çalışmaya başladı. Bu bağlamda, bu kitlenin en dikkat çeken kesimini ise kadınlar oluşturmakta. Kent ve taşra arasında kalan bu akademisyenlerden en çok zorlananlar ise tabi ki kadın akademisyenler olmaktadır. Taşrada da, çoğunlukla alışageldikleri gibi yaşamak isteyen ve toplumda varolan kadın arketipine karşıt oluşturacak bir yaşam stili seçip, zihni varoluşları ile hem gündelik hayatta hem de akademik dünyada var olmaya çalışıyorlar. Hem yaşanılan yer hem de çalışılan kurum nezdinde varolan koşulların taşrada yaşayan ve çalışan

[2] Ernest Hemingway ünlü eseri "Çanlar Kimin İçin Çalıyor"un önsözünde İngiliz şair John Donne'nin esasında vaazının bir parça olan bu şiiri alıntılar ve kitabının başlığını da bu şiirden esinlenir.

kadın akademisyenler için ciddi sorunlar olarak tezahür ettiği açıktır. Buna binaen de, bu çalışma ile; memleketin çok farklı yerlerinde taşra üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenin cevapları üzerinden taşra üniversitesinde kadın akademisyen olma halinin bir resminin çizilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, bu çalışma sadece akademik-bilimsel bir çalışma olmanın dışında taşra koşullarında yaşayan ve çalışan kadın akademisyenlerin akademik yaşamlarına ışık tutacak bir niteliğe de sahip olacaktır.

Akademide Kadının Yeri

Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılık hususunda dünya standartlarının gerisinde bir seyir izlemektedir. "Dünya Ekonomik Forumu'nun her yıl hazırladığı Cinsiyet Uçurumu Raporu'nun 2018 sıralamasında, Türkiye 149 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır" (Göker ve Polatdemir, 2019: 7). Buna rağmen, son yıllarda hem feminist bilincin yükselişe geçmesiyle hem de kadınların kamusal ve özel alanda karşılaştıkları zorlukların bazen kurum ve kuruluşlar bazen de bireylerin çabasıyla aşılmaya çalışılmasıyla, mevcut durumda görünür seviyede bir iyileşme olduğu açıktır. Fakat yine de özellikle istihdama katılım ve özel alanın özerkliğinin korunmasının sağlanması gibi konularda hala etkin devlet politikaların ve toplumsal farkındalığın yeterli seviyede olmamasının yanısıra karar mekanizmalarında hala kadınların nicelik ve nitelik olarak yeterince yer alamamaları Türkiyeli kadınların karşı karşıya kaldığı sorunların başında gelmektedir.

Artık günümüzde kadınların dünya sathı kadar Türkiye sathında da en yoğun biçimde istihdam edildiği alanlardan biri olan üniversitelerde ise durum her geçen gün iyileşme gösterme eğiliminde olsa da akademik kadrolar bağlamında niceliksel bir artış gösteren kadınlar niteliksel olarak hala dünya ölçütlerinin gerisinde bir tablo ortaya koymaktadır. Yükseköğretim Kurumu (YÖK) 2018 verilerine göre Türkiye'de mevcut üniversitelerde çalışan profesörlerin % 31,2'si, doçentlerin % 38,8'i, doktor öğretim üyelerinin % 42,5'i, öğretim görevlilerinin % 50,2'si, araştırma görevlilerinin % 50,4'ü ve toplamda % 44,4'ü kadın akademisyendir (Çakır ve Arslan, 2018: 267). Aynı şekilde, Tablo 1'de de görüleceği üzere, YÖK'ün 2019 mevcut üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının verilerine göre de, kadınların unvanları yükseldikçe sayıları azalmakta ve bu da kariyer basamaklarında ilerlemekte ve karar mekanizmalarında yer almakta kendilerine alan açmakta zorlandıklarının resmidir. Örneğin, "[r]ektörlerin sadece %9,1'i, rektör yardımcılarının ise %10,3'ü kadındır [… ve d]ekanlık seviyesinde ise bu oran %21,3'tür" (O'Neil vd., 2019: 1). Bunun yanısıra, ortaya konan akademik araştırmalar ve bilimsel eserlerin yine çoğunun erkekler tarafından üretildiği, her sene üniversitelerin yayınladığı teşvik listelerinde yer alan kadın-erkek oranlarına bakıldığında rahatlıkla görülecektir. Kadınların hem çalıştıkları kurumlarda hem de kendi özel alanlarında yaşadıkları zorluklar aynı zamanda merkezden taşraya uzanan hat dâhilinde daha da somutlaşmakta ve taşra üniversitelerinde hem karar mercilerinin hem de akademik hiyerarşinin hayli erkek-egemen bir yapıya sahip olmasına neden olmaktadır. Taşra üniversitelerinde varolan

kurumsal kültürün ve kariyer anlayışının toplumsal cinsiyet eşitliğini öne alan bir bakış açısına sahip olmadığı gibi atama ve yükselme durumlarında toplumsal cinsiyet dengesinin gözetilmediğini de söylemek mümkündür. Mesela, hala bilimsel araştırma konusu, içeriği ve/veya ürünü bazında aile ve annelik yerine toplumsal cinsiyet eşitliği temelli bir anlayışın yer almasının yeterince önemsenmemesi, azımsanması ya da göz ardı edilmesi durumu buna verilebilecek örneklerden biridir. "Toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları ile uğraşmanın "gereksiz ve boş işler" gibi algılanmasına da sebep olan önyargılar, geliştirilmeye çalışılan politikaların ve kadın akademisyenlerin önüne çıkabilen doğrudan ya da dolaylı engellerin sebebi olabiliyor" (Göker ve Polatdemir, 2019: 25). Nitekim, bu çalışmada elde edilen veriler de ağırlıklı olarak taşra üniversitelerindeki toplumsal cinsiyet bakış açısına ışık tutacak niteliğe sahiptir.

Tablo 1. 2019 İtibariyle Yükseköğretimde Öğretim Elemanı Sayısı ve Dağılımı

Üniversite Türü	Profesör		Doçent		Doktor Öğretim Üyesi		Öğretim Görevlisi		Araştırma Görevlisi		**Genel Toplam**		
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	T
DEVLET	15552	7310	8514	5360	18534	13430	15737	13744	22583	22490	80920	62334	143254
VAKIF	2977	1350	1046	903	3826	3960	2541	4610	1396	2194	11786	13017	24803
VAKIF –MYO	5	0	3	1	18	16	111	164	0	0	137	181	318
TOPLAM	18534	8660	9563	6264	22378	17406	18389	18518	23979	24684	92843	75532	168375

Kaynak: YÖK, 2019

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, son 20 yılda sayısı katlanarak artan üniversiteler arasından taşra üniversiteleri olarak adlandırılan -metropollerdeki üniversitelerin haricinde mevcut olan- üniversitelerde halen çalışmakta olan kadın akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerdeki koşullarını irdelemek amacıyla yapılmıştır. Böylelikle, ülkenin çeşitli yerlerinde taşra üniversitelerinde çalışıp, taşrada yaşayan kadın akademisyenlere yöneltilecek sorulara verecekleri yanıtlar üzerinden çalıştıkları ortamları, koşulları resmetmek amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Toplanması

Bu çalışmada, taşrada yaşamakta ve çalışmakta olan kadın akademisyenlere dair verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmaya katılan kadın akademisyenler ağırlıklı olarak bizzat tanınan, tanışık olunan kişilerdir. İlk olarak anketin hazırlanmasının ve yine bir taşra üniversitesinde çalışan iki kadın akademisyenin anketi gözden geçirmesi ve doldurması sonrası halen bir taşra üniversitesinde çalışan 41 kadın akademisyene e-mail üzerinden Google Forms'da hazırlanan anketin linki gönderilmiş ve onlardan çalışmaya katılmaları rica edilmiştir. Bu e-mailin ardından gelen dönüş sayısı 28 olmuştur. İlk e-mailin ardından bir ay kadar beklenildikten sonra birkaç ismin çıkarılıp birkaç ismin eklendiği yine 41 kişilik bir isim listesine bu sefer hem bir hatırlatma babında hem de çevrelerinden bu alışmaya katılabilecek/katılmak isteyecek kadın akademisyenlerle de anketi paylaşmalarını rica eden ikinci bir e-mail gönderilmiştir. Bu ikinci turda ise toplam dönüş sayısı 35'i bulmuştur. Sonrasında çeşitli sosyal mecralardan ve yüz yüze sohbetlerde kâh hatırlatma kâh etraftaki diğer kadın akademisyenlere de ulaşma amaçlı olarak iletişimler kurarak bu sayı 53'e kadar yükseltilmiştir. Kimi aynı üniversiteden olup 53 kadın akademisyen elbette ki 53 üniversite demek değildir. Bazı katılımcılar aynı üniversiteden, aynı fakülteden ve/veya aynı bölümdendir. Filhakika, bu 53 kadın akademisyenin bizzat içinde yaşadıkları ve çalıştıkları koşulları irdelemeyi amaçlayan bu çalışmaya verdikleri yanıtlar ise ileriki safhalarda tek tek ele alınacak verilerin kaynağını oluşturmaktadır. Bunun yanında, feminist metodolojik bir tutumla, her bir kadının "kendi pozisyonundan, süreçleri biricik şekilde deneyimlediği ve öznel deneyimlerin de genellemeler kadar değerli ve bir o kadar "gerçekliğe" ait olduğunun altını çizmek" (Göker ve Polatdemir, 2019: 9) de gerekir "çünkü feminist duruş noktası anlayışında evrensel bir özne değil, öznellikler mevcuttur" (Altınok 2018: 61). "Kişisel" olanın "politik" de olduğunu savunan feminizm, ağırlıklı olarak kadınların gündelik yaşam deneyimleri ile sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik yapı içindeki konumları üzerinden inşa olan bir fikir ve hareket olmasının bir neticesi olarak feminist yöntem kadınların bu deneyimleri nasıl anlamlandırdıkları, nasıl anlattıkları ve bu anlatımların nasıl ele alınması gerektiğini incelemekle yükümlüdür. Bu sebeple, bu çalışma bağlamında araştırma konusu edilen

taşra üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerin kendi gündelik yaşam deneyimleri ile bu deneyimlere dair kendi anlatılarının kıymeti bu hususun ele alınmasında başvurulacak yöntemi de belirleyen etmen olmuştur. Ayrıca, gelen yanıtlardaki anlatıların kadın akademisyenlerin kendi deneyimlerini aktarmasının sadece her bir kadının salt kendi minör hikâyesinin ötesinde birçok kadın akademisyenle ortaklaşan olaylar, olgular, duygular, düşünceler barındırdığını da söylemek mümkündür. Bundan dolayı da, bir taşra üniversitesinde çalışan kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunları, zorlukları ifade etmek için bu anlatılara ağırlık vermek tercih edilmiş ve böylece kadınların kendi minör hikâyelerinden yola çıkarak genel bir olgu olan taşrada kadın akademisyen olarak yaşamanın ve çalışmanın ilk göze çarpan momentleri, en belirgin izdüşümleri ele alınmaya çalışılmıştır.

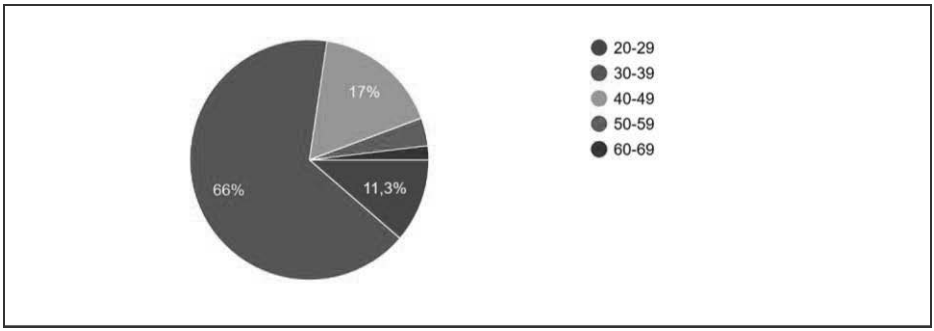
Bu bağlamda, bu çalışmaya veri sağlaması için hazırlanan anket 50 sorudan oluşmuş ve her bir kadın akademisyenin deneyimlerini en etkin biçimde elde edebilmek için ağırlıklı olarak demografik sorular çoktan seçmeli iken katılımcıların yaşam ve çalışma koşullarını irdeleyen sorular ise açık uçlu sorulmuştur. Çoktan seçmeli soruların bir kısmı verilen seçeneklerden birini seçmeye dayalı iken diğer kısmı "evet-hayır" yanıtlarının 1'den 5'e kadar oranlanmasını içermektedir. Açık uçlu soruların da bir kısmı ("Soru 15: Kaç yıldır akademidesiniz?" gibi) bazı temel verilerin alınmasını hedefleyen kısa yanıtlı sorular iken diğer kısmı katılımcıların kendilerini ve içinde bulundukları koşulları daha iyi ifade edebilmelerini sağlamak adına uzun yanıtlı sorulardır. Bunun yanında, anketin en başında yer alan notta da katılımcılara hiçbir şekilde yer, kurum ya da şahıs ismi belirtmemeleri de rica edilmiştir. Ayrıca, eğer illa ki isimlerin zikretmesi gerekiyorsa, A şehri, B üniversitesi, C kişisi, vb. gibi bir harflendirmenin kullanılması önerilmiştir. Hatta, Google Forms'un yapısı gereği ankete gelen cevaplarda eğer ki belirleyici bir sözcüğe rastlanmazsa yanıtın kimden geldiğini bilmek de mümkün değildir. Bu nedenle, verilen yanıtların kimlerden geldiğine dair bir gizlilik mevcuttur. Bu nedenle de, bu çalışmanın ilerleyen safhalarında kullanılacak verilerin kaynağını belirtmek için, sorulara verilen yanıtların gelme sırasına göre yanıtı imleyecek biçimde Y kısaltmasıyla Y1, Y2,… , Y52 ve Y53 şeklinde numaralandırılarak veriler kullanılacaktır. Son olarak da, belirtmekte fayda var ki bu çalışmada ankette sorulan 50 sorunun hepsi değil, Ek 1'de görüleceği üzere, bir kısmı irdelenecektir. Çünkü hepsinin ele alınması hem yayın kısıtlarının ötesinde hayli geniş kapsamlı bir çalışmaya neden olacaktır hem de bu ankette elde edilen verilerin ışığında farklı bağlamlarda konuyu ele alan birden fazla çalışma yapma imkânı boşa harcanmak istenmemektedir.

Bulgular ve Verilerin Değerlendirilmesi

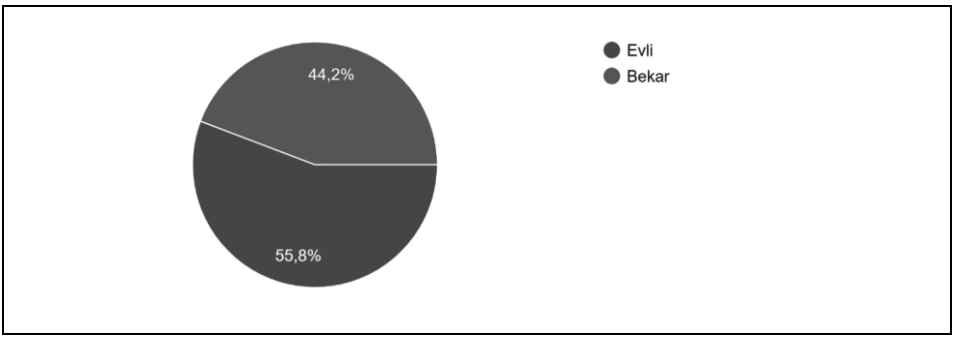
Demografik Bulgular

Çalışmanın ana odak grubunu, halen -metropoller dışında- bir üniversitede çalışan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Başta Doğu, Orta ve Batı Karadeniz olmak üzere İç Anadolu, Doğu ve Güneydoğu Anadolu ile Akdeniz, Ege ve Marmara bölgelerinden toplamda 53 kadın akademisyene ulaşıldı. Yaş grubu, Grafik 1'de de görüldüğü gibi, 30-39 yaş aralığında 35 kişi, 40-49 aralığında 9 kişi, 20-29 aralığında 6 kişi, 50-59 aralığında 2 kişi ve 60-69 aralığında da 1 kişi olarak ortaya çıkmıştır. Grafik 2'de görüleceği gibi, katılım gösteren kadın akademisyenlerden 29'u evli, 23'u ise bekârdır. Bir kişi ise bu soruyu cevaplamamıştır Kendilerini modern/çağdaş ya da muhafazakâr sıfatlar üzerinden tanımlamaları istendiğinde de, Grafik 3'te görüleceği gibi, 51'i kendini modern/çağdaş olarak tariflemeyi tercih ederken, 2'si muhafazakâr şıkkını seçmiştir. Akademik unvanlar bakımından ise, Grafik 4'de görüldüğü gibi, 1 profesör, 5 doçent, 21 doktor öğretim üyesi, 5 doktor araştırma görevlisi, 14 araştırma görevlisi ve 7 öğretim görevlisi katılım göstermiştir. Bu tablonun da gösterdiği gibi, son 20-30 yılda sayısı artan taşra üniversitelerinde çalışan kadınların bu kurumlarda ya uzunca bir süredir çalışmadıkları ya da kadın akademisyenlerin akademik yükselme bazında ivmelerinin daha yavaş olduğunu söylemek mümkündür. Benzer biçimde, Tablo 2'de görüleceği gibi, katılımcılar arasında, çalıştıkları kurumlarda 1 ila 5 yıldır çalışan 31 kişi, 6 ila 10 yıldır çalışan 17 kişi, 11 ila 20 yıldır çalışan 4 kişi vardır ve 1 kişi de 26 yıldır aynı üniversitede çalışmaktadır. Bunun yanında, yine Tablo 2'da da gösterildiği gibi, katılımcıların 13'ü 1 ila 5 yıldır akademide, 20'si 6 ila 10 yıldır, 18'i 11 ila 20 yıldır, iki kişi de 23 ve 26 yıldır akademidedir. Bu araştırmaya katılım gösteren kadın akademisyenlerden elde edilen verilerden yola çıkarak söylenebilir ki taşra üniversitelerinde kadın akademisyenlerin çalışma süreçleri oldukça yenidir. Metropollerdeki üniversitelerde çeşitli biçimlerde öğrenim gören fakat akademik kadro bulmakta zorlanan ya da bir biçimde zorunlu hizmet şartını kabul etmek zorunda kalan bu kadınlar akademik yaşamlarına taşra üniversitelerinde devam etme mecburiyetinde kalmışlardır. Akademik hayatta daha uzun süredir çalışıp da daha kısa bir süre zarfında mevcut üniversitede çalışıyor olmaları ise kadınların mobilizasyonunu vermektedir. Artık metropoldeki üniversitelere özgü olan uzun yıllar boyunca bir üniversite çatısı altında çalışmak yerini belli aralıklarla yer ve kurum değiştirmeye bırakmıştır. Kadın akademisyenlerdeki mevcut mobilizasyon hali ise yaşadıkları taşra koşullarına sağladıkları uyum ile doğru orantılıdır.

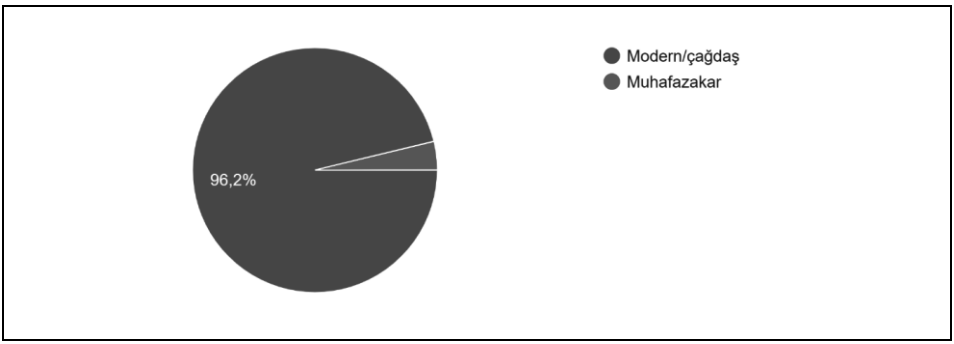
Grafik 1. Yaş Aralığı (Soru 1)



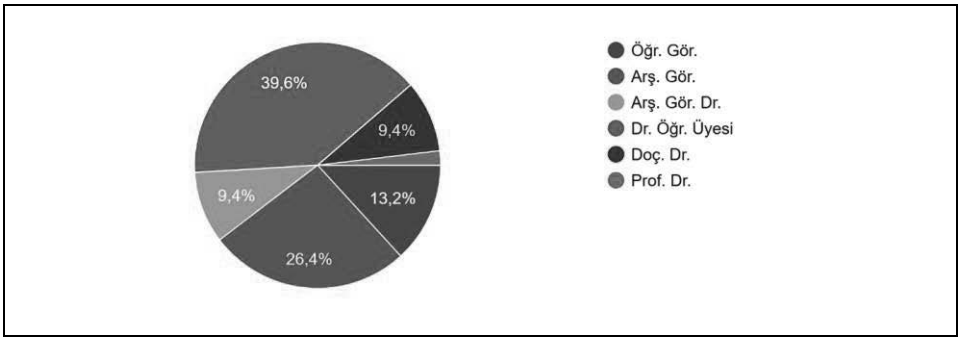
Grafik 2. Medeni Durum (Soru 17)



Grafik 3. "Kendinizi Nasıl Tariflersiniz?" (Soru 3)



Grafik 4. Akademik Unvanlar (Soru 16)



Tablo 2. Çalışma Süreleri

	Aynı kurumda (Soru 14)	Akademik hayatta (Soru 15)
1-5 yıl	31	13
6-10 yıl	17	20
11-20 yıl	4	18
20 yıl ve üstü	1	2

Şu an yaşanılan yer bakımından ise, Tablo 3'te de görüleceği gibi, 30 kişi bir ilde, 15 kişi bir büyükşehirde, 4 kişi bir ilçede ve 4 kişide metropolde yani İstanbul, Ankara ve İzmir'de yaşamaktadır. Metropolde yaşayan kadın akademisyenler çalıştıkları kuruma sürekli git-gel yaparak mesleğini ifa eden kişilerdir. Özellikle son yıllarda sayısı haylice artan bu yeni durumda çoğunlukla ailevi durumlardan dolayı akademisyenlerin çalıştıkları kurumun bulunduğu yerden farklı bir yerde yaşamak zorunda kalmaları sonucu sürekli yollarda, git-gel yaparak mesleklerini icra etmeye çalışmaktadırlar. Bu ise çoğu zaman hem öğretim elemanının "hem ailesinin" ve "hem de öğrencinin" yerine "hem de öğrencilerinin" hem çalıştığı bölümün hem de öğrencinin aleyhine olacak biçimde akademik süreçlere ciddi biçimde etki etmektedir. Bu durumun koşulları altında en büyük zorluğu çeken ise ağırlıklı olarak kadın akademisyenler gelmektedir. Özellikle eviçi ve duygusal emeğin kadınların üstünde olduğu düşünülürse, kadınların akademik hayata girmiş olmaları çoğunlukla bu yükten azade olmalarını sağlayamamaktadır. Mevzu bahis çocuklar olduğunda, genellikle bu türden bir durumun ortaya çıkması durumunda çocuğun annenin yanında olduğu ve çocuğun ait sorumluluk ve yükümlülüklerin anne tarafından yüklenildiği görülmektedir.

Yine, katılan kadın akademisyenlerin arkaplanlarına değişik açılardan bakmak için yine benzer sorular sorulmuştur. Bunlardan birisi de; nerede büyüdükleridir. Tablo 3'de görüldüğü gibi, katılımcılardan 30'u metropolde, 6'sı büyükşehirde, 10'u il merkezinde, 6'sı ilçe merkezinde ve 1'i de kasaba/nahiyede büyümüştür. Lisans eğitimlerini aldıkları üniversitenin bulunduğu yer, Tablo 3'te görüleceği gibi, 39'unda

metropol, 7'sinde büyükşehir, 6'sında il ve 1'inde ilçedir. Doktora derecelerini aldıkları üniversitelerin bulunduğu yer ise, yine Tablo 3'de görüleceği gibi, 38'inde metropol, 13'ünde büyükşehir ve 1'inde ildir. Şu an çalıştıkları fakültelerin dağılımı ise, katılımcıların 23'ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde, 11'i Fen-Edebiyat Fakültesi'nde, 7'si Edebiyat Fakültesi'nde, 5'i Meslek Yüksek Okulu'nda, 3'ü Eğitim Fakültesi'nde, 2'si İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi'nde, 1'i İletişim Fakültesi'nde ve yine 1'i Uygulamalı Bilimler Fakültesi'nde çalışmaktadır (Soru 8). Katılımcıların çalıştıkları kurumların 9'u 1960 öncesi kurulan, 3'ü 1970'lerde kurulan, 4'ü 1980'lerde kurulan, 11'i 1990'larda kurulan ve 26'sı da 2000 sonrası kurulan üniversitelerdendir (Soru 7). Tüm bu verilerden de anlaşılacağı gibi genel olarak, çalışmaya katılan kadın akademisyenlerin ağırlıklı olarak metropol veya büyükşehirde büyümüş ve okumuş olduğu anlaşılmakta, kendilerini modern/çağdaş olarak tanımlamaktadırlar. Ağırlıklı olarak son dönemde açılan üniversitelerde yaklaşık 5 yıldır çalışmakta olan bu türden arkaplanlara sahip kadınların akademisyen olarak kente göre daha kapalı ve muhafazakâr olması beklenen taşraya giderek hem yaşamak hem de çalışmak zorunda kalmalarının sonucunda ortaya çıkan zorluklar ve sorunlar ise çalışmanın ilerleyen kısımlarında ele alınacaktır.

Tablo 3.

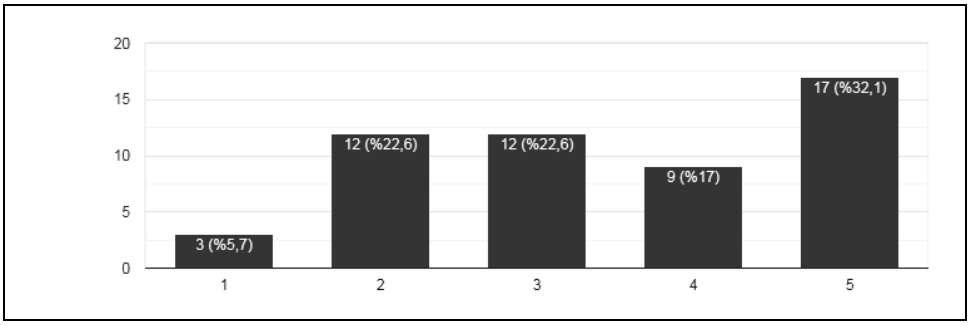
	Metropol (İstanbul, Ankara, İzmir)	**Büyükşehir**	**İl / İl merkezi**	**İlçe / İlçe merkezi**	**Kasaba/ Nahiye**	**Köy**
Yaşanılan Yer (Soru 6)	4	15	30	4	NA	NA
Büyünülen Yer (Soru 2)	30	6	10	6	1	
Lisans Eğitiminin Alındığı Yer (Soru 4)	39	7	6	1	NA	NA
Doktora Derecesinin Alındığı Yer (Soru 5)	38	13	1	0	NA	NA

Liyakat ve Hiyerarşide Kadının Yeri

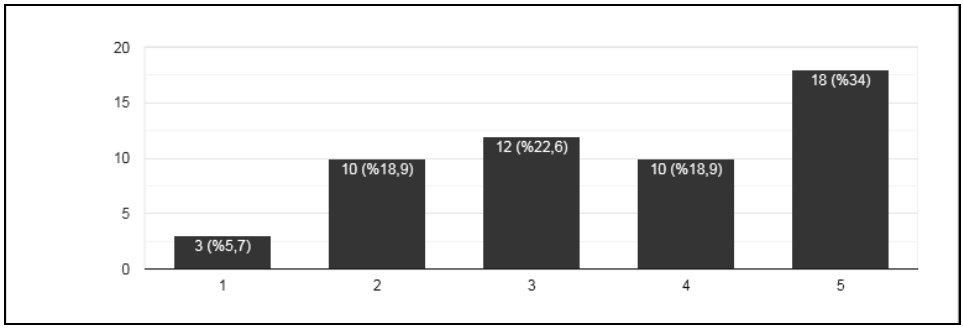
Kadın akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerde karşı karşıya kaldıkları en başta gelen sorunlardan birisi de sahip oldukları liyakatın yeterli değeri görememesi ve haiz oldukları akademik niteliklere rağmen ne atama-yükseltmelerde ne de yönetim hiyerarşisinde kendilerine yer edinebilememeleridir. Bu nedenle, ankette sorulan Soru 9, Soru 10, Soru 11, Soru 12 ve Soru 46 bir anlamda bu hususu irdelemeyi hedefleyen sorulardır. Soru 9, Soru 10 ve Soru 11'de katılımcılara çoktan seçmeli bir

cevap imkanı sunulmuştur. Diğer çoktan seçmeli cevaplardan farklı olarak 1'den 5'e kadar bir derecelendirme yapılmış ve 1'e "evet", 5'e ise "hayır" şıkkı konularak sorulan soruya dair bir derecelendirme yapmaları istenmiştir. Soru 12'de ise "evet" yerine "pozitif", "hayır" yerine de "negatif" sözcükleri konulmuştur. Grafik 5'te görüleceği üzere, Soru 9'da katılımcının .çalıştığı üniversitede oturmuş bir düzenin ve/veya kurumsal bir yapılanmanın olup olmadığı sorulmuş ve 53 cevabın sonucunda ortaya çıkan tabloya göre de katılımcıların çoğunluğu bu soruya "hayır" yanıtını vermiştir. 17 kişi güçlü bir "hayır", 9 kişi çekinceli bir "hayır", 12 kişi çekinceli bir "evet", 3 kişi güçlü bir "evet" derken, 12 kişi bu soruya nötr cevap vermiştir. Grafik 6'da görüleceği üzere, Soru 10'da katılımcılara liyakata önem veren bir kurumda mı çalıştıklarını sorulmuş ve yine çoğunluktan "hayır" cevabı gelmiştir. 18 kişi güçlü bir "hayır", 10 kişi çekinceli bir "hayır", 10 kişi çekinceli bir "evet", 3 kişi güçlü bir "evet" derken, 12 kişi bu soruya nötr cevap vermiştir. Grafik 7'de görüleceği üzere, Soru 11'de katılımcılara çalıştıkları kurumda idari atamalarda kadınların öncelikli olup olmadığını ve çoğunlukla erkeklerin idari kadrolarda olduğu ya da terch edilip edilmediği sorulmuş ve çoğunluğun cevabı ise bu soruya "evet" olmuştur. 26 kişi güçlü bir "evet", 10 kişi çekinceli bir "evet", 1 kişi çekinceli bir "hayır", 8 kişi güçlü bir "hayır" derken, 8 kişi bu soruya nötr cevap vermiştir. Son olarak, Tablo 8'de de görüleceği üzere, Soru 12'de katılımcıların çalıştıkları üniversite ve fakülte yönetimlerinin kadın akademisyenlere genel bakışı, yaklaşımı sorulmuş ve katılımcıların çoğunluğu ya "negatif" demiş ya da nötr kalmışlardır. 7 kişi güçlü bir "negatif", 14 kişi çekinceli bir "negatif", 9 kişi çekinceli bir "pozitif", 4 kişi güçlü bir "pozitif" derken, 19 kişi bu soruya nötr cevap vermiştir.

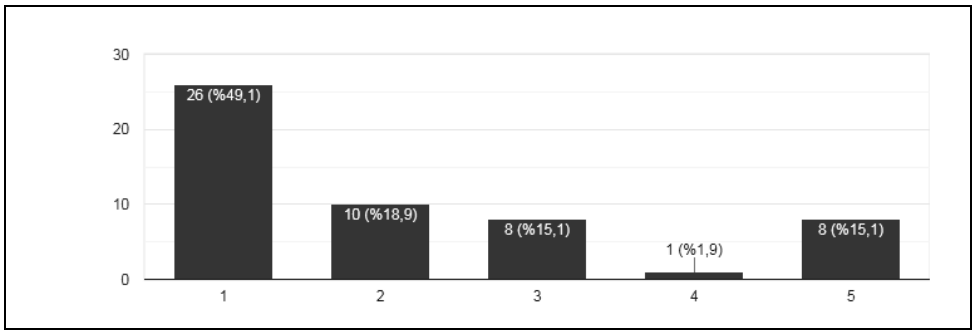
Grafik 5. Çalışılan Kurumun Kurumsal Yapılanmasının Mevcudiyeti (Soru 9)



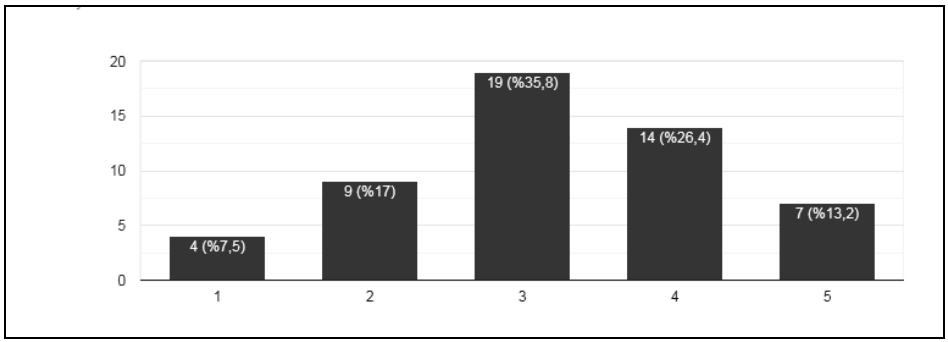
Grafik 6. Liyakata Önem Veren Bir Kurum Mu? (Soru 10)



Grafik 7. İdari Atamalarda Kadınların Önceliği (Soru 11)



Grafik 8. Üniversite Yönetiminin Kadın Akademisyenlere Yaklaşımı (Soru 12)



Bunun yanısıra, ayrıca anketin ileri safhalarında sorulan Soru 46'da ise şimdiye kadar akademik ya da idari atama veya görevlendirme hususunda kadın olmalarından dolayı herhangi bir olumsuzlukla karşılaşıp karşılaşmadıkları sorulmuştur. 35 kişi "hayır" derken, bu kişilerin bir kısmı henüz böylesine bir duruma yol açacak biçimde bir atama-yükselme deneyimi yaşamadıklarını da belirtirken, bir kısmı da, böylesine

bir olumsuzlukla karşılaşmadıklarını ifade etmiştir. Hatta, "Hayır. Tam tersi hatta. Üniversitem bu konuda yollarımı açtı." (Y46) gibi bir beyan da iletilmiştir. Bunun aksini dile getirenler ise, ağırlıklı olarak kadın olmalarının yanısıra torpilli olmamak ya da sahip oldukları muhalif kimlikleri ve/veya siyasi görüşleri gibi nedenlerden dolayı böylesine bir olumsuzlukla karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir:

> "Beni almak zorunda oldukları için aldıklarını düşünüyorum. Benimle birlikte bir erkek başvursa o tercih edilirdi. Hele ki bir de buralıysa ilk tercih nedeni." (Y1)
>
> "Bu tür idari görevleri istemiyorum. Ama bir önceki üniversitede bir dönem bölüm başkan yardımcılığı yaptım. O dönemde bu tür görevlerde hep kadın akademisyenler olduğu için bölümdeki erkek akademisyenler "feministler bölümü ele geçirdi" diye söylenmişlerdi. Ama erkekler genelde ve de yıllardır o pozisyonları işgal ederken hiç de böyle değerlendirmiyorlardı." (Y2)
>
> "Akademik atama ile olumsuzlukla karşılaştım. Güvenlik soruşturmasının tamamlanmadığı nedeniyle 33A kadrom uzun bir zaman geçmesine rağmen verilmedi. Bunun nedeni de kadın olmamdan ziyade "muhalif bir kadın" olmam olabilir." (Y14)
>
> "Kadın olmak değil de torpilli olmamak nedeniyle maalesef atanmak için 15 ay bekledim. Torpilli arkadaşlarımız 1 ay geçmeden atandılar." (Y17)
>
> "Akademik toplantılarda özellikle dekanlıkla yapılanlarda erkeklerin sözü dinleniyor. Zaten toplantılar vs. yönetici erkeklerin sözünü dinletme yerleri. Bizimle ilgili kararlarda bize herhangi bir şey sorulmuyor. Örneğin benim bölümüm kapatıldı ve geçeceğim bölümü bile ben seçemedim ve bana hiçbir şey sorulmayıp "uygun olanı seçeceğiz" dediler ve çalışma alanım açısından hiç alakam olmayan bir bölüme görevlendirildim. Kurumumuzda kadın yönetici yok, sadece kütüphane daire başkanı kadın." (Y34)

Üniversite Yaşamında Kadının Yeri

Bunların yanısıra, taşra üniversitelerinde kadın akademisyenlerin yaşadıkları zorlukların biri de, taşıdıkları diğer kimliklerin sebep olduğu bir baskıya maruz kalmalarıdır. Yukarıda bahsedildiği üzere Soru 46'da da görüldüğü gibi, kadın akademisyenlerin ister akademik isterse idari bir atama-yükseltme hususunda karşı karşıya kaldıkları mağduriyetlerin arkasında kadın olmalarının yanısıra aynı zamanda muhalif bir duruşa ve/veya eleştirel bir siyasi görüşe sahip olmaları da vardır. Bunun yanında, ait oldukları etnik, dinsel ve/veya mezhepsel kimlik, cinsel yönelimleri, siyasi görüşleri kadar akademik hiyerarşi içinde bulundukları konum da bu mağduriyetlerin bir unsuru olabilmektedir. Sayısal veriler bazında yarıdan fazlaya tekabül eden kadın araştırma görevlileri ve kadın öğretim görevlileri ise bu durumun tezahürlerinden

birisidir. Hem kadın hem araştırma görevlisi ya da öğretim görevlisi hem de muhalif bir kimliğe, siyasal görüşe veya politik duruşa sahip ise bir taşra üniversitesinde çeşitli biçimlerde ve belli düzeylerde sorunlarla karşılaşması içten bile değildir. Misalen, kendisiyle aynı mevkide bulunan bir erkeğe göre, ikisinin de karşılaştıkları benzer bir sorunun çözülme hızı veya yolu çoğunlukla aynı olmamaktadır. Veya bir araştırma görevlisi ya da öğretim görevlisinin bir doktor öğretim üyesine, doçente ya da profesöre göre sorunlarının çözülmesinin daha meşakkatli olduğu açıktır. Veya muhalif bir kimliğe sahip bir öğretim elemanın üniversite içi ya da dışı iktidar ilişkilerini gözeten bir öğretim elemanına göre akademik yaşamın sürdürülmesinde daha problematik bir süreci olduğu/olacağı aşikârdır. Taşra üniversitelerinin farkı ise metropoldeki üniversitelerden bu durumların daha sarih bir biçimde görünebilir olmasıdır. Çünkü İlknur Meşe'nin (2018: 113) de belirttiği gibi, taşra üniversitelerinde "konumlar ile ideolojiler arasında ontolojik bir bağ vardır."

Bu sebeple, genel olarak akademik hayatta birçok sorunla karşı karşıya olan kadınların başka ne tür zorluklar yaşadıkları da sorulmuştur. Soru 22'de katılımcıların çalıştıkları kurum bağlamında ne türden zorluklarla karşılaştıkları sorulmuş ve ilk akıllarına gelen bu zorlukların mahiyetinin onların gözünden tanımlanmasıyla akademik yaşamları hakkında bir fikir elde edilmesi amaçlanmıştır. Bir taraftan, gelen 46 yanıttan 17'si kadınlık halleri nedeniyle bir zorlukla karşılaşmadıklarını da ifade etmektedir. Diğer taraftan, geriye kalan yanıtlarda yaşadıkları zorlukları anlatan kadın akademisyenlerin en başta yaşadığı, hissettiği zorluklar kaile alınmamak, özel yaşamlarına yapılan doğrudan ya da dolaylı müdahaleler ile liyakatlarına uygun biçimde üniversitedeki yönetim hiyerarşisinde ve/veya karar mekanizmalarında kendilerine yer bulamamalarıdır:

> "İdari görevler öncelikli olarak erkeklere veriliyor. Kurullarda, senatolarda kadın görmek neredeyse imkânsız. Yalnızca 1 kadın dekan var ve o da senatoda yer alıyor. Onun dışında hiçbir üst düzey kurulda kadın yok. Toplantılarda ya da akademik kurullarda sürekli erkek yöneticilerin eril dillerine maruz kalıyoruz. Sanki biz ev kadını olarak orada bulunuyormuşuz gibi davranılıyor." (Y1)

> "Benimle ilgili kararlar alınırken (oda değişikliği, kadro için kriterleri sağlayıp sağlayamadığım vb.) idarenin benimle değil de öncelikle (hatta çoğu durumda sadece) eşimle iletişime geçmesi. Eşimle aynı kurumda çalışıyoruz. Bir diğeri de bölümün karar alma mekanizmasına dâhil olamamak. Kararlar öncesinde erkekler tarafından bir geyik sohbetinde alınmakta, daha sonra bölüm toplantısında tekrar edilmekte." (Y5)

> "Çalıştığım kurumda işlerin genel yürüme şekli olan "tanışıklık" ilişkilerine kadın olmamdan ötürü girmem zor. Ama girebilseydim bile bu ilişkilerinden uzak duracağımı düşündüğümden bunu tam olarak bir zorluk olarak görmüyorum." (Y6)

> "Aynı unvana aynı saygı gösterilmiyor. Erkekler her zaman için hem

yöneticilerin hem öğrencilerin gözünde daha meşru, daha saygın görülüyor. Ayrıca bir bölümde emek gerektiren işler (örneğin ders veya sınav programları hazırlamak veya bu türden işler) daha ziyade kadın hocalar tarafından yapılıyor. Erkekler bu işleri yapmıyorlar. Kadın hocalar öğrencilerle daha fazla ilgilendikleri halde erkek hocalar kadar saygı görmüyorlar. Öğrenciler erkek hocaların odalarına büyük bir saygı ve boyun eğmeyle giriyorlar. Kadın hocalar için durum böyle değil." (Y8)

"Hiç bir zaman özellikle yönetimin gözünde meslektaş olamadım. İlk yıllarımda özel hayatımla ilgilenilmesinin sebebi, kadın olmamdan çok, onlarınkinden farklı bir siyasi yönelimim olmasıydı. Telefon dinlemelerinin asıl sebebi buydu, özel görüşmelerimi dinlemeleri işin ekstra magazinel kısmı oldu. Kalabalık bir ortamda kadınlar genellikle konuşamıyor, erkekler ünvan ve protokol sırasına göre konuşuyorlar. Kadınlar da genellikle kadınlarla alçak sesle konuşuyorlar. Uzmanı olduğunuz konuda bile kimse sizi dinlemiyor. Mansplaining kavramının keşfedilmesi ne kadar geç, değil mi? Oysa hep oradaymış. Temizlik görevlileri bile haklı bir talebinizi dinlemiyor." (Y9)

"Bekar bir kadın olmak, ilişkilerinizde daha dikkatli olmayı gerektiriyor. Potansiyel tehlike olarak algılanmamak için özen göstermek zorunda kalıyorum." (Y14)

"Kadınların çalışma şartları ve standartları açısından erkeklerden ayrı değerlendirilmesi (pozitif ayrımcılık) baskısının gereksiz olduğunu düşünmekteyim. Ben bir kadın olarak erkek ya da başka vasıfta biri ile karşılaştırılmak değil "insan" olarak değerlendirilmek istiyorum. Ve bunun bir bakış açısı meselesi olduğunu düşünüyorum. Bulunduğum kurumda ise "kadın" olarak değerlendiriliyorum ve yaptığım işleri çoğunluğu erkek olan idarecilerim önünde kanıtlamam gerekiyor ki başarılı olduğuma ikna olabilsinler." (Y17)

"Zorlukları cinsiyet bağlamında deneyimlemiyorum ya da burasından algılamıyorum diyelim. Cinsiyetçi yaklaşımla elinizin sıkılmaması, kimi zaman göz temasından bile kaçınılması, "kadın" kelimesinin kullanılmaması vb. unsurlar elbette var." (Y18)

"Çalıştığım kurumda kadın ve genç olmamdan dolayı bazı durumlarda zorluklarla karşılaşıyorum. Bir dönem beni evlendirmekle görevli olduklarını düşündüğüm bazı hocalar vardı. Sanki tehdit unsuru olarak görülmekteydim fakültede. Bu açıdan da kısa sürede evlenmem gerekiyordu. Hatta bir hoca başka bir hocayla benim hakkımda konuşurken "sahibi var sanırım onun" gibi bir ifade kullanmış ama bunları ben çok geç öğreniyorum. Sahibin yoksa başıboş dolaşmamak gerekiyor!!! Öyle ki yeri gelir üzerinize iddiaya bile girilir. Bu kız bu çocukla çıkıyor şeklinde iddia malzemesi bile olursunuz. Çünkü taşrada

bir erkek akademisyenle bir kadın akademisyen arkadaş olamaz. Yemeğe giderken izlerim genelde erkekler küçük gruplar halinde öğle yemeğine giderken, kadınlarda kendi aralarında sessiz sedasız yol alırlar. Yani o ikili ayrımı herkes kabullenmiş ve yerine getiriyor. Biraz bakımlı gitsen okula kesin birisi için süslenmiş oluyorsun. Kendin için bir kadın olarak asla bunu yapmaya hakkın yoktur. Kısacası herkes haddini biliyor ve kimse kimsenin sınırını aşmıyor. Aslında haksız da değiller. Fakülteye bir bakıyorum da bekar sayısı çok az ve herkes neredeyse çoluklu çocuklu. Yani tam da biyopolitikanın istediği gibi ilerliyor işler. Eleştirel düşüncenin merkezi olarak görülen üniversitelerin normal devlet kurumlarından hiçbir farkı kalmamış. Herkes üstüne düşen vatandaşlık görevlerini yerine getiriyor. Fazlasıyla doğurgan bir fakülte. Bazen de feministlerin durumu abarttıklarını bile söylemekteler. Onlara göre kutsal kitaplar kadınları yeterince önemseyip el üstünde tutuyormuş." (Y21)

"Olması gerektiği gibi kibar davrandığımızda en düşük seviyedeki bir erkek memur erkek olduğu için bize tahakküm uygulamaya çalışıyor. İşimizi yapmakta savsaklıyor." (Y22)

"En başta yönetim düzeyinde erkek egemenliğinin fazla olması yönetimsel süreçlerde kadınların sesinin duyulmamasına neden oluyor. Örneğin bölümle ilgili kararlar alınırken bölüm başkanımız karar alma sürecinde değil karar alındıktan sonra bilgilendiriliyor. Bu davranışın sebebinin bölüm başkanımızın kadın olması olduğunu düşünüyorum. Bu tavır da kadın yoğunluğunun fazla olduğu bir bölüm olarak sesimizin, tercihlerimizin, kararlarımızın duyulmamasına neden oluyor. Bunu dışında sadece kadın olduğum için sınavlarda erkek öğrenciler tarafından zaman zaman küçümsendiğimi, ciddiye alınmadığımı hissediyorum. Kadın olduğum için sınıfta gerekli otoriteyi sağlayamayacağımı düşündüklerinden hadsizce davrandıklarını da gözlemliyorum." (Y24)

"Kaile alınmamak. Kendi bölümümle ilgili gelişmeleri erkek olan bölüm başkanından duyuyorum. Beni bilgilendirme gereği duyan yok." (Y26)

"Baştan bir göz süzmesi yapılıyor, dedikodu hat safhada.... Yaşam ve düşünme biçiminiz herkes tarafından sorgulanıyor..." (Y27)

"Öğrenciler tarafından ciddiye alınmama, saygının yokluğu, emeğimin hocalarım tarafından ciddiye alınmaması." (Y28)

"Bölümde eril bir dil hâkim bu nedenle mecbur kalmadıkça ortamlarına alınmıyorum, benim yanımda rahat konuşamadıklarını belirtiyorlar açık açık. Aynı dersi verebilecek iki kişiysek ve bunlardan biri erkekse onun dersi vermesini istiyorlar. En son açmak istediğim dersi bölüm başkanım başka bir erkek arkadaşına verdirmek istediği için açamıyorum. Sebebi de şu: Bölümde erkek öğrenci ağırlıktaymış o yüzden kadın hoca rahat edemeyebilirmiş. Geçen yıl da bu öğrencilere ders verdim ve yine bölüm

başkanı "hocam rahatsız eden var mı?" dedi. Kendince "düşünceli" davranıyor, bunun ne kadar yanlış bir yaklaşım olduğunu hala anlatamadım." (Y32)

"Kadın akademisyenlere hiyerarşik konumlanma daha çok hissettirilmekte, yöneticiler kadınlara karşı daha buyurgan bir dil kullanabilmektedir. Kadın akademisyenler olarak böyle tutumlara karşı daha dikkatli olup mevcut durumumuzu korumaya dönük bireysel mücadeleler vermeye çalışmaktayız." (Y36)

"Erkek iş arkadaşlarıma göre hem derslerde hem idari tartışmalarda ciddiye alınma oranım daha düşük maalesef. "Kadın hoca" olmaktan beklenen daha "oturaklı", uyumlu vs. olma halleri, beklentileri..." (Y37)

"Ciddiye alınmama. Taciz. Mobbing. Emek sömürüsünün daha yoğun olması." (Y38)

"Kadınların itirazlarının bağlamından çıkarılarak onlara karşı cinsiyetçi tutumlar içinde girilmesi, itirazlarının ciddiye alınmaması, erkeklere göre bütün idari ve akademik işlerde daha fazla gözetim altında tutularak, bir açığının yakalanmaya çalışılması." (Y42)

"Kıyafet otokontrolü, haddini aşan şakalar (bekâr ve kadın […]), feminizmin bir tür hakaret olarak kodlanarak fikirlerimim benim feministliğimle bağlantılandırılması, öğrencilerin erkek hocaları kadın hocalardan daha fazla sayması." (Y43)

"Erkekler arası ittifakın hep dışındayız, onlara hep verilenleri biz ancak mücadeleler sonucu alıyoruz." (Y44)

"Hiç bir karar mekanizmasında yoksun, herhangi bir konuda bir bilgiyi en son öğreniyorsun, seninle ilgili olsa bile. Hem yabancısın hem kadın, o yüzden hep bir şekilde dışarda tutuluyorsun. Ne idari görevli ne öğrenci vs. gözünde sözünün kıymeti ve saygınlığın olmuyor ve yalnız ya da zayıf görünürsen çok daha fazla üzerine geliyorlar. Bu yüzden daha otorite oluyorsun ve kendin olamıyorsun. Öğrenciler gözünde artık olmuyor, ilk yıllar böyleydi daha çok ama yönetim ve idari görevliler en zor kısım." (Y45)

Kadın akademisyenlerin akademik yaşamları süresince yaşadığı zorlukların başında yer alan mobbing ve taciz hususu ise başka bir zorluk olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konuda en zoru ise, özellikle taşra koşulları içinde yaşanan böylesine bir sürecin çözüm yollarının ya kısıtlı olması ya da başka sorunlara yol açacağı düşüncesidir. Bu nedenle de, kadın akademisyenler böyle bir durum karşısında çoğunlukla ya suskunluğu ya da göz ardı etmeyi seçmektedir. Bu sebeple, katılımcılara bu husus da sorulmuştur. Soru 43'te şimdiye kadar herhangi bir mobbinge veya tacize maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Eğer böylesine bir

durum vuku buldu ise karşı tarafın erkek olup olmadığı ve idari ve/veya akademik olarak daha kıdemli biri olup olmadığının yanısıra ne zaman olduğu veya hala sürüp sürmediği de sorulmuştur. Ayrıca, karşıdaki kişinin varsa bu duruma dair gösterdiği sebep ile yetkili mercilerin bu duruma yönelik takındığı tavır, tutumun da anlatılması istenmiştir. Gelen 47 yanıttan 21'inde herhangi bir taciz veya mobbing ile karşılaşılmadığı ifade edilmiştir. Geriye kalan yanıtların bazılarında mobbinge maruz bırakanın yine bir kadın akademisyen olduğunun belirtilmesi ise kıdem/derece/mevki olarak daha aşağıda yer alan kadınların herhangi bir biçimde mobbinge maruz kalma ihtimalinin kıdemli bir kadın akademisyene veya kendi kıdeminde bir erkek akademisyene göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, gelen cevaplarda da ifade edildiği gibi genelde yaşanan taciz veya mobbingin akademik yaşamın başlarında ya da muhalif bir kimliğe sahip olması nedeniyle vuku bulmuş olması kadın akademisyenlerin karşı karşıya kaldığı çok-boyutlu tahakkümü daha da gözler önüne sermektedir.

> "Erkek yönetici tarafından önüme evrak fırlatılması, ses yükseltilmesi, "burası taşra, geldiğiniz yerlere benzemez, ona göre davranın" denmesi gibi, toplantılarda hakarete maruz kalmak gibi 3 yıla yayılan bir tacize maruz kaldım. 3 yıllık uğraş, şikâyetler, soruşturmalar sonucunda tüm idari görevlerinden alındı. Rektörlük "saygısızlık kendilerine yapılana kadar" olayı sıradan bir mesele gibi görüp müdahale etmedi. Olayın ortaya çıkma sebebi itaat etmememizdi (bir kadın öğretim üyesi arkadaşımla ben). Hakaret ettiğinde idarecilere durumu bildirmemizdi." (Y1)

> "Araştırma görevlileri olarak bizler sürekli idarenin mobbingine maruz kalıyoruz. Her an hakkımızda soruşturma açılabileceğine dair otoriter bir hava var." (Y5)

> "Kurumda herhangi bir tacizle karşılaşmadım. Ama bölüm içi uygulanmak istenen yönetim anlayışıyla uyuşmamam ve katıldığım bazı eylemlerden kaynaklanan bir takım imalar, uyarılar ve farklı uygulamalarla karşılaştım. Bu uygulamalar akademik olarak benden kıdemli erkekler tarafından gerçekleştirildi. Yaklaşık 3 yıl önce daha yoğun bir süreç geçmesine karşın uyuşmazlıklar hala devam ediyor. Belirgin bir olay olmadığından ve zaten kurumumdaki yetkili merciler de karşı tarafla benzer görüşlere sahip olduğundan herhangi bir tutumları olmadı." (Y6)

> "Bir pasifizasyondan bahsedebilirim. Sessiz ama sistemli olarak." (Y11)

> "Mobbinge maruz kaldım, hem kadın hem de erkeklerden. Kadın olan, akademik olarak benden kıdemli olmamasına rağmen Dunning-Kruger sendromuna sahip biri, davranışları devam etmekte, söyledikleri bir kulağımdan girip diğerinden çıkmakta ve davranış olarak oldukça tehlikeli biri. Erkek olanlar, benden kıdemliydi." (Y13)

"Evet. Çalışma arkadaşlarından bir erkeğin cinsel içerikli espri(!)leriyle iki defa karşılaştım. O dönemde benden kıdemli idi. Yaklaşık 3 yıl önce oldu. İlişkimi kestiğim için hala devam etmiyor bu durum. İkincisi, dekanın (erkek) hakkımda yaptığı bir dedikodu idi. Bunun bir mobbing olduğunu ve dava açacağımı söylediğimde özür diledi." (Y15)

"Asistan olarak atandığım ilk sene o dönemki bölüm başkanımız (erkek, yardımcı doçent) tarafından mobbinge maruz kaldım. Mobbing sadece bana değil tüm asistanlara yönelikti. Bundan üç sene önceydi, sonra bölüm başkanı değişti ve kendisi daha pasif bir tutum sergiledi. Şu anda kendisini neredeyse hiç görmüyorum ve bölüm başkanı olmayı üzerimizde iktidar kurabileceği bir idari görev olarak algılayıp bunu sonuna kadar kullandığını düşünüyorum. Bölüm başkanlığı devredildiğinde (bu devir elinde olmayan sebeplerle gerçekleşti başka bir hocamız doçent olunca bir sonraki dönem otomatik olarak ona geçti ve bu durum kendisi için beklenmedik bir şeydi) tabiri caizse elini üzerimizden çekti. Benim meslek hayatımda ilk senemdi ve yaşadığım şeyleri anlamlandırmam biraz zaman aldı, çünkü bizlere yaptığı ve yaptırdığı şeylerin yapmak zorunda olduğumuz ve olması gereken şeyler olduğunu düşünüyordum başlarda. Fakat sürekli hissettiğim baskı ve mutsuzluğun, iş ortamından çıkıp evime geldiğinde de devam etmesi hiç normal değildi. Giriş çıkış saatlerimizi bölümdeki işlerin yürümesi amacıyla değil bizi huzursuz etmek amacıyla takip ediyordu. Herhangi bir işimin olmadığını bilerek mesainin bitiş saatinden yarım saat önce çıktığımda bir telefon geliyor ve beni yarın da halledilebilecek bir iş için son dakika geri çağırabiliyordu. İzinli olduğu günler diğer asistan arkadaşlarımızdan birine bizlerin orada olup olmadığını kontrol ettirdiği olmuştu. Kendi özel işlerini yaptırıyor, bölüm başkanı olmasını kullanarak her şeyi bölüm adına yapılan bir işmiş gibi gösteriyordu. Yapmak istediği projelere bölüm işi diyerek tüm asistanların katılımını zorunlu kılıyor ve herkesin projeye emek harcamasını istiyordu. Bireysel olarak gerçekleştirdiğimiz akademik etkinliklere gömüldüğümüzü fark ettiğinde bu bölüm işi değil önceliğiniz burası diyerek çalışmalarımızı sabote ediyordu (yetiştirmek zorunda olduğum bir makale için son derece sıkışmış bir dönemdeyken bunu bilerek bana ekstra bölüm işi vermesi, başka bir hocanın projesinde yer aldığımı duyduğunda beni, bölüm işi bu diyerek zorla dâhil ettiği kendi projesinden "emeğimi sömürdükten sonra" haberim dahi olmadan çıkarması). Asistanlardan biri kendisini rahatsız edecek bir şey yaptığında hepimizi "cezalandırıyordu" ve kendi aramızda oluşabilecek bir bütünlüğü sezdiğinde buna müdahale amaçlı bunu gerçekleştiriyordu (şu asistanın öğrencilerle kurduğu yakın ilişkiden rahatsızım ve bundan sonra odanızda herhangi bir öğrenci sohbet amaçlı oturmayacak diyebiliyordu). Burada asistanlar arasındaki dayanışmanın

zayıflığının da payı büyük. Kendi aramızda sürekli bu durumdan yakınıyorken, bölüm başkanının karşısına geçtiğimizde yolunda gitmeyen şeylerden bahseden bir tek ben oluyordum ve bunun sonucu (çok konuşmanın sonucu) beni diğer asistanların odasından farklı bir odaya yerleştirmek oldu. Bu hamle, bölüm başkanlığı elinden gitmeden bir süre önce yaptığı bir hamleydi ve görevi devam etseydi bu ayırmanın ne gibi sonuçları olacaktı bilmiyorum. Tüm bu süreçte yaşadıklarımızı dekanla paylaşmamız gerektiğini düşünüyor fakat destek bulamıyordum. O zaman için bunun kolektif bir hareket olması gerektiğini düşünüyordum. Süreç kendiliğinden başka bir şeye evrildi ve o dönem geride kaldı. Fakat şunu başardı diyebilirim: geçtiğim ayrı odayla birlikte, herhangi bir dayanışma süreci yaşayamadığım ve belki de bunun için kızgınlık duyduğum diğer asistan arkadaşlarımla daha da mesafeli oldum." (Y16)

"Geçmişte çalışma saatlerimizle ilgili bu durumu yaşamıştık. İdari amirimiz profesördü ve bize gidiş geliş için imza atmamızı söylüyordu. Bu durumun üniversitede olamayacağını söylediğimizde, kendisi de bildiği için, sözlü olarak insanların için azarlamaya başlıyordu." (Y17)

"Mobbinge bir erkek tarafından maruz kaldım. Evet, daha kıdemli idi. Yaklaşık üç yıl önce, bölüm başkanımız ile yaşadığı tartışma üzerinden ilerleyen konuşması (tek taraflı!), Yrd. Doç. olabilme imkânımın kendinden geçtiğine dair bir tehdide doğru uzandı. Hukuksal bir süreç yerine bölüm içi bir toplantı ve bölüm başkanımın müdahalesi ile sonlandı ki yetkili kişi de beş ay kadar sonrasında başka bir mesele sebebiyle açığa alındı." (Y19)

"Dekan ve bölüm başkanı akademik hiyerarşi konusunda son derece takıntılı olduğundan mobbinge neredeyse tüm fakülte üyeleri maruz kalıyoruz. Örneğin verdiğim dersin elimden alınması gibi durumlarla karşılaştım. Bölüm toplantılarında genelde tartışmaya girmek durumunda kalıyorum. Karşı taraf genelde beni akademik teamülleri bilmemekle suçlamakta. Onun dışında kimsenin mobbingine maruz kalmadım." (Y20)

"Mobbinge uğramamak elde değil. Hem erkek hem de kadınlar tarafından mobbinge uğradım. Karşı tarafın bu konuya ilişkin açıklaması bölümden kaynaklı personel eksikliğinden dolayı yarım kalan işlerin ben tarafından yerine getirilmesi şeklinde olmuştur. En büyük mobbing de farklı bölümlerde 2. öğretim derslerine girerken yaşanmakta. Ünvanınız düşükse 2. öğretimde en geç derse siz girersiniz. Askeriyeden beter bir hiyerarşinin olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim ve bu daha çok erkek akademisyen sayısının fazla olduğu bölümlerde görülmektedir. Bu durum sanırım hiç de şaşırtıcı değildir." (Y22)

> "Mobbinge hem A Üniversitesi'nde çalışırken hem de burada çalışırken maruz kaldım. A'dakiler erkekti ve akademik olarak benden kıdemli kişilerdi. Mobbingin sebebi ise kendilerine biat etmememdi. Burada ise 50d'den 33a'ya geçirilme sürecindeki güvenlik soruşturması sonrasında mobbinge maruz kaldım. Ötekileştirildim. Dava açtım ve süreç devam ediyor." (Y25)

> "Evet, geçen yıl mobbinge maruz kaldım. Bunu yapanlar erkekti fakat rektör hoca durumdan haberi olduğunda, gerekeni yaptı ve bu insanlara gereken cezalar verildi. Mobbingi yapan kişiler benden daha kıdemliydi. Şu anda herhangi olumsuz bir durum yok." (Y26)

> "Burada cinsel taciz, özellikle erkek hocaların öğrencilerine veyahut personel arasında yaygın... Fakat herkes kapalı kapılar arkasında bırakıp susmayı tercih ediyor." (Y28)

> "İlk yıllarımda mobbinge maruz kaldım. Yalnızca kadın olmakla ya da yalnızca muhalif olmakla değil muhalif bir kadın olmakla ilgiliydi bu durum. Kişi kıdemliydi ve erkekti. Daha sonra yönetim ve süreç değişti." (Y37)

> "Evet. Erkekti. Kıdemli değildi. 4 yıl önce yaşandı. Kendisiyle herhangi bir ilişki yaşamak istemediğim için tehdit ve fiziksel güçle istifaya zorlandım, hakarete uğradım. Şahıs nüfuzlu biri olduğu için kurum üstünü kapattı. Korktuğum için şikâyetçi olamadım. Devam eden bir durum yok ama kendisini kurumda gördüğüm zaman travmanın geri dönüşü baki." (Y38)

> "Şahsıma dönük bir mobbing ya da taciz yaşamadım; ancak zaman zaman kadın, bekâr ve açık fikirli biri olduğum için yanımda istedikleri gibi konuşabilen (küfürlü) ya da cinsiyetsizmişim gibi davranan (o, alınmaz böyle şeylerden) erkek akademisyenler (sayıları çok değil) mevcut." (Y44)

Bunun bağlamda, bu türden bir durumun vuku bulmasına müteakip olarak ortaya çıkabilecek dayanışma hatlarının başında ise kadın dayanışması gelmektedir. Hem bu türden bir durumla kadınların karşılaşma olasılığının yüksekliğinin hem de aynı kurum altında çalışmanın yol açacağı riskin kadın akademisyenlerin seslerini çıkarma ve bir dayanışma hattı kurmaya yönelik olarak oldukça olumsuz bir motivasyon kaynağı olduğu açıktır. Bu nedenle, çalışmanın bağlamına dair olarak, ankette iki soru ile bu mesele de irdelenmek istenmiştir. Soru 44'de böylesine bir mobbing ya da taciz durumunda kurumdaki kadınların nasıl bir tutum aldıkları ve mağduriyetle ve mağdurla kurdukları ilişki sorulmuştur. Gelen yanıtlardan 23'ü olumsuz bir tavır aktarırken, 18'i böyle bir durumla karşılaşmadıklarını belirtmiş, ancak 6'sında kadın akademisyenlerin böylesine bir duruma tepki gösterdiklerini ifade etmiştir:

"Durumu duyan kadın öğretim üyeleri sadece olayları merak ettiler. Bir kişi bile yöneticilere müdahale edin deyip yanımızda yer almadı. Onlara dokunmadığı sürece yanımızda yer almayacaklardı." (Y1)

"Çevremdeki kadınlar, özellikle kurum dışında olanlar kadın mağduriyetlerine karşı fazlaca duyarlılar. Yaşadığım yerde çok vaka olmaz ancak ülke genelinde yaşanan olumsuz olaylara yönelik basın açıklamaları yapılır." (Y3)

"Erkekler kadınları, kadınlar da birbirlerini eziyor. Herhangi bir duyarlılık gösterme söz konusu değil. Aslında mobbing, bıktırma, kötülük artık insan sosyalleşmesinin bir parçası durumunda. En çok zayıfları ve kadınları eziyorlar." (Y8)

"Ben B'ye gelmeden önce, üniversiteden kadınların -öğrenci ve akademisyenler- hocası tarafından taciz edilen kadın öğrenciye destek amacıyla üniversitede protesto eylemi yaptıklarını biliyorum. Ama son yıllarda yaşanan politik süreç, üniversitedeki politik duruşu da oldukça kısıtladı. Dolayısıyla yaşananlar bireyselleşmeye başladı. Birkaç yıl önce araştırma görevlisi bir kadın arkadaşım kıdemli bir erkek hoca ile bir tartışma yaşamıştı. Arkadaşımın anlattığına göre adam neredeyse arabasıyla çarpacakmış ve hata kendisinde olmasına rağmen arkadaşıma çıkışmış, arkadaşım da karşılık vermiş. Bunun üzerine bahsettiğim hoca otoritesini kullanarak bölümü arayarak şikâyet etti ve bölümdeki hocaların tepkisi arkadaşıma davranışlarına dikkat etmesi, bu gibi "tartışmalara" girmemesi yönünde oldu. Böyle düşünen bölüm hocaları arasında kadınlar da vardı, çünkü bunu otorite sahibi bir erkek tarafından mağdur edilen bir kadın araştırma görevlisi olarak değil, arkadaşımın "kavgacı" biri olduğu şeklinde değerlendirdiler. Yine bir kadın araştırma görevlisi arkadaşımın bölüm başkanı tarafından uğradığı mobbingde, arkadaşımın hataları üzerinden meseleye yaklaşan erkek ve kadınlar oldu. Genel eğilimin, yaşanan mağduriyeti kişisel "kusurlara/hatalara" atfetmek olduğunu düşünüyorum." (Y14)

"Genelde ilgisiz olduklarını görüyorum. Bulunduğum akademik ortamı, akademinin ülke bazında aşındığı ve mesleğin son derece itibarsızlaştırıldığı bir dönemde deneyimlemiş olmamın bunda etkisi büyük. Kimse kimsenin sorunlarına aldırış etmiyor hatta bu sorunlardan haberdar dahi olmak istemiyor. Akademik faaliyetlerini "huzurlu" bir ortamda gerçekleştirebilecekleri stratejilerle (yönetime yakın olan bölüm hocalarıyla yakınlaşmak ya da yalnızlaşarak görünmez olmak gibi) üniversiteye gelip gidiyorlar sadece. Herhangi bir sorunu bölüm başkanı dekana dekan rektör yardımcısına rektör yardımcısı rektöre iletmekten imtina ediyor ve böylece sorunlar daha bir sonraki merciye aktarılmadan bölüm içinde sönüp kalıyor. Bu nedenle belki de duymamız gereken ve

burnumuzun ucunda olan mağduriyetleri görmüyor ve duymuyoruz. Kendi içinde belli bir dayanışma ağı geliştiren küçük gruplar halinde varlık sürdürüyoruz diyebiliriz. Bu ağların -tercihi olarak ya da tercihi dışında- dışında kalan kadınlara ulaşmak ya da onları fark etmek giderek zorlaşıyor." (Y16)

"Genelde ilgisiz kalındığını söyleyebilirim. Burada kastettiğimin derdini dinleme ya da onun için üzülme noktasında bir ilgisizlik değil harekete geçme noktasında bir ilgisizlik olduğunu belirtmek isterim. Yoksa dert dinleyen insanı çoktur buranın..." (Y18)

"İlgisiz kaldığını gördüm ancak bu daha çok durumun politik içeriği ile ilgiliydi." (Y19)

"Kadınların kadın olmaktan dolayı bir bilinci varmış gibi gelmiyor bana." (Y20)

"Hiçbir tavır aldıklarını söyleyemem. Aksine yetiştikleri ortam nedeniyle egemen ideolojiyi bir çoğu yeniden üretmekte. Bireyci davranışların en fazla görüldüğü alanlardan biri olan akademide kişisel ego yarışına girenler kadın ve erkek fark etmeksizin, kişisel çıkarlar doğrultusunda hareket etmektedirler. Mağdur olan kadın akademisyen arkadaşlarımız başka kadın akademisyenlerden hiçbir şekilde destek görmemişlerdir aksine üzeri onlar tarafından kapatılmaya çalışılmıştır." (Y22)

"Bir kaç kişi hariç genellikle kadınlar mobbinge uğradıklarının bile farkında değil. Dolayısıyla buna dair bir tavır geliştirilemiyor." (Y25)

"Diğer kadınlar genellikle susmayı tercih ediyorlar. Kadınlar arasında herhangi bir dayanışma örneği görmedim aksine tacize uğramış kadınla görüşmeyi kesiyorlar. Sanırım düşünceleri "bizim de adımız çıkmasın" şeklinde." (Y26)

"Direkt bir olay yaşamadım ama kadınların da eşlerinden çok farklı düşündüğünü sanmıyorum." (Y27)

"Kadınlar kendi içlerinde saklamayı tercih ediyorlar." (Y28)

"Kadın mağduriyeti varsa diğer kadınlar tamamen ilgisiz. Kendi başlarına bir şey gelir diye korkuyorlar. Diğer bir kısmı da mağdur olan kadını suçluyor mağdur edeni destekliyor." (Y33)

"Bir kaç kadın dışında tepkisiz kalma ya da hak etmiştir, konuşmasıymış vb. Tepkilerle mağdur karşısında konum alınıyor." (Y40)

"Hayır, kadınlar ilgisiz değil. Tam tersi dayanışmaya açık." (Y45)

"Bu konuda hep yanımda bir kaç kadın oldu, o konuda şanslıyım ama ilk geldiğimden itibaren o tür ilişkiler kurmaya ve dayanışma/destek göstermeye çok dikkat ettim. Toplumsal cinsiyet çalışmamdan dolayı zaten yardıma gelen de çok oluyordu, hala da oluyor, o yüzden de

zamanla ister istemez oluşuyor. Ama tabi aksi yönde olan kadınlar da oluyor, bir kaç buralı kadın asistanla o problemi ciddi şekilde yaşadım, seni hoca olarak görmeyip bölüm başkanı ve dekanlığa yönelik çalışabiliyor." (Y46)

Benzer biçimde, Soru 45'te ise katılımcıların aynı kurumda beraber çalıştıkları diğer kadın akademisyenlerle birlikte bir dayanışma hattı kurabilip kuramadıkları sorulmuştur. Gelen cevapların neticesinde katılımcılardan 20'sinin bazen ya da küçük de olsa bir kadın dayanışması yaratabildiklerini ifade ederken, 27'si böyle bir dayanışma hattını kuramadıklarını aktarmıştır:

"Koca fakültede (en az 40 öğretim üyesinin olduğu- ki bunların 20 civarı kadın) 2 kişi dayanışma gösterdik." (Y1)

"Kişisel paylaşımlarımız ve dayanışmamız ötesinde bir kadın dayanışması yaratabildiğimizi düşünmüyorum. Ama bunun sınanabileceği bir olayla da karşılaşmadım." (Y6)

"Hayır, ama küçük bir grup yakın arkadaş arasında elbette dayanışmayı büyütüyoruz. Ancak ne yazık ki kadın meslektaşlarımız arasında da sorunlu ve kötü niyetli bir çok kişi var ve bazen onlardan bizi erkek meslektaşlarımız koruyor." (Y7)

"Hayır. "Güçlü" erkeklerle yan yana olmayı daha çok tercih ediyorlar. Örneğin, yönetime yakın erkekler, bir şeyin müdürü veya yardımcısı olanlar. Erkekler tarafından kurulan uygun ilişki ağları içinde olmayı tercih ediyorlar." (Y8)

"Çok dar ölçekli olsa bile, evet. Ama bunun önemli bir kısmı da arkadaşlığa dayalı bir kadın dayanışması. Yani arkadaş olmadığım kadın meslektaşlar ile böyle bir dayanışmadan bahsedebileceğimi sanmıyorum." (Y14)

"İlişkilerimi bölüm dışından kadın arkadaşlarımla kurdum ve onlarla belli bir kadın dayanışması yarattığımız söylenebilir. Bölümde ya da bireysel akademik faaliyetlerimizde karşılaştığımız sorunları ya da tıkandığımız noktaları birbirimize anlatıyor ve bu sorunların çözümünde izlenebilecek yollara dair fikir alışverişinde bulunarak farklı bakış açılarından hareketle birbirimizin sorunlarını çözmeye çalışıyoruz. Bu küçük grup bazında özel hayatlarımızdaki sorunlarımızda da birbirimize destek oluyoruz." (Y16)

"Sanmıyorum çünkü dayanışma bir yana yakınlaşabilme olanağı bile olamıyor." (Y19)

"Hayır söyleyemem. Buna ilişkin bir talep ve istek de yok açıkçası. Herkes kendi halinde takılmaya devam ediyor. Sadece bir iki kadın akademisyen arkadaşımla bu konuları daha akademik düzeyde konuşup

tartışabiliyoruz hepsi bundan ibaret." (Y22)

"Hayır, tercih etmem." (Y24)

"Çok küçük bir topluluk olsa da evet, iyi ki varlar!" (Y25)

"Kesinlikle hayır. Zaten çoğu muhafazakâr ve eril toplumun eril diline çoktan teslim olmuşlar." (Y26)

"Küçük gruplar halinde dayanışma var diyebilirim. Örneğin birbirimizin tez savunmasında ikram, çay vb. işlerin halledilmesi, tezini savunacak arkadaşımızın imla hatalarına yardım etme gibi." (Y30)

"Hayır. Kadın arkadaşlarımızın böyle bir şeyin gerekliliği hakkında düşündüklerini sanmıyorum. Feminist/marjinal olarak damgalanmaktan korkacaklardır. Daha çok koruyuculuk/sosyal yardım gibi konular hakkında katımdaki kadınlar arasında fikir alışverişi var." (Y46)

"Evet, bölümde her şeye rağmen evet diyebilirim, her konuda olmayabilir ama ortak müştereklerde kadın olarak birbirimizi destekler dayanışırız. Üniversite bazında ise iki arkadaşımla sıkı bir dayanışma içerisindeyiz." (Y48)

Tüm bunlara ek olarak, ayrıca kadın akademisyenlerin içinde bulundukları çok-boyutlu tahakkümü ortaya çıkarma babında ankete bu minvalde bir soru da dâhil edilmiştir. Soru 47 ile, muhalif bir kimliğe, siyasal görüşe, politik duruşa veya taşranın yeknesaklığından farklı bir yaşam tarzına ya da çoğunluk olarak tanımlanan Türk-Müslüman-Sünni çerçevenin dışından farklı bir etnik, dinsel ve/veya mezhepsel kökene sahip bir kadın akademisyenin yine bu özelliklere sahip bir erkek akademisyene göre çalıştığı kurumda karşı karşıya kaldığı genel tavır, tutum ele alınmak istenmiştir. Bu hususta, kadın akademisyenle benzer sıfatlara, niteliklere sahip bir erkek akademisyene daha toleranslı davranılıp davranılmadığı sorulmuştur. Gelen yanıtlarda ise "hayır" "evet"e göre daha ağırlıklı gelmiştir. Katılımcıların 22'si daha toleranslı davranılmadığını, muhalif bir kimlik sözkonusu olduğunda kadın erkek ayrımı yapılmadığını, iki tarafın da çeşitli biçimlerde mağdur edildiklerini belirtmiştir. 15'i ise erkeklere daha toleranslı davranıldığını kabul ederek, kadınların katmanlı bir baskı altında olduklarını onaylamışlardır:

"Evet. Onların erkekliklerinden çekiniyorlar. Erkek arkadaşlarımız da sorunlar yaşıyor ancak onların itirazlarını dinlerken bize gösterdikleri saygısızlıkları gösteremiyorlar." (Y1)

"Hayır, düşünmüyorum, çalıştığım kurumda toplumsal cinsiyetten ziyade politik duruş daha önemli." (Y3)

"Kadın olmamdan dolayı değil, ama buralı ve Sünni olmamdan dolayı daha toleranslı davranıldığını düşünüyorum." (Y9)

"Bence herhangi bir dışlama söz konusuysa, aleni olarak ifade edilmese bile, kadın daha çok dışlanıyor. Daha sert eleştiriliyor. Daha çok göze

batıyor, normalleştirilemezse, marjinalleştirilmeye çalışılıyor." (Y11)

"Muhalif bir kişiyim erkeklere oranla daha çok diyebilirim. Daha uzun süre tolere edildiğimi düşünüyorum." (Y24)

"Evet. Ben onlara nazaran daha az saygı görüyorum." (Y26)

"Bölümümüzde ağırlıklı olarak kadın personel vardır. Belirgin bir şey görmedim. İnsanların politik görüşleri birbirlerine yakın. Ama hemşericilik çok yaygın. Çok tutuyorlar birbirlerini." (Y30)

"Kesinlikle. Kadın olmak muhalifliği iki kat arttırıyor. Benden beklenen derslerime girip evime gitmem çocuk yapıp büyütmem." (Y39)

"Evet düşünüyorum. Aynı özelliklere sahip erkeklere gıpta edilirken kadınlar küçük görülüp iğrenç şekilde dedikodusu yapılıyor." (Y40)

"Tolerans bir yana dursun bu yazılan kriterlerin hepsi bir fişleme gerekçesi ve kadınlar için çok daha vahşi koşullar söz konusu." (Y41)

"Evet. Sendika üyesi, muhalif akademisyen erkek arkadaşlarım hem atanma hem de ders programı konusunda bir kadına göre daha az sorun yaşıyor." (Y45)

"Evet düşünüyorum. Erkekler her konuda dayanışıyor, birbirlerine muhalif olsalar bile." (Y47)

"Benim gibi bir erkek meslektaşım yok kurumda ama olsaydı eminim ki daha toleranslı davranırlardı çünkü taşrayı belirleyen erkek kardeşliği, en sevmedikleri bile benimle karşılaştırıldığında daha iş görür onlar için." (Y48)

Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları

Özellikle son 10-15 yılda sayısı hızla artarak üniversiteler bünyesinde faaliyet yürüten kadın araştırmaları merkezleri de akademi içindeki kadınlık halinin başka bir yüzünü ortaya koymaktadır. Zeynep Gülru Göker ve Aslı Polatdemir'in (2019: 6) belirttiği gibi: "Yüksek Öğretim Kurumu'nun resmi internet sayfasında yayımlanan 27.08.2018 tarihli Yükseköğretim Kadın Araştırmaları Merkezi listesinde 97 adet merkez yer almaktadır. Listedeki kurumların isimleri incelendiğinde bir kısmının toplumsal cinsiyet ve kadın araştırmaları, bir kısmının ise kadın ve aile araştırmaları merkezleri olduğu görülmektedir." Ayrıca, "Türkiye'de 85 üniversitede kadın araştırma merkezinin kurulmuş olduğu ve araştırmaya katılan 57 merkezden 37'sinin 2010 yılı ve sonrasında kurul[muştur]" (Savaş, Ertan ve Yol'dan akt. Göker ve Polatdemir, 2019: 6). Lakin özellikle taşra üniversitelerindeki araştırma merkezlerinin 8 Mart haricinde bir etkinlik ya da faaliyet içinde olmadıkları, 8 Mart etkinliklerinde de ağırlıklı olarak kadınların aile içindeki rollerine odaklanıldığı ve patriyarkil ezberlerin tekrar edildiği etkinlikler olduğu açıktır. Bunun önde gelen

sebeplerinden biri de, "tepeden bir kararla kurulan ve kolektif bir talep sonucu kurulan merkezler gibi" bir farkın olmasıdır (Göker ve Polatdemir, 2019: 19). Fakat "[k]adın çalışmalarının bir anlamda popülerlik kazanması ve arka arkaya merkezlerin açılması, ancak bu merkezlerde görev alanların bilgi ya da farkındalık eksikliği, bazen birtakım çalışmaların "yaptık, oldu" şeklinde gerçekleşmesine ve bu tavrın da kötü uygulamaların önünü açmasına" neden olmuş ve "[b]azı merkezlerin kuruluş aşamasından sonra atıl kaldığı, bazılarının ise toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden uzak, muhafazakârlaşmanın da etkisiyle kadını aileyle özdeşleştirilen bir anlayış çerçevesinde işlev gördüğü, bazen de tepeden inme yönetim kurulu atamalarıyla toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olmayan akademisyenlerin merkezlere atandığı; tüm bunların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaları ve kazanımları olumsuz etkilediği" açıktır (Göker ve Polatdemir, 2019: 27). Nitekim, bu çalışma bağlamında yürütülen anketin 48. sorusu da bu hususu irdelemektedir. Soru 48'e gelen 48 yanıta göre, 20 kişinin çalıştığı üniversitede bu türden bir merkez yok, 20'sinin çalıştığı üniversitede bir merkez var ama ismen mevcut ve 7'sinin çalıştığı üniversitedeki merkez aktif olarak faaliyet yürüten bir birim. Katılımcıların da belirttiği gibi:

> "Kurum bazlı ne yazık ki yok, ancak kadın öğrenci arkadaşların kurmuş olduğu gruplar var. Zor da olsa bazı farkındalıklar oluşturmaya çalışıyorlar." (Y3)
>
> "Evet. Genelde panel ve bilgilendirici toplantılar düzenliyor. Aktif ancak gerçek anlamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair bir farkındalığa sahip olduğu söylenemez." (Y5)
>
> "Bildiğim kadarıyla kadın çalışmaları ile ilgili bir program var. Bu programda ders veren bir iki iyi akademisyen olduğunu da biliyorum. Ama bu bilgim dışında bu programın genel olarak "aile" ya da "beslenme" konulu etkinlikleri dışında bir faaliyetlerine denk gelmedim." (Y6)
>
> "İsmen bir kadın araştırma merkezi var." (Y8)
>
> "Var ama sadece muhafazakâr erkeklerden oluşan bir birim." (Y9)
>
> "Kadın ve Aile Araştırmaları Merkezi mevcut. Merkezde ders veren az sayıda feminist hoca dışında etkili olduğunu düşünmüyorum. Üniversite bünyesindeki kadınlara yönelik bir faaliyetlerinden haberdar olmadım, ama bu benim eksikliğim olabilir." (Y14)
>
> "Evet var. Bünyesinde panel, toplantı, söyleşi gibi etkinlikler düzenleniyor. Ancak 4 yıldır bulunduğum üniversitede beni (bir potansiyel üye olarak) hala bulup üyesi yapamamış olduğu düşünüldüğünde yeteri kadar aktif olduğu düşünülemeyebilir." (Y18)
>
> "Var. Kadın Araştırmaları Merkezi adı altında bir birim mevcut. Ancak

> bunun da sembolik olduğunu düşünüyorum. Yıl içerisinde meydana gelen Ceren Damar cinayetiyle bile ilgili de hiçbir çalışma yapılmadı ve bir tepki yaratılmadı. Bir basın açıklaması dahi yapılmadı." (Y22)
>
> "Yalnızca ismen varolan bir birim bence zaten orayı da erkekler yönetiyor." (Y33)
>
> "Evet mevcut. Yönetimi erkek. Hiçbir işleve sahip değil." (Y37)
>
> "Sadece ismen mevcut bir merkez var." (Y38)
>
> "Aktif değil. 8 Mart'ta bir iki konuşmacı çağırmak dışında bir işlevini görmedim." (Y39)
>
> "Toplumsal cinsiyet araştırmaları isimli bir kurum var ancak 8 Mart'ta konuşma yapacak kadın akademisyen arıyorlar sadece. Faal bir kurum değil." (Y42)
>
> "Evet, mevcut, 8 Mart ve 25 Kasım günleri bir çok etkinlik düzenliyoruz, onun dışında geçen yıldan beri cinsel tacizle mücadele birimimiz var, o konuda düzenli olarak fakültelere eğitimler veriyoruz. Ayrıca belediyeler, valilik vb. şehirdeki kurumlarla da ortak çalışmalar yapıyoruz." (Y47)

Bunun yanında, ilk olarak 2015 yılında YÖK Başkanlığı'nın daveti ile Türkiye'nin dört bir yerinden gelen ve toplumsal cinsiyet/kadın çalışmaları alanında çalışan kadın akademisyenlerle yapılan çalıştay neticesinde hazırlanan ve YÖK tarafından üniversitelere toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde bir tavsiye niteliği taşıyan Yükseköğretim Kurumları Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi'ni göndermiştir. Bu "Tutum Belgesi, o güne dek üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği adına yapılan tekil ve bir arada çalışmaların bir sonucu olarak ve henüz bu gibi çalışmalara başlamamış üniversitelerin teşvik edilmesi açısından ivme sağlayıcı bir unsur olarak değerlendirilebilir" (Göker ve Polatdemir, 2019: 7). Ayrıca, bu belge toplumsal cinsiyet üzerine bir dersin müfredatlara eklenmesini de üniversite yönetimlerine önermektedir: ""Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" dersinin aynı veya farklı bir adla yetkili kurullarınca alınacak karar doğrultusunda programlarında zorunlu veya seçmeli ders şeklinde yer almasını ya da buna ilişkin bilgilendirici çalışmaların yapılmasını sağlamak" (YÖK, 2015: 1). Ayrıca, belgede yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği dersine dair olarak:

> Yükseköğretim Kurumları eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği dersine nasıl yer verebilir?
>
> 1.Yetkili kurullarınca alınacak karar doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliği dersini zorunlu ders olarak müfredata ekleyebilir.
>
> 2. Yetkili kurullarınca alınacak karar doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliği dersini seçmeli ders olarak müfredata ekleyebilir.
>
> 3. Ders açılamaması durumunda her yarıyıl toplumsal cinsiyet eşitliği konusuyla ilgili her yarıyıl öğrenci katılımlı bir bilimsel etkinlik (seminer,

çalıştay, konferans, kongre gibi) yapılması zorunludur.

4. Yükseköğretim Kurumları ders vereceklerin ve etkinliklerde konuşmacı olarak yer alacak olanların toplumsal cinsiyet konusunda uzman olmalarını gözetir. Akademik kadrolarında bu uzmanlık dalında öğretim elemanlarının bulunmaması durumunda, YÖK'te kurulan "Akademide Kadın Çalışmaları Birimine" başvurarak, Yükseköğretim Kurumlarından tedariki sağlanır.

5. Dersin yürütülmesinde uzman öğretim elemanlarının bulunmaması durumunda, örgün eğitim kapsamında uzaktan öğretime dayalı e-ders olarak verilebilir (YÖK, 2015: 3).

Buna müteakip olarak da, üniversitelerde kadın çalışmaları alanında bölümlere anabilim dalı, araştırma merkezi gibi birimler açılmış, ilgili bölümlerin müfredatlarına toplumsal cinsiyet dersleri eklenmiştir. Tüm bu gelişmeler elbette ki toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında oldukça olumlu bir adımdır. Fakat niceliksel artışın niteliksel olarak da bir gelişmeye, ilerlemeye sebebiyet vermeyeceği açıktır ki üniversitelerin bazıları için açılan bu birimler sadece ismen varolan cismen bir etki alanına sahip olmayan bir niteliğe kavuşmuşken, toplumsal cinsiyet dersleri de etkin bir araç olarak öğrencilere toplumsal cinsiyet bilincini kazandırmakta zaman zaman yeterli olamamıştır. "Zira bu dersi toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı ve uzmanlığı olmayan kişilerin vermesinin, bu derslerin toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde dönüştürücü olmaktan çıkarak amacından sapmasına, çok daha farklı bir yönde araçsallaştırılmasına neden olabileceğini ve bunun da toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana-akımlaştırılması yolunda zararlı olacağını […] uzmanlığı olmayan akademisyenlerin salt ek gelir için ek ders, uzaktan eğitim dersi, ikinci öğretim dersi formatlarında toplumsal cinsiyet dersleri vermek isteyebileceği [… ve ö]zellikle proje gelirleri gibi ek gelir fırsatları az olan "taşra" üniversitelerinde, bunun bir sorun olabileceği" gibi görüşler sıklıkla dile getirilmektedir (Göker ve Polatdemir, 2019: 33). Bu açıdan da, bu çalışmaya dair olarak yapılan anketin 49. sorusu da bu konuyu ele almıştır. Soru 49'u cevaplandıran 50 katılımcıdan 32'sinin çalıştığı bölümde toplumsal cinsiyet dersi yokken, 2'sinde zorunlu ve 13'ünde seçmeli ders olarak müfredata konulmuş ve aktif bulunmaktadır. Katılımcıların bu hususa dair yorumları ise sayıların ötesinde de bir resim vermektedir:

"Hayır, yok, sadece 3. sınıf sosyal bilgiler öğretmen adaylarına verdiğim özel öğretim yöntemleri dersinde ders kitaplarını incelerken müfredat dışına çıkıp değiniyorum." (Y3)

"Toplumsal cinsiyet dersi yok ancak sosyoloji dersinde ben kendim bizzat toplumsal cinsiyet konusunu 3 hafta anlatıyorum." (Y4)

"Toplumsal cinsiyet dersi yok. (Ama son iki yıldır 4. sınıflara seçmeli olarak verilen "Feminist Kuramlar" dersi var.)" (Y6)

"Var. 3. sınıfta Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi var. Zorunlu." (Y8)

"YÖK'ten bu konuda gelen yazının ardından öyle bir ders hazırladık, bir iki sene ben verdim ama bu sene YÖK toplumsal cinsiyet eşitliğini programdan kaldırdı." (Y9)

"Evet, 4. sınıfta Toplumsal Cinsiyet çalışmaları isimli zorunlu ders mevcut." (Y14)

"Üçüncü sınıf seçmeli dersi olarak "toplumsal cinsiyet, kadın ve toplum" dersi var fakat bu ders şimdiye kadar hiç açılmadı." (Y16)

"Yok, ama ben dersleri toplumsal cinsiyet bakış açısını da katarak ve anlatarak işlemeye çalışıyorum." (Y27)

"Hayır yok. Buraya ilk geldiğimde önerdim kabul etmediler." (Y33)

"Bu ders sadece sosyoloji bölümünde vardı ama artık açılmıyor, çünkü rektörlük istemiyor." (Y34)

"Bazı bölümlerde var, benim bölümümde yok." (Y35)

"Hayır yok. Ancak ben 7 yıldır yürüttüğüm derslerde toplumsal cinsiyeti izlenceye alıp gayri-resmi olarak yürütüyorum. Sınıf bu nedenle döneme ve derse göre değişiyor." (Y40)

"Bu isimde ya da içerikte bir ders yok." (Y43)

"Toplumsal cinsiyet dersi yok. Ancak sosyoloji ve Türkiye'nin toplumsal yapısı derslerinde veriyoruz. 1.sınıf ve 3. Sınıf dersleri." (Y45)

"Toplumsal cinsiyet dersi yok ancak (sadece) 4. sınıflar için seçmeli ders olarak "çalışma hayatında kadın" dersi var." (Y50)

Son dönemlerde hayli tartışılan bir konu olarak öğrenciler ile öğretim elemanları arasındaki ilişkiselliğin vardığı boyut da akademik alanda toplumsal cinsiyetin başka bir görüngüsünü vermektedir. Özellikle Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi Ceren Damar'ın 2 Ocak 2019 tarihinde odasında bir erkek öğrenci tarafından öldürülmesi ve sonrasında adli soruşturma/dava sürecinde

verdiği ifadelerin[3] de ortaya koyduğu gibi kadın akademisyenlerin karşı karşıya olduğu bir diğer zorluk da erkek öğrencilerle yaşadıkları sorunlardır. Bilhassa ataerkinin metropoldekilere göre daha yaygın ve hâkim olduğu taşra üniversitelerinde bu durum daha da belirgin bir düzeyde ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle, katılımcı kadın akademisyenlere öğrencilerle kurdukları ilişkilerin nasıl bir mesafe altında tuttukları sorulmuştur. Son soru olan, Soru 50'de katılımcılara, öğrencileri ile ilişkileri bağlamında hangi öğrencilerle daha iyi anlaştıkları, kadın öğrencilerle mi daha yakın bir ilişki kurduklarını, erkek öğrencilerle ise çekinceli bir ilişkilenmelerinin olup olmadığı ve herhangi bir biçimde erkek öğrencilerden şimdiye kadar olumsuz bir tavır ve tutumla karşılaşıp karşılaşmadıkları sorulmuş ve çoğunluk öğrencileriyle eşit bir ilişki kurduklarını/kurmaya çalıştıklarını ifade etmiştir. 32 kişi kurduğu/kurmaya çalıştığı eşitlikçi ilişkiyi dile getirirken, 13 kişi ise kadın öğrencilerle daha yakın bir ilişkilenme içinde olduklarını ifade etmiştir. Nitekim, bu türden eşitlikçi bir ilişkinin zaman zaman mesafeden kaynaklandığı da ifadelerden çıkarılmaktadır. Kimi akademisyenler kadın öğrencilerle kimisi her iki cinsiyetten öğrencilerle yakın bir ilişkisellik kurarken, bazı akademisyenler de tüm öğrencilerle daha mesafeli bir ilişki kurmayı tercih etmektedir. Ayrıca, özellikle erkek öğrencilerin kadın akademisyenlere yönelik olarak, erkek akademisyenlere göstermedikleri/göstermeyi tercih etmedikleri bir laubalilik veya ciddiyetsizlik sergiledikleri de yine yanıtlarda rahatlıkla görülmektedir. Özellikle de eğer kadın akademisyen tipik taşra akademisi kodlarına uymayan bir dünya görüşünü, bir yaşam stilini benimsiyor ve bilhassa milliyetçi-muhafazakâr bir kökenden gelen erkek öğrencilerin alışık oldukları "hoca" ve kadın tipolojilerine uymuyorsa, kadın akademisyenin en basitinden benzer ciddiyetsizliklerle, hafife almalarla veya tedirgin edici nitelikte bir "cesaretle/özgüvenle" karşılaşma ihtimali her zaman vardır. Bu durum ise

[3] Bkz. "Duruşmada daha sonra sanık Hikmet savunmasını yaptı. Savunmasına, "Bu vahim olaydan ötürü çok pişmanım. Kimse yaşadığımı yaşamak istemez. Olaydan önce de psikolojik tedavi görüyor, haplar kullanıyordum." diye başlayan Hikmet, daha sonra yazılı savunmasını okudu. Savunmasının devamında Hikmet'in "sevdiği kadını kaybetmekten pişmanlık" duyduğuna ilişkin sözleri üzerine salondan tepkiler yükseldi. […] Savunmasında maktuleyi üniversiteye başlamasının ardından tanıdığını, bir süre sonra duygusal ilişkileri olduğunu, maktulenin bunun okulda bilinmesini istemediğini iddia eden Hikmet, 6 ay sonunda maktuleden ayrıldığını ve bunun üzerine ondan baskı gördüğünü öne sürdü. Ceren Damar Şenel'in sınavlarda herkesin kopya çektiğini gördüğü halde sadece kendisini yakaladığını iddia eden Hikmet, olay günkü sınava ilişkin, "Herkes kopya hazırladı. Bende de vardı." dedi. Kopyaları maktuleye göstererek, müsamahalı davranmasını istediğini savunan Hikmet, "Sınavda kopyayı çıkarıp çekmeye başladım. Aniden yanıma gelerek kâğıdımı ve kopyalarımı aldı." diye konuştu. […] Sanık avukatı Vahit Bıçak ise […] şunları kaydetti: "[…] Hukuk sistemimiz cinsel saldırıya karşı meşru müdafaayı kabul eder. Müvekkil cinsel saldırı suçunun mağduru olmuştur. Mağdur erkek olsaydı, tamamen farklı düşünecektik." Avukatın sözlerine izleyiciler tepki gösterdi. Mahkeme Başkanı Hasan Şatır'ın uyarısının ardından sözlerine devam eden Bıçak, maktulenin müvekkiline mobbing uyguladığını iddia etti." (Cumhuriyet, 2019).

çoğunlukla kadın akademisyenlerin genel olarak öğrencilerine karşı bir mesafe koyma eğilimini getirmektedir. Lakin yine de birçok açıdan öğrencilerle kurulan ilişkinin esas zeminini daha çok zamanın ve mekânın hikâyesi de belirlemektedir:

> "Erkek öğrenciler oldukça nazik, bunda hiyerarşinin önemi olduğunu düşünüyorum. Öğrencilerle ilgili herhangi bir sorun yaşamadım. Kadın öğrenciler erkek hocaları tarafından sözlü ya da fiziksel tacize maruz kaldıklarını bizlere(kadın hocalara) gelip anlatıyorlar. Bimer'e Cimer'e şikâyet ediyorlar ancak sonuç alamıyorlar." (Y1)

> "Hayır, böyle bir sorun yaşamadım, ayrım da yapmadım, çok özel sırlarını bildiğim kadın ve erkek öğrencilerim olmuştur." (Y3)

> "Hepsiyle eşit düzeyde bir ilişkim var. Ancak erkek öğrenciler çok daha cesur tavırlarda bulunabiliyorlar. Sınav sonrasında hesap sormak gibi." (Y5)

> "Pek olmadı. Bir iki milliyetçi öğrencilerin arada çıkışları oldu ama münferit şeyler." (Y9)

> "Ders vermediğim için öğrencilerle sınırlı bir ilişkim var. Erkek öğrencilere yönelik bir çekincem olmasa da kadın öğrencilerle daha yakın bir ilişki geliştirdiğimi söyleyebilirim. Bunun nedeni, onların da beni yakın bulduklarından iletişim kurma isteklerini daha çok göstermeleri olabilir. Örneğin sohbet etmek üzere ya da bir konuda yardım istemek için odama gelen kadın öğrenci sayısı daha fazla." (Y14)

> "Kadın öğrencilerin kendilerini daha zor ifade etmeleri ve daha sessiz olmaları dikkatimi çekiyor. Onları tartışmaya dâhil etmek için daha çok çaba sarf etmem gerekiyor. Erkek öğrencilerle ilgili özel bir olumsuz durum yaşamadım." (Y20)

> "Hepsiyle ilişkim aynı. Çünkü hepsi sadece dersi geçmenin peşinde. Aldıkları eğitimi sorgulamıyorlar... Kadın olduğum için bunu da kullanarak sindirmeye çalışıyorlar" (Y28)

> "Evet, kadın öğrencilerle daha yakın ilişki içindeyim. Erkek öğrencilerde hem kadın olduğum için hem de yaş olarak yakın olduğum için genel olarak ciddiye almama eğilimi daha yaygın." (Y29)

> "Yani şimdi komik olacak ama şöyle anlatayım. Öğrencilerle fazla bir yakınlığım yok. Hatta buradaki çoğu arkadaşın yok. Erkek öğrencilere karşı çekincem yok. Çünkü eşim 180 boya 115 kilo oldukça iri yarı bir bey. Biraz da görüntüsü sebebiyle korkulan bir tip galiba :) Burada ilk başladığım sene sınavda yerini değiştirmek istediğim bir erkek öğrenci mırın kırın edince yanındaki arkadaşı "Sus oğlum o X hocanın eşi valla fena yapar adamı" demişti. Böyle bahsettim diye eşimi de yanlış tanımanızı istemem. İri yarı görüntüsünün altında kocaman, sevgi dolu, şefkatli bir kalbi vardır." (Y30)

"Tüm öğrencilerle mesafemi aynı tutmaya ve profesyonel davranmaya çalışıyorum. Aşırılık hissettiğim bir durum olmadı." (Y31)

"Öğrencilerin hepsine genel olarak mesafeliyim. Bazı akademisyenlerin öğrencileri dedikodu malzemesi toplamak için kullandığını anladım. Bunun dışında da bazı öğrenciler sürekli bir biçimde hocalardan laf toplayıp dedikodu yapıyorlar ve birçok hocanın arası bu yüzden açıldı. Özellikle dersinden geçemedikleri için sevmedikleri hocaları hedef alıyorlar. Kopya çekmelerine müsaade etmem için ciddi bir ısrarları var. İşimi doğru yaptığım için özellikle erkek öğrencilerin tepkileriyle karşılaştım. Kadın öğrencilere karşı kendimi daha yakın hissediyorum ama maalesef onlarla da kurduğum ilişkiyi çok mesafeli sürdürüyorum. Öğrenciyle kurmayı hayal ettiğim ilişkiyi yaşayamıyorum." (Y3)

"Erkek öğrenciler kendi istekleriyle daha uzak durmayı tercih ediyorlar, ilk başlarda daha saygısızca davranıyorlardı. Buradaki hocalar öğrencilere daha sert, onları aşağılayan bir dil kullanıyorlar. Bunun tersini yaptığım için özellikle onları derse katmaya başlayınca başlarda beni dinlemeyip derste telefonla ilgilenen erkek öğrenciler de derse katılmaya başladılar. Diğer türlü sınıfta sadece kadın öğrenciler konuşmuş oluyordu ve derslerimde mutlaka toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bir tartışma yaptırıyorum, o zaman da erkekler kendilerini anlatmak zorunda kalıyorlar. Akademik hayatına devam etmek isteyen kadın öğrenciler özellikle iletişim içindeler, bazıları "sizi örnek alıyorum" diyerek geliyor, benim kadın öğrencilere yönelik özel bir çabam yok bu konuda ama sanırım onların gözünde kadın bir hoca olarak bir gücü ve başarıyı temsil ediyorum. Bu yüzden özellikle başarılı olmak isteyen kadın öğrenciler yakın iletişim halindeler. Ben erkek öğrencileri özellikle derslere katmaya çalışıyorum onlardan bir çekincem yok." (Y34)

"Kadın öğrenciler özellikle toplumsal cinsiyet konusunu işledikten sonra daha çok yakınlaşıyorlar. Erkek öğrenciler başta çok tepkili görünüyorlar. Kadın hoca olarak anlattıklarınızı kabullenmekte direniyorlar. Hatta geçen yıl bir erkek öğrencim dönem sonu gelip "ilk haftalarda size karşı tepkiliydim, hoca olmuş feminizm eşitlik diyor" demişti. Dönem sonuna doğru ilişkiler dengeleniyor." (Y40)

"Kadın öğrencilerle genel olarak iyi. Erkek öğrencilerde genel olarak derse ilgi azlığı ve geçme problemleri yaşadığında problemler oluyor. Bir de kent kökenli ve kentsel alanlardan gelen öğrencilerle iyi diyalog kurulduğu kendi açımdan bir gerçek. Özellikle İstanbul Ankara'dan gelen öğrencilerin algılarının daha açık olduğunu gözlemledim. Ancak son dönemde büyükşehirlerden gelen öğrenci sayısı azaldı, daha çok kırsal kökenli öğrenciler var ve onlar çok daha muhafazakar ve yeni bilgilere, empatiye açık değiller." (Y45)

> "Kadın ya da erkek öğrencilerle daha iyi anlaşıyorum diyemem. Kişisel öyküler burada daha belirleyici. Ama kadın öğrencilerin beni kendilerine daha yakın buldukları kesin. Erkeklere karşı bir çekince hissetmiyorum; fakat bazı derslerde (özellikle toplumsal cinsiyet ya da feminizm mevzu olduğunda) cıvıklaşabiliyorlar. Cıvık hareketlerin erkek hocalara karşı daha az yapıldığını da ekleyebiliriz." (Y47)

> "Kadın öğrencilerime daima pozitif ayrımcılık yaparım. Derse katılımlarını desteklemeye çalışırım. Bunu da derste açıkça söylerim. Erkek öğrencilerimden de özellikle olumsuz bir tavır görmedim." (Y48)

> "Kadın öğrencilerle daha yakın ilişki oluyor genelde ama aksi de olabiliyor. Erkek öğrencilerle de iyi ilişkilerim var. İlk yıllarda erkek öğrencilerle sorun yaşadım, Onlar için çok alışılmadık bir kadın ve hoca tipiyim, bazılarının alışması ve kabul etmesi biraz zaman aldı. Ama şu an baya iyiyiz." (Y49)

Sonuç

Netice itibarıyla, son 20-30 yılda "üniversitenin bir yandan modern devletin ideolojik aygıtı olarak devlet tarafından elaltında tutulmasını bir taraftan da neoliberal ekonominin talepleri doğrultusunda, akademik bilginin 'malumat'a, emek gücünün 'mal'a ve üniversitenin de 'kültür endüstrisi a.ş.'ne dönüşmesini" (Meşe, 2019: 210) sağlayan süreçler aynı zamanda akademik kadroların da nicelik olarak artışına rağmen nitelik olarak hızla çölleşmesine yol açmıştır. Keza, "Türkiye'de üniversitelerdeki aktif ve kadrolu mevcut öğretim üyeleri, bilim insanları kitlesinin neredeyse tamamı son otuz-kırk yıldır ana çerçevesi siyaseten hatta ideolojik kaygılarla çizilmiş, içi ise devlet memuru zihniyetiyle ve çoğunlukla siyaseten tanımlanmış çeşitli (dönemsel ve/ya varoluşsal) "tehdit" algıları eşliğinde doldurulmuş, merkeziyetçi ve hiyerarşik bir temelde tesis ve tahkim edilmiş çağdışı ve esasen bilim dışı bir kontrol, takip ve ödüllendirme (mansıp dağıtımı) rejimini ifade eden YÖK sistemi içinde "kariyer yapıyorlar"" (Özel, 2017). Bu betimlemenin en sarih olarak vuku bulduğu yerler ise yine bu dönemde sayısı hızla artan taşra üniversiteleridir. Üniversitelerin ve akademyanın yaşadığı bu dönüşümden etkilenen, rahatsız olan akademik kadroların bu hususta en zorlandıkları yerlerin yine taşra üniversiteleri olduğunu söylemek açıkça taşra üniversitelerine yapılmış bir haksızlık sayılmaz. Genel olarak liyakatin yerinin üniversite içi ve dışı iktidar ilişkilerine sadakatle doldurulduğu ve her türlü bilimsel-akademik faaliyetin belli çıkar/fayda hesapları uğruna heba edildiği yerler haline gelen -ister metropolde yer alsın isterse taşrada- üniversitelerin çatısı altında çalışan akademisyenlere kalan ise çoğunlukla bu çerçeve dâhilinde yer alıp almama tercihini yapmak olmaktadır. Lakin metropoldeki üniversitelere göre, daha katı bir çerçevenin çizildiği taşra üniversitelerinin sahip olduğu yeknesaklığın getirdiği zorunluluklar da bu tercihin yapılmasını ve sonrasında doğacak koşulları daha da zor kılmaktadır. Bu zorluğun başta gelen failleri olan kadın akademisyenler de çoğunlukla

tercihen ya sessizleşmeyi ya yalnızlaşmayı ya da çoğunluğa katılmayı seçmektedirler. Lakin genel olarak kadın akademisyenlerin karşısında duran esas resim çok-boyutlu bir tahakkümün altında hayatta kalma ve üretme çabası olmaktadır. Sonuçta da, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yanında unvan/mevki hiyerarşisindeki ayrımcılıklara ve muhalif bir kimliğe veya farklı bir yaşam tarzına sahip olma haline hemşericilik ve/veya eş-dost-ahbap ilişkiselliği de eklenince, kadın akademisyenlerin taşra üniversitelerinde karşı karşıya kaldıkları tahakkümün genel bir resmini vermek mümkün olabilmektedir. Bu çalışma ile de, halen bir taşra üniversitesinde çalışan 53 kadın akademisyen ile yapılan anket çalışmasının sonunda elde edilen verilerin ışığında bu resmin kadınların gündelik yaşamlarındaki tezahürleri ele alınmaya ve bir taşra üniversitesinde kadın akademisyen olmanın nasıl bir şey olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır.

Netice itibariyle, ortaya çıkan resim ise taşra koşullarında yaşamanın ve çalışmanın tüm zorlukları ile akademik kariyerini götürmeye çalışırken sahip olduğu farklılıkları üzerinden çeşitli biçimlerde baskıya maruz kalan ve tüm bu durumun neticesi olarak sürekli bir hareketlilik çabasıyla yer ve kurum değiştirmeye yönelen kadın akademisyenlerin taşra üniversitelerinde doyurucu olmayan bir akademik ortam içinde, eviçi emek süreçlerinin getirdiği sorumluluklar veya muhalif kimlikleri nedeniyle akademik hiyerarşide yavaş ilerleme kaydetmelerinin yanısıra, ağırlıklı olarak kadınların kolay kolay yer edinemediği idari hiyerarşi içinde konumlanan erkek yöneticilerin belli siyasal, ekonomik ve/veya toplumsal kriterler üzerinden belirlediği koşullar altında çalışmakta olduklarıdır. Bu durum bir yandan başta kadın akademisyenler olmak üzere, diğer yandan hem yakın çevrelerinin hem onlarla beraber çalışan erkek meslektaşlarının hem de öğrencilerin gündelik ve/veya akademik yaşamlarına olumsuz yansımaları olmakta ve bu aynı zamanda üniversite olarak adlandırılan bu kurumların sahip olması gereken akademik/bilimsel faaliyetlerin yürütüldüğü bir ortam olma özelliğine de halel getirmektedir. Bu minvalde, bu çalışma ile esas amaçlanan noktalardan biri olarak, son dönemlerde sayısı hızla artan taşra üniversitelerindeki kadın akademisyenlerin mevcut koşullarının bir tartışma zeminine taşınarak hem kadın akademisyenlerin hem de üniversitelerin halinin akademik bir irdelemeye açılmasına küçük de olsa bir katkı sunma çabası, son dönemde Türkiye hem entelijansiyasının hem de akademyasının kendine dönük bir irdeleme içine girmesi gereğinin artık bugünden yarına bırakılamayacak elzem bir husus olduğunun da altını çizmek içindir.

KAYNAKÇA:

Altınoluk, D. (2018), "Kadın Olmak mı, Akademisyen Olmak mı? : İşte Bütün Mesele Bu," **Fe Dergi 10**, 1, 58-66, http://cins.ankara.edu.tr/19_5.pdf (Erişim Tarihi: 25.09.2019)

Cumhuriyet, (2019), "Ceren Hoca'nın Katilinden Skandal Savunma", 27.09.2019, http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/1600603/Ceren_Hoca_nin_katilinden_skandal_savunma.html (Erişim Tarihi: 30.09.2019)

Çakır, İ. ve Arslan, R. (2018), "Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Bartın Üniversitesi'nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9 (18), 265-280.

Donne, J. (1624), "Hiç Kimse Bir Ada Değildir" **Karabatak Dergisi**, http://www.karabatakdergisi.com/siir/canlar-kmn-cn-calyor (Erişim Tarihi: 24.09.2019)

Göker, Z. G. ve Polatdemir, A. (2019), **Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları: Bir Temel Değerlendirme Çalışması**, İstanbul: Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender) ve Research Worldwide Istanbul, https://sugender.sabanciuniv.edu/sites/sugender.sabanciuniv.edu/files/univ_toplumsal_cinsiyet_raporu_30nisan.pdf (Erişim Tarihi: 20.09.2019)

Meşe, İ. (2018), "Taşra Üniversitesi Nedir? Ne İşe Yarar?", **Birikim Dergisi**, 351, 110-117.

Meşe, İ. (2019), "Bir Mekân Olarak 'Taşra Üniversitesi' ve Sosyolojinin Taşrası: Eleştirel Bir Deneyim Analizi", *Moment Dergi*, 6 (1), 209-226, http://www.momentdergi.org/index.php/momentdergi/article/view/366/692 (Erişim Tarihi: 02.10.2019)

O'Neil, M. L., vd. (2019), **Türkiye'de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği: 1984-2018**, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi, https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/Turkiyede%20Yuksekogretimdeki%20Cinsiyet%20Esitsizligi.pdf (Erişim Tarihi: 20.09.2019)

Özel, O. (2017), "Üniversite ve 'Akademya': Hüzünlü Bir Yokoluş Hikâyesi", **Sosyalbilimler.org**, http://www.sosyalbilimler.org/universite-ve-akademya-huzunlu-bir-yokolus-hikayesi/ (Erişim Tarihi: 02.10.2019)

Sevinç, M. (2019), "Mutsuzluk ve Bıkkınlığa Açılan Akademik Yıl", **Diken**, 20.09.2019, http://www.diken.com.tr/mutsuzluk-ve-bikkinliga-acilan-akademik-yil/ (Erişim Tarihi: 20.09.2019)

YÖK, (2015), **Yükseköğretim Kurumları Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi**, http://www.ktu.edu.tr/dosyalar/kadinarastirmalari_e950b.pdf (Erişim Tarihi: 26.09.2019)

YÖK, (2019), **Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi**, https://istatistik.yok.gov.tr (Erişim Tarihi: 23.09.2019)

EK 1: Yapılan Anketteki İlgili Sorular

1. Yaş aralığınız
2. Büyüdüğünüz yer
3. Kendinizi nasıl tariflersiniz?
4. Lisans eğitimini aldığınız üniversitenin bulunduğu yer
5. Doktora derecenizi aldığınız/alacağınız üniversitenin bulunduğu yer
6. Şu an yaşadığınız yer
7. Çalıştığınız üniversitenin kuruluş yılı
8. Hangi fakülte çalışmaktasınız?
9. Çalıştığınız kurumun oturmuş bir düzeni veya kurumsal bir yapılanmasından söz etmek mümkün müdür?
10. Liyakata önem veren bir kurumda mı çalışıyorsunuz?
11. İdari görevlere atanmada kadınların önceliği ne durumda? Çoğunlukla erkeklerin idari görevlerde olduğu veya tercih edildiği bir kurum mu?
12. Genel olarak üniversite veya fakülte yönetiminin kadın akademisyenlere bakışı, yaklaşımı nasıl?
14. Kaç yıldır bu üniversitede çalışıyorsunuz?
15. Kaç yıldır akademidesiniz?
16. Akademik unvanınız
17. Evli misiniz, bekâr mı?
22. Çalıştığınız kurumda kadın olmanızdan ötürü ne tür zorluklarla karşılaşıyorsunuz? İlk aklınıza gelenleri belirtin lütfen.
43. Çalıştığınız kurumda şimdiye kadar herhangi bir taciz veya mobbinge maruz kaldınız mı? Mobbing yapan kişi ya da kişiler erkek miydi? Mobbinge/tacizine maruz kaldığınız kişi idari ve/veya akademik olarak sizden daha kıdemli miydi? Ne kadar zaman önce oldu? Hala devam eden bir durum var mı? Bu duruma karşı tarafın gösterdiği sebep neydi? Yetkili mercilerin bu durum karşısındaki tutumunu ne düzeyde idi? Kısaca açıklayınız lütfen.
44. Çevrenizdeki kadınların bu tür durumlara karşı genel tavrı, tutumu nasıl peki? Herhangi bir biçimde kadın mağduriyeti yaşandığı bir durumda kadınların mağdur kadına karşı tavır aldığı ya da ilgisiz kaldığı oldu mu? Kısaca açıklayınız lütfen.
45. Kurumunuzda birlikte çalıştığınız kadın arkadaşlarınız, meslektaşlarınız ile bir kadın dayanışması yaratabildiğiniz söylenebilir mi?
46. Şimdiye kadar akademik ya da idari atama veya görevlendirme hususunda kadın olmanızdan ötürü herhangi bir olumsuzlukla karşılaştınız mı?
47. Çalıştığınız kurumda; sahip olduğunuz politik görüşünüz/duruşunuz, muhalif/eleştirel tavrınız, yaşam tarzınız, etnik-mezhepsel kökeniniz, vb. gibi hususlar göz önüne alındığında bir kadın olarak size nazaran aynı niteliklere sahip erkek meslektaşlarınıza karşı daha toleranslı davranıldığını düşünüyor musunuz? Kısaca açıklayınız lütfen.
48. Çalıştığınız kurumda bir toplumsal cinsiyet ya da kadın çalışmaları ile ilgili bir

birim mevcut mu? Mevcut ise genel olarak üniversite bünyesindeki kadınlara yönelik ne tür faaliyetlerde bulunuyor? Yalnızca ismen varolan bir birim mi yoksa gerçekten aktif ve etkili bir işleve sahip mi? Kısaca açıklayınız lütfen.

49. Çalıştığınız bölümde müfredatta toplumsal cinsiyet dersi var mı? Zorunlu mu, seçmeli mi? Kaçıncı sınıf dersi?
50. Öğrencilerinizle ilişkileriniz bazında ise, hangileri ile daha iyi anlaşıyorsunuz? Kadın öğrencilerle daha yakın bir ilişki geliştirdiğinizi söyleyebilir misiniz? Erkek öğrencilere karşı genel bir çekince hissediyor musunuz? Erkek öğrencilerden size yönelik olumsuz bir tavır, tutum ortaya çıktığı oldu mu? Kısaca açıklayınız lütfen.