

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İKLİMİ VE

KÜLTÜRÜ

ARAŞTIRMA RAPORU

HAZIRLAYANLAR

PROF.DR.ÇİLER DURSUN

PROF.DR.RUKEN ÖZTÜRK

PROF.DR.GÜZİN EVLİYOĞLU

DOÇ.DR.SEMA YILDIRIM BECERİKLİ

DOÇ.DR.BEDRİYE POYRAZ

YARD.DOÇ.DR.EMEL MEMİŞ

1

www.genovate.eu

2013- Ankara

İçindekiler

SUNUM

1- GİRİŞ.....	3
2- ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	5
3- ÜNİVERSİTEDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ GÖSTERGELERİ.....	6
a. Yönetmel ve akademik konumlardaki dağılımlara göre.....	6
b. Araştırma kaynaklarının dağılımına göre.....	9
4- AKADEMİSYENLERİN KARIYER GELİŞİMİNE YÖNELİK ALGILARI.....	13
5- LİDERLİK VE KARAR ALMA SÜREÇLERİNE KATILIM.....	16
6- İŞ VE EV/AİLE YAŞAMI DENGESİNDE KARŞILAŞILAN ZORLUKLARI.....	18
7- SORUNLAR VE ÇÖZÜMLERİN GENEL DEĞERLENDİRMESİ.....	22
a. Akademik kariyer gelişimi süreçleri ve destek mekanizmaları sorunu.....	22
b. Karar verme süreçlerinde yer alma ve akademide liderlik.....	25
c. Ev- iş yaşamı dengesinde karşılaşılan zorluklar.....	27
d. Çözüm Arayışları.....	29
8- SONUÇ.....	30

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliği, uzun süredir ulusal ve uluslararası akademik dünyanın gündeminde olan konulardan biridir. Öncelikle toplumsal alandaki kadın erkek eşitsizliğinin üstesinden gelmeye yönelik olarak dikkatini, enerjisini ve çalışmalarını akademi dışına yönelten üniversiteler, gerek Batı'da gerekse Türkiye'de, cinsiyetler arasında akademik kurumlarda da göz ardı edilemeyecek boyutta bir eşitsizliğin olduğunu fark etmeye başladıkça, çalışmalar bu sorunun çözümüne de yönelmeye başlamıştır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün 2018-2013 yılları için hazırladığı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, eğitim alanında kız çocukların okullaşmasının arttırılmasından başlayarak, üniversitelere yönlendirilmeleri de dahil olmak üzere bir dizi başlıkta çaba gösterilmesi gerektiğinin altını çizmiştir¹ Akademiye cinsiyet eşitsizliğinin sayısal göstergeleri, hem dünyada hem de Türkiye'de kadın akademisyenlerin kariyer gelişimlerinde ciddi sıkıntılarla başa çıkmak zorunda kaldıklarını sergilediğinden, bu sıkıntıların neler olduğunun saptanması ve çözüm yollarının geliştirilmesi de gittikçe önem kazanmıştır. Akademik yaşamı da kapsamak üzere kadınların çalışma yaşamında kariyer ilerlemelerinde karşılaştığı zorlukların yol açtığı engellenmeler ve gecikmeler, özel bir terimle, **cam tavan etkisi** olarak adlandırılmaktadır. Cam tavan etkisi, erkeklerin, kadınların meslek sahibi olmaları ve mesleklerinde ilerlemelerine yönelik kötü niyetli ve sistematik girişimlerinden ziyade, toplumsal dokudaki iş yapma pratiklerimize, davranış örüntülerimize büyük bir doğallıkla nüfuz etmiş cinsiyetçi anlayış kalıplarından, değer yargılarından, açıklama tarzlarından kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı da cam tavan etkisinin karşısına, toplumda ve özellikle de iş ortamları olan kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması ile çıkılmaktadır.

Yüksek öğretim kurumları da dahil olmak üzere, iş yaşamında cinsiyet eşitliğinin yalnızca temenni ve iyi niyet düzeyinde kalmayarak somut biçimde gerçekleştirilebilir ve görünür olmasını ifade eden kavram, toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması (gender mainstreaming) kavramı olmuştur. 1985'de Nairobi'de yapılan Üçüncü Dünya Kadın Konferansı'nda ilk kez dile getirilen bu kavram, 1995'de Pekin'de yapılan Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda resmîyet kazanarak başta hükümetlerin olmak üzere toplumun bütün diğer aktörlerinin kararlar almadan önce politikalarında ve programlarında toplumsal cinsiyete dair bir bakış açısına sahip olmalarını vaz etmiştir. Nihai amaç, toplumsal cinsiyet eşitliğidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmak, hem erkeklerin hem de kadınların kurumsal kaynaklardan eşit ölçüde yararlanabilmeleri, karar alma süreçlerine dengeli bir temsil ile dahil olabilmeleri ve ilgili kurumlarda cinsiyet eşitliğinin kurum kültürünün bir bileşeni olarak fark edilmesi için örgütün yapısal değişimine yöneliktir.

Esasen Türkiye'de üniversitelerin, kadın-erkek eşitliğinin gerek zihniyetlerde gerekse pratikte sağlanabilmesi açısından, başka toplumsal kurumlardan daha elverişli olduğu söylenebilir. Yüksek eğitilmiş, çağının sorunlarını ve gereksinimlerini kavrayabilen insanlar olarak akademisyenlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının diğer meslek gruplarından daha güçlü olabileceği de öngörülebilir. Ancak tek tek kişilerden çok yapısal eğilimlere dayalı birtakım iş görme pratikleri ve anlayışları, cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesini zorlaştırabilmektedir. Ankara Üniversitesi, cinsiyet eşitliğinin kurumsal düzeyde sağlanmasında akademik göstergeler bakımından ikircikli bir konumdadır. Öncelikle çoğu akademik birimlerde ve alanlarda, kadın ve erkek akademisyenlerin dağılımında sayılar arasında uçurumlar sözkonusu olmadığı için görece dengeli bir görünüm

¹ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19090/Toplumsal-Cinsiyet-Esitligi-Ulusal-Eylem-Planı>

mevcuttur. İkincisi, kurumsal yapıya kazandırdığı Türkiye'deki birçok üniversiteye örnek ve öncü olan yapısal unsurları (Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Cinsel Saldırıya ve Tacize Karşı Destek Birimi, Eviçi Adalet Birimi, Eşitlik Politikaları Koordinatörlüğü, Kadın Platformu gibi) ve eşitliği güçlendirmeye yönelik politika belgeleri (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı², Cinsel Tacize ve Saldırıya Karşı Politika Belgesi³) vardır. Yine kadın akademisyenlerimizin karar alma süreçlerinde var olmaları ya da akademide çeşitli düzeylerde liderlik konumunda olmaları sıra dışı olmayan, alışıldık eğilimlerimizdendir.

Bütün bu olumlu göstergelerin çeşitli araştırmalara değişik ölçeklerde konu edilmesine karşın, Üniversitenin kurumsal yapısı içinde akademik iş yapma pratiklerine nüfuz etmiş olan ve her şeye rağmen cam tavan etkisini sürdüren kurum kültürüne ilişkin eğilimler, kurumsal iklimi belirleyen algılama, davranma, karar alma ve ifadelendirme tarzları üzerine bugüne kadar çalışılmamıştır. Ankara Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumsal Kültürü ve İklimi Araştırması, bunu ortaya koymaya yönelik yapılan ilk kapsamlı çalışma niteliğindedir. Bu araştırma, Üniversite'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2013- 2016)'nı uygulamaya başladığı 2013 yılı itibariyle kurum içi çalışma koşullarını ve kurum atmosferini toplumsal cinsiyet eşitliği konusu merkezinde anlamaya yöneliktir. Üniversitenin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (TOCEEP)'nin uygulanması için öncelikli eylem alanlarını ve buna yönelik eylem stratejilerini belirleyebilmek adına, akademik çalışma ortamının temel iş yapma eğilimlerinin ve bu eğilimlerde eşitsizliğe ya da dengesizliğe karşılık gelen çeşitli unsurların ayırt edilmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaçla gerçekleştirilen bu kapsamlı araştırmada hem nicel hem de nitel verilerin derlenmesiyle manzaranın olabildiğince bütünlüklü biçimde ortaya konması mümkün olmuştur. Raporda ilk bölümde Üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından nicel göstergeleri en son elde edilen 2013 yılı verileri ışığında gözden geçirilmektedir. Ardından üç tematik başlık altında, Üniversitedeki toplumsal cinsiyet eşitliği kültürü ve ikliminin ana öğeleri değerlendirilmektedir. Bu tematik başlıklar:

- Akademisyenlerin kariyer gelişimine yönelik algıları
- Akademisyenlerin liderlik ve karar alma süreçlerine katılımları
- Akademisyenlerin iş ve aile/ev yaşamı dengesinde karşılaştıkları zorluklar

Her bir başlık, üç bilimsel çalışma alanı için ayrıntılı biçimde incelenmektedir: Sosyal bilimler, temel bilimler, tıp ve sağlık bilimleri. Elde edilen bulgular, cinsiyet eşitliğine dair sayısal göstergelerle birlikte son bölümde ele alınmaktadır.

Bu araştırma *Genovate: Transforming Organisational Culture for Research and Innovation* (www.genovate.eu) başlıklı eylem yönelimli AB FP7 projesi kapsamında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde Üniversite yönetiminin, sayın Rektör Prof.Dr.Erkan İbiş ile sayın Rektör yardımcısı Prof.Dr. Ayhan Elmalı'nın desteklerinin yanı sıra, başta üniversitemizin tüm fakültelerinin dekanlarının, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Komisyonu'nun değerli üyelerinin kolaylaştırıcılıklarına teşekkürü bir borç biliriz.

Araştırmada yer alan görüş ve değerlendirmeler, Genovate Projesi Araştırma Ekibine ait olup, yararlanılması amacıyla Üniversite idari yapısına ve akademik bileşenlerine sunulmaktadır.

² <http://www.ankara.edu.tr/kurumsal/mevzuat/toplumsal-cinsiyet-esitligi-eylem-planı-tocep/>

³ <http://www.ankara.edu.tr/kurumsal/mevzuat/cinsel-tacize-ve-cinsel-saldiriya-karsi-politika-belgesi/>

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Ankara Üniversitesindeki örgüt kültürü ve ikliminin toplumsal cinsiyet perspektifinden bir okumasını yapmak amacıyla yola çıkan bu araştırmada, veri toplama tekniği olarak derinlemesine mülakat ve odak grup çalışmaları uygulamıştır. Bu amaçla üniversitenin farklı akademik konumlarında yer alan ve farklı bilim alanlarından belirlenen 8 kadın ve 4 erkek katılımcıyla, toplam 12 derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Bilim alanları temel/mühendislik (5 katılımcı), sosyal bilimler (3 katılımcı) ve sağlık bilimleri (4 katılımcı) olarak üçe ayrılmıştır. Mülakat yapılan akademisyenler arasında üniversitenin karar verme mekanizmalarında üst düzey konumlarda yer alan katılımcılar da bulunmaktadır. Böylelikle hem katılımcıların kadınlardan ve erkeklerden karma biçimde oluşmasına, hem de farklı alanların ve farklı akademik statülerin temsil edilmelerine özen gösterilmiştir. Katılımcıların altısı profesör, biri doçent, ikisi yardımcı doçent, ikisi doktorasını bitirmiş araştırma görevlisi ve biri de uzmandır. Bir başka deyişle görüşmecilerin yedisi üst düzeyde ve kalıcı akademik kadrolarda olan, beşi de kariyerlerinin henüz başlarında ve sözleşmeli kadrolarda yer alan akademisyenlerdir. Mülakatlara katılan akademisyenlerin dağılımındaki çeşitlilik, görüş çeşitliliğinin sağlanması açısından hareket noktası olarak kabul edilmiştir.

5

Derinlemesine mülakatlar tamamlandıktan sonra, yine üniversitenin farklı fakülte ve yüksekokullarından belirlenen farklı akademisyenlerle odak grup çalışmaları düzenlenmiştir. Bu amaçla 6 farklı odak grup çalışması yürütülmüştür. Odak grupların niteliği, sosyal bilimler, temel-mühendislik bilimleri ve sağlık bilimleri olmak üzere üçe ayrıldı. Her bir grup da kendi içinde kadrolu öğretim üyeleri (profesör ve doçentler) ve sözleşmeli öğretim üyeleriyle (yardımcı doçent) diğer sözleşmeli akademik kadrolar (araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve uzman) olmak üzere ikiye ayrılmıştır.

Odak gruplarda toplam 45 kişi ile görüşülmüştür. Katılımcıların alanlarına göre dağılımına bakıldığında; 17 katılımcının sosyal bilimlerden, 15 katılımcının sağlık bilimlerinden ve yine 15 katılımcının temel/mühendislik bilimleri alanından olduğunu görmekteyiz. Katılımcıların 28'i kadın, 19'u erkektir. Katılımcılar içinde üst düzey akademik kadrolarda bulunan (sürekli kadroya sahip) toplam profesör ve doçent sayısı 23'dür.

Sözleşmeleri üç yılda bir yenilenen yardımcı doçentler ile sözleşmeleri yıllık olarak yenilenen alt düzey öğretim elemanlarının toplam sayısı 24'dür.

Derinlemesine mülakat verileri ve odak grup çalışmasından edinilen veriler bir arada değerlendirilmiş, örgüt kültürü ve iklimindeki toplumsal cinsiyet göstergelerini saptamaya dönük bu araştırmanın tüm bileşenleri temel bilimler ve sosyal bilimler ayrımları gözetilerek ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutularak raporlaştırılmıştır.

3. ANKARA ÜNİVERSİTESİ'NDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ GÖSTERGELERİ

3.1. AKADEMİK KONUMLARA GÖRE CİNSİYET GÖSTERGELERİ

Birçok fakültesi, Cumhuriyetten (1923) önce kurulmuş olan Ankara Üniversitesi, Türkiye'nin önemli, büyük ve köklü üniversitelerinden biridir. 1946'da resmen kurulan Ankara Üniversitesi'nin bugün 40 binden fazla lisans, 15 bine yakın lisansüstü öğrencisi vardır. İdari personel sayısı beş bini geçmektedir. Toplam öğretim üyesi (prof., doç. ve yrd. doç) sayısı da üçbine yaklaşmaktadır. Ankara Üniversitesi'nin 15 fakültesi, 13 enstitüsü, 13 yüksek okulu, bir konservatuvarı vardır.

Türkiye'de birçok üniversitede olduğu gibi Ankara Üniversitesi'nde de genellikle yönetici düzeyde ve üst akademik kadrolarda kadın akademisyen sayısı azdır. Örneğin 1946'dan bugüne sadece bir kadın rektör atanmıştır. Onbeş fakültenin sadece dördü kadın dekanlar (%28,6) tarafından yönetilmektedir.

Bazı enstitü ve yüksek okullarda akademisyen sayıları çok düşük olduğu için, üniversitemizdeki cinsiyet göstergeleri fakülteler üzerinden analiz edilmektedir. Bu tabloda dikkat çeken durum, alt düzey akademik kadrolardaki (özellikle okutman, uzman ve araştırma görevlileri arasında) kadın sayısının fazla olmasıdır. Üst düzey akademik konumlara geldikçe ise kadın akademisyen oranının düştüğü görülmektedir. 1833 öğretim üyesinden 786'sı kadındır (%42,9). Özellikle de profesörler arasında kadın oranı daha düşüktür (%39). Kadın erkek eşitliği açısından bakıldığında alt düzeyde (okutman, uzman ve araştırma görevlisi) kadın akademisyen fazlalığı, üst düzeyde ise erkek akademisyen fazlalığı dikkati çekmektedir.

Akademik çalışma alanları açısından ise bazı alanlar açık biçimde cinsiyetlendirilmiştir. Kadın akademisyenlerin ağırlıkta olduğu fakülteler iletişim (%60,6), eğitim bilimleri (%63,6), eczacılık (%75,8) ve sağlık bilimleridir (%84,9). Erkek ağırlıklı olanlar ise ziraat (%63), mühendislik (%63,7), veteriner (%67,5) ve ilahiyattır (%81,3). Fen fakültesinde erkek akademisyen oranı %48,5'dur. Bunun nedeni fen fakültelerinden mezun olan öğrencilerin eğitim formasyonu olarak liselerde öğretmen olabilmesidir. Görece toplumda düşük statülü iş olarak görülen ve "kadın işi" olarak algılanan öğretmenlikte ve her türlü bakım ve sağlık hizmetleri sunan sağlık öğretim kurumlarında kadın akademisyenler fazladır.

Sosyal bilimler alanında kadın erkek eşitliğine yaklaşılmaya karşın Siyasal Bilgiler Fakültesinde 30 erkek profesöre karşı 15 kadın (%33,3) bulunmaktadır. Tüm öğretim elemanları hesaba katılınca bu oran biraz kapanmaktadır: 173 kişi içinde 77 kadın (%44,5). Bu oranlar ülke yönetimini üstelenen üst düzeyde yönetici ve bürokrat yetiştiren bu fakültede ağırlığın erkek olduğunu göstermektedir. İlahiyat alanında 46 erkek profesöre karşı 3 kadın (%6,1) vardır; tüm öğretim elemanlarında bu oran kadınlar için biraz daha yüksektir ama yine de kadın ve erkek arasında büyük bir fark vardır, kadınların oranı %18,7'dir. Erkeklerin oranı tıp fakültesinde %50,5 iken yani cinsiyet eşitliği sayısal olarak yakalanmışken; bu oran üst düzeyde profesör sayısı söz konusu olunca geçersizleşmekte ve %39 kadın profesöre dönüşmektedir. Özetlemek gerekirse; toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadınlarla daha yakından ilişkili olduğu düşünülen alanlarda kadın akademisyenler ağırlıktayken, erkeklerle ilişkili olduğu düşünülen alanlarda erkek akademisyenler çoğunluktadır.

Birimler	Profesör		Doçent		Yardımcı Doçent		Öğretim Görevlisi		Okutman		Uzman		Araştırma Görevlisi		TOPLAM
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	
Adli Bilimler Enstitüsü			2								1				3
Başkent Meslek Yüksekokulu			1			1	2	2							6
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	1	2	2		3	5	2	2				1	1	3	22
Beypazarı Meslek Yüksekokulu							3	7		1					11
Biyoteknoloji Enstitüsü		1	2	1	4	1					1				10
Devlet Konservatuarı	1	4		1	2	2	7	3							20

Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi	50	65	28	28	23	28	9	5			4	1	44	31	316
Dış Hekimliği Fakültesi	45	37	4	1	1	1					1		35	16	141
Eczacılık Fakültesi	39	15	10		5						1		37	13	120
Eğitim Bilimleri Fakültesi	21	12	8	8	14	12	7	3			4		28	12	129
Eğitim Bilimleri Enstitüsü						1							1		2
Elmadağ Meslek Yüksekokulu			1				2	5							8
Ev Ekonomisi Yüksekokulu	2				1								1		4
Fen Bilimleri Enstitüsü							1							1	2
Fen Fakültesi	33	51	11	15	7	11	4	2			2	2	47	17	202
GAMA Meslek Yüksekokulu								3				2			5
Gıda Güvenliği Enstitüsü					1										1
Haymana Meslek Yüksekokulu	2						2	1							5
Hepatoloji Enstitüsü		1			1							1			3
Hızlandırıcı Teknolojileri Enstitüsü			1			1						1			3
Hukuk Fakültesi	10	19	8	6	12	16						1	28	17	117
Hukuk Fakültesi-Adalet Meslek Yüksekokulu						1	2	1							4
İlahiyat Fakültesi	3	46		12	6	12		9			1		13	21	123
İletişim Fakültesi	5	4	8	2	10	3	3	7			2	4	15	8	71
Kalecik Meslek Yüksekokulu			1				7	1							9
Kök Hücre Enstitüsü					1						1				2
Mühendislik Fakültesi	17	55	4	16	8	18		3			5	5	35	24	190
Nallıhan Meslek Yüksekokulu								3							3
Nükleer Bilimler Enstitüsü		1			2						2		1	1	7
Rektörlük							1	1	47	36	23	17			125
Sağlık Bilimleri Fakültesi	13	3	7	2	11		9	2			1		15	3	66
Sağlık Bilimleri Enstitüsü													1		2
Sağlık Hizmetleri MYO	1		1	1	2		3	2							10
Siyasal Bilgiler Fakültesi	15	30	14	16	19	22		6			4	2	25	20	173
Su Yönetimi Enstitüsü				1	1						1				3
Tıp Fakültesi	141	221	41	29	11	15	3	1			37	24	250	203	976
Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü	1	3		1	1	1		4			2	1	2	1	17
Veteriner Fakültesi	23	64	5	8	2	3		1			2	1	21	33	163
Yabancı Diller Yüksekokulu									125	52					177
Ziraat Fakültesi	43	95	8	10	5	6		1			5	4	29	37	243
TOPLAM	466	729	167	158	153	160	67	75	172	89	99	68	629	461	3493

Tablo 1: Akademik Personelin 2013 Tarihi İtibariyle Dolu Kadrolarının Birimlere Göre Dağılımı

Ankara Üniversitesi'nde akademik kadrolara atama süreçlerinde, kadrolara başvuran adaylar, üniversitenin içinden ve dışından belirli sayıda akademisyeni kapsayan akademik jüriler tarafından ve cinsiyetlerinden bağımsız bir şekilde değerlendirilmektedir. Akademik jüriler, üniversitenin atamayla ve kadro yükseltmeleriyle ilgili mevzuatındaki

ilkelerine göre adayları başvuru dosyaları üzerinden değerlendirmektedirler. Bazı fakültelerde kadın akademisyenlerin çokluğu ya da azlığı gibi alt düzey kadrolarda kadınların daha yüksek, üst düzey kadrolarda erkeklerin daha yüksek oranlarda bulunuşu temel olarak toplumda varolan toplumsal cinsiyet algısı ve rollerinin örgüt iklimi ve kültüründeki sürekliliği ile ilişkilidir. Bu nedenle örgüt kültürü ve ikliminin dönüştürülmesine yönelik çabalar bu tablonun da cinsiyet eşitliği lehine dönüşümünü beraberinde getirecektir.

Ankara Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna verdiği önemi pek çok gösterge üzerinden değerlendirmek olanaklıdır. Örneğin Üniversitede Kadın Sorunlarını Araştırma Merkezi (KASAUM) adıyla ve toplumsal cinsiyet sorunlarına odaklı birim 1994 yılında açılmıştır. Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı akademik bir birim olan Kadın Çalışmaları (KÇ) Anabilim Dalı ise, 1995 yılında Yüksek Lisans programını, 2011 yılında Türkiye'deki ilk doktora programını açmıştır. Anabilim Dalı Akademik Kurulu, üniversitenin kadın konusunda çalışan farklı fakültelerinde (tıp, ilahiyat, hukuk, eğitim, DTCF, SBF, İLEF) ders veren öğretim üyelerinden oluşmaktadır. Yine Ankara Üniversitesi 2011 yılında Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı Politika Belgesi'ni kabul etmiş ve Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Birimi'ni açmıştır. Bu birime başvuran bütün başvurular titiz bir biçimde değerlendirilmektedir ve birimde alanında uzman 7 akademisyen kadın çalışmaktadır. Ev İçi Adalet Birimi de üniversitenin cinsiyet eşitliği konusunun toplumsal boyutunu güçlendirmek amacıyla yakın dönemde kurulmuştur. 2012 yılında kabul edilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nı hayata geçirebilmek içinde komisyon kurulmuştur. 2013 yılında Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Eşitlik Politikaları Koordinatörü atanmıştır. Yine aynı yıl üniversite bünyesinde bir Kadın Platformu kurulmuş ve bir koordinatör atanmıştır. Kadın Platformu üniversitenin her fakültesinde çalışma grupları oluşturarak üniversite-şehir işbirliğinin sağlanmasında ve üniversitedeki toplumsal cinsiyetle ilişkili tüm konularda faaliyet göstermek üzere etkinliklerini yürütmektedir.

3.2 ARAŞTIRMA KAYNAKLARININ DAĞILIMINA GÖRE CİNSİYET GÖSTERGELERİ

Ankara Üniversitesi'nin bilimsel araştırmayı teşvik ve destekleme uygulamalarının başında bilimsel araştırma projelerine sağladığı finansal destek mekanizması gelmektedir. Araştırma projelerine üniversite tarafından kaynak sağlanması 2009 yılında Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Komisyon'unun kurulması ile sağlanmıştır.

Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonuna sunulan proje önerilerinin değerlendirilmesi, kabulü, desteklenmesi ile bunlara ilişkin hizmetlerin yürütülmesi, izlenmesi, sonuçlandırılması BAP Koordinasyon Birimi tarafından yürütülmektedir.

Ankara Üniversitesi 2011-2012 yılı içinde kendi bünyesinde çalışan akademisyenlerin hazırladığı 278 bilimsel araştırma projesine yaklaşık olarak toplam 102.2 milyonluk bir bütçe ayırarak maddi destek sağlamıştır. Projeleri sunan araştırmacıların yüzde 70'i profesör ünvanına sahip iken, yüzde 18'si doçent, yüzde 9'u yardımcı doçent ünvanlıdır. Yalnızca yüzde 4'ü doktor araştırmacıların sunduğu projelerdir.

2011-2012 yılı içinde kabul edilen projelerin akademik ünvana göre dağılımı kariyerinin başında olan doktor ve yardımcı doçent araştırmacılarından daha çok profesör ve doçentlerin projelerinin ağırlıklı olarak yer aldığı bir resim çizmektedir. Bu projelerin ünvana göre bütçe içindeki paylarına bakıldığında ise profesörlerin yürüttüğü araştırma projelerinin toplam bütçe içinde yüzde 94'lük bir paya sahip olduğu görülmektedir. Doçent araştırmacıların projeleri yüzde 3'lük, yardımcı doçentlerinki ise yüzde 2'lik paya sahiptir. Doktor araştırmacıların projelerinin toplam bütçe payı yalnızca yaklaşık yüzde 1'dir.

Desteklenen projelerin 138'i yani yaklaşık yarısı temel bilim-mühendislik bilimleri alanındadır. Yine yarıya yakını (yüzde 43'ü) tıp ve sağlık bilimleri alanındaki araştırmacılar tarafından yürütülmektedir. Geriye kalan 22 proje sosyal bilim alanındaki konular üzerine olan araştırmalardır. Alanlar arası sayıca eşitsiz dağılım bütçe payları söz konusu olduğunda daha eşitsiz hale gelmekte, temel bilim-mühendislik alanındaki projelerin bütçe payı yüzde 69 düzeyine yükselmekte ve sosyal bilim alanındaki projelerin bütçe payı ise yüzde 2 düzeyinde kalmaktadır.

Bu dönemde desteklenen 278 projenin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında 153'ünün (yüzde 55'i) erkek, 125'inin ise kadın akademisyenler tarafından yürütülen projeler olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre sayısal dağılım bütçe büyüklükleri göz önüne alındığında daha eşitsiz bir durum ortaya çıkarmaktadır. Erkek araştırmacıların yürüttüğü projelerin bütçe toplamı tüm projelere ayrılan bütçenin yüzde 80'ine tekabül etmektedir. Buradaki dengesizliğin diğer bilim alanlarına kıyasla daha çok temel bilim-mühendislik bilimleri alanındaki eşitsiz dağılımdan kaynaklandığını söylemek mümkündür. Tıp ve sağlık bilimleri alanında kadın ve erkek araştırmacıların yürüttüğü projelerin bütçe toplamı neredeyse

eşitken, sosyal bilim alanında kadın araştırmacılarının projelerinin bütçe toplamı erkek araştırmacıların toplam bütçesinin yüzde 47'si kadardır. Temel bilim ve mühendislik bilimlerinde ise kadın araştırmacıların projelerinin toplam bütçesi diğerlerine ayrılan miktarın yalnızca yüzde 8'i kadardır.

Aynı alan içinde ünvana göre ve cinsiyete göre desteklenen proje sayıları karşılaştırıldığında sosyal bilimler alanında her iki kategori açısından dengeli bir dağılım gözlemlenmektedir. Tıp ve sağlık bilimleri görece olarak temel bilim ve mühendislik bilimlerine kıyasla cinsiyet temelinde daha dengeli bir görünüm sergilemektedir ancak ünvana göre dağılımda sosyal bilimler alanının çok uzağında kalmaktadır.

Yine Ankara Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesinde faaliyet gösteren araştırma geliştirme firmalarında görev alan araştırma personelinin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında da manzaranın ciddi bir eşitsizlik arz ettiği gözlenmektedir. Teknoloji Geliştirme Bölgesi'nde faal olan çoğu bilişim ve yazılım ağırlıklı toplam 46 firmada 46 kadın 193 erkek akademisyen ve her düzeyden araştırmacı personel çalışmaktadır.

GENOVATE

BAP PROJELERİ DAĞILIM TABLOSU		Prof.		Doç.		Yard. Doç.		Dr.		Toplam	
		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Araştırma sayısı	Sosyal bilim	5	5	3	3	2	3	0	0	10	11
	Temel bilim-mühendislik	40	60	7	10	7	9	2	3	56	82
	Tıp sağlık	38	44	16	11	2	3	3	2	59	60
Bütçeler	Sosyal bilim	393.802	280.579	258.310	1.168.251	110.391	149.202	0	0	762.503	1.598.032
	Temel bilim-mühendislik	4.092.098	64.319.663	448.728	369.739	657.665	488.264	131.418	93.171	5.329.909	65.270.837
	Tıp sağlık	12.959.127	14.043.531	707.910	817.268	167.360	126.405	292.233	117.996	14.126.630	15.105.200

Tablo 2: Akademik konum ve cinsiyet farkına göre araştırma projelerinin bütçelerinin dağılımı (2011- 2013)

Toplam Araştırma Sayısı: 278 (Kadın akademisyenlerin yönetiminde: 125 Erkek akademisyenlerin yönetiminde: 153 araştırma)

Toplam Bütçe: 102.193.111 (Kadın: 20.219.042 Erkek: 81.974.069)

4. AKADEMİSYENLERİN KARIYER GELİŞİMİNE YÖNELİK ALGILARI

Üniversitede farklı akademik konumdaki ve değişik bilim alanlarındaki akademisyenlerin mesleki yaşamlarının gelişimine yönelik algıları ve düşünceleri, kurumsal kimliklenmenin ve kurum kültürüyle olan ilişkinin önemli bir göstergesidir. Dolayısıyla araştırmanın ilk boyutunu akademisyenlerin kendi akademik yaşamlarına ve kariyer gelişimlerine yönelik kişisel algıları oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili meselelerin bu algıda yeri olup olmadığı, araştırmanın bu bölümünde öne çıkan soru olmuştur.

Hemen bütün bilim alanlarında ve farklı akademik konumlarda yer alan kadın ya da erkek akademisyenler için akademik dünyaya dahil olmalarının ardında, benzer dinamikler bulunmaktadır. Okuma-yazma-araştırma yapma gibi zaten sevdikleri bir işle uğraşırken bir yandan da bu çabaları karşılığında geçimliklerini sağlayabilmeleri; araştırma-inceleme merakı; entelektüel tatmin; yenilenme, öğrenme ve özgürlük isteği bunlar arasında ilk sıralarda sayılabilir. Erkek katılımcıların akademisyen olmalarında çoğu zaman tesadüfler, hiyerarşik ilerleme isteği ve güç istenci, bilgi üretme ve öğrenme arzusu önemli rol oynamaktadır. Kadın katılımcılar ise öncelikle sorularına yanıt bulmak, meraklarını gidermek; esnek çalışma saatlerine sahip olmak, ailenin ve yakınların teşvikine kapılmak; özgürlük isteği; entelektüel tatmin ve yenilenme arzusu gibi nedenlerle bu mesleği seçtiklerini belirtmektedirler. Akademisyen olmak Türkiye’de kadınlar için öğretmenliğin devamı, hatta daha yüksek statülü durumu olarak algılanmaktadır ve bundan dolayı yakın çevreleri tarafından akademisyenliğe teşvik edilmektedirler.

Katılımcıların mesleki ilerlemelerine ara vermelerinin nedenleri birbirinden kesin bir şekilde ayrılmaktadır. Türkiye’de askerliğin zorunlu olması nedeniyle erkek katılımcılardan bazıları kariyerlerine geçici bir süre ara vermek durumunda kalırken; kadın katılımcılar ise doğum sonrası izinlerini kullanarak yasal haklarına dayalı bir ara verdiklerini; buna ek olarak çocuk büyütme sorumluluğu nedeniyle de dönemsel olarak işlerini fiilen askıya aldıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra idarecilik görevlerinin de akademik çalışmalarına ara vermek anlamına geldiğini ifade etmektedirler. Çocuk sahibi olduktan sonra onu büyütmeyle ilgili sorumluluklar, kadın akademisyenlerin üniversitedeki çalışmalarını talileştirmelerine yol açarken, erkek akademisyenler için de bu durum akademik yaşamlarında zaman kullanımlarını çocuğa göre ayarlamak anlamına gelmektedir.

Görüşme yapılan ve odak grup çalışmasına katılan kadın akademisyenler içinde, doktora tezlerini bitirmeden doğum yaptıkları için ayrımcılığa ve baskıya uğradığını ifade edenlerin yanı sıra annelik sorumluluklarını yerine getirmekle ilgili olarak zaman kullanımı açısından akademik birimlerinde tolere edilmediklerinden yakınları da olmuştur. Özellikle tıp ve temel bilimler alanlarında, **kadın akademisyenlerin kariyer planlamalarında doğum öncesi ve sonrası süreçler konusunda hayli kaygılar yaşadıkları** saptanmıştır.

Bu üç biçimsel nedenin dışında, katılımcıların büyük bir bölümünün “meslekten uzaklaşma” olarak nitelendirdikleri bir başka durum daha söz konusudur. Araştırmaya katılanların önemli bir kısmı, akademik yaşamdaki kariyer basamakları arasında güce dayalı mesafelerin büyüklüğüne bağlı olarak, zaman zaman psikolojik sorunlara (depresyon, iç kapanma vs.) yol açabilen ve örgüt kültürünün görünmez bir unsuru olan **kuşak ve konum farkına dayalı ayrımcılıklarla yüzyüze geldiklerini belirtmektedirler**. İç dünyalarında sıkıntılar yaşadıkları bu dönemlerde ise, çoğu zaman yaptıkları işe karşı mesafelenmeyle, ilgisizleşmeyle ve soğumayla belirginleşen bir savunma mekanizması geliştirmektedirler.

Akademisyenler, kariyer gelişimlerinde hayati öneme sahip olan **kurumsal kaynakların dağılımı ve bu kaynaklara erişim açısından yetersizliklerin olduğuna dikkat çekmektedirler**. Bu yetersiz kaynaklar içinde kütüphane hizmetlerinden yurtdışı akademik etkinliklere katılıma, araştırma projesi desteklerinden sağlık hizmetlerine erişime kadar çok çeşitli unsurlar akademisyenler tarafından dile getirilmiştir.

Kamuda akademisyenlerin maaş ve ek ders gelirlerinin mevzuat tarafından merkezi biçimde belirlenmesi, cinsiyete dayalı bir gelir farklılığının bulunmadığı izlenimi vermektedir. Ancak akademisyenlerin dikkat çektiği gibi, bütün bilim alanları için söz konusu olmasa da, **erkek akademisyenler** farklı kurumlara danışmanlık yaparak, daha fazla ek ders üstlenerek, bilirkişilik görevleriyle, hafta sonları ücretli sınav görevleri alarak, araştırma projeleri üstlenerek **toplam gelirlerini daha yüksek düzeylere çıkarabilmektedirler**. Bu eğilimin nedenleri olarak akademisyenler, iki önemli dinamiği belirtmektedirler: Birincisi zaman kullanım ile ilgilidir. Katılımcıların çoğu, erkeklerin bu tür işlere zaman ayırabilmeleri nedeniyle ek gelir elde etmede daha istekli ve şanslı olduklarını düşünmektedirler. İkinci neden, etik kaygılardır. Kadınlar fakülteadaki işlerine ve derslerine daha çok zaman ayırmaları

gerektiğini düşünerek, asli işlerinin dışındaki çalışmalara zaman ayırmaya akademik çalışma ahlaklarını gerekçe göstererek, istek duymamaktadırlar.

İlginç olan bir başka konu, katılımcılardan bir bölümü, **sanayi ile iç içe olunan bilim alanlarında** ve temel bilimlerin bazı dallarında, **kadın akademisyenlerin daha az istihdam edildiklerini düşünmektedirler**. Buna ek olarak özellikle temel bilimler alanında genç kuşak akademisyenler ile ileri yaştaki akademisyenler arasında, anlayış, çalışma tarzı, mesleğe bakış açısı ve kuruma yönelik bakış açısı gibi pek çok farklı boyutta beliren, ciddi bir ayrışma söz konusudur. Bu farklılık, yaş ve kuşak farkına dayalı bir ayrımcılıkla görünür hale gelmektedir. Yaşa dayalı ayrımcılık, üniversitelerde **mesleki ilerlemelerde “izin almaya” ve “önünün açılmasını beklemeye” dayalı çalışma kültürünün yerleşiklik kazanmasına ve normalleşmesine yol açmakta**; genç akademisyenler tarafından yakınma konusu yapılırsa bile alışkanlığa dayalı geleneksel tutumlar olarak sineye çekilmektedir.

Ayrımcılığın bir başka boyutu ise üniversiteye “dışarıdan” gelenlere ilişkin kurulan söylem ve pratiklerde karşımıza çıkmaktadır. Ankara Üniversitesi dışında bir başka üniversiteden mezun olup gelen akademisyenler, özellikle kariyerlerinin ilk dönemlerinde, akademik birimlerinin işleyişlerine dahil edilmediklerini ya da karşılaştıkları daha örtük söylemlerle kendilerini yabancı gibi hissettiklerini dile getirmişlerdir.

Yine araştırmaya katılan **akademisyenlerin büyük çoğunluğu kadro yükselmelerinde sorun yaşadıklarını belirtmektedirler**. Özellikle profesör ve doçentlerin hemen hepsi, atama ve yükseltmelerin farklı aşamalarında zamanında kadro alamayışlarını, kadro yokluğu, yönetimin değişen kadro politikaları, atama yükseltme ölçütlerinin zorluğu gibi nedenlerle açıklamaktadırlar. Ancak **katılımcıların asıl olarak vurguladıkları sorunlar, belirtilen bu engellere bağlı olarak oluşan adaletsizlikler ve işyerindeki yıldırırlardır**. Yani sözleşmeli olmayan ve kalıcı kadroya sahip olan doçent ve profesör katılımcıların hemen hepsi, kariyerleri boyunca kadro yokluğu, yönetimin değişen kadro politikaları ve kriterlerin zorluğu gibi gerekçeler gösterilerek, karar mekanizmalarındaki kişiler tarafından yıldırıya uğradıklarını, baskı gördüklerini, çeşitli haksızlıklara ve keyfi uygulamalara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu noktada üniversitede bu durumun yapısal bir eğilimi temsil edip etmemesi bir yana, göz önüne asıl alınması gereken durum, **akademisyenlerin kariyer ilerlemelerinde yaşadıklarını nasıl algıladıkları ve bu algı sonucu oluşan hissiyatlarıdır**. Çünkü bu hissiyatın

yaygınlığı ve derinliği, kurumsal kültürde aidiyet ve kimliklenmeyle bakımından sorunlara yol açabilme riski yaratmaktadır.

5. LİDERLİK VE KARAR ALMA SÜREÇLERİNE KATILIM

Ankara Üniversitesi'nde kadın akademisyenler ve erkek akademisyenler arasında sayıca büyük bir fark olmamasına karşın, genel bir eğilim olarak kadın akademisyenler akademik hiyerarşinin üst basamaklarında, idari konumlarda ve yönetim/karar alma mekanizmalarında daha az yer almaktadır. Ankara Üniversitesi'nde uzun süredir kadın rektör adayı çıkmamaktadır ancak kadınlar rektör yardımcılığı, dekanlık, bölüm başkanlığı, bölüm başkan yardımcılığı, anabilim/anasanat dalı başkanlığı gibi görevleri üstlenmektedirler. Fakülte yönetimlerinde, dekan, dekan yardımcısı olarak ve yönetim ve fakülte kurullarında da temsilci olarak sayıları giderek artmaktadır.

Esasında hem kadın hem de erkek akademisyenler, yönetim mekanizmalarında bulunmalarının önemli ve gerekli olduğunun altını çizmektedirler. Onlara göre bu tür mekanizmalarda bulunmak, kendilerini ve birimlerini ilgilendiren tüm kararlara ilişkin görüşlerini doğrudan ifade edebilmelerini ve kurumsal politikalar hakkında bilgi sahibi olabilmelerini sağlamaktadır. Akademisyenlerin bir kısmı açısından karar alma mekanizmalarında yer almak, özellikle projeler, burslar, ortak çalışmalar, üniversite dışı kurumların talep ettiği hizmetler ve çalışmalar hakkında daha çok, hızlı ve kaynağından bilgi sahibi olabilmek ve bu bilgi doğrultusunda hazırlık ve planlama yapabilmek anlamına geldiğinden, avantajları vardır. Bu avantajlarına rağmen kadınların yönetim ve karar alma mekanizmalarında yer almakta çekince göstermelerinde temel etken, gündelik yaşam akışını yürütmekte erkeklere nazaran daha çok zorluk yaşamalarından kaynaklanır görünmektedir.

Ev ve özel yaşamla ilgili sorumlulukları yerine getirmek, toplumsal- kültürel olarak öncelikle kadının görevi gibi düşünüldüğünden, kadınlar bu tür fazla sorumluluk ve mesai gerektiren konumlarda yer almayı daha az talep etmektedir. Bu durum sadece kurumsal işleyişle ilgili dinamiklerden kaynaklanmayıp; yönetsel mekanizmalarda yer almak için, kadınların aileleri tarafından daha az teşvik edilmesi ve destekleyici mekanizmaların yokluğu ile de ilgilidir.

Yöneticilik deneyimi, kadın yöneticilere ilişkin üniversitedeki cinsiyetçi bazı kalıp yargılarla mücadele etmeyi de beraberinde getirmektedir. Kalıp yargılarla mücadele, aynı

zamanda toplumun bir parçası olan üniversitede de yapısal olarak yerleşik eril dille mücadele anlamına gelmektedir. Eril dil ve anlayışla mücadele, hem ev içi aile yaşamında, hem de iş yaşamında çok boyutlu olarak kadın akademisyenlerin gündemine kaçınılmaz biçimde gelmektedir. Ev içi yaşam alanında ataerkil anlayış ve eril dil, kadın akademisyenlerin yöneticilik görevi üstlendiklerinde aile ve özel yaşamlarını, evlerini ihmal edeceklerine ilişkin suçlamalarla belirlemektedir. Yönetici olduğunda yoğun bir iş yükünü üstlenmesi yanı sıra, kadın akademisyenler, ev ortamından kendilerine yönelebilen bu duygusal basıncın da üstesinden gelmeye çabalamaktadır.

Eril dilin ve ataerkinin ikinci boyutu, iş yaşamı alanında “kadınların çok konuştuğu, kadınların duygusal kararlar verdikleri, kadınların yönetsel irade gösteremedikleri” gibi anlamlarla belirlemektedir. İş yaşamında eril dille mücadele ederken kadın akademisyenlerin üç temel stratejiye başvurdukları anlaşılmaktadır:

- İdari görevi süresince daha kuralcı, katı, daha bürokratik davranmak ve bir erkek yöneticiden daha “erkeksi” davranış özellikleri sergileyerek başarıya ulaşmak.
- İdari görevinde kadınlık değerlerini, anlayışını ve dilini ortaya koyarak başarıya ulaşmak. Kadınlar sezgilerine dayalı, vicdanlı ve empatiye dayalı bir yönetsel tavır sergilemeyi tercih ettiklerinde, bunun dezavantajı, yeterince ciddiye alınmamak ve iyi bir yönetici olarak görülmemek olabilmektedir.
- İdari görevlerdeki kadın akademisyenlerin eril dile kayıtsız kalması ve umursamaz davranması.

Bu hâkim mücadele bağlamına karşın, kadın ve erkek yöneticiler arasındaki farkların kadın akademisyenler lehine görülmesi de söz konusudur. Örneğin kadın yöneticilerin daha “titiz ve çalışkan davranması”, özellikle öğrencilerle ilgili sorunların çözümünde kadın yöneticilerin ılımlı davranış sergilemeleri, empatilerinin yüksek olması ve müzakereye daha açık olmaları, onların yöneticilik profillerini erkeklere göre daha yükselten özellikler olarak gerek kadın gerekse erkek odak grup katılımcıları tarafından belirtilmiştir. Özellikle sosyal bilimler alanındaki katılımcılarda kadın yöneticilere ilişkin bu olumlu bakış açısını, sağlık, tıp ve temel bilimlerde görece daha az sayıda akademisyen paylaşmaktadır. Kadın akademisyenlerin yöneticilikte daha adaletli davrandıklarını dolayısıyla daha iyi yönetici olduğunu sadece birkaç katılımcı dile getirmiştir.

Temel bilimler alanındaki odak grup katılımcılarının önemli bir kısmı, bir yöneticinin cinsiyetinin yönetsel anlayışta ve uygulamalarda önemli bir değişimi yaratmayacağını, kişinin yöneticilik becerilerinin cinsiyetten bağımsız olarak önem arz ettiğini belirtmektedirler. Bununla birlikte kadınların “yapıları gereği” duygusal insanlar oldukları düşünüldüğünden, kadınlar için yöneticiliğin daha mercek altında olduğu belirtilmiştir. Giysilerinden tavırlarına kadar kadın yöneticilerin daha çok dikkat çektiği, katılımcıların genel düşüncesidir.

Sağlık, tıp, eczacılık, veterinerlik alanlarında kadın akademisyenlerin sayısal olarak fazla olması, kadınların yönetim konumlarına özendirilmesi anlayışını zayıflatan ve yanılsamalı bir durum yaratmaktadır. Denebilir ki her düzeyde kadın akademisyen sayısının fazla olması, karar mekanizmalarında temsilde var olan eşitsizliği örtmüştür ve adeta gizlemiştir. Sağlık, tıp, eczacılık, veterinerlik alanlarında mülakat yapılan ve odak grup çalışmasına katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğu, erkeklerin daha iyi yönetici olduğu inancındadır. Katılımcılar bunu inançlarını, erkek akademisyenlerin sektörle ilişki kurarken daha becerikli ve pazarlıkta güçlü olmalarıyla, daha pratik ve nesnel kriterlere sahip olmalarıyla, kadınların zaten yönetici olmayı tercih etmemeleriyle ve iyi yönetici olabilmek için kadınların erkekler gibi düşünmesi gerekliliğiyle temellendirmeye çalışmaktadırlar.

Kadın yönetici profilinin alan farkı olmaksızın az ya da çok hâkim olan eril söylemin ve değer kalıplarının etkisiyle görece olumsuz algılanması yüzünden, araştırma katılımcılarının çoğunluğu tarafından kadın akademisyenlerin üst düzey yönetici görevlerde bulunmalarına mesafeli ve soru işaretleriyle yaklaşılmaktadır. Odak grup katılımcıları, kadınların yönetsel görevlere daha fazla getirilmelerinde üniversite yönetimlerinin yapabileceği herhangi bir şey olmadığı görüşündedirler.

6. İŞ VE EV/AİLE YAŞAMI DENGESİNDE KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR

Toplumsal cinsiyet konusunda Ankara Üniversitesi'ne hakim olan kültürel iklimi anlayabilmek için yapılan araştırmada, akademisyenlerin özel hayat ve iş yaşam arasında nasıl bir denge kurduğu da sorgulanmıştır. Çalışmaya katılan akademisyenler bu bölümde genel olarak iş ve ev/aile yaşamını bir arada sürdürmenin zorlukları üzerinde durmuşlardır. Sorulara kendi akademik yaşamlarını ve özel yaşamlarını ifade eden, yaşadıkları örnekler eşliğinde yanıt vermişlerdir.

Kadın ve erkek akademisyenler için iş ve ev/aile yaşamı dengesi, kurulması en zor olan dengelerden biridir. Her iki yaşam alanı arasında bir denge, katılımcılara göre ev içi sorumlulukların yerine getirilmesi ve aileye yeterli zamanın ayrılmasının yanı sıra; çocukların, eşin ve aile büyüklerinin duygusal ve manevi gereksinimlerinin de desteklenmesi anlamına gelmektedir. Akademik çalışmaların mesai saatleriyle sınırlı bir faaliyet alanı olmaması, esnek çalışmaya⁴ açık bir iş türü olması, söz konusu dengeyi zorlaştıran temel unsur olarak gösterilmektedir. **Katılımcıların çoğu, akademik çalışmalarına, işten döndükten sonra akşam veya hafta sonları evde de devam ettiklerini belirtmektedirler.** Tam da evin de akademik üretim ve çalışma ortamına dönüşmesi nedeniyle katılımcılar, dinlenme ya da serbest zaman etkinliklerinde “boş kaldıklarında” her zaman bir “suçluluk” duygusunun kendilerine eşlik ettiklerini belirterek, zihinlerini hiçbir zaman tam olarak boşaltamadıklarının altını çizmektedirler.

Akademisyenlerden evli olanları, gündüz işyeri mesailerinde çalışmaya ve mesai saatleri bitiminde akademik birimlerde fazladan zaman geçirmemeye daha eğilimliyken; bekar akademisyenler, mesai saatlerini daha esnek tutmakta, mesai saati sonrasında ya da hafta sonları da çalışmak için akademik birimlerinde kalabilmektedirler. Denilebilir ki kadın ya da erkek fark etmeksizin evli ve çocuk sahibi olan akademisyenler, iş yaşamındaki sorumlulukları gerçekleştirirken bunu mesai saatleriyle sınırlandırmak durumunda kalmaktadırlar. Öte yandan **eve, evliliğe ve çocuk bakımına ilişkin sorumluluklar, evde mesleki yaşama ilişkin yapılacak işlerin önünde bir engel olarak algılanmaktadır.** Çocuk sahibi olmayan akademisyenler ise akademik çalışmalarını mesai saatlerine sığdırmak zorunda hissetmeseler bile, özel yaşamlarında yer alan aile üyeleri/arkadaşlar gibi kişileri ihmal ettikleri duygusuna kapıldıklarını ifade etmektedirler.

Kadın akademisyenlerin hem aile ve ev işleriyle, hem akademik faaliyetlerle hem de sosyal ilişkilerle uğraşmak durumunda kalmaları, onlar açısından ciddi birtakım açmazlar yaratmaktadır. **Kadın akademisyenlerin eşlerinin ve ailelerinin beklentisi, onların bu işlerin tümünü başarıyla yapabilmesi yönündedir.** Kadın akademisyenler bu açmazlar karşısında çözüm olarak, evdeki işlerini kolaylaştırabilmek için zaman zaman yardımcı tutmakta ya da

⁴ Akademide esnek çalışma, resmi mesai saatleri olan 9.00- 17.00 dışında da kurumda bulunmadan çalışmalarını yapabilme olanağı olarak algılanmaktadır. İşi erken bitirerek birimden ayrılma, işe geç gitme ya da gün boyu gitmeme, hafta sonları gelip çalışabilme bu esnekliğin başlıca göstergeleridir.

destekleyici diğer mekanizmalardan (anneanne, babaanne) çocuk bakımı amaçlı yararlanmaktadırlar. Ancak akademisyenlerin Türkiye’de içinde bulunduğu mali sıkıntılar, profesyonel yardım aldıklarında bu yardımların geçici ya da kısmi zamanlı alınabilmesine neden olmaktadır.

Araştırma göstermektedir ki kadın-erkek katılımcı akademisyenlerde, iş-özel yaşam dengesini kurabilmeleri için bazı destekleyici koşulların üniversite tarafından sağlanmasına yönelik bir beklenti söz konusudur. Bu doğrultuda özellikle sosyal bilimler alanındaki akademisyen katılımcılardan gelen önerilerden bir kısmı aşağıdaki gibidir:

- Her kampüste bir kreş olması ve şartlarının iyileştirilmesi
- Merkez kampüsteki kreş için servis konulması
- Akademik personel için servis konulması
- Birkaç saatliğine çocuğun bırakılabileceği bir oyun odasının kampüslerde olması
- Yaşlı bakımında yardımcı olacak kişi ve birimlerin kurulması
- Kampüsler içinde doktor/hemşire/psikolog gibi sağlık hizmetlerini kolaylaştırıcı figürlerin olması
- Üniversitenin vakıf kolejinden daha uygun şartlarda yararlanmak
- Üniversitenin sosyal tesisleri hakkında bilgilendirilmek ve yararlanmak
- Fakültedeki görev dağılımlarında eşitliğin gözetilmesi ve arkadaşlar arası yardımlaşmanın desteklenmesi
- Disiplinler arası çalışma ve dayanışma ağlarının kurulması

Önerilerin bir bölümü üniversitenin kurumsal kaynaklarının bu sorunları aşmak için devreye sokulmasını gerektirirken, bir kısmı da bilgi dolaşım ağlarının harekete geçirilmesi ve meslektaşların kendi aralarında dayanışma platformları kurabilmelerini kapsamaktadır. Özellikle kampüslerde gündüz çocuk bakım ortamlarının, önemli bir ihtiyaç olarak dile getirildiği gözlenmiştir.

Temel bilimler alanındaki akademisyenler, laboratuvarlarda mesai saatleri dışında da çalıştıklarından, ev ve iş dengesinde zaman zaman ciddi zorluklar baş

göstermekte, akademisyenler dengeyi kurabilmek adına çaba göstermektedirler. Kadın ve erkek akademisyenler, ev ve iş yaşamında bir denge kurmaya çalışırken, zaman zaman çocuklarını özellikle tatil dönemlerinde yanlarında işyerlerine getirmek durumunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. **Ev ve iş yaşamı dengesi arayışlarında**, temel bilimler alanındaki kadın akademisyenler de yakın çevrelerinden ve aile üyelerinden (eş, anneanne, babaanne vs.) destek arayışına girmektedirler; **kurumsal bir desteğin olabileceğini düşünmemektedirler.**

Sağlık bilimleri, tıp, eczacılık ve veterinerlik alanlarında görev yapan akademisyenler ise, tez süreçleri tamamlanana kadar özel hayatlarındaki insanları, ailelerini ve çocuklarını ihmal ettiklerini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra hem kadın hem de erkek katılımcılar işleri gerektirdiğinde özel hayatlarını ikinci plana ittiklerini, işten yana aile hayatlarından fedakârlık ettiklerini; ancak **ilerleyen yıllarda ise akademik kariyer ilerlemelerine bağlı olarak işten fedakârlıkta bulunarak özel yaşamlarına zaman ayırdıklarını** ifade etmişlerdir. Anlaşıldığı üzere bu denge arayışlarının hangi yöne doğru eğim gösterdiği, akademideki ilk dönemlerde ve son dönemlerde farklılaşmaktadır: akademik kariyerlerinin ilk dönemlerde (ki bu dönemler sözleşmeli statüde çalışılan dönemlere denk düşmektedir) işe daha çok vakit ayrılırken, sonraki dönemlerde bu dengenin ev/aile yaşantısı lehine değiştiği gözlemlenmektedir. Özellikle kadın akademisyenlerin kalıcı akademik konumlara geçtikten sonra, akademik çalışmalarını ikincil plana iterek aile ve çocuklarına daha fazla zaman ayırdıkları ve suçluluk duygularını telafi etmeye çalıştıkları ifade edilmektedir. Bu da **kadınların çalışma yaşamlarında oldukça verimli olabilecekleri bir dönemde akademik liderlik konularını talep etmekten ya da karar verici mekanizmalardan uzaklaşmalarını beraberinde getirmektedir.**

7. SORUNLAR VE ÇÖZÜMLERİN GENEL DEĞERLENDİRMESİ

1- Akademik kariyer gelişimi süreçleri ve destek mekanizmaları:

- Akademik kariyer ilerlemelerindeki sıkıntılar, özellikle sözleşmeli statülerde ve daimi statüye geçerken karşılaşılmaktadır.
- Bu sıkıntıları, daimi statüde olan kadın ve erkek akademisyenler, daha rahat ve kendilerinden örnekleyerek ifade etmektedirler.
- Akademik birimlerde öteden beri kadro istemlerinin akademik liyakat ve bilimsel hazırlıklara göre olmaktan çok, akademik birimlerdeki kişisel ilişkilerin durumuna ve adam kayırmalara dayalı olarak yapıldığı katılımcılar tarafından genel olarak düşünülmektedir.
- Genç kuşak akademisyenlerin bir kısmı, buldukları birimlerde “Sen kendin için herhangi bir talepte bulunma; zamanı gelince biz senin için bulunuruz” diye özetlenebilecek bir anlayışın var olduğunu belirtmektedirler.
- Birimlerde kimin ne zaman ve hangi sırayla yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlük kadrosunu alabileceği, yazılı kurallara dayalı olmayan ancak bazı yapısal eğilimler doğrultusunda örtük bir uzlaşma ile akademisyenlere biliniyor kılınmaktadır.
- Kendisini akademik yönden güçlü hisseden ve dosyası da olgunlaşmış adaylar için bu durum, radikal bir hayal kırıklığı ve engellenmişlik duygusuna yol açmaktadır.
- İlginç olan nokta, katılımcıların bunu yapısal bir sorun olarak değil, kişisel olarak karşılaştıkları engellemeler biçiminde algılamalarıdır. Oysaki bu eğilimlerin, birimlerdeki yöneticiler farklılaşsa da veya farklı birimler söz konusu olsa da “gelenek” ya da “eğilimler” adı altında bu kadar kapsamlı ve sürdürülebilir olması, yapısal bir durumun olduğunu göstermektedir.
- Akademisyenlerin kariyer ilerlemelerindeki engellenmelerinin, kendilerine açıkça ifade edilmediği durumlarda, cinsiyetçi bir boyutu olup olmadığını ayırt edebilmeleri de zorlaşmaktadır.
- Odak grup katılımcılarının çoğuna göre bu türden kariyer engellemelerinin cinsiyetçi bir dinamiği yoktur; yani sorun, kadınlara yönelik sistematik bir ayrımcılıkla ilgili değildir; büyük ölçüde, birim yöneticilerinin kişilik özelliklerinin iyi veya kötü olmasından kaynaklanan sorunlar olarak algılanmaktadır.

- Genel olarak bu türden engellemelerin geri planında kişilik özelliklerine bağlı akademik komplekslerin yattığı da düşünülmektedir.
- Akademisyenliğin ilk basamağı olan araştırma görevliliğine alınırken, bazı alanlarda kadın araştırma görevlilerinin, özellikle saha çalışmasına ve ofis dışı uygulamalara dayalı olan bilim alanlarında da erkek araştırma görevlilerinin daha “yararlı” olduğu önyargısı mevcuttur.
- Erkek araştırma görevlilerinin daha “güçlü, dayanıklı ve her yerde her zaman çalışabilecek” olarak görülmesi, kadınların ise “narin ve zayıf” olarak değerlendirilmesi, esasen ayrımcı bir anlayış olmakla birlikte, bunun fark edilmesi de kolay değildir.
- Öyle ki kadın akademisyenler, herhangi bir ayrımcılığa uğramadıklarını vurgulamalarına karşın, araştırma görevliliğine alınmalarında bu tür ifadelerle karşılaştıklarını belirterek, kendi algılarının bu yöndeki kapalılığı konusunda şaşkırtıcı örnek oluşturmaktadırlar.
- Odak grup katılımcılarının çoğu, akademik kariyer ilerlemelerinde danışabilecekleri, yardım alabilecekleri kurumsal destek mekanizmalarının bulunmadığından yakınmaktadırlar.
- Özellikle atama- yükseltme için başvuru dosyalarının hazırlanmasında ve orta dönemli kariyer planlaması yapılmasında, akademisyenlerden bazıları, doktora tez danışmanları ile daha önceden başvuru yapmış olan kişilerin dışında, herhangi bir destek alamadıklarını ifade etmektedirler.
- Akademik atama ve yükseltme ölçütlerinin neredeyse her üç- dört yılda bir değişmesi ise yeni kadrolar için akademisyenlerin hazırlıklarını olumsuz etkilemektedir.
- Akademisyenler, atama yükseltme ölçütlerinin hazırlanmasında sosyal bilim ve fen- sağlık bilimleri alanları arasında herhangi bir ayırım yapılmamasından ve alanların çalışma tarzlarına özgü kuralların yeterince gelişmemiş olmasından da yakınmaktadırlar.
- Bu yakınmalar hariç tutulursa, akademik ilerleme ölçütlerinin cinsiyet ayrımcılığı içermediği düşünülmektedir.

- Araştırma ve geliştirme çalışmaları projelerle sürdüren akademisyenler, çeşitli zorluklarla karşılaştıklarını ve bunların bir kısmının çalıştıkları birimlerden; bir kısmı ise proje yapılmasına dair kurumda genel olarak yaygın olan olumsuz algılardan kaynaklandığını düşünmektedirler.
- Katılımcıların çoğu, projelerle ilgili karşılaşılan sıkıntılarda kadın veya erkek olmakla bağlantılı herhangi bir ayrımcılık yaşamadıklarını veya algılamadıklarını söylemektedirler.
- Sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenler, bu alanda çok az projenin desteklendiğini iddia ederek, bu algılarının proje başvurusunda bulunma motivasyonlarını zayıflattığı gözlenmektedir.
- Ayrıca kurum içinden veya dışından fon bularak proje gerçekleştiren akademisyenlerin diğerleri tarafından eleştirilebildiği çalışma ortamları, özellikle sosyal bilimler alanında söz konusudur.
- Araştırma projesi süresince akademisyenler, hem dersler ve bölüm işleri hem de projenin iş yükü altında ciddi anlamda zaman yönetimi sorunları yaşadıklarını ifade etmektedirler.
- Zaman yetersizliklerinin üstesinden gelmek adına, ev ortamına iş götürmek zorunda kalan akademisyenler, ailelerine yeterince ilgi gösteremediklerinden ve ev ve iş yaşamı dengesini kuramadıklarından yakınmaktadırlar.
- Sözleşmeli statüdeki akademisyenler, kıdemli öğretim üyelerinin projelerindeki iş yükünü önemli ölçüde üstlenmek zorunda kaldıklarını belirterek ayrıca yakınmaktadırlar.
- Erkek akademisyenler iş yerinde mesai saatlerini daha uzun tutarak ve hafta sonları da üniversiteye gelip çalışarak, araştırma zamanlarını daha çok ev ortamı dışına yayabilmektedirler.
- Ancak kadın akademisyenler, ev ve aile sorumlulukları nedeniyle mesai saatlerini uzatamamaktadırlar. Onun yerine çözüm olarak eve götördükleri işleri, çocuk bakımı ve ev sorumlulukları dışında kalan bir zamanda yapmaya çalıştıkları için, gece geç saatlere kadar çalışma süreleri uzamakta; bu da fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkileyecek kadar ciddi yıpranmalara yol açabilmektedir.

2- Karar verme süreçlerinde yer alma ve akademide liderlik:

- Akademide karar alma süreçlerinde yer almak ve yöneticilik görevi üstlenmek, odak grup çalışmasına katılan akademisyenlerin çoğu açısından avantajdan çok dezavantajları olan bir durumdur.
- En önemli avantaj olarak kurumsal akademik bilgilere doğrudan ve kısa sürede ulaşmayı gören katılımcılar, bu avantajına rağmen insanlarla çatışma ya da anlaşmazlıklara düşmenin yol açacağı gerginlikleri kendi yaşamlarından uzak tutmayı yeğlediklerini ve bundan dolayı üst düzey yönetici görevlerinden kaçınmalarını ifade etmektedirler.
- Akademik kurullar, akademisyenler tarafından genel olarak aday olunarak değil “aday gösterilerek” seçimlere girilen zeminler olarak görülmektedir. Aday gösterilmek ise, akademik birimlerdeki belirli güç merkezleriyle yakın ilişkilere bağlı görülmektedir birim yönetimindeki akademisyenlerin bu durumu açık veya örtük olarak ifade ettiğini belirtmektedirler.
- Kurullara seçilmekte cinsiyetin değil; ancak bu teamüllere uyacak kişilik özelliklerine sahip olmanın önemli olduğunu altını çizmektedirler.
- Bu türden usullerin ya da eğilimlerin, akademisyenlerin kendilerini aday olarak ortaya koymaları konusunda çekincede bırakması en büyük yakınmalardan biri olarak belirmektedir. Çünkü usuller ve teamüllerin, karar verme süreçlerine dahil olabilmeyi, akademik yetkinlikten ve yeterlilikten çok, kişisel ilişkilere bağlı subjektif bir hale hale getirdiği yaygın biçimde düşünülmektedir.
- Katılımcılar, akademik kurullarda, cinsiyete değil, daha çok konumlara ve kıdeme dayalı bir hiyerarşinin geçerli olduğunu ifade etmektedirler.
- Akademik üretimi ve yetkinliği büyük ölçüde göz ardı ederek sadece yaş farkına dayalı bir hiyerarşiyi ön plana alan kıdem ölçütü, genç ve üretken akademisyenler tarafından bir ayrımcılık türü olarak deneyimlenmektedir.
- Çalışma alanı farkı gözetmeksizin üniversitede yaygın ve makul kabul edilen ve zaman zaman ciddi engellenmelere yol açan bu durumu katılımcılar, “kıdemli olduğu için her şeyi kendi hakkı olarak görmek” sendromu diye ifade etmektedirler.

- Katılımcıların verdikleri yanıtlardan, kurulların işleyişinde de sözleşmeli ve/veya genç akademisyenlerin görüşlerini ifade etmede daha çekingen ve ölçülü oldukları anlaşılmaktadır.
- Birimlerde akademik kararların, daha çok kıdemli, tecrübeli ve otorite sahibi öğretim üyelerinin görüşleri etrafında şekillendiği dile getirilmektedir.
- Karar alma süreçlerinde yer almanın cinsiyete dayalı ayrımcı bir yönü olmadığını düşünen çoğu katılımcı akademisyen, bu tür kurullarda kadın akademisyenlerin sayısının görece daha az olmasını ise, yine kıdem ve yaşa dayalı ayrımcılık çerçevesinden açıklamaya çalışmaktadırlar.
- Yine katılımcılardan özellikle fen- sağlık bilimleri ve mühendislik alanlarından olanlar, üniversitenin birçok kurullarında ve üst düzey yöneticiliklerde kadın akademisyenlerin görev alabiliyor olmasını, ayrımcılığın bulunmadığının somut göstergesi olarak değerlendirmektedirler⁵.
- Özellikle erken dönemlerde çocuk sahibi olan akademisyen kadınların, anne ve eş rollerinin ağırlığı nedeniyle yönetici konumlara doğru yönelmelerinde ciddi motivasyon eksiklikleri gözlenmektedir.
- Benzer bir durum, erkek akademisyenler için de geçerlidir; ancak onlar açısından evdeki sorumlulukları üstlenen eşlerin varlığı, ciddi bir güç ve yönetici konumlara yönelmelerinde bir kararlılık sağlıyor görünmektedir.
- Katılımcılar, cinsiyet farkının yöneticilerin nitelikleri açısından önemli bir ayrıma yol açmadığını düşünmekle birlikte, esasen kadın ve erkek yöneticiler (dekanlar, bölüm başkanları, müdürler vb.) arasında iş yapma biçimi ve karar verme ve uygulama tarzı gibi önemli noktalarda karşılaştıkları kimi farklılıkları da dile getirmektedirler.
- Kadın yönetici ile erkek yöneticilerin karar verme açısından farklarını katılımcılar, olumlu ve olumsuz farklar olarak ayırmaktadırlar.

⁵ Öte yandan çalışma alanı farkı olmaksızın hemen her alanda karşılaşılan “akademik kurulu kadınlar hamamına döndü” ifadesi, Türkiye’nin kültürel bağlamı içinde son derece cinsiyetçi bir anlayışın somut göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. “Kadınlar hamamı” deyimini, anlam olarak, işlerin sonuçlanmasına değil sefaya ve hoşça vakit geçirmeye odaklı, boş konuşmalarla ve hoş sohbetle karakterize edilen bir toplantı olduğunu örtük olarak işaret etmektedir. Bu ifadenin akademide dolaşımında bulunması bile, kadınların yönetici olarak ve karar verme zeminlerindeki varlığını sorunlu gören bir anlayışı örtük olarak sürdüren bir işlev görmektedir. Kadın akademik yöneticilerin, dekanların, müdürlerin, bölüm başkanlarının sayılarının artması, bu tür ayrımcı ifadeleri ve anlamları otomatik olarak ortadan kaldıramamaktadır.

- Katılımcılar tarafından kadınlar, kararlarını “daha duygusal, yakın çevresinin etkisi altında kalarak, etraflıca düşünerek ve dolaylı biçimde alan” yöneticiler olarak görülürken; erkekler kararlarını “daha rasyonel, hızlıca, net kendi görüşleri doğrultusunda alan” yöneticiler olarak tarif edilmektedirler.
- Bunun yanı sıra kadın yöneticilerin “daha vicdanlı, insafli, adaletli, annece davranan, işi kuralına uygun yapan, mücadeleci, üretken ve çalışkan” oldukları da yine katılımcılar tarafından belirtilmektedir.
- Yine temel bilimler fen-sağlık bilimlerinde alanların özellikleri gereği, sektördeki firmalarla ilişkilerde, ihalelerde, pazarlıklarda erkek yöneticilerin kadınlardan daha çok “tuttuğunu koparan” insanlar olarak görüldüğü cinsiyetçi bir bakış açısının varolduğu belirtilmektedir.
- Üniversitede, kadın yöneticilerin erkek yöneticilerden olumlu ya da olumsuz ama farklı yönetim tarzlarına sahip oldukları algısı yaygın bir algı olarak ifade edilmektedir.

3- Ev- iş yaşamı dengesinde karşılaşılan zorluklar:

- Katılımcılar, akademik çalışmalarının iş ortamında başlayıp bitmediğini ve bunun mesaiyle sınırlı bir meslek olmadığını açıkça belirtmektedirler.
- Akademisyenler ev- aile yaşamı ile iş yaşamı arasında sürekli bir denge arayışında olduklarını ancak bu dengeyi sağlamakta oldukça zorlandıklarını rahatlıkla ancak üzüntüyle ifade etmektedirler.
- Özellikle ev içi ve çocuklarla ilgili sorumluluklarda, sağlık sorunlarında ya da projelere bağlı yoğun çalışma dönemlerinde, mesai saatlerinde birim yöneticilerinin bilgileri dahilinde tolerans göstermelerinin, ev- iş yaşamı arasında denge kurabilmek açısından önemi ifade edilmektedir.
- Alan ayrımı olmaksızın, erkek akademisyenler için esnek çalışma koşullarının zaman kullanımıyla ilgili yarattığı avantajlar, kadın akademisyenler için aynı ölçüde geçerli değildir ve fazladan bir çalışma yükünün ev içi ortama taşınmasına yol açmaktadır.
- Dolayısıyla esnek çalışma, kadın akademisyenler için ev ortamında da çalışmayı sürdürmek; erkekler için ise kurumda mesai dışında zaman harcayarak işleri sürdürmek olarak farklı algılanmakta ve deneyimlenmektedir.

- Kadın akademisyenler, böylesi bir dengeyi sağlamaya çalışırken daha büyük açmazlarla karşılaştıklarının farkındadırlar. Bu durumu “ne tam anne ne tam akademisyen olabiliyoruz” sözleriyle açığa vurmaktadırlar. Üstelik erkek akademisyenlerin, bu “arada kalma” halini kendileri kadar gerilimli yaşamadıklarını düşünmektedirler.
- Arada kalma halinin yol açtığı vicdan azabı, mutsuzluk ve sıkıntılarla başa çıkma zorluğu nedeniyle, akademisyenlerin depresyona sürüklenebildikleri de iddia edilmektedir.
- Dengenin ancak eve iş götürülmemesiyle sağlanabileceği, bunun ise mesleğin özü gereği mümkün olmayacağı kadın ve erkek katılımcıların çoğu tarafından kabullenilmiş durumdadır.
- Üniversitede ister kadın ister erkek akademisyenler olsun, bekar akademisyenlerin özellikle sözleşmeli statüde çalışan araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve yardımcı doçentlerin, akademik birimlerdeki iş yükünü en çok üstlenmeleri beklenen kesim olduğu anlaşılmaktadır.
- Özellikle fen- sağlık bilimleri ve mühendislikte, doktora tezi bitmeden evlenilmemesi ve/veya çocuk yapılmaması, akademisyenler tarafından büyük bir doğallıkla kabul edilmekte ve telkin edilmektedir.
- Katılımcılar, çocuk sahibi olma isteklerinin akademik gerekçelerle ertelendiği, çocuk sahibi olanların ise iş yükü dağılımı açısından gözetildiği bir çalışma ortamının var olduğunu altını çizmektedirler.
- Özellikle hamilelikle ilgili süreçlerde sözleşmeli statüdeki kadın akademisyenler arasında geleceğe dair yaşanan kaygılar, oldukça yoğun ve güçlüdür. Çünkü akademik çalışmalarına bu süreçlerde yeterince yönelemedikleri için önemli ölçüde geride kaldıklarını düşünmektedirler.
- Akademisyenlerin neredeyse tamamı, “özel yaşama zaman ayırmak” sözünden, çocuklara ve aile büyüklerine arkadaşça ve eşe/sevgiliye zaman ayırmayı algılamakta; kendisine zaman ayırmayı algılamamaktadır. Kendi hobilerine, sevdiği uğraşlara, sağlığına zaman ayırmak, katılımcı akademisyenlerin zihinlerini meşgul etmemektedir.
- İş ortamında geçirilen zamanın çoğunun, akademisyenler arasındaki sohbetlere ve etkileşimlere harcadığını söyleyerek bundan yakınmaktadırlar. Ancak çalıştıkları birimlerdeki bu iklimlerin dışında da kalmaktan da çekinmektedirler.

4. Çözüm Arayışları:

- Sorunun bu kadar kişisel düzeyde görülmesinden dolayı, bu engellenmişliklerle mücadelenin de kurumsal düzeyde olamayacağı ve çoğu kez boyun eğerek, görmezden gelerek veya bu işleyiş mantığını kabullenerek edilgin tutumlarla üstesinden gelinmeye çalışıldığı ifade edilmektedir.
- Yeni kadrolara yönelik hazırlıkları sırasında kurumsal olarak yerleşik danışma ve destek mekanizmalarının ve/veya birimlerinin olmasının yararlı olacağı katılımcılar tarafından öngörülmektedir. Ancak böyle bir mekanizmanın sürekli ve sağlıklı biçimde nasıl işleyeceği konusunda çekince içindedirler.
- Aile/özel yaşam ve iş yaşamı alandaki sorumluluklar çakıştığında, kadın katılımcılar çözümü, akademik bakımdan tez yazma, sınava girme vb... kritik bir süreçten geçilmiyorsa, aile ve ev yaşamı lehine zamanını ayırmakta bulmaktadırlar
- İş ortamında akademik çalışma ve kurumsal işlere, “sosyalleşme” için harcanan zamandan daha fazla zaman ayrılmasının, eve götürülecek akademik iş miktarını azaltabileceği genel olarak düşünülmektedir.
- Kadın ve erkek akademisyenler, cinsiyetçi toplumsal işbölümü ve buna dayalı annelik/eş rolleri nedeniyle kadın akademisyenlerin kariyer gelişimlerinde karşılarına çıkan zaman yönetimi sorunun aşılabileceğini düşünmemektedirler.
- Yukarıda söz edilen sorunların çoğunun yapısal sorunlar olarak görülmesi ve bunlara kişisel çözümler arayışının genel eğilim olması nedeniyle akademisyenler, üniversiteye ve mesleklerine olan bağlılıklarını pekiştirebilecek unsurlar olarak, üniversitenin sosyal olanaklarına işaret etmektedirler. Katılımcı akademisyenlerin hemen tamamı, bu olanakların geliştirilmesi beklentisi içindedirler ve bunların geliştirilmesini kurumsal aidiyetlerini ve iş yapma motivasyonlarını artırıcı olarak görmektedirler.
- Ankara Üniversitesine bağlı ilköğretim okulunda akademisyenlere daha fazla indirim yapılması; hastane hizmetlerinden sıra beklemeksizin, hemen ve uzman tıpçıların gözetiminde yararlanılması, yaşlı bakım hizmetlerinin akademik personelin birinci derece yakınlarına sağlanması, akademik bir misafirhanenin açılması, üniversitenin Sağlık Spor Kültür Daire Başkanlığı’na bağlı rekreasyon tesislerinden daha fazla indirimlerle yararlanmak gibi taleplerini, somut olarak dile getirmektedirler.

8. SONUÇ

Ankara Üniversitesinde üst akademik konular ve yönetici konumlarındaki cinsiyet dağılımında var olan sayısal dengesizlikten daha can alıcı olan konu, kadın ve erkek akademisyenlerin kariyer gelişimlerinin önündeki yapısal engellerin çoğunun, kişiselmiş gibi algılanması ve çözümlerin de geçici ve kişisel düzeyde geliştirilmeye çalışılmasıdır. Toplumsal rollerin gerek kadın gerekse erkek akademisyenler üzerinde yarattığı baskıları en yoğun deneyimleyenler ise, kadın akademisyenlerdir. Erkek akademisyenler de özellikle kariyerlerinin ilk basamaklarında, ciddi sıkıntılar çekmektedirler.

Kurum iklimi ve kültüründe cinsiyet eşitliği algısını ve anlayışını ortaya çıkarmaya yönelik bu araştırma, ilginç bir biçimde, cinsiyet eşitsizliğinin yanı sıra yaşa ve kuşak farkına dayalı eşitsizliklerin de var olduğunu belirginleştirmektedir. Yaş/ kuşak farkına ve dolayısıyla da akademik statü ve kıdem farkına dayalı kurumsal ilişkilerin, genç akademisyenlerin mesleki gelişimlerine dair özgür seçimlerinin ve iradelerinin üzerinde önemli bir baskı etkisi yarattığı anlaşılmaktadır. Şurası unutulmamalıdır ki çoğu kez “gelenek” ya da “teamüller” olarak sorgulanmaksızın, dönüştürülmeksizin kabullenilen akademik yaşamın dokusundaki düşünme ve hareket etme tarzları, esasında Türkiye’deki bir çok köklü üniversitede az çok aynı biçimde karşımıza çıkabilir. Bununla birlikte Ankara Üniversitesi, eşitliğe dayalı çalışma iklimi ve kültürünün temel özelliklerinin saptanması bakımından olduğu kadar, eşitsizliği yapılaştırmaya eğilimli unsurların üstesinden gelinmesi yönündeki girişim ve çabalara açıklığı ile de, diğer üniversitelerden farklılık göstermektedir.

Ankara Üniversitesi’nde dört yıl boyunca aşama aşama hayata geçirilecek olan toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planının, kurumsal çalışma kültürü ve ikliminde mevcut olan cinsiyet eşitliği algısını hemen her çalışma alanı için daha da güçlendirerek belirgin kılması ve toplumsal cinsiyetin akademide anaakımlaştırılması konusunda Türkiye’de olumlu bir örnek oluşturması umulmaktadır. Böylelikle araştırmaya katılan kadın ve erkek akademisyenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine motivasyon sağlayan destekleyici mekanizmaların kurulması ve kurum kültürünün daha dinamik, açık, nitelikli çalışmayı ve çabayı merkezde tutan ve her yönüyle eşitlikçi özelliklerinin güçlendirilmesi olanaklı olacaktır.

