



T.C

**ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI**

**AKADEMİDE KADIN OLMAK: KARIYER
DENEYİMLERİ BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

FİDAN BURAL

Danışman

Doç. Dr. Mustafa YILDIRIM

ALANYA

2021

Fidan BURAL

Akademide Kadın Olmak: Kariyer Deneyimleri Bağlamında Bir Araştırma

ALKÜ 2021

T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**AKADEMİDE KADIN OLMAK: KARIYER DENEYİMLERİ BAĞLAMINDA BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışman

Doç. Dr. Mustafa YILDIRIM

ALANYA

2021

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Fidan Bural'ın "Akademide Kadın Olmak: Kariyer Deneyimleri Bağlamında Bir Araştırma" başlıklı tezi 16/07/2020 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca, İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

	Unvanı-Adı Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı) :		
Üye :		
Üye :		

.....

Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Fidan BURAL

TEŞEKKÜR

Yüksek lisansın başından tezimin tamamlanmasına kadar geçen süreçte, her adımda engin bilgisi ve tüm açık fikirliliği ile bana daima yol gösteren saygıdeğer hocam-danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YILDIRIM'a teşekkürlerimi sunarım.

Kendi içerisinde zorluklar barındıran bu süreçte beni daima destekleyen, yoluma ışık olan, azmini ve inancını her daim örnek aldığım kıymetli annem Hakime TOPRAK'a ve her daim sevgi ve desteklerini hissettiren canım kardeşlerim Ali Cem BURAL'a ve Defne Su BURAL'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Sürecin başından beri daima yanımda olan, desteğini ve fikrini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli hayat arkadaşım Cemre YAYLA'ya, sürecin içindeki bütün iniş ve çıkışlarda daima yanımda olduğu ve her zaman aklıma ve çabama inandığı için en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tez sürecinde fikirleri ve destekleriyle daima yanımda olan kıymetli dostlarıma, bu süreçte engin bilgisi ile bana yol gösteren Zübeyde Kocabay ÖDEL'e ve çalışma kapsamında ve deneyimlerine başvurduğum, değerli fikir ve deneyimlerini benimle paylaşan birbirinden kıymetli hocalarıma teşekkürü borç bilirim.

ÖZET

AKADEMİDE KADIN OLMAK: KARIYER DENEYİMLERİ BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA

Fidan BURAL

İşletme Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

Haziran, 2021 (123 sayfa)

İş yaşamında kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleri temelli ayrımcılığa ve buna bağlı olarak çeşitli engellere maruz kalabilmektedir. Bu çalışma, kadın akademisyenlerin kariyer engellerini saptamak ve bu engellerin nedenlerini anlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, çeşitli şehirlerde görev yapmakta olan üç Araştırma Görevlisi, altı Öğretim Görevlisi, altı Doktor Öğretim Üyesi, iki Doçent ve üç Profesör olmak üzere toplamda 20 kadın Öğretim Üyesi oluşturmaktadır. Katılımcıların branşları ve görev yapmakta olduğu kurumlar çeşitlilik göstermektedir. Çalışma grubu kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu araştırmada görüşme türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme türü kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmış, uzman görüşü alındıktan sonra son düzeltmeler yapılarak veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan veriler içerik analizi tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda kadın akademisyenlerin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları engeller, bu engellerin nedenleri ve kadın akademisyenlerin bu engellerle baş etmek üzere geliştirdikleri başa çıkma stratejileri ortaya konmuştur.

Anahtar Sözcükler: Toplumsal cinsiyet, Kadın akademisyen, Kariyer engeli.

ABSTRACT

BEING A WOMAN IN ACADEMY: A RESEARCH IN THE CONTEXT OF CAREER EXPERIENCES

Fidan BURAL

Department of Business Administration

Graduate School of Alanya Alaaddin Keykubat University

June, 2021 (123 page)

In business life, women may be exposed to discrimination based on gender roles and various obstacles as a result. This study was carried out in order to determine the career barriers of female academicians and to understand the reasons of these barriers. In the research, phenomenological research design, one of the qualitative research methods, was used. The study group of the research consists of 20 female Faculty Members, including three Research Assistants, six Teaching Assistants, six Assistant Professors, two Associate Professors and three Professors working in various cities. The branches of the participants and the institutions they work vary. The study group was determined by using the snowball sampling method. In this study, semi-structured interview type, one of the interview types, was used. As a data collection tool, a semi-structured interview form was prepared by the researcher, and after the expert opinion was taken, final corrections were made and used as a data collection tool.

The data collected within the scope of the research were analyzed by using the content analysis technique. As a result of the research, the obstacles that female academicians face in their home and work lives, the reasons of these obstacles and the coping strategies that female academicians have developed to cope with these obstacles have been revealed.

Keywords: Gender, Female academician, Career barrier.

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK SAYFASI	
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	i
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
1. GİRİŞ	1
1.1 PROBLEM DURUMU	2
1.2 AMAÇ VE KAPSAM	2
1.3 ÖNEM	3
1.4 VARSAYIMLAR	3
1.5 SINIRLILIKLAR	3
2. LİTERATÜR	4
2.1. TARİHSEL SÜREÇTE KADIN İŞGÜCÜ	4
2.1.1. Sanayi Devrimi ve kadın işgücü	4
2.1.2. 2. Dünya Savaşı ve kadın işgücü	6
2.1.3. Küreselleşme, esnek üretim ve kadın işgücü	9
2.2. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ	12
2.2.1. Türkiye’de kadın nüfusu	12
2.2.2 Türkiye’de kadın işgücünün tarihi	13
2.2.3 Türkiye’de kadın işgücünün istihdamdaki yeri	17
2.2.4 Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranının OECD ülkeleri ile karşılaştırılması	19
2.3. TOPLUMSAL CİNSİYET	21
2.3.1 Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayrımı	21
2.3.2 Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önlemeye yönelik düzenlemeler	24
2.4. FEMİNİZM	26
2.5. KADINLARIN İŞ YAŞAMINA KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	28

2.5.1. İş yaşamı temelli faktörler	28
2.5.1.1. Eğitimde eşitsizlik	28
2.5.1.2. Cinsel taciz	29
2.5.1.3. Mobbing.....	30
2.5.1.4. Cam tavan sendromu	32
2.5.1.4.1. Kişinin kendine koyduğu engeller ve öğrenilmiş çaresizlik	33
2.5.1.4.2. Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller	34
2.5.1.4.3. Kadın yöneticiler tarafından koyulan engeller (kraliçe arı sendromu)	35
2.5.1.5. Mansplaining.....	37
2.5.1.6 Yalnızlık.....	38
2.5.2. Özel yaşam temelli faktörler.....	40
2.5.2.1. İş-aile çatışması	40
2.5.2.2. Çift kariyerli eşler.....	42
2.5.2.3. Ay ışığı sorunu	43
2.5.2.4. Kariyer platosu (kariyer düzleşmesi/durgunluğu)	44
3. YÖNTEM.....	47
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	47
3.2. ÇALIŞMA GRUBU	47
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE VERİ TOPLAMA SÜRECİ.....	53
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	55
3.5. GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMALARI.....	57
3.6. ETİK UYGULAMALAR	57
4. BULGULAR	59
4.1 AKADEMİDE KADIN OLMAK: BEKLENTİLER & GERÇEKLER.....	59
4.1.1 İş yaşamında kadın olmak: Kadın kimliğinin kuşatılması	61
4.1.1.1. Cinsiyet rollerine dayalı görevlendirme: Dişil niteliklere vurgu	61
4.1.1.2. Mansplaining & mobbing: Uzmanlığın cinsiyet tarafından gölgelenmesi	64
4.1.1.3. Kadının kadına bakışı: Eril tahakkümün kadınların işbirliğiyle yeniden üretimi.....	67
4.1.2. Ev yaşamında kadın olmak: Ev içinin kadınlıkla özdeşleşmesi	71
4.1.2.1. Ev işi pratikleri: Görünmez dişil emek	71
4.1.2.2. Ev içi bakım pratikleri: İş yaşamının ikincil pozisyona düşmesi.....	75

4.2. EV VE İŞ YAŞAMI: İKİ ALANIN BİRBİRİNİ ŞEKİLLENDİRMESİ.....	78
4.2.1. İş-aile çatışması: Tercihler ve yükümlülükler	79
4.2.2. Ev ve iş yaşamının birlikte sürdürülmesi: İç içe geçmiş alanlar.....	81
4.2.3. Akademisyen bir eş olmak: Profesyonel kimliğin görünmez kılınması.....	83
4.3. BİREYSEL MÜCADELE: BAŞ ETME STRATEJİLERİ	84
4.3.1. Zayıfın silahları: İş yaşamında dişil özelliklerin bastırılması.....	84
4.3.2. Kadın olmaya “rağmen” başarı: Sınırları zorlamak	87
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	90
6. KAYNAKLAR.....	100
7. EKLER VE ÖZGEÇMİŞ	111
EK-1: KATILIMCI GÖRÜŞME FORMU.....	111

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 2.1 Kadın Nüfusuyla İlgili Seçilmiş Göstergeler (2019) (%).....	13
Tablo 2.2 Türkiye İşgücü İstatistikleri (2018-2019).....	17
Tablo 2.3 Türkiye’de Bitirilen Son Eğitim Kurumu ve Cinsiyet Oranı (%) (2018)....	27
Tablo 3.1 Türkiye’de Kadın Akademisyenlerin Yıllara Göre Unvan Dağılımı	50
Tablo 3.2 Katılımcıların Demografik Özellikleri	53
Tablo 4.1 Katılımcıların Akademisyenliği Tercih Etme Nedenleri.....	59
Tablo 4.2 Katılımcıların İş Yaşamında Kadın Kadın Kimliği Üzerinden Karşılaştıkları Güçlükler.....	61
Tablo 4.3 Katılımcıların Ev İş ve Ev İçi Bakım Pratikleri.....	71
Tablo 4.4 Ev ve İş Yaşamının Birbirine Etkileri	79
Tablo 4.5 Katılımcıların Baş Etme Stratejileri	84

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 2.1** Kadınların Çalışmasında Bir Sınıflandırma Modeli 18
- Şekil 2.2** OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%) (2009-2013)20
- Şekil 2.3** OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%) (2014-2018)21



1. GİRİŞ

Bir mal veya hizmetin üretilmesi için gerekli olan üretim faktörlerinden biri olan emek faktörü, bu üretimi gerçekleştirmek için gereken insan gücünü ifade etmektedir (Tutar, 2013: 200). O halde insanlığın yarısını ifade eden kadınların; işgücü piyasalarındaki varlığının, üretim açısından kritik bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

Kadınların işgücüne katılımı hususunda ilk büyük kırılma noktasının, Sanayi Devrimi ile birlikte yaşandığı görülmektedir. Sanayi Devrimi öncesinde kadınlar genellikle tarlada çalışmaktayken (Roberts, 2014: 442), Sanayileşmeyle birlikte fabrikaların açılması (Aksoy, 2016: 36) ve köyden kente göç hareketleri sonucu, kadınlara ilk kez iş yaşamının kapıları aralanmıştır (Koray vd., 1999: 10; Akt, Güldal, 2006: 10). İkinci kırılma noktası, 2. Dünya Savaşı ile beraber yaşanmıştır. 2. Dünya Savaşı ile birlikte erkeklerin işgücü piyasasından çekilmesi işgücüne olan talebi arttırmış ve kadınlar gerek vatanseverlik güdüsüyle, gerekse iş yaşamında kadın emeğine verilen değerin artması nedeniyle iş gücüne büyük oranda katılım göstermişlerdir (Özer ve Biçerli, 2003: 58). Kadınların işgücüne katılmasındaki son kilometre taşının, küreselleşme ve beraberinde getirdiği siyasal, sosyal ve toplumsal dönüşümler olduğu görülmektedir (Gökdere, 2001: 71).

Kadınların bütün bu toplumsal dönüşümler neticesinde iş yaşamında var olması, ne yazık ki kariyerlerinde erkek çalışanlarla eşit şartlara sahip oldukları anlamına gelmemektedir. Kadınlar, profesyonel yaşamlarında mobbing, cam tavan sendromu, taciz, iş yaşam yalnızlığı ve mansplaining gibi bir dizi kariyer engeliyle mücadele ederken, aynı zamanda ev yaşamlarında da iş-aile çatışması, kariyer platosu ve ay ışığı sorunu gibi bir takım güçlüklerle karşılaşabilmektedir.

Kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe, buna paralel olarak statüsü yüksek mesleklere yönelme eğilimleri artmaktadır. Şüphesiz akademisyenlik, yüksek statü ifade eden bir meslek olarak bu tercihlerden biridir (Ergöl vd., 2012: 44). Her ne kadar yüksek eğitim toplumsal cinsiyet algılarının ve bu algılara bağlı bir takım güçlüklerin kırılmasını kolaylaştırır da (Bourdieu, 2019: 114), yapılan çalışmalar; kadın akademisyenlerin kadın kimliklerinden kaynaklı bir takım engellere maruz kalabildiklerini ortaya koymaktadır (Coşkuner, 2013; Bingöl, 2014; Gerdek, 2017; Tepe, 2008; Öztan ve Doğan, 2015). Demir, 2018). Dolayısıyla ev ve iş yaşamı temelli bu engeller hem kadın akademisyenlerin kariyer gelişimlerini zorlaştıracı bir etki taşımakta; hem de akademisyenliğin ifade ettiği statü ve yüksek eğitim seviyesi nedeniyle görünmez bir nitelik taşımaktadır.

1.1 Problem Durumu

Toplumsal cinsiyet algısının şekillendirdiği geleneksel kadın rolleri, değişen işgücü piyasaları ve literatürde geniş bir biçimde ele alınan gelişmeler neticesinde; günümüz kadınlara gerçekçi olmayan beklentiler ve sorumluluklar yüklenmiştir. Kadınların ev işlerinden ve ev içi bakım pratiklerinden sorumlu görülmesi, ilk tarım toplumlarıyla birlikte ortaya çıkan cinsiyetler arası işbölümünün bir sonucudur; ancak günümüz şartlarında kadınların, yükselen eğitim seviyelerine paralel olarak işgücüne daha fazla dahil oldukları görülmektedir. Bu nedenle kadınlara dair cinsiyet temelli bir takım önyargı ve beklentilerin sürdürülmesi; hem kadınların erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla engelle mücadele etmek zorunda kalmalarına, hem de geleneksel olarak kadınlara yüklenmiş ev içi sorumluluklar nedeniyle kadınların ev ve iş yaşamlarında çift mesai yapmasına neden olmaktadır. Bu durum, kadınların verimliliklerine negatif etki etmektedir.

Çoğu zaman kadınlar ve erkekler tarafından kanıksanan ve toplumsal normlarca beslenen bu durumun, daha fazla araştırılmaya ve irdelenmeye muhtaç olduğu açıktır. Bu çalışmayla, toplumun geneline kıyasla kariyer bakımından ayrıcalıklı bir noktada olan akademisyen kadınların deneyimleri; kendi kabulleri, kadınlara karşı önyargılar ve toplumsal cinsiyet rollerinin kişiye attığı davranış biçimleri çerçevesinde incelenmiş ve böylece kadın akademisyenlerin kadın kimlikleri nedeniyle yaşadıkları güçlüklerin açığa çıkarılması amaçlanmıştır.

1.2 Amaç ve Kapsam

Çalışmanın amacı, kadın akademisyenlerin kariyerlerinde karşılaştıkları güçlükleri, hem ev yaşamı hem de iş yaşamı boyutlarıyla ele alarak bütüncül bir şekilde ortaya koymak ve bu güçlüklerin nedenlerini saptamaktır. Bu amaçla, çeşitli üniversite ve bölümlere mensup ve çeşitli unvanlara sahip kadın akademisyenlerin bilgi ve deneyimlerine başvurularak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Kadın akademisyenlerin iş yaşamında kadın olmaktan kaynaklı deneyimleri nelerdir?
2. Kadın akademisyenlerin, ev yaşamında meslek sahibi bir kadın ve kadın akademisyen olmaktan kaynaklı deneyimleri nelerdir?
3. Kadın akademisyenler, ev ve iş yaşamında karşılaştıkları güçlüklerle baş etmek için ne gibi çözüm yöntemlerine ve stratejilere başvurmaktadır?

1.3 Önem

Kadınların, kadın kimliklerinden kaynaklı olarak ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler, hem bireysel olarak kariyerlerine olumsuz etki etmekte, hem de toplumsal olarak kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırıcı bir etki taşımaktadır; ancak günümüz işgücü piyasalarında profesyonel kadın emeği hayati önem taşımaktadır. Günümüzde bir mesleğin göreceli konum ve değerinin en iyi göstergesinin, söz konusu mesleğin güncel ve potansiyel kadınlaşma oranı olduğunu söylemek mümkündür (Meynaud, 1988).

Akademisyenlik, doğası gereği yüksek eğitim seviyesine sahip kadınların tercih ettiği ve toplumsal anlamda yüksek statü ifade eden bir meslek olarak öne çıkmaktadır. Bu anlamda, kadın akademisyenlerin iş ve ev yaşamında karşılaştıkları güçlükleri irdelemek, yüksek eğitim ve statü sahibi kadınların toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıklardan ne derece etkilendiklerinin anlaşılması adına uygun bir örneklemdir. Bu çalışma kapsamında, kadın akademisyenlerin ev ve iş yaşamı deneyimleri incelenerek bu deneyimlerin neden ve nasıl ortaya çıktığına dair çözümlemeler yapılmıştır. Bu çözümlemeler, yüksek eğitim ve statü sahibi kadınların toplumsal cinsiyete dayalı bir takım güçlükler ile ilişkisini ortaya koymak açısından önem arz etmektedir.

1.4 Varsayımlar

Bu araştırmanın temel varsayımları şunlardır:

1. Araştırmaya katılan kadın akademisyenler, araştırma kapsamında kendilerine yöneltilen sorulara samimi ve dürüst bir şekilde ve hiçbir etki altında kalmadan cevap vermişlerdir.
2. Araştırmaya katılan kadın akademisyenler, kadın akademisyenlerin kariyer engelleri noktasında bilgi, gözlem ve deneyime sahiptir.

1.5 Sınırlılıklar

Bu araştırma, yalnızca kadın akademisyenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

2. LİTERATÜR

2.1. Tarihsel Süreçte Kadın İşgücü

Kadın işgücü ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, ekseriyetle Sanayi Devrimi, 2. Dünya Savaşı ve Küreselleşme etrafında yoğunlaştığı görülmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 57-60; Gökkaya, 2014: 373-374; Peker ve Kubar, 2012: 174; Özdundar, 2017: 13; Güldal, 2006: 9-14). Bu nedenle dünyada kadın işgücünün tarihsel ilerleyişi ele alınırken bu başlıklar dönüm noktaları olarak ele alınmıştır.

2.1.1. Sanayi Devrimi ve kadın işgücü

Sanayi Devriminin gerçekleşmesine kadar geçen süreçte ekonomik yaşam büyük ölçüde tarıma, küçük el sanatlarına ve ticarete dayanmaktaydı. Fakat 18. yüzyılda İngiltere’de bu durum, en önemlisi buhar gücüyle çalışan makine olan bir dizi yeni buluşun üretime uygulanmasıyla değişmiş ve makineleşmiş endüstriyi ya da bilinen adıyla Sanayi Devrimini doğurmuştur (Sander, 2008: 208-209).

Sanayi Devriminin gerçekleşmesi, tarım toplumunu olağanüstü bir hızla adaptasyona ve değişime zorlamıştır. Bu değişimin en güçlü etkileri, ekonomik alanda görülmüştür (Aksoy, 2016: 32). Fakat Hobsbawm’a (2013: 32-33) göre, Sanayi Devrimini daha önceki teknolojik gelişmelerden ayıran tek özellik salt ekonomik büyümenin hız kazanması değildir. Ekonomik büyümeye ek olarak teknolojik gelişim ve toplumsal büyüme aracılığıyla kendini sürekli kılabilen bir iktisadi büyümenin sağlanmış olmasıdır. Bu dönemde; her keşfedilen araç yeni sanayilerin kurulmasını zorunlu kılmış ya da bu yolda bir olanak yaratmıştır. Örneğin otomobil, tekerlek gereksinimi nedeniyle kauçuk ve lastik üretimi alanında köklü değişikliklere neden olmuştur. Benzer şekilde elektrik sanayisi de akımın aktarılmasında çokça ihtiyaç duyulduğu için bakır üretimini doğrudan etkilemiştir (McNeill, 1989: 373).

Sanayi Devriminin gerçekleşme süreci iki aşamada ele alındığında, genellikle ilk aşamaya Sanayi Devrimi, ikinci aşamaya ise bilimsel devrim adı verilmektedir (Sander, 2008: 209). 1870 dolaylarına dek; pratik buluşların, sistemli araştırmalardan ve kuramsal bilimlerden çok sağduyuya ve geleneksel metotlara dayandığı görülmektedir. Ayrıca 1870 öncesi dönemde, buluşların genellikle teknisyenlerin ve iş adamlarının bireysel çabalarına dayandığını söylemek mümkündür. Bu dönem, demiryolu ile denizyolundaki gelişmeler nedeniyle “kömür ve buhar çağı” olarak nitelendirilmektedir (McNeill, 1989: 372). 1870’lerden sonrası, yani Sanayi Devriminin ikinci aşaması, ilkinin göre (1870’lere kadar) toplumsal etkileri bakımından daha güçlü ve halkın yaşamını daha dönüştürücü bir etkiye sahiptir. Bunun nedeni üretimin bireysel çalışmalara bağlı olmaktan ziyade, devlet destekli

büyük kuruluşlarca örgütlenerek kitle halinde mal üretimine yönelimin sağlanmasıdır (Sander, 2008: 211).

Sanayi Devriminin etkisiyle kırdan kente çok yoğun göç hareketleri başlamıştır. Bu göçlere sebep olan iki ana etmenden bahsetmek mümkündür. İlki, Sanayi Devrimi ile beraber fabrikaların olduğu yerlerde işgücü ihtiyacının ortaya çıkmasıdır (Aksoy, 2016: 36). İkincisi ise; Sanayi Devrimi ile birlikte daha öncesinde tarım sektöründe üretim yapan büyük nüfusun, tarımın makineleşmesi neticesinde işgücüne duyulan ihtiyacın azalmasıyla birlikte toprak sahipleri tarafından topraklarından çıkarılmış ve kentlere göç etmek zorunda bırakılmış olmalarıdır (Koray vd., 1999: 10; Akt, Güldal, 2006: 10). Bu hareket, temel biçimleri neolitik çağda belirlenmiş olan bir yaşam biçiminden ayrılıp, olanaklarını ve sınırlılıklarını hala araştırmakta olduğumuz yeni bir yaşam biçiminin temellerini atmıştır (McNeill: 1989: 375). Köyden kentlere göç ve hızlı nüfus artışı sonucunda, 1700’lerde Londra’nın nüfusu yarım milyona ulaşmış, 1800’lerde ise bir milyonu aşmıştır. 1800 yılında 188 milyon olan Avrupa nüfusu ise 1850 yılında 266 milyona, 1900 yılında ise 401 milyona yükselmiştir (Torun, 2003: 183). Böylelikle, Sanayi Devrimi ile birlikte kentlerin büyüklüğü ve sayısı hızla artmaya başlamıştır (Aksoy, 2016: 36).

Bu süreç, büyük ölçüde istihdam yapısı ve işgücü niteliğinin dönüşmesine neden olmuştur. Ortaya çıkan işçi sınıfına ve artan fabrikalara paralel olarak kadın ve çocuklar da üretime dahil olmaya başlamışlardır (Alp, 2007: 8). Kadınlar, sanayileşme öncesinde genellikle tarlada çalışmışlardır. Ayrıca kölelik ortadan kalkana kadar “ev kölesi” olarak hayatlarını sürdürmüşler ve kölelik ortadan kalktıktan sonra da ücretli ev içi emeği sağlamaya devam etmişlerdir. Ayrıca Sanayi Devriminden önce kadınlar, ek kazanç elde etmek için yaygın olarak iplik eğirmişlerdir ve bu nedenle “spinster” kelimesi (“evde kalmış kız” anlamındaki bu kelime eğirme anlamındaki spinning’den türemiştir) ortaya çıkmıştır. Çünkü kadın evlenemediği takdirde iplik eğirme, kazanç sağlamanın sayılı yollarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayileşme, öncelikle iplik siparişlerinin artmasına, sonrasında da kadınların fabrikalarda dokuma ve pamuk eğirme işlerinde çalışmalarına olanak sağlayarak kadınların alternatif geçim kaynaklarına ulaşımını sağlamıştır (Roberts, 2014: 442-448).

Ayrıca bu dönemde dokumacılık sektöründe çalışan erkek işgücü, makineleşmeyle beraber gelen açlık tehlikesiyle bu sektörden çekilmek zorunda kalmış ve erkek çalışanlar yerlerini düşük ücretlerle çalıştırılacak kadın ve çocuklara bırakmışlardır. Kadınların bu sektörde istihdamına imkan sağlayan diğer temel unsur ise, yeteneklerinin ve çalışma alanlarının kısıtlandığını düşünen erkek işçilerin, makineleşme sonrası dokuma sanayisinde çalışmaktan kaçınmasıdır. Bu iki ana unsur neticesinde, 1838 yılında dokuma fabrikası

işçilerinin yüzde 77' sini kadınlar ve çocuklar oluşturmaktaydı. Ayrıca bu dönemde fabrikaların dışında–örneğin tavan aralarında ya da bodrumlarda–çalışan sayısız kadın işçi olduğu ve yine fabrika sahasının dışında çalışan kadın terziler ve gömlek imalatçıları ordusu olduğu bilinmektedir (Hobsbawm, 2013).

Sonuç olarak, XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok Batılı ülkede sanayileşme, dokuma imalatı ile başlarken toplam işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur (Hobsbawm, 2013: 63). Böylece Sanayi Devrimi pek çok etkilerinin yanı sıra, kadınların iş hayatına girerek ekonomide aktif bir biçimde var olmalarına da olanak sağlamıştır (Güldal, 2006: 10; Özer ve Biçerli, 2003: 56). Ayrıca Sanayi Devrimi ile beraber, kadınlar ilk kez kitlesel olarak geleneksel rollerinin dışına çıkma imkanı bulmuştur (Özer ve Biçerli, 2003: 56).

Sanayileşme, olumlu yanlarına karşın ciddi olumsuz sonuçlar da doğuran bir süreç olmuştur. Günlük çalışma saatlerinin artması, işverenlerce işçilere ödenen ücretin düşürülmesine etki etmiştir (Alp, 2007: 8). Bunun sonucunda, işçi sınıfının çalışma şartları oldukça kötüleşmiş ve dolayısıyla bu durum yoksullaşmaya neden olmuştur. Ayrıca kentlerde, köy hayatında rastlanan dayanışmaya benzer bir yapı olmaması ve kent hizmetlerinin henüz oturmaması; geniş toplumsal çalkantılara neden olmuştur (Meral, 2015: 563). Benzer şekilde iş yaşamında kadınların sayısının öncesi ile kıyaslanamayacak kadar artmasına karşın, çoğu kadının ülkelerin standart çalışma şartlarından daha ağır koşullarda çalışmak zorunda kaldığı bilinmektedir. Bu durumun en bilinen örneklerinden biri “Lowell Mill Girls” (Lowell Fabrikası Kızları) olarak bilinen, Sanayi Devrimi sırasında Amerika’da erkeklerin yarısı kadar bir ücretle oldukça kötü şartlar altında çalışan kızlardır. Fabrikadaki işleri dolayısıyla ilk kez ailelerinden ekonomik olarak bağımsız olabilen bu kadınlar, kötü çalışma şartlarını protesto etmek amacıyla ABD tarihindeki ilk kadın sendikasını kurarak grev yapmışlar ve 8 Mart 1857 yılında yapılan kitlesel çaptaki kadın protestolarının da fikren öncüsü olmuşlardır (www.ekmekvegul.net). Bunlara ek olarak 1848 yılında Lowell fabrikasında basılan bir el kitabında “kilise ibadetine katılmayan ve ahlaktan yoksun kadınların istihdam edilmeyeceği” ifadeleri yer almıştır (www.evrensel.net). Bu ifade, tarih öncesi çağlar ya da diğer adıyla “Anaerkil Dönem” (Gürsoy, 2004) ile sonrasında gelişen toplum düzeni arasındaki tezatlığı gözler önüne sermektedir.

2.1.2. 2. Dünya Savaşı ve kadın işgücü

Kadınlar, genellikle tarih boyunca savaş dönemlerinin ve ekonomik sıkıntıların yaşandığı zamanlarda yedek işgücü olarak görülmüşlerdir (İştar ve Dursun, 2014: 127). 2.

Dünya Savaşı'ndan önceki süreçte, erkeğin “kadınına” bakmadığı yönünde bir algı oluşturması ve benzeri gerekçelerle, evli kadınların çalışması oldukça ender rastlanan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple “rezerv” işgücü olarak görülen kadınların zorunlu durumlar dışında çalışmayı tercih etmediği görülmektedir. Fakat özellikle ABD ve İngiltere için kadınların işgücüne katılımının tarihsel süreci incelendiğinde, 2. Dünya Savaşı'nın önemli bir kırılma noktası olduğu görülmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110). Savaşta, erkeklerin asker olarak görev almasıyla birlikte boşalan pozisyonlarda kadınlar görev almaya başlamıştır (Baysal, 2016: 43).

Bu görev almada temel iki etkenden söz edilebilir: Emek arzı açısından bakıldığında; bir kısım kadın işgücü için piyasaya girişteki temel güdü vatanseverlik olurken, diğerleri için erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi ve kadının evde yapacağı işlerin azalması etkili olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

Bu dönemde İngiltere hükümeti de etkin bir biçimde kadınları çalışma yaşamına katılmaya teşvik etmiştir (Peker ve Kubar, 2012: 174). İngiltere izlediği teşviklerin yanı sıra, Avustralya ve ABD ile birlikte “Women's Land Army” (WLA) ismiyle ortak bir organizasyon kurmuştur. 2. Dünya Savaşı sonucunda erkeklerin askere alınmasıyla azalan tarımsal üretimi arttırmayı ve kentli kadınların işgücüne katılımını amaçlayan organizasyon bu sayede, oluşabilecek psikolojik yıkımın önüne geçmeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda İngiltere, Avustralya ve ABD'de afişler yayımlanmıştır (Fredricks, 1984). Bu afişlerin ortak özellikleri; afişlerde bakımlı, şık ve yorgunluk belirtisi olmayan kadın görselleri kullanarak kentli kadınlara çalışırken de mutlu ve bakımlı olabilecekleri imajını vermesidir. Örneğin afişlerde kullanılan bir görselde hasat toplayan bir kadın, yüzünde gururlu bir ifadeye sahip ve hasat gibi yorucu bir iş yapmasına rağmen oldukça dinlenmiş ve saçları yapılı bir biçimde tasvir edilmiştir. Ayrıca afişlerde “Army” sözcüğü genellikle askeri renklerle ve orduyu çağrıştıracak fontlarla yazılarak, vatanseverlik güdüsünü harekete geçirmek amaçlanmıştır. Yürütülen kampanya, üç ülkede de rakamsal olarak amacına ulaşmış olsa da, gerek dönemde yaşayanların anlatımları, gerekse tarım sektörünün doğası gereği gerçeğin afişte betimlenen kadın figürleriyle bağdaşmadığı anlaşılmaktadır (Kavoğlu, 2018).

Savaş sona erdikten ve erkekler pozisyonlarını geri aldıktan sonra bile kadınların pek çoğu evlerine geri dönmemiş ve çalışma hayatının içinde olmaya devam etmiştir (Baysal, 2016: 43). Savaş esnasında kadınları işgücüne katılmaya ikna eden faktörlerin, kadınları daha sonrasında da iş hayatının içinde tutmak için işlemeye devam ettiği düşünülmektedir (Goldin,

1991: 741). Goldin'in (1991) G.L. Palmer isimli şirketin verileri aracılığıyla A.B.D'ye yönelik araştırması, 1950 yılında çalışan kadınların yarısından fazlasının emek piyasalarına 1940 yılında giriş yaptıklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca savaş döneminde çalışmaya başlayıp savaş bitiminde işten ayrılan kadınların %5,4–6,3'ünün de daha sonrasında emek piyasalarına geri dönüş yaptıkları saptanmıştır.

Savaş döneminde, ev aletleri teknolojisinde hem piyasayı ilgilendiren hem de kadınların iş hayatına katılmayı sürdürme kararlarını etkileyen bir dizi gelişme meydana gelmiştir. Bu dönemde ABD'de ev aletlerine yapılan yatırımlar iki katına çıkmış, ayrıca daha önceleri icat edilen mekanik çamaşır makinesi (1869) ve ütü (1882) gibi ürünler bu dönemde yaygınlaşmıştır. Ev işlerini kolaylaştıran bu gelişmeler, kadınların emek piyasalarına yönelmelerinde rol oynamıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 58). 1950-1990 dönemine yönelik panel verilerle yapılan ve 128 ülkeyi kapsayan bir çalışmada, dayanıklı tüketim mallarının fiyatları ile kadın işgücüne katılma oranları arasında negatif bir bağıntının tespit edilmesi bunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Greenwood, Seshadri ve Yörükoğlu, 2005).

2. Dünya Savaşı sonrasında toplumsal yapıda meydana gelen değişimler neticesinde kadınlar kendilerine anne ve eş olma dışında yeni ve farklı roller yüklemeye, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışarak kendi konumunun farkına varmaya; kısacası bilinçlenmeye başlamışlardır. Kadınların çalışma yaşamına girmesiyle beraber eğitim seviyeleri de buna paralel bir yükseliş göstermiştir. Ayrıca eşler arası keskin iş bölümü ve ev yaşantısının etkisi azalmış, ev işi ve çocuk bakımı gibi işler dışarıdan ücret karşılığı veya aile büyükleri aracılığı ile sağlanmaya başlanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196-205).

2. Dünya Savaşı sonunda değişen ekonomik ve toplumsal dengeler, kadının toplumdaki yerinin tekrar gözden geçirilmesini zorunlu kılmıştır. Bunun sonucunda 1946 yılı itibariyle Birleşmiş Milletler kapsamında, görevi tüm dünyadaki kadınların toplum yaşamına katılım düzeylerini ölçmek olan “Kadın Statüsü Komisyonu” kurulmuştur (Neft ve Levine, 1998: 15; Akt, Kara, 2011: 18). Buna ek olarak, savaştan sonra uluslararası sosyal politikalarda kadının işgücünü destekleyici adımlar atılmış ve hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesinin önü açılmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198).

Genel olarak, 2. Dünya Savaşı'ndan itibaren tüm dünyada kadınların işgücüne katılım oranları artmıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde, kadınların işgücüne katılım oranları yıllar itibariyle tutarlı bir artış sergilemektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 108).

2.1.3. Küreselleşme, esnek üretim ve kadın işgücü

Geçmişten bugüne dek insan, yaşadığı çevreyi keşfetmek ve diğer topluluklarla iletişime geçebilmek için araştırmalarda bulunmuştur. Bu keşifler temelde barınma, güvenlik ve beslenme amaçlı olsa da; insanın sosyal bir varlık olması nedeniyle, çevresiyle etkileşimde olma gereksinimi de bu amaçlar arasında sayılabilir. Ayrıca insanların birlikteliğinden doğan toplumlar, ortak düşmana karşı savunma yapma veya birlikte üretim yapma amacıyla zaman zaman kolektif olarak hareket etmişlerdir. İnsanlar ve toplumların bu şekilde ortak bir amaca yönelik hareket etmeleri, ilk küreselleşme adımları olarak kabul edilebilir. Buradan hareketle söylenebilir ki; küreselleşme insanlık tarihi kadar eskidir. Toplumsal ve ekonomik bazı süreçler nedeniyle dönem dönem bu etkileşimler artmış veya azalmış, ancak her zaman var olmuştur (Elçin, 2012: 2).

Küreselleşme kavramına siyasal, sosyal ve ekonomik perspektiften bakılabilir de; en yoğun tartışmalar ekonomik küreselleşme üzerinden yapılmıştır. Ne var ki, küreselleşmenin tanımını ilk kez ekonomistler değil sosyologlar yapmıştır. Küreselleşme terimini 1980 sonları ile 1990 başlarında ilk kez sunarak kullanımını yaygınlaştıran; London School of Economics'ten Anthony Giddens olmuştur (Gökdere, 2001: 71).

Sosyal bilimci Giddens (2000: 40-46), küreselleşmeyi baskın olarak ekonomik boyutuyla ele almıştır. Giddens'a göre, ticaret bölgesel boyutta gerçekleşse dahi finans piyasalarında tam anlamıyla 'küresel ekonomi' varlığını sürdürmektedir. Ekonomik olsun veya olmasın, uzakta meydana gelen hadiseler bizi önceki dönemlere göre daha direkt ve anında etkilemektedir. Bireysel olarak aldığımız kararlar bile etkileri bakımından küresel etkiye sahiptirler. Örneğin; sağlık amacıyla bireylerin diyet kararı alması, dünyanın öbür ucundaki gıda üreticisini etkilemektedir. İletişim devrimi ve teknolojinin yaygınlaşması da küreselleşme sürecine doğrudan etki etmiştir. Televizyonun tek başına ortaya koyduğu etki bile dikkate değerdir. Örneğin pek çok yorumcu; 1989 yılında Doğu Avrupa'da ortaya çıkan ve Soğuk Savaş fiili olarak bitiren eylem dalgasının, televizyonun etkisinin kabul edilmemesi durumunda yeterince anlaşılamayacağı konusunda hemfikirdirler.

Dünya Bankası, küreselleşme kavramının tanımlanması yönünde çalışmalarda bulunmuştur. Dünya Bankası tarafından yapılan tanımda küreselleşme, “son yıllarda dünya ekonomik aktivitesindeki hızlı yükselişin artan bir bölümünün, aynı ülkede değil, farklı ülkelerdeki kişi ve kurumlar arasında gerçekleştirilmekte oluşu” şeklinde tanımlanmıştır. Mayıs 2000'de düzenlenen “Küreselleşme ve Yoksullaşma” konulu foruma katılanların çoğunluğu bu tanıma desteklemiş, ayrıca değişim hızının önemini vurgulamışlardır (Gökdere, 2001: 72).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) bakış açısıyla küreselleşme; ana teması altındaki düşüncenin, ekonomilerin ve toplumların süregiden bir şekilde entegre olduğu bir süreç olarak açıklanmaktadır. ILO küreselleşmenin; aralarında hükümetler, uluslararası örgütler, işletmeler, işgücü ve sivil toplum kuruluşlarının da bulunduğu ulusal ve uluslararası çok geniş bir politika yelpazesi tarafından yönlendirildiğini ifade etmektedir (www.ilo.org) .

Oğul Zengingönül (2005: 92), bütün bu tanımlamalardan yola çıkarak geniş anlamda küreselleşmeyi; dünyada mevcut uluslararası, ulusal, bölgesel ve yerel katmanlara ait siyasal, ekonomik, sosyolojik, ekolojik, kültürel ve hatta coğrafi sistemlerin, birbirlerinden farkındalıklarının gün geçtikçe artmasıyla, geçişkenliklerinin ve birbirlerini etkileme güçlerinin de artması olarak tanımlamıştır. Zengingönül'e göre küreselleşme, küreye ait olumlu veya olumsuz gelişmelere bilinçli veya tepkisel cevap verme kültürünün olduğu, gelişen bir süreci ifade etmektedir.

Küreselleşme sonrası yaşanan sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmeler; kadının artan bir biçimde iş yaşamına katılmasına neden olmuştur (İştar ve Dursun, 2014: 127-128). 1980 sonrası küreselleşme etkisiyle kadın hakları daha ciddi savunulmaya başlanmış; kadına taciz, ev içi şiddet ve insan ticareti gibi konular merkeze alınarak geniş kitlelere ulaştırılmıştır (Aydın, 2016: 246).

Küreselleşme sürecinin işgücü piyasalarına etkileri, kadınların işgücüne katılımı üzerinde rahatlıkla gözlemlenebilir. Bu süreçte üretim sisteminin yapısal dönüşüm geçirmesi ve yeni sistemin mevcut özellikleri, kadınların işgücüne katılımına pozitif etki etmiştir. Fakat negatif yönüyle kadınların istihdam oranındaki artış, kadınların ülkeler arasında güvencesiz, ucuz ve vasıfsız bir şekilde çalışmasına yol açmıştır. Örneğin Polonyalı kadınlar Almanya'da yaşlılara bakmakta; Moldovalı kadınlar ise Türkiye'de çocuk bakmakta ve ev işlerinde çalıştırılmaktadır. Küreselleşme, özellikle tekstil sektöründe kadınlar üzerinden yüksek karların elde edildiği ucuz emek sömürsüne yol açmaktadır (Peker ve Kubar, 2012: 176).

Küreselleşme, kadınlara işgücü piyasasında daha fazla var olma imkanı tanısa da, çalışma koşullarının bu artışa paralel olarak kötüleştiği görülmektedir. Finans ve hizmet sektörlerinde kadın çalışanların sayıları artmış gözükmemekte, fakat kadın çalışanlar genellikle veri girişi gibi daha az beceri gerektiren işlerde yoğunlaşmaktadır (Çelikel, 2006: 76-78). Kılınç (2015: 122), bu görüşü desteklemiş ve küreselleşme ile birlikte kadınların istihdam edilme oranları artsa da, çalışma şartlarının kötüye gittiğini savunmuştur. Kılınç'a göre küresel sosyoekonomik eğilimlerin etkisiyle, birçok kadın nitelikli işlerini erkeklere bırakmak zorunda kalmakta ve teknik bilgi gerektiren işlerde çalışmamaktadır.

1975 yılında Meksika’da Birleşmiş Milletler’in düzenlediği ilk Uluslararası Kadın Konferansı’nın ortaya attığı, modernleşmenin kadınlar açısından beklenen sonucu vermediği, tam tersine cinsiyet uçurumunu derinleştirdiği iddiası da bu görüşü doğrular niteliktedir. Bu iddiaya göre modernleşme, kadınların daha önceden ellerinde bulundurdıkları güç kaynakları ve ayrıcalıklarını da kaybetmelerine neden olmuştur. Pazar ekonomisine yönelik üretim biçimleri yayıldıkça, bunların gerektirdiği aletler, beceriler kredi ve para erkeklerin elinde toplanmış ve kadınların daha önceleri önemli olan ekonomik katkıları değer kaybetmiştir. Bunun sonucunda, kadınlar kendilerini beceri gerektirmeyen ve düşük profilli veya ücretsiz işlerde, dışlanmış vaziyette bulmuşlardır (Kandiyoti, 2015: 9-10).

2. Dünya Savaşı sonrasındaki yeni sermaye birikimi rejimiyle beraber ekonomik, sosyal ve ideolojik bir yeniden yapılanma süreci gerekliliği kendini göstermeye başlamıştır. Bunun sonucunda emekle birlikte makineli sistemin fabrika içerisinde yeniden düzenlenmesini ifade eden “fordizm” ya da “fordist emek süreci” ortaya çıkmıştır. Bu sistemi ilk uygulayan otomobil endüstrisinin devi ve uygulamaya da adını veren Henry Ford olmuştur. Ford, 1912-13 döneminde kendi fabrikasındaki üretim sürecinde radikal değişiklikler yapmıştır. Bu süreç, yarı otomatik bant tipi üretimi (assembly line) olarak ifade edilmektedir. Fordist üretim süreci sonunda, üretim için gerekli insan emeği ihtiyacı ciddi oranda azalmıştır (Çelikel, 2006: 8-10).

Ancak gerek küreselleşmeye bağlı olarak uluslararası ticaretin genişlemesi ve standart ürünlerden çok özelliği olan ürünlere talebin artması, gerekse 1970’lerin başından itibaren Fordist sistemde verimlilik düşüşlerinin yaşanması, sistemin değişen durumlara uyum sağlayamamasına neden olmuştur. Bu dönemde özellikle Japonya’da uygulanan esnek üretim sisteminin başarılı sonuç vermesi diğer ülkelerin de üretim sistemlerini değiştirmelerine neden olmuştur (Özer ve Biçerli, 2003: 59). Sonuç olarak, 1910’lardan 1960’lara kadar yaygın üretim biçimi olarak kabul edilen Fordizm, 1970’lerden itibaren hâkim konumunu Post-Fordizm veya Esnek Üretim ve Birikim Rejimi olarak adlandırılan olguya bırakmıştır (Saklı, 2013: 107). Esnekleşme kavramı tanım olarak, çalışma saatlerinde, üretim mekanında, ücretlerde ve işgücü piyasasında esnekleşmeyi içermektedir (Güldal, 2006: 12).

Üretimin esnekleşmesi ile birlikte işletmelerin, tam zamanlı çalışan sayısını azaltarak giderek artan oranda yarı zamanlı (part-time) ve geçici personel istihdamına yönelmeleri ve/veya fason çalışma biçimlerine kaymaları, özellikle aile içi sorumlulukları nedeniyle emek piyasalarına katılamayan kadınlara bu konuda önemli bir imkân sağlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 59). 1970 ve 1980’ler boyunca birçok bölgede resmi olarak istihdam edilen kadın sayısında önemli bir artış gerçekleşmiştir. En göze çarpan gelişmelerden biri ise Güney Asya,

Meksika ve diğer bölgelerde elektronik sayesinde istihdam edilen kadın sayısının ani artışıdır (Çelikel, 2006: 23). Ayrıca 1990'larda esnek emek yoluyla "küresel feminizasyon" denen bir kavram ortaya çıkmıştır. Burada "feminizasyon" terimi ile, kadınların çalıştığı işlerle özdeşleştirilen iş çeşidinin, emek ilişkilerinin, gelir ve güvensizliğin yayılması gibi nedenlerle geleneksel olarak erkeklerin çalıştığı işlerin dönüşüme uğraması kastedilmektedir (Çelikel, 2006: 23). Fakat gelişmekte olan ülkelerde esnek üretimin gerçekleştirilmesi ve küresel pazarla bütünleşebilme gerekliliğinin genellikle ucuz işgücü temin etme ihtiyacı doğurması emeğin kayıt dışı istihdamına yol açmıştır. Bu durum, kadının enformel sektör içinde yerinin sorgulanmasına ve kadınların güvencesiz, düzensiz ve düşük ücretli işleri kabul etmek durumunda kalmasına neden olmuştur (Yetim, 2002: 80).

Kayıt dışı çalışma düzeninin yaygınlaşmasıyla kadınların düşük ücretli ve az beceri isteyen işlerde kayıt dışı olarak çalıştırılması, var olan kadın-erkek ücret eşitsizliğini daha da arttırmıştır (Çelikel, 2006: 3). Kadın işgücünün erkeklere göre daha ucuz olup daha kolay kontrol edilebilmesi, sıkıcı ve monoton işler ve kötü iş koşullarına daha kolay razı olabilmesi, kısmi zamanlı ve esnek saatli işleri daha kolay kabul edebilmesi de işverenlerce kadın çalışanların tercih edilme sebeplerindendir (Güldal, 2006: 12).

Sonuç olarak, tüm ekonomilerde işletmelerin hedefi işgücü maliyetlerinin düşürülmesine yönelmiştir. Bu amaçla, üretim sürecinde ve emek piyasasında esnekleşmenin yeni sermaye birikim biçimi olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu aşamada kadın istihdamı önemli bir rol oynamaktadır. Fiyatları düşürebilmek, üretimde yoğun emek kullanan ülkelerde büyük ölçüde işgücü maliyetlerinin düşürülmesine bağlı olduğundan, ucuz emek sayılan kadın işgücünün kullanımı artmaktadır. Kapitalist küreselleşmenin dünya genelinde kadın istihdamı üzerinde doğurduğu ortak etkiler ve sorunlar halen incelenmektedir (Çelikel, 2006).

2.2. Türkiye’de Kadın İşgücü

2.2.1. Türkiye’de kadın nüfusu

2018 yılı nüfus sayım sonuçlarına göre, Türkiye’de erkek nüfus 41 milyon 139 bin 980 kişi iken, kadın nüfusu 40 milyon 863 bin 902 kişi olarak saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle, nüfusun %50,2’sini erkekler, %49,8’ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye’de 25 ve daha yukarı yaşta olan ve en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların toplam nüfus içindeki oranı erkeklerde %95,5, kadınlarda ise %83,6 olarak kaydedilmiştir. Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2017 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %47,1 olup bu oran erkeklerde %65,6, kadınlarda ise %28,9’dur. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde; kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha

fazla katıldıkları görülmüştür. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranının %15,9, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranının %27,7, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranının %34,3, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranının %42,6 ve yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranının %72,7 olduğu görülmüştür (TÜİK, 2018).

Tablo 2.1 Kadın nüfusuyla ilgili seçilmiş göstergeler (2019) (%) [İstatistiklerle kadın. (Mart, 2021). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2018-37221> (Erişim tarihi: 22.04.2021)]

Seçilmiş Göstergeler	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	4,8	1,5	8,0
Yükseköğretim veya fakülteden mezun nüfus oranı (25+ yaş)	16,7	18,9	14,5
İstihdam oranı (15+ yaş)	47,1	65,6	28,9
İşgücüne katılım oranı (15+ yaş)	52,8	72,5	33,6
Genç işsizlik oranı (15-24 yaş)	20,8	17,8	26,1

2.2.2 Türkiye’de kadın işgücünün tarihi

Foreman’a göre (The Ascent of Woman, 2016: Civilization) bir medeniyeti değerlendirmek için, öncelikle kadınların nasıl davrandığına, ne derece yetki, iş ve özgürlüğe sahip olduğuna bakmak gerekmektedir. Ayrıca ülkenin ekonomik anlamda gelişiminin en büyük göstergelerinden birisi, ülke nüfusunun işgücü içinde değerlendirilebilmesidir (Küçükkalay, 1998: 35). Kadınların işgücüne katılım oranları, onların istihdam olanaklarına olan mesafesinin göstergesidir. Ücretli istihdam, kadınlar ve erkekler arasında hemen her ülkede mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesinde önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam edilememe, kadınları ekonomik özgürlüğe ulaştıracak yolu kapatmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesinde ve keskinleşmesinde ciddi bir rol oynamaktadır (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008: 118).

Türk toplumunda kadının mevcut durumunu anlayabilmek için, öncelikle geçmişteki uygulamalardan bahsetmek yerinde olacaktır. İslamiyet öncesi döneme bakıldığında, Türk kadınının o dönemin koşullarına göre özgür ve erkeklerle eşit hak sahibi olduğu görülmektedir. Dinsel inançlar gereği kadın kutsal kabul edilirken, ekonomik değeri olan mallar üzerinde kadın ve erkeğin eşit sahipliğinden bahsetmek mümkündür. Eski Türklerde, İslam inancının aksine eşin bir tane olabildiği ve kadınların ok atmak, kılıç kullanmak ve gerektiğinde savaşmak gibi günümüzde “erkeğe uygun” bulunabilecek faaliyetlerde bulundukları görülmektedir. Ayrıca “hakan” adı verilen yöneticilerin, “hatun” adı verilen eşleri yanlarında bulunmaksızın elçi kabul etmelerinin, toplantı yapmalarının veya emir

yayınlamalarının mümkün olmadığı görülmektedir (Ertem, 2015: 6). Ziya Gökalp (1976: 158), Eski Türkleri hem demokrat hem de feminist olarak tanımlamıştır. Gökalp, sayılan nedenlere ek olarak, Şamanizm inancının kadınlara atfettiği kutsiyeti de feminist nitelemesinin sebeplerinden biri olarak göstermiştir.

Sonraki dönemlerde İslamiyet'in kabulü, toplumsal hayatta köklü değişimleri de beraberinde getirmiştir. İslam hukukunun getirmiş olduğu hükümler kadının kamusal yaşamdaki varlığını sınırlandırarak, kadının ev ve aile hayatı içerisine sıkışıp kalmasına neden olmuştur (Unat, 1979: 8). Kandiyoti (2015: 11), bu durumu “cinslerin mekansal ayrımı” olarak nitelendirmiştir. Ayrıca İslam kanunlarına göre, eşin rızasına dayanan çok eşle evlilik olgusu, erkeğin bu rızayı atlamasıyla normalleşmiş ve sosyal yaşamın bir parçası haline gelmiştir. Dolayısıyla kadından beklenen erdemler, boyun eğme ve itaat olmuştur (Unat, 1979: 8).

1900'lü yıllarda, kadın hareketleri bütün dünyada görülmeye ve yaygınlaşmaya başlamıştır. Aynı dönemde Osmanlı, hem dünyada süregelen dönüşümlerden etkilenmekte, hem de 2. Meşrutiyet dönemini yaşamaktaydı. Bu dönemde, 2. Meşrutiyet Döneminin özgürlük idealinin etkisiyle ve hukuk, toplum, siyaset, eğitim ve ekonomik yapıdaki değişim ve gelişmeler neticesinde kadınlar da giderek özgürleşmeye ve bireyselleşmeye başlamışlardır. Toplumsal yapı içerisinde her yönüyle değişmeye ve farklılaşmaya başlayan kadınlar, erkeğe kıyasla bulundukları konumu sorgulamaya başlamış ve kendilerini kuşatan eşitsizliklere karşı mücadele etmeye başlamışlardır. Kadınlar, toplumsal yaşamın tüm yönlerini yeniden düzenleyecek bir “Kadın İnkılabı”nı gerçekleştirmek amacıyla hareket etmişlerdir. Bu doğrultuda birçok dernek ve dergiyi başlıca araçlar olarak kullanmışlardır (Çakır, 2016: 306).

Osmanlı Devleti'nin 1. Dünya Savaşı'na katılması bir başka toplumsal dönüşüme sebep olmuştur. Askere giden erkeklerin yerine bazı memurluklarda kadınlar istihdam edilmiş, savaş sonrası azalan erkek nüfusu kadın işgücüne istihdam olanakları sunmuş ve böylelikle hastane, laboratuvar vb. işlerde çalışan kadın sayısı artmıştır. Kadınlar, ev işlerinde ve dışarıda eskisinden daha çok çalışmak zorunluluğu hissetmişlerdir (Gökçimen, 2008: 11). Hatta bu dönemde kadınların, geri hizmetlerde çalıştırılmak üzere askere dahi alındıkları bilinmektedir. Karadeniz'de pamuk, Akdeniz'de tütün, İzmir'de incir ve üzüm üretimi yapan işletmelerin yanı sıra, Maliye Bakanlığı ve Posta Tekel İdaresi gibi kamu kuruluşları da kadınlara kapılarını açmıştır (Kaymaz, 2010: 340).

Ortadoğu ülkeleri arasında Türkiye, kadın hakları meselesini en erken tarihte, açık ve yaygın biçimde ele alan tek devlettir (Kandiyoti, 2015: 74). Cumhuriyetin ilanı ile birlikte,

1932 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmesiyle ilgili tartışmalar yapılmaya başlanmıştır. Fakat milletvekili sayısı belirlenirken kadın nüfusunun hesaba katılması önerisi dahi büyük bir tepkiyle karşılanmıştır (Kaymaz, 2010: 343). Kadınların seçme ve seçilme hakkına sahip olması ancak 1930 yılında Belediye seçimlerinde seçmen olmasıyla mümkün olabilmıştır (3.4.1930 Belediye Kanunu). Türk kadınlarının Parlamentoya seçme ve seçilme hakkına sahip olabilmeleri ise 5.12.1934 tarihinde gerçekleşebilmiştir (Altındal, 1985: 148). 16 Haziran 1923 yılında, kadınların sosyal siyasal ve ekonomik haklarının sağlanması amacıyla, Nezihe Muhittin önderliğinde “Kadınlar Halk Fırkası” kurulmuştur. Ayrıca aynı dernek bünyesinde, kadınların siyasal haklarını kazanmaları amacıyla “Türk Kadınlar Birliği” kurulmuş; ancak bu dernek kadınların seçme ve seçilme hakkını elde etmesiyle amaca ulaşıldığını beyan ederek kendi kendini feshetmiştir (Konan, 2011: 165-166).

Kadın hakları açısından önemli adımlardan biri de, 1926 tarihinde İsviçre Medeni Kanunu’nu esas alan Türk Medeni Kanunu’nun kabul edilmesidir. Bu kanunla birlikte kadınla erkeğin yasa önünde eşitliği temin edilmiştir. Yasa ile çok eşlilik ve vekaletname ile evlenme yasaklanırken, evlenmek için kızların 18 yaşını doldurmuş olması şartı konulmuştur (Gökçimen, 2008: 19). Medeni Kanun ile birlikte kadınların hakları koruma altına alınırken, işgücü piyasasındaki konumları da yeniden düzenlenmiş ve kadınların hayatın her alanında yer almalarının önü açılmıştır. Bu gelişmeler Cumhuriyet Dönemi içerisinde de devamlılık göstermiş, kadının eğitimi ve toplumsal alandaki konumunun sağlamlaştırılması en önemli değişimlerin yaşandığı alanlar olmuştur (Özcan ve Kaya, 2017: 183).

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde kadın emeğinin işgücü piyasasına aktif rol alması, ilk olarak 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunluğunun orduya katılması sonucu gerçekleşmiştir. Azalan işgücünü takviye amacıyla çalışma hayatına katılan kadınlar, savaş sonrasında geleneksel rollerine geri dönmüştür (Mardin, 2000: 14). Türkiye’de kadın işgücünün gerçek anlamda istihdama katılması ise 1950’lerden sonra, kırdan kente göç hareketlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Zamanla kadınların işgücü piyasası içerisindeki konumları ve çalışma biçimleri de değişime uğramıştır (Berber ve Eser, 2008: 2). Türkiye’de 1960’lı yıllarda istihdamda planlı döneme geçilerek istihdam konusunda planlama çalışmaları yapılmış, fakat kadın istihdamına yeteri kadar değinilmemiştir. Kadın istihdamına ilişkin ilk ifadeler 1990-1994 dönemi için hazırlanan VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı ile olabilmıştır (Küçükcalay, 1998: 40).

Ertem’e göre (2015: 18), Cumhuriyet’in kadınlar için bir dönüm noktası oluşturduğunu söylemek mümkündür. Yaratılan psikolojik zemin üzerinde kadın-erkek eşitliği düşüncesi yaygınlaşmış ve kadının kamusal alanda varoluşu aynı zamanda bir

saygınlık meselesi haline gelmiştir. Ertem, bu zeminden en çok yararlanma imkanı bulanın orta sınıf kentli kadınlar olduğunu savunmuştur. Taşrada kalan kadınların bu imkandan yararlanamamalarının ise iki temel sebebi vardır. Birincisi, karma eğitim gibi radikal adımların, toplumun geniş bir kesiminde karşılık bulamamasıdır. Taşradaki muhafazakar düşünce biçimi ve değerler, kız çocuklarının uzun süre bu imkanların dışına kalmasına neden olmuştur. İkinci neden ise devletin imkanlarının bu bölgelerde, dönüşüm yaratacak raddede yayılım gösterememesidir.

Kocacık ve Gökkaya ise (2005: 200), kadın istihdamının gelişimini iki süreçle ortaya koymuştur: İlki Türkiye'deki kentleşme süreci, ikincisi ise Türkiye'nin küreselleşmesi sürecinde öncü olan sektörlerin, diğer ülkelerle rekabet içinde olmayan sektörler olmasıdır. Kadınlar, sanayide Türkiye'nin temel ihracat ürünlerini oluşturan ve dünya pazarında rekabete açık sektörlerde istihdam edilmektedir. Bu durum, görece daha iyi korunan ve erkek işçi istihdam eden ithal ikameci yerli sanayi ile tezatlık oluşturmaktadır (Kandiyoti, 2015: 41).

Kırsal hanelerde bakıldığında, yaygın olarak kadın ve çocukların emeğinden ücretsiz olarak yararlanılabildiği görülmektedir. Tarımda makineleşmeden önce, kadınların üretimdeki ikincil konumu hane içi işbölümüne yansımakta, ayrıca erkeklerin tarım dışı uğraşlar bulmaları durumunda tarımsal üretimin büyük kısmını kadınlar üstlenebilmekteydi. Tarımda makineleşmeyle beraber kadınların iş yükünde belirgin bir azalma görülse de, parayı kontrol eden erkekler ve kendi gelir kaynağı olamayan kadınlar arasında tüketim açısından çifte standart yaratabilmektedir (Kandiyoti, 2015: 12). Yani, cinsiyetler arasında iş yükünün niceliksel dağılımı ne olursa olsun, kamu alanını ve toplumsal olarak önemli kabul edilen etkinlikleri denetleyen erkekler olduğu görülmektedir (Rosaldo ve Lamphere, 1974). Ayrıca kadınlar açısından, örneğin piyasa için pamuk üretimine geçiş, iş yükünün artması ve cinsiyete dayalı iş bölümünün daha da derinleşmesine yol açarken, erkekler makineleşmiş işler ve bürokratik ve ticari işlerde uzmanlaşmaktaydı. Böylece kadınlar vasıfsız ve karşılığı ödenmeyen ağır işlere mahkûm olmaktadır (Kandiyoti, 2015: 66). Kırsal kesimde yaşayan kadınların ücretsiz aile işçisi olarak faaliyet göstermeleri onların işgücüne dahil olmalarına imkan tanısa da, toplumsal statülerinin yükselmesine veya ekonomik bağımsızlıklarını elde etmelerine pek fazla katkıda bulunmamıştır (Ertem, 2015: 32).

Kentlerde yaşayan kadınların ise işgücüne katılım oranları düşük, işsizlik oranları ise yüksektir (Ertem, 2015: 32). Kocacık ve Gökkaya (2005: 200), kırsal kesimden kente göçlerle birlikte kadınlar çoğunlukla evde kalmayı veya gayri resmi işlerde çalışmayı tercih ettikleri için, kentleşme sürecinin kadın istihdamına olumsuz bir etki yarattığını savunmuştur. Üst gelir sınıfına mensup kadınlar, ihtiyaçları olmadığı için çalışmamayı tercih etmekteyken,

düşük yaşam standardına sahip alt gelir sınıfı ailelerde ise ihtiyaç olmasına rağmen gelenekler ve toplumsal değerlerden dolayı kadının çalışmasına sıcak bakılmamaktadır (Kocacık ve Gökaya, 2005: 200). Hatta kadınların eve kapanmalarını ve faaliyetlerini günlük ev işleriyle sınırlandırmaları daha saygın ve “kentli” kabul edildiği için köylü erkekler dahi kimi zaman eşlerinin çalışmadıklarını öne sürmektedirler. Ancak bu ifadenin perde arkasında, ağır ve dikkate alınmayan bir emek türünün varlığı göze çarpmaktadır. Bu da, katkısının büyüklüğüne karşın kadın emeğinin toplumsal kabul görmediğinin göstergesidir (Kandiyoti, 2015: 30). Ayrıca köylü kadınlar açısından yalnızca ev işleriyle ilgilenmek statü işareti olmakla kalmayıp, ağır kırsal işlerden muaf olmak anlamına da gelebilmektedir (Kandiyoti, 2015: 64).

2.2.3 Türkiye’de kadın işgücünün istihdamdaki yeri

Tablo 2.2 Türkiye işgücü İstatistikleri (2018-2019) [İşgücü istatistikleri. (Ocak, 2020). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2019-33777> (Erişim tarihi: 11.08.2020)]

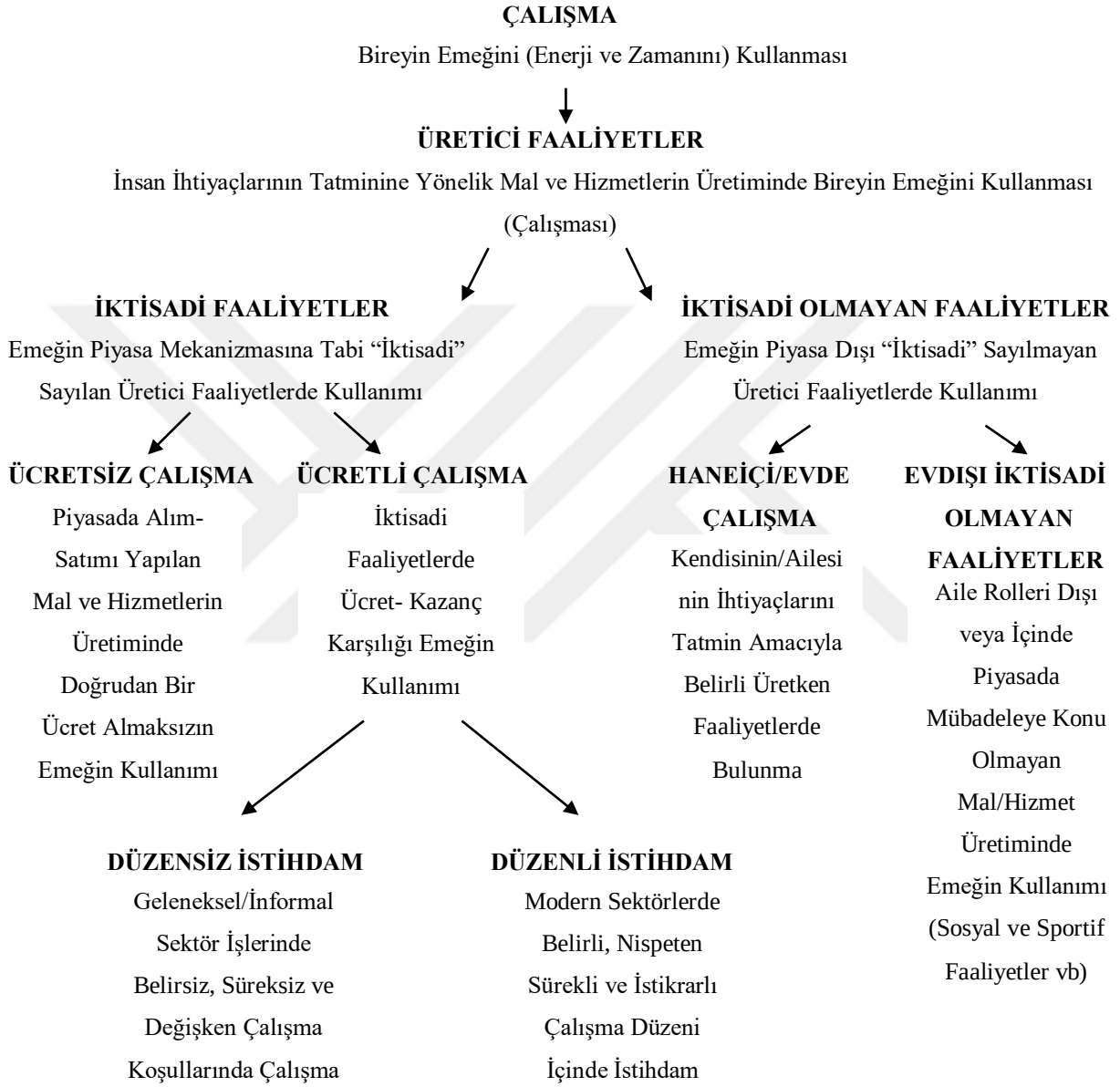
(%)	Toplam		Erkek		Kadın	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
İşgücüne katılma oranı	53,0	52,9	72,4	71,8	34,0	34,5
İstihdam oranı	47,9	46,0	66,4	63,2	29,2	29,2
İşsizlik oranı	9,6	13,0	8,3	11,9	12,3	15,2
Tarım dışı işsizlik oranı	11,4	15,0	9,5	13,2	15,8	18,9
İşgücüne katılma oranı (15-64 yaş)	58,3	58,4	78,2	77,8	28,2	38,8
İstihdam oranı (15-64 yaş)	52,6	50,6	71,6	68,4	33,4	32,8
İşsizlik oranı (15-64 yaş)	9,8	13,3	8,4	12,1	12,6	15,5
Tarım dışı işsizlik oranı (15-64 yaş)	11,4	15,1	9,5	13,3	15,9	19,0
İşsizlik oranı (15-24 yaş)	16,9	23,2	14,1	20,9	22,0	27,2
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı (15-24 yaş)	21,3	23,4	12,4	15,7	30,6	31,2

TÜİK’in İşgücü İstatistikleri verilerine göre, Nisan 2019 itibariyle kadınların işgücüne katılma oranı %34,5 ile erkeklerin yarısından daha azına tekabül etmektedir. Kadın işsizlik oranı 2018 yılına göre %2,9’luk bir artış göstererek %15,2’ye yükselirken, genç nüfus içerisindeki ne eğitimde ne de istihdamda olan kadınların oranı %31,2 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2019). Ayrıca erkeklere oranla daha rekabetçi ve düşük ücretli sektörlerde çalışan kadınlar doğal olarak sendikasızdır. Küçük kızlar da genellikle kaçak çalıştırılarak istatistikî kayıtların tamamen dışında kalmaktadır (Kandiyoti, 2015: 41).

Çelikel’a göre (2006: 108) işgücü istatistikleri kadınların üretime katılma oranlarını anlamada yeterli değildir. “Faal” ve “faal olmayan” nüfus kategorileri erkeklerin uğraşlarını ortaya koyabilir, çünkü örneğin bir işte çalışmayan erkek hastadır, yaşlıdır, irade sahibidir, hapistedir ya da öğrencidir. Yani ya iş yapamaz durumdadır ya da geçinebilecek paraya

sahiptir. Oysa kadınların çoğu faal olmadıkları zaman çalışabilecek durumdadır ve geçinebilmek için ev kadını olarak çeşitli uğraşlarda bulunmak zorundadır. Dolayısıyla kadın işgücünü değerlendirirken yeniden üretime ilişkin faaliyetlerini de değerlendirmek gerekir.

Ekonomik yapı içinde kadınların üretkenliklerinin çeşitli biçimlerini ortaya koyan bir sınıflandırma modeli, Şekil 2.1 üzerinde görülmektedir:



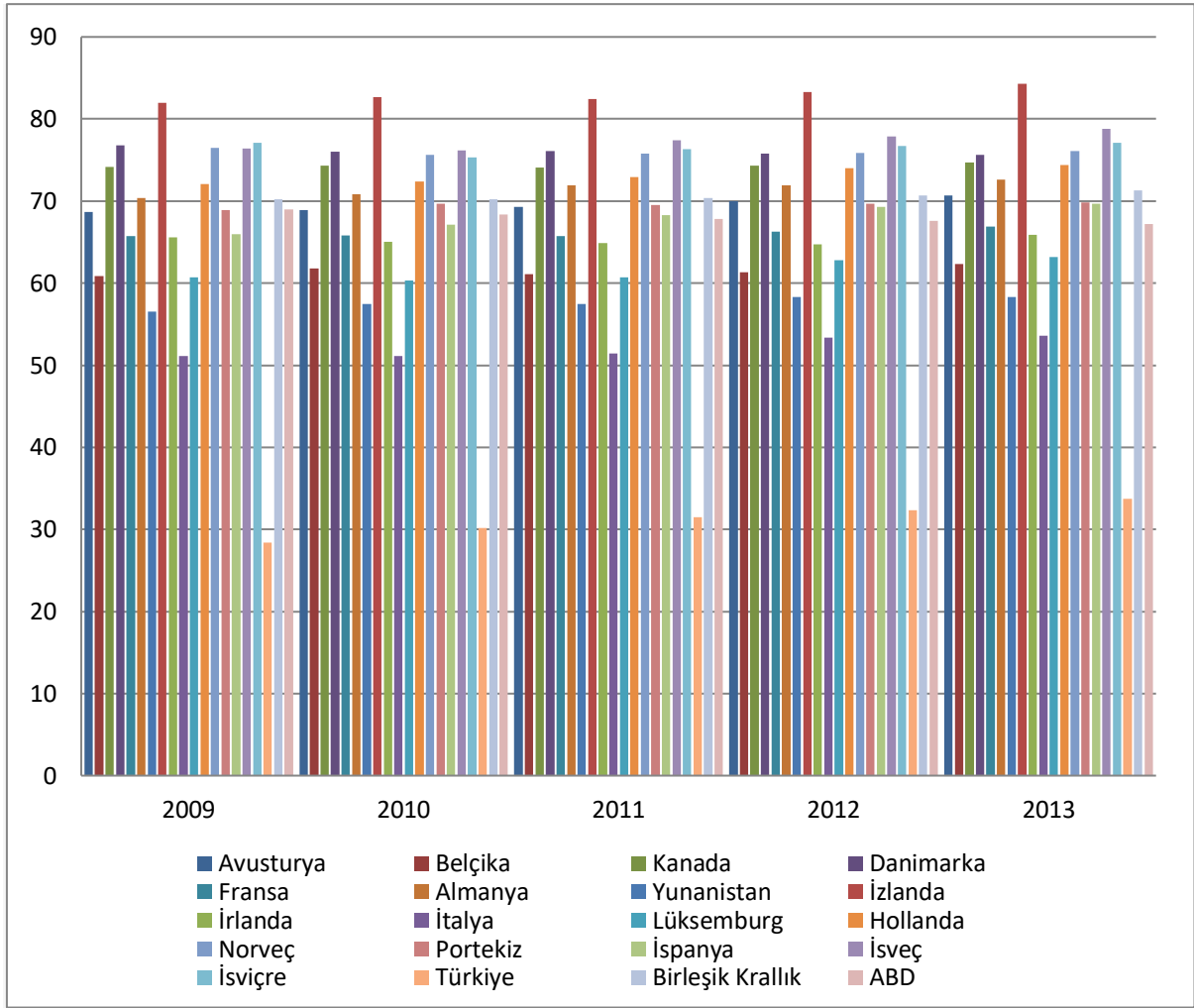
Şekil 2.1 Kadınların çalışmasında bir sınıflandırma modeli (Acar, A. C. (1992). Kadınların işletmelerde istihdamı ve kadınların çalışmasına karşı tutumlarla ilgili bir araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)

Çalışan kadınların durumuna sektör bazında bakıldığında kadın işgücü yoğunluğunun tarım sektöründe olduğu görülmüştür. Yıllar içinde tarım sektöründe çalışan kadın sayısının artmış olmasına karşın, diğer sektörler de artış gösterdiğinden tarım sektöründe çalışma oranları düşmüştür. Hizmetler ve sanayi sektöründe çalışanların oranı artmış, inşaat

sektöründe ise bu oran %1-2 arasında değişmiştir (Berber ve Eser, 2008: 13). Günümüzde kadınlar yoğunluklu olarak tekstil, öğretmenlik, bankacılık, gıda, borsa, otomotiv, madencilik, sigortacılık, medya, turizm, sigortacılık ve bilişim sektörlerinde istihdam edilmektedir. Yapılan araştırmalar sonucu kadın işgücünün bazı iş kollarına göre dağılımı şöyledir: Avukat %28, Mimar %39, Mühendis %14. Bu rakamların yüksek oluşu sevindirici olmakla beraber bu alandaki toplam sayının düşük oluşundan da kaynaklanmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 214).

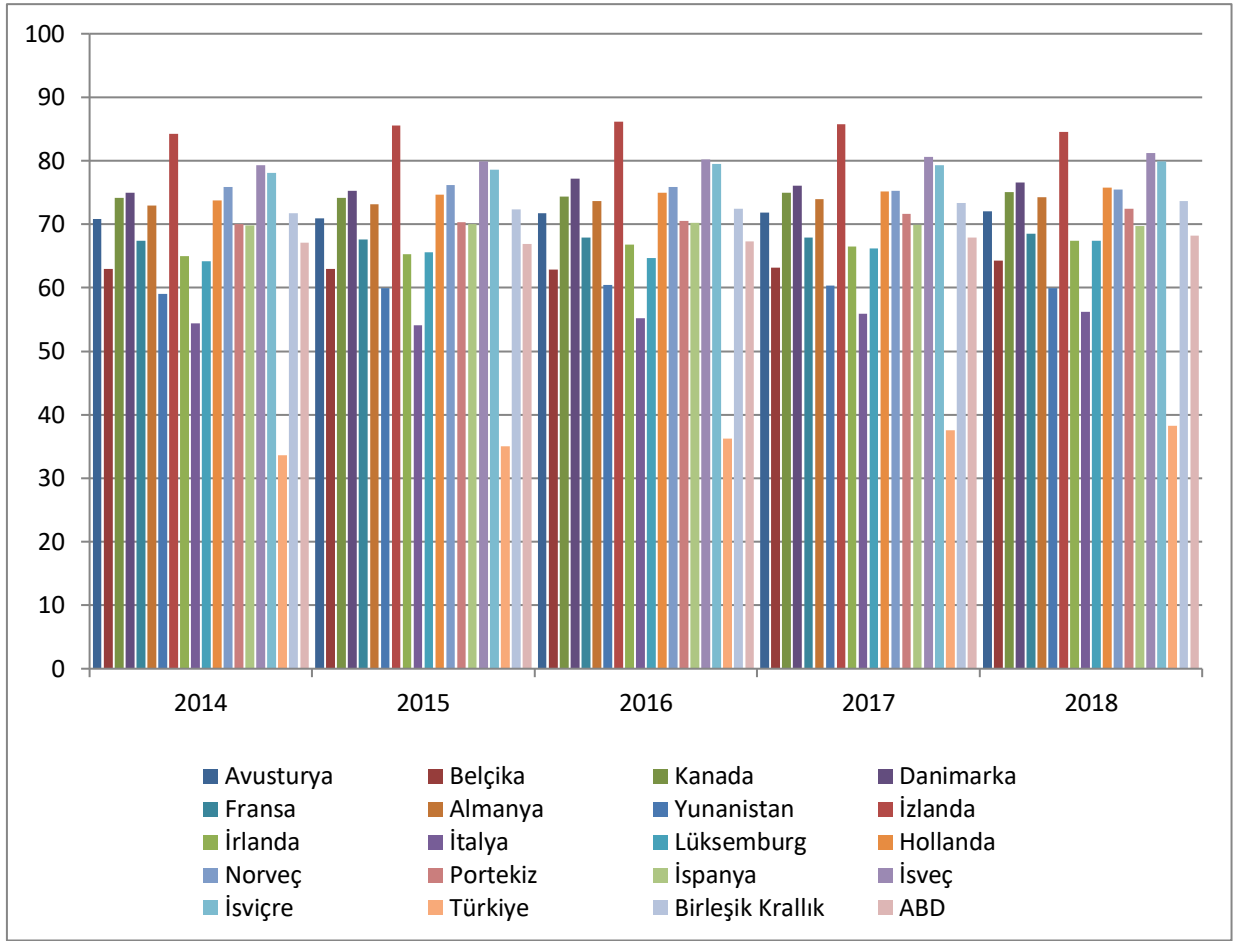
2.2.4 Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranının OECD ülkeleri ile karşılaştırılması

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), 2. Dünya Savaşı sonrasında Batı Avrupa ekonomilerinin desteklenmesi ve onarımı amacıyla, Marshall Planı çerçevesinde kurulmuştur. ABD ve Kanada’nın o dönemde yaptıkları mali yardımın dağıtımına yardımcı olmak ve Avrupa ülkeleri arasındaki ticari ödemeleri serbestleştirerek geliştirmek amacıyla 1947-1960 yılları arasında faaliyette bulunan Avrupa Ekonomi İşbirliği Teşkilatı’nın (OEEC) işlevini tamamlaması üzerine, onun yerine ve daha geniş bir görev tanımı çerçevesinde faaliyet göstermektedir (www.mfa.gov.tr). OECD, temelde hükümetler, politika yapıcılar ve vatandaşlar ile birlikte uluslararası normlar oluşturmak ve çeşitli sosyal, ekonomik ve çevresel zorluklara kanıt temelli çözümler bulmak amacıyla faaliyet göstermektedir (www.oecd.org).



Şekil 2.2 OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları (%) (2009-2013) [OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları. <https://stats.oecd.org/> (Erişim tarihi: 04.05.2021)]

OECD Kurucu ülkeleri (ABD, Avusturya, Kanada, Fransa, Hollanda, Lüksemburg, Almanya, İtalya, İngiltere, Belçika, Danimarka, İrlanda, Yunanistan, İsviçre, İsveç, İspanya, İzlanda, Norveç, Portekiz ve Türkiye) arasında kıyaslama yapıldığında, Türkiye'nin kadınların işgücüne katılımı hususunda son sırada olduğu görülmektedir. 2009-2018 seneleri arasında kadınların işgücüne katılım oranı sırasıyla %28,4, %30,2, %31,5, %32,3, %33,7, %33,6, %35, %36,2, %37,6 ve %38,3 olarak yükseliş gösterse de, Türkiye'nin OECD ülkelerini oldukça geriden takip ettiği görülmektedir. 2018 yılı itibarıyla Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranına (%38,3) en yakın olan İtalya (%56,2) ve Yunanistan (%59,9) ile dahi ciddi bir fark gözlemlenmektedir.



Şekil 2.3 OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları (%) (2014-2018) [OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları. <https://stats.oecd.org/> (Erişim tarihi: 04.05.2021)]

2.3. Toplumsal Cinsiyet

Sosyal yapı ve içerisinde yaşadığımız toplumlar, en temelde içerisinde birçok uyumlu ve zıt unsuru barındıran ortaklıklardır. Toplumsal yapı, göreceli denge ve birliğin yanı sıra çeşitli uyumsuzluk ve eşitsizlikleri de bünyesinde barındırır. Bu eşitsizliklerin en önemlilerinden biri “toplumsal cinsiyet” olarak adlandırılan ayrıma dayanan çeşitli tanımlama ve uygulamalardır. Bu bağlamda biyolojik bir cinsiyet olan “kadın” karşılık toplumsal üretimin bir sonucu olan “kadınlık” cinsiyeti, başlıca örnek olarak karşımıza çıkmaktadır (Bingöl, 2014: 108). Bu ayrımın daha iyi anlaşılabilmesi adına, öncelikle cinsiyet ve toplumsal cinsiyet tanımlamak yerinde olacaktır.

2.3.1 Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayrımı

İnsanoğlunun varoluşundan itibaren ilk kategorize edilişi, kadın ve erkek olarak ikiye ayrılmasıyla olmuştur. Cinsiyet (sex) olarak tanımlanan bu kavram, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkların tanımlanmasını içermektedir (Hepşen, 2010: 13). “Kadın-erkek” ve “kadınlık-erkeklik” farklı tanımlamalardır ve aynı zeminden yükselmemektedirler.

Biyolojinin tanımlamasıyla insan eril ya da dişil bir bedenle dünyaya gelir ve cinsiyet, doğuştan gelen en tabii ve temel özelliklerden biridir. Bedenin ince ve zayıf yahut da kalın ve güçlü olmasına dair ayrımlar bu biyolojik veriye göre temellenmektedir. Biyolojik olarak kadın-erkek cinsiyet ayrımı yalnızca bunlardan ibarettir (Bingöl, 2014: 108-109).

Toplumsal cinsiyet kavramı ise, biyolojik cinsiyetten farklı olarak bireyin “psikolojik” ve “sosyal” cinsiyetini tanımlar. Bu kavram İngilizceden, sosyal/toplumsal cinsiyet (gender) ile biyolojik cinsiyet (sex) arasındaki ayrımı belirtmek üzere alınmıştır. Bu noktada “toplumsal cinsiyet” ifadesi özellikle teknik bir terim olarak işlevsellik kazanmaktadır (www.who.int). Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeklerin değerlerini, imajlarının, beklentilerinin, davranışlarının, rollerinin ve inanç sistemlerinin sosyal yapı içerisinde tanımlanmasını ifade etmektedir. Farklı kültürlerin, kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rollerine dair farklı görüşleri olduğu gibi; bu görüşler kriz zamanlarında ya da zaman dilimlerine göre de farklılık gösterebilmektedir (siddetsizlikmerkezi.org). Örneğin erkek çocuğun arabayla, kız çocuğun ise bebekle oynamayı tercih edeceği varsayımı toplumsal cinsiyet kavramının sonucudur (Listag, 2019: 23).

Bireyin biyolojik özelliklerinden bağımsız olarak kendisinden beklenen davranış ve tutumları zaman, mekan ve içinde yaşanılan kültür gibi değişkenlere uygun olarak gerçekleştirme pratiğinin fiziksel özelliklerle birleşimiyle oluşan bu kavram, ilk kez 1950’lerde duyulmaya başlanmış ve 1968’de başlayan radikal feminizm hareketiyle birlikte özellikle feministler arasında kendisine yer edinmiştir. Erkek ve kadın rollerinin biyolojik cinsiyet gibi doğuştan ve doğal olmadığını savunan feministler, toplumsal cinsiyet kavramını cinsiyetin önüne taşımışlardır (Hepşen, 2010: 13-14). Feminist araştırmacıların bir kısmı kadınlık ve erkeklik rollerinin biyolojik temelli olduğunu savunurken, diğer kısmı ise toplumsal cinsiyet rollerinin biyolojik farklılık ile temellendiğini ve bu farklılıkların kültürel ve sosyal öğrenme yoluyla edinildiğini savunmaktadır (Connell, 1987: 80-81).

Feminist yazar Shulamith Firestone, “Cinselliğin Diyalektiği” (1993) isimli kitabında, cinsiyet ayrımıyla birlikte ataerkinin de ortadan kalkması gerektiğini savunmuştur. Firestone’a göre, hiç değilse pragmatik nedenlerle, insanlığı dişil/eril ayrımının temelinde yatan biyolojik farklılıklar ve bu farklılıklardan doğan “doğal” kanunların egemenliğinden kurtarmak gereklidir. İnsanlık artık hayvansal-varoluş ile doğanın denetlenmesi arasındaki dönemde asılı kalmaz ve kendi evrimine kendisi şekil vermelidir.

Toplumsal cinsiyet kavramıyla birlikte, doğurganlık ve üreme etrafında toplumsal iş bölümüne dayalı hiyerarşik bir düzen ortaya çıkmıştır (Savran, 2013: 292). Dolayısıyla erkek ve kadın arasındaki doğal kanun ve işleyişlere karşı çıkan feministler, öncelikle üreme

özelliğinden bahsetmektedirler (Hepşen, 2010: 15). Biyoloji ve toplumsal cinsiyet kavramları arasındaki etkileşimin, doğurganlığın toplumsal ve tarihsel dönüşümleri ile yakından ilgili olması; üreme kavramına da merkezi bir rol yüklemektedir. Bu noktada önemli olan, çocuk bakımı ve üremenin hiyerarşik ve cinsiyetçi bir işbölümüne sebebiyet verecek şekilde düzenlenip düzenlenmediğidir. (Savran, 2013: 292). Judith Butler'ın (1994) da sıklıkla ifade ettiği gibi, yüklenen bu rol; yaşlı kadınlar, doğurmayı tercih etmemiş olanlar, bu açıdan engelli kadınlar ya da genç kızlar gibi istisnai grupları gündeme getirmeyi gerektirmemektedir. Yani kadınların doğurganlıkla tanımlanan toplumsal konumlarının sağlamasını yapmak için, bu potansiyellerini gerçekleştirmiş olmaları şart değildir.

Bireyin biyolojik cinsiyeti ile toplumsal cinsiyeti aynı olmak zorunda olmadığı gibi, toplumsal rol ve beklentiler sonucunda temsil ettiği cinsiyetin karşı cinsinden de etkilenmek zorunda değildir (Dökmen, 2015: 27-31). Bu noktada “cinsiyet kimliği” ve “cinsel kimlik” kavramlarının açıklanması yararlı olacaktır. Cinsiyet kimliği, kişinin kendini belirli bir cinsiyete ait hissetmesi ve ona göre davranmasıdır. Cinsel kimlik ise cinsel yönelimi ifade etmektedir ve heteroseksüellik, homoseksüellik, aseksüellik, transeksüellik, biseksüellik olarak gruplandırılabilir. Heteroseksüel (karşıcinsel) yönelim, bireyin karşı cinsiyete sahip bireylerden etkilenmesini ifade ederken, homoseksüel (eşcinsel) yönelim, bireyin kendi cinsiyetinden bireyleri tercih etmesi anlamına gelir. Tanımlama olarak kadınlar için “lezbiyen” (lesbian), erkekler için ise “gey” (gay) ifadeleri kullanılır (Dökmen, 2015: 27). Eşcinsellik söz konusu olduğunda, lezbiyenlere ilgili daha az bilimsel araştırma olduğu görülmektedir (Savran, 2013: 249). Hatta insanlığın başlangıcından beri geyliğin var olduğuna dair hikayeler mevcutken, lezbiyenlik ile ilgili pek hikaye bulunmamaktadır. Eşcinselliğin bütün tek tanrılı dinlerce büyük günah sayılmasına rağmen, kutsal kitaplarda da lezbiyenlikten çok az bahsedilmektedir (Hepşen, 2010: 66). Bunun birincil sebebi, lezbiyenlerin kendileriyle ilgili genetik açıklamalara pek ilgi göstermemeleridir (Savran, 2013: 249). Jacqueline Zita (1988: 45, Akt; Savran, 2013: 249), bu ilgisizliğin sebebini kadın olarak kaybedecek şeylerinin azlığına bağlamaktadır. Erkeklerin kadınlardan daha çok savunmaya ihtiyaç duymaları, erkeklikten ve dolayısıyla erkekliğin getirdiği iktidarın önemli bir kısmından vazgeçtikleri için güçlü bir nedene ihtiyaç duymalarından kaynaklanmaktadır. İkinci sebep ise lezbiyenlerin görünmezliğinden kaynaklanmaktadır (Kaos GL, 2019). Lezbiyenler, tarih boyunca geylere kıyasla daha az cezalandırıldıkları gibi, günümüzde de daha az araştırılmaktadır. Lezbiyenlerin daha az tehdit edici olarak algılanması, erkeklerin “aktif” olan taraf olmaktan vazgeçmeleri sonucu sarsılabileceği düşünülen “erkeklik” olgusuyla ilgilidir. Lezbiyenler, ancak erkeklerin ayrıcalıklarına ve toplumsal konumlarına

göz diktikleri düşünüldüğünde; erkek gibi giyinip erkek mesleklerine ilgi duyduklarında tepki çekmişlerdir (Saslow, 2001). Bunların haricinde, lezbiyenlik kadınların erkekliğe, yani daha üstün ve iyi olana yönelmesi olarak yorumlanarak fazlaca irdelenmemiştir (Brown, 2001).

2.3.2 Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önlemeye yönelik düzenlemeler

Günümüzde devletler, alacakları politik kararların kadın ve erkek cinsiyetleri açısından doğurabileceği sonuçları hesaba katmakta ve iki cinsiyet arasındaki eşitsizlikleri giderecek veya yeni eşitsizlikler doğurmayacak şekilde karar almaya özen göstermektedirler (Doğan, 2013: 75). Başta Anayasa olmak üzere, yönetmeliklere dek normlar hiyerarşisinin her bir basamağında dezavantajlı gruplara yönelik düzenlemelere ve toplumsal cinsiyet duyarlılığına rastlamak mümkündür. Buradan hareketle toplumsal cinsiyet odaklı yaklaşımın, mevzuatta direkt olarak ismen yer almasa da içerdiği anlam bakımından temsil edildiği söylenebilir. Bu düzenlemeler, devlet ve kamu idarelerine bu yönde mükellefiyet getirmekte ve bu durum, hukuk kuralları gereği yaptırıma tabi kılınmaktadır (Genç, 2010: 478).

Türkiye’deki toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik yasal düzenlemeleri incelemeye, ilk olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasasından başlamak yerinde olacaktır. T.C. Anayasası 10. Maddesinde geçen ifadeyle, kadın-erkek eşitliği açıkça vurgulanmıştır.

“Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 12/9/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.)

Türk Medeni Kanunu (22/11/2001 tarihli, 8049 sayılı) ile, aile reisliği kavramı kaldırılmış, eşlere eşit ekonomik hak ve sorumluklar getirilmiş ve evlilik sonrası edinilen varlıkların eşit paylaşımı benimsenmiştir.

Kadınların iş yaşamında erkeklerle eşit haklara sahip olması da toplumsal cinsiyet eşitliği hususunda hayati öneme sahip bir başka konudur. İş Kanununda (22/05/2003 tarihli, 8423 sayılı) bu durum, kadınların lehine fırsat ve hak eşitliği sağlayacak biçimde çeşitli şekillerde ifade edilmiştir. İş kanununda; iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik sebebiyle, dolaylı veya doğrudan işlem yapılamayacağı açıkça ifade edilmiştir. Ayrıca cinsiyet nedeniyle eşit değere sahip iş için daha düşük ücret verilemeyeceği, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı belirtilmiştir. İş kanunu, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, kadın çalışanlara verilen ücretli ve ücretsiz doğum izni ile süt izni sürelerine ilişkin hükümleri de içermektedir. Kadın çalışanlara yönelik bir başka olumsuzluk olan işyerinde cinsel taciz hususunda da düzenlemeler bulunmaktadır. İş kanununda işyerinde işçinin, işveren, diğer bir

işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde işçinin haklı nedenle işi derhal fesih hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.

Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunda (29/01/2016 tarihli, 6663 sayılı) ise, çalışan annelerin ve ebeveynlerin her ikisinin haklarının korunmasına ve şartlarının iyileştirilmesine dair düzenlemeler bulunmaktadır. Bu kanun ile birlikte analık izninin bitiminden itibaren çocuğun hayatta kalması kaydıyla birinci çocuk için iki ay, ikinci çocuk için dört ay, üçüncü çocuk ve diğerleri için altı aya kadar ücretli yarı zamanlı çalışma imkânı getirilmiştir. Bu kanun kapsamında, çalışan ebeveynlere kısmi süreli çalışma haklarının düzenlenmesi yapılarak ebeveynlik ile iş yaşamının birlikte yürütülmesini kolaylaştırıcı önlemler alınmıştır. Çocuk mecburi ilköğretim çağına gelinceye kadar memur ve işçi ebeveynlere her bir çocuk için kısmi süreli çalışma hakkı getirilmiştir. Ancak kamu ve özel sektörde iş ve insan kaynağı planlaması açısından ebeveynlerden biri her bir çocuk için bu haktan bir kez yararlanabileceği ifade edilmiştir. Çocuğun evlat edinilmesi durumunda da doğuma bağlı olma şartı aranmaksızın bu izinlerden yararlanılabilecektir.

Ayrıca yine çalışan annelerin şartlarının iyileştirilmesiyle alakalı, 16/08/2013 tarihinde Resmi Gazetede “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” yayımlanmıştır:

“MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemektir.”

Kadınların iş yaşamında aktif olabilmeleri için yürürlüğe konan bir diğer düzenleme olan “Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanacak Hazine Desteğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar (18/12/2015)” ile, hazine destekli sistemde KOBİ kredileri için yüzde 75 olan kefalet oranı, yalnızca kadın girişimcileri kapsayacak biçimde yüzde 85 olarak belirlenmiştir.

Kadına şiddet, cinsiyet eşitsizliğinin en çarpıcı sonuçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadına şiddetin önlenmesi amacıyla, 2013 yılında Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun (08/03/2012, 6284 sayılı) yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda 2014 yılında birtakım değişiklikler yapılmış ve bu değişiklikler ile birlikte yaptırımlar artırılarak işyerinde cinsel taciz kavramı ve yaptırımları tanımlanmıştır.

Birleşmiş Milletler (BM) düzeyindeki 9 temel insan hakları sözleşmesinden biri olan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), özellikle kadınların insan haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini bir sözleşme olma niteliğine sahiptir. Uluslararası kadın hakları yasası olarak da kabul edilen CEDAW, sözleşmeye taraf olan

lkelerde kadın haklarının güvence altına alınmasını ve geliştirilmesini hedefleyen araçlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Eşitlik hedefiyle hazırlanan CEDAW, sözleşmeyi imzalayan devletlerin kadınlara yönelik ayrımcılığın tüm biçimlerini önlemek, kadınların toplumsal durumlarını iyileştirmek, toplumsal cinsiyet ilişkilerini ve toplumsal cinsiyete dayalı basmakalıp yargıları değiştirmek üzere taahhütlerde bulunmasını sağlamaktadır (kadinininsanhaklari.org). Türkiye sözleşmeyi 1985 yılında onaylamıştır ancak sözleşme 19/01/1986’da yürürlüğe girmiştir. Buna ek olarak 30/07/2002’de onaylanan İhtiyari Protokol ile, devletlerin CEDAW’ı ihlal etmesi durumunda kişilere ve gruplara CEDAW Komitesine başvuru hakkı tanınmıştır.

2.4. Feminizm

Kökeni, Latince’de kadın anlamına gelen “femine” kelimesine dayanan feminizm kavramı; kadınların yalnızca cinsiyetlerinden dolayı karşı karşıya kaldıkları baskı, ezilmişlik ve zorlukları inceleyen bir bilim alanı olarak tanımlanmaktadır (Sevim, 2005: 7-8). Feminizm, özellikle ataerkil toplumlarda görülen ve kadınların çeşitli şekillerde hak ihlaline uğramalarına neden olan faaliyetleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Feminist ideoloji; kadınların sömürü ve baskıya uğradıkları durumlara dikkat çekerek bu durumların telafisini sağlamaya yönelik pratikleri içermektedir (Atan, 2015: 4).

Feminist teorinin başlangıcına ve tarihsel süreçte gelişimine bakıldığında, üzerinde uzlaşmaya varılmış kesin bir sınıflandırma bulunmadığı görülmektedir; ancak feminizm hareketlerini en genel tanımıyla üç dalga olarak sınıflandırmak mümkündür (Soylu, 2019: 4).

Birinci dalga feminizm, 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında görülmeye başlanmıştır. Bu feminist dalga, Wollstonecraft’ın “Kadın Haklarının Savunusu” (Vindication of the Rights of Women) isimli eserinde işaret ettiği talepler üzerine kurulmuştur. Bu ifadeler genel bir tanımla; kadınların mülkiyet hakları, eğitimde fırsat eğitliği ve kadınların oy hakkı konularını kapsamaktadır. Feminist gruplar; Fransa İnsan Hakları Bildirgesi, Amerikan Bağımsızlık Bildirisi, ve Doğal Haklar doktrini geliştiren teorisyenlerin eserlerinde kadın haklarına dair konulara yeterince önem verilmediğini düşünmüş ve bu durumun neticesinde siyasal ve sosyal alanlarda bir dizi taleplerde bulunmuşlardır (Taş, 2016: 167). Bu dönemde feminist kuramcılar, kadınların erkeklerle eğit hak ve özgürlüklere sahip birer yurttaş olduklarını savunmuş ve kadınların ev dışı işlerde de hareket alanının olması gerektiğini savunmuşlardır (Donovan, 2006: 21). Birinci dalga feminizmin en önemli sonucu, “cinsel devrim” olarak adlandırılan hareket ile birlikte; kadınların toplumsal rollerine ve kadına dair algılara karşı bir dönüşüm başlatmış olmasıdır (Millet, 2000: 63).

İkinci dalga feminizmin ortaya çıkışı, 1960'lı yıllara tekabül etmektedir. Bu dönemde, özellikle yaşanan teknolojik gelişmeler neticesinde kadınların güvenli doğum yapma olanakları artmış; ancak kadınlar bu olanaklara ulaşmakta zorluk yaşamışlardır. Bu durum neticesinde kadınlar, bütün kadınların bu olanaklara eşit bir şekilde ulaşabilme haklarını talep etmiş ve mevcut tutucu yasaların kaldırılması amacıyla mücadele etmişlerdir (Taş, 2016: 169). Simone de Beauvoir, "İkinci Cins" adlı eserinde, kadınların kürtaj hakkına ulaşmalarındaki zorluğu ve eşitsizliği anlatmış ve eleştirmiş; yazarın kitap içerisindeki ifadeleri ikinci feminist dalgayı şekillendiren unsurlardan biri haline gelmiştir (Beauvoir, 2010). Buna paralel olarak kadınlar, bedenlerinin denetiminin erkeklerin kontrolünden çıkmasını talep etmişlerdir. Bu dönemde Batıda, doğurganlık ile cinsellik kavramlarının birbirinden ayrılması için doğum kontrolünün yaygın hale getirilmesi talep edilmiştir. Doğum kontrol yöntemleri henüz tamamen güvenli görülmediği için, kürtaj hakkı üzerinde yoğun bir şekilde durulmuştur (Kolay, 2015: 8).

Üçüncü feminist dalga ise 1990'ların başlarında, ikinci dalga feminizmin eksiklerine bir eleştiri niteliğinde meydana gelmiştir. Üçüncü dalga feminizm, ikinci dalgadaki kadın hareketinin yalnızca üst-orta sınıf beyaz kadına işaret etmesini eleştirmiş ve kadın hakları noktasında etnik ve sınıfsal çeşitliliği savunmuştur. Üçüncü dalga feministler; kadın hakları hususunda ilk iki dalgaya kıyasla daha çeşitli ve mikro konulara eğilmiş ve kadına şiddet, kadının güçlendirilmesi gibi konularla ilgilenmişlerdir (Özveri, 2009: 210). Üçüncü feminist dalga, kadın sorunlarını genel perspektiften ziyade bireysel bir bakış açısıyla ele almıştır. Bu bakış açısı çerçevesinde, "kadın" hem bir kimlik, hem de cinsiyet rolü olarak ele alınmıştır. İkinci ve üçüncü feminist dalgalar arasındaki en önemli ayrımlardan biri, ikinci dalganın mutlak eşitlik talep etmesi; ancak üçüncü dalganın farklılıklara değer veren bir anlayış benimsemesidir. Üçüncü dalga feministler, toplumsal anlamda geniş bir tabana hitap etmek istemişlerdir. Bu doğrultuda, toplumsal bilinçlenmeyi artırıcı eğitim ve eylemler oldukça önemsenmiştir (Heywood ve Drake, 1997). Ayrıca bu dönemde feministler kadın-erkek eşitsizliğinin yanı sıra; çevre sorunları, ekonomik kalkınma, adalette eşitlik ve sosyal eşitlik gibi kavramları kadın bakış açısı temelinde ele almışlardır. Üçüncü dalga feministler, temelde ataerkil düzeni eleştirseler de; bu denli çeşitli alanlara eğilmeleri nedeniyle somut çözümler üretebilmelerini sağlayacak ortak bir paydada buluşamamışlardır (Taş, 2016: 172).

2.5. Kadınların İş Yaşamına Katılımını Etkileyen Faktörler

2.5.1. İş yaşamı temelli faktörler

2.5.1.1. Eğitimde eşitsizlik

Genellikle, eğitim seviyesi yüksek bireylerin daha yüksek pozisyonlarda çalışmaları ve bu nedenle kariyer tatmin düzeylerinin yüksek olması beklenebilir. Eğitim seviyesi artan bireyler, hayatlarına dair daha belirgin ideallere sahip oldukları için yaşam doyumu düzeyi açısından da avantaj sahibidirler (Akyüz Ünlü, 2014: 56). Dolayısıyla eğitim olgusu kadınların çalışma yaşamları açısından önem arz etmektedir. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar çalışma yaşamının dışına itilmektedirken, eğitim seviyesi yüksek olan kadınların çalışma yaşamına katılma şansları artmaktadır (İslamoğlu ve Yıldırımaltı, 2014: 155). Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınların eğitimi, statülerinin yükselmesini ve ulusal kalkınmada pay sahibi olmalarını sağlarken aynı zamanda değişen çağa uyum sağlamak açısından da gerekliliktir (Özer ve Biçerli, 2003: 66). Ülkemizde, kadınların eğitim alma hakları konusunda sorun ve yetersizliklerin varlığı bilinmektedir. Eğitim sisteminin eşitlikçi söylemine rağmen pratikte var olan cinsiyetçilik nedeniyle kadınların aleyhine eşitlikten uzak bir tablo çizilmektedir (İslamoğlu ve Yıldırımaltı, 2014: 155-156).

Tablo 2.3 Türkiye’de bitirilen son eğitim kurumu ve cinsiyet oranı (%) (2018) [Türkiye’de bitirilen son eğitim kurumu ve cinsiyet oranı. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018 (Erişim tarihi: 14.01.2021)]

25+ Yaş	Kadın	Erkek	Toplam
Okuma Yazma Bilmeyen	7,5	1,3	4,4
Bir Öğrenim Kurumundan Mezun Olmayan	7,9	2,7	5,3
İlkokul	30,6	21,8	26,3
İlköğretim	12,1	16,5	14,3
Ortaokul ve Dengi Meslek Okulu	7,2	10,2	8,7
Lise ve Dengi Meslek Okulu	16,4	24,4	20,4
Yüksekokul veya Fakülte	15,3	19,4	17,3
Yüksek Lisans (5 veya 6 yıllık Fakülteler Dahil)	1,7	2,3	2,0
Doktora	0,3	0,5	0,4
Bilinmeyen	1,0	0,9	0,9

TÜİK 2018 verilerine bakıldığında, ilkokul eğitimini bitiren kadın ve erkek sayısı dışındaki bütün kategorilerde kadınların dezavantajlı konumda olduğu görülmektedir (tuik.gov.tr). Tablo 2.3’te de görüldüğü üzere, kadınların eğitim düzeyleri düşük tutulmaktadır. Ayrıca kadınlar beceri isteyen işlere hazırlayıcı eğitimlerde tercih edilmemekte, iş yerinde verilen; kendi alanlarıyla ilgili eğitimlerden erkeklere nazaran daha düşük düzeyde yararlanabilmektedirler (Akyüz Ünlü, 2014: 24). Ayrıca kentlerde yerleşik kadın nüfusunun

büyük kısmının eğitimsiz veya düşük bir eğitim düzeyine sahip olması; kadınların küçük işletme ağırlıklı tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarına ya da hazır giyim, tütün, gıda ve tekstil gibi yoğun emek gerektiren iş kollarında çalışmaya mecbur kalmalarına sebep olmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 66-67).

2.5.1.2. Cinsel taciz

Günümüz iş dünyasında sıklıkla görülmeye başlanan cinsel taciz vakaları, çalışanlarda birer travma deneyimi olarak depresyon, suçluluk, stres, kaygı ve öfke gibi olumsuz duygudurumlara sebep olmaktadır. Bu davranış örüntüleri; sosyo-kültürel değer yargıları, kıskançlık, güçlü olma veya görünme kaygısı, rekabet ve kişisel yetersizlik hissi gibi olumsuz duygular tarafından beslenmektedir (Solmuş, 2005: 2). Cinsel taciz sorunu endüstriyel devrimden itibaren var olan bir problem olsa da, bu konunun bir sorun olarak ele alınışı 1970’li yılların ortalarına rastlamaktadır. İş yaşamında cinsel taciz konusunda yasal düzenlemelerin gerçekleşmesi ve bu konuya ilişkin duyarlılığın oluşmasında, kadınların iş dünyasında giderek daha fazla varlık göstermesinin ve 1960’larda başlayan kadın kuruluşlarının etkisi büyüktür (Gerni, 2001: 20).

Cinsel taciz kavramı oldukça geniş bir tanıma sahiptir ve bu kavramla ilgili esas problem, hangi davranışın cinsel taciz olarak nitelendirilebileceği sorusudur (Kök, 2006: 444). Bireylerin cinsel tacizi neyin oluşturduğuna dair farklı algıları gereği, cinsel tacizin tanımlanması oldukça zordur. Avrupa Komisyonu Uygulama Kuralları, cinsel tacizi, cinsel nitelikte istenmeyen tavırlar veya kadın ve erkeklerin itibarını etkileyen cinsiyete dayalı davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bu davranışlar fiziksel, sözlü ve sözsüz veya bunların bütünü şeklinde olabilmektedir (Gilbert, Guerrier ve Guy, 1998: 48).

Cinsel taciz, genellikle erkeklerin kadınlar üzerindeki güç ilişkisine işaret etmektedir. Bu durum, kadının toplum içindeki ikincil statüsüne vurgu yaparak onun zayıf pozisyonda devamını sağlayan bir döngüdür. Cinsel tacizin amacı, kadının işteki rolünü geri planda bırakarak kadının esas fonksiyonunun cinsellik olduğunu vurgulamak ve kadının cinsiyete dayalı çaresizliği, pasifliği ve yetersizliğine dikkat çekerek çalışan rolünü değersizleştirmektir (Gerni, 2001: 22). Cinsel taciz, taraflardan birinin yönetici pozisyonunda (genellikle erkek) diğerrinin de çalışan (genellikle kadın) olduğu durumlarda, yöneticinin sahip olduğu yetkilerin bir ürünü olarak değerlendirilebilir. Kadınların yönetici pozisyonunda oldukları durumlarda bile astları tarafından tacize maruz kalmaları, astların gelenekselleşmiş cinsiyet rolü algılarıyla ve bu algılarını haklı çıkarma güdülerıyla açıklanabileceği gibi eşitliği sağlamaya yönelik bir girişim olarak da değerlendirilebilir (Solmuş, 2005: 3). Araştırmalar, kadınlardan

daha seyrek olmak üzere erkeklerin de cinsel tacize uğradığını (Dalkıranoglu, 2006: 54) ve nadiren de olsa kadınların diğer kadınlar tarafından taciz edilebildiğini ortaya koymaktadır (Gerni, 2001: 23).

Cinsel taciz, dünya genelinde istihdam edilen kadınların en ciddi problemlerinden biridir (Bell, vd., 2002: 67). Bu kadar yaygın bir sorun teşkil etmesine karşın, cinsel tacizi önleyici ciddi yaptırım ve politikalar olmadığından tacize maruz kalma riski pek çok kadının iş hayatına katılımını engellemektedir. Buna ek olarak pek çok kadın sonucunda kendilerinin suçlanacağından endişe ederek tacize uğrasa dahi bunu dile getirmemektedir (Akyüz Ünlü, 2014: 27).

Endüstrileşmiş ülkelerdeki mevzuat, uluslararası ve bölgesel belgelere bakıldığında, işyerinde tacizin, hukuksal geleneklere ve kültürel yaklaşımlara bağlı olarak farklı hukuksal temellere oturtulduğu görülmektedir (Bakırcı, 2000). ABD, Avustralya, Birleşik Krallık, Kanada, İrlanda, Yeni Zelanda, İsviçre, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği işyerinde cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı olarak; İspanya, İtalya, Almanya ve Avrupa Konseyi kişilik haklarının ihlali olarak, Fransa ise cinsel çıkar sağlamak amacıyla yetkinin kötüye kullanılması olarak kabul etmektedir.

Ülkemizdeki mevcut sosyal ve kültürel şartlar göz önünde bulundurulduğunda, cinsel taciz konusunda bir bilinç olduğundan bahsetmek zor gözükmemektedir. Özellikle cinsiyet ayrımcılığını önlemek konusunda yürütülen çalışmalar Amerika ve Avrupa'nın oldukça gerisinde kalmaktadır. Hukuki durumun da toplumsal durumdan farksız olduğu söylenebilir. Türkiye'de cinsel taciz, hukuki olarak ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir ve her ne kadar son yıllarda bir artış görülse de, cinsel tacize ilişkin oldukça sınırlı yargı kararı bulunmaktadır (Özdemir, 2006).

Sonuç olarak kadın çalışanların cinsel taciz sorunuyla karşılaşmaları, taciz mağdurunun şikayet mekanizmalarını sınırlı kullanımı da göz önünde bulundurulduğunda; mağdurun işgücünden çekilmesine ve toplumsal yaşama katılımını sınırlandırmasına varan olumsuzluklara sebebiyet verebilmektedir (Baştürk, 2010: 75).

2.5.1.3. Mobbing

Mobbing kavramı, özellikle son yıllarda sıkça duyulmaya başlanan bir kavramdır. Geçmişte çalışanların mobbing'e tepki vermemeleri dolayısıyla çok duyulmamışken, günümüzde dava konusu dahi olabilmektedir (İmamoğlu, 2016: 18). Mobbing, örgüt içerisinde gerilime ve çatışmalı bir atmosfere yol açan tüm psikolojik etmenlerin sonucu

olarak ortaya çıkan, örgüt sağlığını olumsuz yönde etkileyen ve çalışma barışını bozan temel bir örgütsel sorundur (Tetik, 2010, 81).

Mobbing kavramının tanımıyla ilgili net bir çerçeve çizmek henüz mümkün olmasa da birbirine yakın tanımlamalar mevcuttur. Tınaz (2006: 13) mobbing'i, kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilen ve cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin maruz kalabileceği, sonuçları ağır bir durum olarak nitelendirmiştir. Mobbing'i ana hatlarıyla, işyerinde bireylere üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından uygulanan kötü muamele, şiddet, tehdit, aşağılama gibi davranışlar olarak açıklamıştır. Karcıoğlu ve Çelik'e göre mobbing (2012: 60), çalışanın sistematik olarak sürekli aşağılanması, iş açısından ihtiyaç duyduğu bilgilere erişiminin engellenmesi, hakkında dedikodu çıkarılması vb. olumsuz davranışları içeren ve bu yolla yıldıran çalışanın kendini ruhsal, fiziksel sosyal açıdan rahatsız hissederek işi bırakmasıyla sonlanan bir süreçtir. Solmuş (2005: 6) ise mobbing kavramını, bir çalışan veya yöneticinin, iş arkadaşları, yöneticileri ya da astları tarafından planlı, sistemli ve sürekli bir biçimde kurbanlaştırılması olarak ifade etmiştir.

Mobbing'in davranışsal belirtilerine örnek olarak:

- Kişinin ofise girdiği anda konuşmanın hemen kesilmesi veya konunun değiştirilmesi,
- Kişinin işle ilgili önemli gelişme ve haberlerin dışında bırakılması,
- Kişi hakkında söylentilerin yayılması,
- İşe geliş gidiş saatleri, mola zamanları gibi ayrıntıların dikkatle kontrolü,
- Bireyin şirket bünyesindeki etkinliklere çağırılmaması,
- Bireyin mobbing uygulayan veya uygulayanlar tarafından kontrolünü kaybetmesi amacıyla kışkırtılması,
- Bireyin dış görünüşü ve giyim tarzıyla alay edilmesi,
- Bireyin, kendinden daha düşük statüdeki çalışanlardan daha düşük maaş alması gibi durumlar sayılabilir (Tınaz, 2006: 17).

Türk Hukukunda da mobbing (psikolojik taciz) kavramının yeri bulunmaktadır. Fakat açılan mobbing davalarıyla ilgili en büyük sorun davacının ispat yükümlülüğü taşımasıdır. Davacının mobbingi ispat etmesi durumunda, davalı eğer işverense, iş sözleşmesinden doğan bir takım yükümlülükleri, özellikle de gözetim borcunu ihlal ettiği için ceza alması mümkündür (Bozbel ve Palaz, 2007: 78).

Örgütlerin oluşması ve devamlılığı her şeyden önce insan faktörüne bağlıdır. Dolayısıyla örgütteki çalışanların niteliklerini gösterebilmeleri için her açıdan uygun bir iş

ortamı sağlanmalıdır (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 72). Mobbing gibi olumsuz durumlarla bozulan çalışma ortamının neticesinde hem mobbing mağduru hem de mobbing'in gerçekleştiği örgüt bedel ödemektedir. İşlerine verdikleri önem nedeniyle, örgütsel mobbing'e yıllarca direnen insanlar görülmektedir. Bunun sonucunda şirket, stres altında çalışmaktan dolayı hastalanıp rapor alan veya normal zamanda da baskı altında hissettiği için düşük performans gösteren çalışana ödediği ücret üzerinden zarara uğrarken, mobbing mağduru da stres kaynaklı sağlık problemleriyle karşılaşmaktadır. Birey, örgüt stratejisi gereği uygulanan mobbinge ne kadar uzun süre direnirse, firmanın ödeyeceği bedel de o kadar yükselmektedir (Tınaz, 2006: 23-24).

2.5.1.4. Cam tavan sendromu

Dünyada çalışan kadın sayısı giderek artmaktadır. Fakat yönetici pozisyonunda çalışan kadın sayısının bu artışa paralellik göstermediği söylenebilir. Kadın çalışanların üst düzey pozisyonlara yükselmesinin önündeki engeller genel bir çerçeveye "cam tavan" olarak adlandırılmaktadır (Örücü, vd., 2007: 133).

"Cam tavan" kavramı, ilk kez 1986 yılında Hymovitz ve Schelhardt tarafından Wall Street Journal dergisinde yayımlanan bir makalede kullanılmıştır. Hymovitz ve Schelhardt cam tavan kavramını iş yaşamında kadınların karşısına çıkan bariyerleri tanımlamak amacıyla kullanmıştır (Hymovitz ve Schelhardt, 1986, Akt; İmamoğlu, 2016: 21).

Cam tavan, kadınlarla üst yönetim arasında yer alan ve açıkça görülemeyen (invisible) bir engel türüdür. Cam tavan kadınlarla üst yönetim arasında bulunup kadınların liyakat ve başarıları önemsenmeksizin ilerlemelerini engelleyen ve aşılamayan bir sorundur. Bu engeller, şirketlerin ihtiyacı olan nitelikli ve çeşitli yeteneklere sahip çalışanların üst düzey yönetimde görev almalarını engelleyerek işletmelerin de zarara uğramasına neden olmaktadır (Karaca, 2007: 1). Mukherji ve Jain (2010: 23-42), cam tavan sendromunun, kadınların yöneticiliğe yükselmeleri önündeki engelleri ifade etmekle beraber temelde kadınların kendilerini güçsüz ve iş ortamına adapte olamamış hissetmelerine sebep olan bir olgu olduğu görüşündedir. Ayrıca "cam tavan" yerine "cam ev" ifadesini kullanarak kadınların sadece dikey değil yatay yapılanmada dahi çeşitli sebeplerle engellendiği görüşünü savunmaktadır.

Başka bir tanıma göre cam tavan, kadınların yönetici pozisyonunda belli bir seviyeye kadar yükseliş gösterdikten sonra görünmeyen bir el tarafından öne sürülen belirsiz engellerden dolayı terfiyi alamaması şeklinde de açıklanabilir (Koca, 2016: 16). Mukherji ve Jain'e göre (2010: 23-42) geleneksel yöneticilik düşünce yapısında kadın yönetici adayı bir kaybetme kısır döngüsünün içerisinde. Eğer bir kadın yönetici cinsiyet kalıplarına

uyuyorsa iyi bir yönetici olarak değerlendirilmemektedir. Kabul gören yönetici kalıbına uygun davranışlarında ise normal bir kadın olarak düşünülmemektedir.

Kadınların iş yaşamında üst pozisyonlarda erkekler kadar görülmemesinin nedenlerine bakıldığında, en önemli nedenlerden birinin kadınlara dair toplumsal beklentilerle iş yaşamının bağdaşmaması olduğu görülmektedir (Örücü, vd., 2007: 133). Örgütler de toplumsal değer yargılarından bağımsız yapılar olmadığından, kadına dair önyargılar kadının iş yaşamındaki konumunu da etkilemektedir. Pek çok toplumda mücadeleci olmama, rekabetçi olmama, duygusallık, daha az yetenekli olma gibi kadına atfedilen davranış biçimleri kadınların yönetici olmak için yeterli olmadığı düşüncesini pekiştirmektedir. Dolayısıyla bu düşünce kalıpları kadınların kariyerlerine, işe alınma sürecinden yükselme sürecine kadar etki etmektedir (Akyüz Ünlü, 2014: 39).

Cam tavan sendromu ile ilgili yapılan çalışmalar, cam tavanı anlamlandırmak konusunda benzerlik gösterse de bunun aksi görüşler de mevcuttur. Yousry (2006: 93-111), cam tavan sendromunu gerçekte mevcut olmayan, öfkeyi temel alan feministlerce ortaya atılmış bir metafor ve psikolojik bir bariyer olarak ele almıştır. Yousry'e göre cam tavanı mevcut kılan esas unsur cam tavanın varlığına duyulan inançtır. Eğer birey; yaşı, cinsiyeti veya fiziksel özellikleri nedeniyle engellenebileceğine inanıyorsa kaybedecektir. Eğer birey, başarılı olmak için yasal düzenlemelere veya hükümet desteğine ihtiyacı olduğuna inanıyorsa kaybedecektir. Er ve Adıgüzel'e göre (2015: 168), Yousry'nin tam aksi bir sonuç çıkarılarak, cam tavanı kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları somut bir olgu olarak ele almak gerekmektedir. Çünkü "cam tavan sendromu" Yousry'nin psikolojik çıkarımının çok daha ötesinde bir sorundur.

2.5.1.4.1. Kişinin kendine koyduğu engeller ve öğrenilmiş çaresizlik

Cam tavan algısının temelinde, kadınların veya diğer azınlık grupların tekrarlanan belli durumlar sonucunda olumsuz koşulları kabullenmeleri ve mücadeleden vazgeçmeleri; yani "öğrenilmiş çaresizlik" kavramı yatmaktadır (Gül ve Oktay, 2009: 422).

Öğrenilmiş çaresizlik kavramı, 1960'lı yılların sonunda psikolog Martin Seligman'ın deneyi sonucu ortaya çıkmıştır. Deneyin başında, 24 adet köpek üç gruba ayrılmış ve bu gruplar kontrol, kaçış ve boyunduruk olarak adlandırılmıştır. Kaçış ve boyunduruk grubuna elektrik şoku verilmiş ve kaçış grubunun yanına elektrik şokunu durdurmaya yarayan bir buton konulmuştur. Kaçış grubu elektriği durdurmaya başarırken, yanlarındaki buton çalışmayan boyunduruk grubu birkaç denemeden sonra vazgeçmiş ve elektriğin kendiliğinden kesilmesini beklemişlerdir. Ertesi gün denekler, kısa bir çit ile ikiye ayrılmış bir alana

götürülerek yine elektriğe maruz bırakılmıştır. Kontrol ve kaçış grubu çitlerden atlayıp kurtulurken, boyunduruk grubundaki 8 köpekten 6'sı kaçma teşebbüsünde bulunmamıştır (evrimagaci.org).

Kadın çalışanlar da genellikle cam tavanla başa çıkmak için gösterdikleri çabanın sonucunda tekrarlanan başarısızlıkla karşılaşmakta ve çaresizliklerini kabullenmektedirler. Engeller zihninde yer ettikten sonra kadın çalışanlar ne yaparlarsa yapsınlar takdir görmeyecekleri ve bütün engellerin kaynağının kendisi olduğu inancıyla mücadele etmekten vazgeçip kariyer gelişimlerini sonlandırmaktadırlar (Doğru, 2010: 84).

İş hayatında kadınların kendilerini engelleme sebeplerinden birisi de “Kadının yeri neresi?” sorusunun cevabının bulunamayışdır. Bu tereddüt hali de negatif önyargıları sorgulamadan kabullenme, özgüvensizlik ve isteksizlik gibi sorunlara zemin hazırlamaktadır (Örücü vd., 2007: 119).

Öğüt'e göre (2006: 68) kişinin kendine koyduğu engellerden bazıları şunlardır:

- Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar,
- İş-aile çatışması nedeniyle ortaya çıkan suçluluk duygusu,
- Koşulları değiştirme imkanı veya isteği olmama,
- Sistemin değişmeyeceğine duyulan inanç veya sisteme uyma zorunluluğu hissetme,
- Kariyerde yükselmenin zorunluluklarını göze alamama veya kariyer yönelimli olmama.

2.5.1.4.2. Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller

Cam tavan engellerinden ikincisi, erkek yöneticiler veya çalışanlar tarafından kadın çalışanların önüne konan engellerdir. Bu engeller, genellikle ataerkil toplumlarda görülmektedir (Doğru, 2010: 74).

Bu engellerin başında kadına yönelik birtakım önyargılar gelmektedir. Bu önyargıların büyük bir kısmı negatif olmakla beraber, genellikle kadınların verilen önemli işleri yapmaya yetkin olmadığı görüşünü içerir. Kadınlar, bu görüş dolayısıyla azim, kararlılık ve kişilik açısından yetersiz görülürler (Örücü, vd., 2007: 119).

Ataerkil toplumlarda görülen ve engellemeye sebep olan bir diğer davranış biçimi erkek yöneticilerin kollama güdüsüyle hareket ederek kadının yapabileceğinden daha az iş verilmesidir. Bu davranışın arkasında, kadının ailesinin veya özel yaşamının işinden önemli olabileceği ön kabulü veya verilen işin kadının kapasitesinin üstünde olabileceği düşüncesi yatmaktadır (Sezen, 2008: 25).

Bu davranışın zıddı bir engelleme biçimi olarak, İstanbul'da 5 yıldızlı bir otelde yapılan bir çalışmada (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008), erkek yöneticilerin işe alımda hamile astlarını işe almaktan kaçındığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmaya göre erkek yöneticiler teoride cinsiyet ayrımcılığına karşı olduklarını ifade etseler de, uygulamada kadın astlarına karşı ayrımcı tutum sergiledikleri ve kadın çalışanların performansını yetersiz buldukları görülmüştür.

İşyerindeki iletişim ağlarına aktif katılım göstermek; kariyer yönetimi için gerekli bilgiyi sağlamak, mesleki ve sosyal destek almak ve terfi gibi birçok fayda sağlayabilen gerekli bir süreçtir. Bu ağlar genellikle erkekler veya eski kuşak erkek yönetici ve patronlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla kadınlar hala bu geleneksel iletişim ağına yeteri kadar dahil edilmemektedirler. Buna ek olarak erkekler mesai saatlerinden sonra da spor, sosyal organizasyonlar ve akşam toplantılarına katılarak informal iletişim ağlarını kullanırken, kadınlar özel yaşamdaki sorumlulukları ve yeteri kadar güçlü sosyal ilişkiler geliştirememeleri sebebiyle bu alanda da yeterince varlık gösterememektedirler (Yaylacı, 2004). Erkeklerin gücü elinde tutma isteği dolayısıyla kadınları bilinçli olarak ilişki ağının dışında tutmasını da bu durumun sebepleri arasında saymak mümkündür (Örücü, vd., 2007: 119).

2.5.1.4.3. Kadın yöneticiler tarafından koyulan engeller (kraliçe arı sendromu)

Kadınların kariyer engelleri tartışılırken, genellikle erkek yöneticilerden kaynaklı engellere odaklanılarak kadın yöneticilerden kaynaklı engeller göz ardı edilebilmektedir (Örücü vd., 2007: 119). Kraliçe arı sendromu, arı kovanlarındaki kraliçe arıların iktidarına ve iktidarını sürdürme mücadelesine işaret eden bir metafordur (Er ve Adıgüzel, 2015: 164). Kraliçe arı sendromuna sahip bir kadın yönetici, gücü tek başına elinde bulundurma isteğiyle diğer kadın çalışanların kariyerlerine engel olabilmektedir (Bingöl, 2014: 40).

Bickford (2011)'a göre, eğer kadın yönetici kadın çalışanı için hayatı kasıtlı olarak zorlaştırıyor, destek göstermiyor veya baltalıyorsa kraliçe arı sendromundan mustarip olduğunu söylemek mümkündür. Kadın ve erkek rolleri arasındaki keskin ayrımın giderek bulanıklaştığı günümüzde, çalışma yaşamında eril ve dişil rollere atfedilen olumlu özelliklerin bir bireyde bulunması cinsiyet fark etmeksizin normalleşen bir durumdur. Hatta dişil özellikleri sadece kadınlardan, eril özellikleriyse sadece erkeklerden beklemek günümüzde “toplumsal cinsiyet önyargıları” olarak adlandırılmaktadır. “Androjeni” olarak tanımlanan bu durum, yöneticiler için de empati kurabilmek açısından avantaj sağlamaktadır (Varoğlu, 2008).

Kadın çalışanlar da iş yaşamında başarılı olabilmek için erkeksi tavırlar sergilemekte ve bu yolla erkek egemen örgütlerde varlıklarını kabul ettirmeye çalışmaktadırlar (Doğru, 2010: 82). Fakat kraliçe arı sendromuna sahip yöneticilerde bu davranış, kadın çalışanların önüne engellerin çıkmasına zemin hazırlamaktadır.

Genel bir çerçeve çizmek gerekirse, kraliçe arı sendromu üç temel özelliği barındırmaktadır:

- Erkek davranış ve düşüncelerini benimseyerek kadınlara karşı kullanmak,
- Diğer kadınların rekabetini manipüle etmeye çalışmak,
- Ayrımla ilgili belirtileri görmemezlikten gelmek (Zel, 2002: 39).

Başka bir tanıma göre kraliçe arı sendromu, tepe yönetiminde rol oynayan kadın yöneticinin başarıyı yüceltme ihtiyacıyla ve “tek kadın” olmanın üstün bir ayrıcalık ve başarı olduğu inancıyla temellenir ve kadınlar arası çekememezlik olarak da adlandırılabilir (Gökkaya, 2014: 378). Kraliçe arı sendromu tanımına uyan nitelikleri taşıyan kadınlara göre, “oyunun bazı kuralları” değişmeli ve kadınların bugünkü pozisyonlarından geri adım atılmamalıdır. Onlara göre başarısız kadınlar suçu öncelikle kendilerinde aramalı, ayrımı ortadan kaldırmak için bireysel olarak gayret göstermeli ve ayrıcalıklı muameleye karşı çıkmalıdır (Zel, 2002: 42).

İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre, kadınların üçte ikisi erkeklerin daha direkt iletişim kurmaları nedeniyle erkek bir yönetici ile çalışmayı tercih etmektedirler. Almanya’da yapılan bir araştırma, kadın yönetici altında çalışan kadınların erkek yönetici altında çalışan kadınlara kıyasla daha çok sağlık problemlerinin olduğunu ortaya koymuştur. Yine ABD’de bulunan Amerikan Yöneticiler Birliği’ne göre, kadınların %95’i kariyerlerinin herhangi bir aşamasında başka bir kadın tarafından bir şekilde zarara uğratılmıştır (Bickford, 2011: 2).

İnsan Kaynakları alanında uluslararası danışmanlık hizmeti veren “Randstad” isimli Hollanda şirketinin Türkiye’yi de içinde bulunduran 29 ülkede gerçekleştirdiği araştırmaya göre, Türkiye’de kadınların yüzde 60’ı erkek yöneticileri tercih ederken yalnızca yüzde 22’lik bir kısım kadın yöneticileri tercih etmektedir. Erkek çalışanların kadın yönetici tercih etme yüzdesinin (yüzde 27), kadın çalışanların kadın yönetici tercih etme yüzdesinden daha fazla olduğu görülmüştür (www.kigem.com).

Kadın yöneticilerin zaman zaman “tek olma” arzusuyla kadın çalışanları desteklemedikleri veya engelledikleri bilinmektedir (Ergeneli ve Akçamete, 2004: 90). Yukarıda bahsedilen araştırmalar, kraliçe arı sendromunun etkilerini doğrular niteliktedir. Fakat karşıt bir görüş olarak Bickford (2011), kraliçe arı sendromunun modası geçmiş

cinsiyet ayrımcılığından kaynaklı bir önyargıdan ibaret olduğunu savunmaktadır. Bickford'a göre üst yönetim kademelerinde kadınların sayıca az olmasının esas sebebi kraliçe arı sendromuyla açıklanamayacağı gibi, kadınlar ancak doğru yönlendirme, düzgün rol modeller ve nitelikli bir eğitim verilmesiyle kariyerlerinde sağlam adımlarla ilerleyebileceklerdir.

2.5.1.5. Mansplaining

Mansplaining kavramı, ilk kez bir sosyal ağ olan “LiveJournal” içerisindeki bir yorumda kullanılmıştır (www.theatlantic.com). Bu yorumun dayanağı ise, Rebecca Solnit tarafından; erkeklerin gündelik konuşmalarında sözünü kesmeleri ve onun yerine açıklamalarda bulunmasıyla ilgili anekdotlar aktardığı, “Man Explain Things To Me” isimli makalesidir. Solnit bu makalede “mansplaining kelimesini kullanmamış, bu terimi “her kadının bildiği bir şey” olarak ifade etmiştir (tomdispatch.com). Solnit'in yaşam boyu edindiği deneyimleri derlediği bu makalesi kısa zamanda büyük ilgi görmüştür (Kidd, 2017). İngilizcede erkek anlamına gelen “man” ve açıklamak, izah etmek” anlamına gelen “explaining” kelimelerinin birleşimiyle oluşan mansplaining; birine, karakteristik olarak bir erkek tarafından bir kadına küçümseyici veya büyüklük taslayan bir biçimde bir şeyler anlatmak olarak ifade edilmektedir (www.merriam-webster.com). “Mansplaining” kelimesi, 2010 yılında New York Times tarafından yılın kelimelerinden biri olarak seçilmiştir (www.nytimes.com).

Mansplaining kavramının sınırlarının belirlenmesi, başka bir deyişle neyin mansplaining olup neyin olmadığı da üzerinde durulan başka bir konudur. Çelik'e göre, bir erkek bir kadına “mansplaining” sınırlarına girmeden açıklamada bulunabilir ancak çok dikkatli olunmalıdır. Çünkü küresel eril dil bu konudaki sınırları aşmaya oldukça uygun bir zemin hazırlamaktadır (jimithekewl.com). Dijital Tasarımcı ve Yazar olan Kim Goodwin, birkaç erkek meslektaşının kendisinden mansplaining kavramının sınırlarını çizmesini istediğinde, bununla ilgili bir çizelge hazırlamış ve bu çizelge kısa sürede sosyal paylaşım ağlarında viral olmuştur. Genel olarak üç ana noktaya dikkat çeken Goodwin, öncelikle yapılan açıklamanın “talep edilen” bir açıklama olması gerektiğine dikkat çekmiştir. Goodwin'e göre öğretmenlik ya da yöneticilik dışındaki durumlarda, açıklama yapmak uygunsuzdur. İkinci olarak yapılan açıklamanın karşıdaki kişinin yetkinliğine dair kötü bir varsayımda bulunmak anlamına da gelebileceğini ifade eden Goodwin, mansplaining kavramının genellikle “kadınların daha az yetkin olduğu” ya da “daha koyu rengin daha düşük zeka anlamına geldiği” gibi önyargıların ürünü olduğunu ifade etmiştir (bbc.com).

2.5.1.6 Yalnızlık

Yalnızlık kavramı, neredeyse insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. Bu kavram, edebiyata ve felsefeye de uzun zamandır konu olmaktadır. Buna rağmen, psikoloji biliminin bu olguyla ilgilenmesi 1900’lü yılları bulmuştur. Yalnızlık ile ilgili sistematik veri sağlanması ise, ancak 20. yy.’ın ikinci yarısında sonra mümkün olmuştur (Duy, 2003: 15).

İnsan, doğası gereği hayatının her aşamasında sosyal çevresiyle iletişim halinde olmaya ihtiyaç duymaktadır. Bu iletişimin sürekli olmasına ihtiyaç duyan birey, zaman zaman çeşitli nedenlerle yalnızlık duygusuna kapılabilmektedir (Kızıldağ, 2009: 22-23). Yalnızlık kavramını, sosyal bir eksiklik olarak değerlendirmek mümkündür. Bireyin arzuladığı sosyal hayat ile sahip olduğu sosyal hayatın birbirinden farklı olması; örneğin hayal ettiğinden daha küçük bir sosyal grup içerisinde bulunması yalnızlık yaşamasına yol açabilmektedir (Peplau ve Perlman, 1979: 101). Yalnızlığın akla ilk gelen tanımı, “bireyin fiziksel olarak tek başı kalması” olarak algılsa da, bireyin bir topluluk içerisinde de yalnız hissetmesi olanaklıdır. Bireyin çevresiyle kurduğu iletişimin eksik veya düşük kalitede olması da yalnızlık yaşanmasına yol açabilmektedir. Bu bilgiler ışığında, yalnızlık kavramının çok boyutlu olduğunu söylemek mümkündür (Gerdek, 2017: 41).

Weiss (1973)’e göre, yalnızlık kavramı iki gruba ayrılmaktadır. Bunlardan ilki; sosyal bağlanmada yetersizlikler veya sosyal bağlanmanın olmaması durumuyla ortaya çıkan “sosyal yalnızlık”, diğeri ise bağlanma figürü eksikliğiyle ortaya çıkan “duygusal yalnızlık”tır. Sosyal yalnızlık, iş arkadaşı, arkadaş, komşu ve akran gibi ilişkilerin niteliğindeki veya sayısındaki yetersizliklerden dolayı ortaya çıkarken; duygusal yalnızlık ise ilişkilere, aileye veya arkadaşlara bağlanmada yaşanan sorunlar ve yetersizlikler nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Duygusal yalnızlık çeken kişi, paylaşımda bulunacak kimsenin olmadığı ve izole olduğu hissini yaşamaktadır (Akt, Gierveld vd., 2006: 486-487). Sosyal yalnızlık, kişinin eksikliğini duyduğu sosyal çevreye kavuşması halinde bitebilmektedir. Sosyal yalnızlığın ülke değiştirme, şehir değiştirme veya taşınma durumlarıyla ortaya çıkabildiği ve depresyon, can sıkıntısı, anlamsızlık, amaçsızlık, alkolizm ve kendi kendine konuşma gibi olumsuz davranışlar ile yakından ilgili olduğu saptanmıştır (Gerdek, 2017: 43-44).

Bireyin yalnızlık yaşamasının temel sebeplerinden biri, kişilik özellikleridir. Jones, Carpenter ve Quinnata (1985), yalnızlığa yol açan kişilik özelliklerini şu şekilde kategorize etmiştir:

1. Yetersiz sosyal beceriler (çekingenlik, içe dönüklük, atılgan olamama, utangaçlık)
2. Duygusal uyarılma ve çatışma (anksiyete, nörotiklik, depresyon)

3. Zayıf benlik algısı (zayıf sosyal-benlik kavramı, düşük benlik saygısı)
4. Negativistik tutumlar (kişilere, toplumla ve yaşama karşı karamsar algılama ve bakış, düşmanlık, dışsal denetim odağı)

Aile yaşamı, yalnızlık ile bağıntılı en önemli değişkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Aile kişiye, hayat boyu herhangi bir sosyal topluluğun yerini alamayacağı temel işlevler sağlamaktadır. Aile, kişiye duygusal bağlanma sağlayarak bütünlük hissine temel oluşturmakta ve kişinin zihinsel, fiziksel ve duygusal bağlanma becerilerini arttırmaktadır. Ayrıca aile, bireye aile içi ilişkileri öğretmek bir model sunmakta ve bireyin ilişki kurallarını, durumsal olarak davranışların nasıl düzenlenebildiğini ve güç dengelerini anlamasına imkan sağlamaktadır (İmamoğlu, 2008: 103-104). Ayrıca Jones, Carpenter, ve Quinnata (1985)'a göre, bireyin yalnızlık hissetmesi ve bu durumla baş etme mekanizmalarının şekillenmesinde kültür ve sosyal çevre de etkili olmaktadır.

Yalnızlık hissini etkileyen bir diğer faktör, cinsiyet değişkenidir. Bu konuda yapılan çalışmalarda, birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Eder ve Hallinan'ın 1978 yılında yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre; kızlar yakın arkadaşlarıyla daha seçkin ve yoğun ilişkide bulunmakta ve bu nedenle kızlar, erkeklere kıyasla daha az yalnızlık sorununa maruz kalmaktadırlar (Akt, Hoza vd., 2000). Galanaki ve Kalantzi Azizi (1999)'un, 10-13 yaş grubundaki öğrenciler üzerinde yürüttüğü çalışmalarında ise, kızlar erkeklere kıyasla daha düşük yalnızlık puanı almışlardır.

Lau ve Gruen (1992), yetişkinler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında; kadınların birebir yakın ilişkiye (romantik ilişki veya arkadaş) sahip olmadıkları durumlarda erkeklere kıyasla daha fazla duygusal yalnızlık çektikleri, erkeklerin ise kendilerine destek verecek bir arkadaş grubuna sahip olmamaları durumunda kadınlara kıyasla daha fazla sosyal yalnızlık çektikleri saptanmıştır. Buna ek olarak yalnız kadın ve erkekler, kendilerini bireysel çekiciliği az ve zayıf psikolojik özelliklere sahip kişiler olarak tanımlamışlardır. Genele bakıldığında, yalnız erkeklerin yalnız kadınlara kıyasla daha fazla deşifre edildikleri ve kadınların yalnız kişilere yönelik olarak, erkeklerden daha fazla negatif algı sahibi oldukları da çalışmanın bulguları arasındadır.

Cramer ve Neyedley (1998), yetişkinlerde cinsiyete ek olarak toplumsal baskı ve sosyal rollerin yalnızlık seviyesine etkisini inceledikleri çalışmalarında, sosyal baskıların bireylerin yalnızlıklarının kabulü noktasında etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca bu çalışmada, erkeklerin kadınlara kıyasla yalnızlık belirtilerini göstermeye daha olumsuz

yaklaştıkları ortaya konmuştur. Cinsiyete göre yalnızlık seviyelerinde kadınların lehine sonuç elde edilirken, cinsiyet rollerine göre erkeklerin lehine bir fark olduğu ortaya konmuştur.

Yalnızlık, istenmeyen ve negatif bir durum olması nedeniyle bu durumla karşılaşan bireyler üzerinde ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Günümüzde birçok insan, yalnızlığın neden olduğu stres nedeniyle ortaya çıkan hastalıklar sonucu hastanelere başvurumaktadırlar (Gerdek, 2017: 61).

2.5.2. Özel yaşam temelli faktörler

2.5.2.1. İş-aile çatışması

Günümüzde, çalışan bireylerin zamanlarının çoğu iş yerlerinde geçmektedir. Bunun yanı sıra aile kurumunun da azımsanamayacak bir zaman ve enerji talep ettiği bilinmektedir. Bireylerin yaşamında büyük yer tutan iş ve aile yaşamı birbirini etkileyebilmekte ve bireyler bu iki alanın rol taleplerini karşılamakta yetersiz kalarak güçlük yaşayabilmektedir (Baysal, 2016: 4).

İş-aile çatışmasını daha iyi anlayabilmek için öncelikle iş ve aile kavramlarının tanımlanması yerinde olacaktır. İş kavramı, ücret karşılığında mal ve hizmet üretmek maksadıyla sürekli istihdam anlamına gelir. Bu amaçla harcanan zaman içerisindeki tüm faaliyet ve ilişkiler, bireyin iş yaşamını oluşturur. Bu yönüyle iş, hem sosyal hem de toplumsal bir bağa işaret eder. Bireyin işi, topluma kabul edilmesini sağladığı gibi kişinin toplumdaki rolünü ve statüsünü de açıklamaktadır (Aytaç, 2005: 2-3; Akt, Ceylan, 2011: 36-37).

Bireyler çoğunlukla geçim kaygısı ve maddi gelir elde etme gibi saiklerle çalışsa da, zamanla işi ve mesleği bireyin kimliğinin bir parçası haline gelmektedir. Birey çalışma gücünü veya imkanını kaybettiğinde maddi yönden yeterli dahi olsa “işe yaramama” psikolojisiyle sonu depresyona varan bir süreç girebilmektedir (Mustafayeva, 2013: 5).

Aile; kan bağı, evlilik veya evlat edinme yoluyla oluşan, bireyin doğup büyüdüğü en önemli sosyal yapıdır (Mustafayeva, 2013: 13). İnsanlık tarihi boyunca çeşitli biçimlerde görülen ve her zaman önem arz eden aile kurumu, içinde bulunduğumuz dönemde de önemli pozisyonunu korumaktadır. Aile ile toplum arasında daima karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Toplumun temel taşı niteliğindeki aile, yine insan eliyle gelişen diğer yapılardan (ekonomik, siyasal ve sosyal ideolojiler) etkilenmekte ve bu yapıları etkilemektedir (Önel, 2006: 1).

Greenhaus ve Beutell (1985: 77-82), iş-aile çatışmasına sebep olan özellikleri zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışma olarak üç grupta

açıklamaktadır. Zaman esaslı çatışma, iki rolün taleplerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması sonucu yaşanan çatışmadır. Gerginlik esaslı çatışma, bir roldeki baskı yaratan durumun, diğer rolün yerine getirilmesini olumsuz anlamda etkilemesidir. Bu çatışma türünde, bir rolde oluşan baskı, diğer role uyumu zorlaştırmakta ve bu şekilde çatışmaya sebep olmaktadır. Daha çok yönetici çalışanlar için tanımlanmış olan davranış esaslı çatışma ise, bireyin üstlendiği farklı rollerin işleyiş ve beklentileri arasındaki farklılık nedeniyle davranış temelinde yaşanan çatışmadır.

Bu bağlamda iş ve aile çatışması kavramını, iş ve aile rollerinin zaman ve enerji yönünden birbiriyle rekabet eder durumda olmaları şeklinde tanımlamak mümkündür. Bu çatışmanın sebebi, iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumudur (Parasuraman ve Simmers, 2001: 554-556). Nitekim modern yaşamda aile ve iş rolleri arasında sıkışan kadının, iki rolün gereklerini de eksiksiz olarak yerine getirmeye çalışırken, birbirine bağımlı olan iş ve aile kavramları arasında zaman zaman da olsa iş-aile çatışması yaşaması kaçınılmazdır (Doruk, 2008: 28-29).

Kadınlar, henüz çocukluk çağlarından itibaren üretim sürecine aktif katılım göstermek yerine, evinin ve çocuklarının sorumluluğunu almak üzere yetiştirilmektedir. Kadından öncelikle toplumsal rollerini üstlenmesi beklenmekte, böylelikle mesleki başarısı ve kariyeri ikinci plana itilmektedir (Akyüz Ünlü, 2014: 30). Evli ve çocuk sahibi kadınlar iş hayatına aktif katılım gösterdiklerinde, ailevi sorumlulukları ve mesleki sorumlulukları birbiriyle çatışabilmektedir. Evli kadınlar yalnızca iş yerinde çalışmakla kalmayıp özel yaşamlarında da evin ve çocukların bakım görevini üstlenmektedir. Hem ev hem de iş yaşamlarına gereken zaman ve enerjiyi ayıramayan kadınlar çoğu zaman aile ve iş yaşamları arasında tercih yapmak durumunda kalmaktadırlar (Güldal, 2006: 69-70). Neticede kadınların ev ve iş yaşamında yeterince desteklenmemesi, kadınların iş yaşamından erken yaşta ayrılmasıyla sonuçlanmaktadır (Dalkıranoglu, 2006: 39).

Kadınlara biçilen toplumsal rol sebebiyle ev ve iş yaşamları arasında denge kurmakta zorlanan kadınlar, daha çok feminen meslekler olarak tanımlanan hemşirelik, öğretmenlik, hasta bakıcılık ve sekreterlik gibi mesleklere yönelmektedir. Bu mesleklerdeki kısıtlı saat uygulaması ve sosyal güvenlik gibi seçeneklerin varlığı da bu seçimi güçlendiren etkenlerdir. Bu durum, kadın işi-erkek işi ayrımına ve kimi meslek gruplarının kimi cinsiyetlere atfedilmesine zemin hazırlamaktadır (Çınar, 2015: 39-40).

2.5.2.2. Çift kariyerli eşler

Kadınların işgücü piyasasında oransal olarak artış göstermeleri, işgücü piyasasıyla beraber aile yapılarını da dönüştürmüştür. Geleneksel aile içi iş bölümünde, baba figürü ailenin maddi ihtiyaçlarını karşılayan ve evin ihtiyaçları çerçevesinde pazarla iletişimi sağlayan konumundayken, anne figürü ise ev içi bakım pratikleri ve temizlik, yemek gibi evin yeniden üretim işlerinden sorumlu tutulmaktaydı. Ancak kadınların işgücü piyasalarına dahil olmasıyla beraber kadınlar da ailenin erkek üyeleri gibi kazanç getirecek işlerde çalışmaya başlamış ve bu durum yeni aile yapılarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Karadoğan, 2009: 138). 1980'lerden sonra tek eşin kazandığı maaşla geçinmenin zorluğu nedeniyle "çift kariyerli eşler" ortaya çıkmıştır. Hanede iki çalışan birey olması, aynı zamanda yaşam standardını da yükselten bir etkidir. Ayrıca eğitim olanaklarının artması nedeniyle kadınlar işletme, mühendislik gibi alanlarda eğitim alarak nitelikli mesleklere ve dolayısıyla gelecek vadeden kariyerlere sahip olmuşlardır (Güldal, 2006: 57).

Yeni aile yapılarının en önemlilerinden biri, çift kariyerli eşlerdir. Bu yeni aile modelinin en belirgin özelliği, eşlerin ikisinin de çalışmasının yanı sıra her ikisinin de "yüksek bağlılık gerektiren ve gelişime açık" işlere sahip olmasıdır. İkili kariyer kavramı olarak da ifade edilen bu yapıda, eşlerin ikisi de kendi kariyerlerini takip ederler (Rapoport ve Rapoport, 1977; Akt, Kilpatrick, 1982: 363). Kadınların işle ilgili taleplere cevap verme zorunluluğundan dolayı, erkekler geleneksel anlayıştan uzaklaşarak aile işleriyle daha çok ilgilenmek durumunda kalmaktadırlar. Bu da erkeklerin önceliklerinin işten aileye doğru kayması anlamına gelmektedir (Apaydın, 2004: 31).

Çift kariyerli eşleri dört kategoride ele almak mümkündür. Bunlardan ilki olan aile odaklı eşlerde, eşlerden ikisi de aileyi odak noktası olarak görürler. Kariyer odaklı eşlerde ise, eşlerden her biri kendi kariyerlerine öncelik tanımaktadırlar. Geleneksel odaklı eşlerde, erkek yalnızca kariyerine odaklanırken kadın çalışsa bile ailesine odaklıdır. Son olarak işbirliği odaklı eşlerde ise erkek aile sorumluluklarını paylaşmaktan yana davranır ve kariyeri ile ailesine eşit öncelik tanırken, kadın kariyerine odaklıdır (Öztürk vd., 2018: 146).

Çift kariyerli ailelerde, eşler arası kariyer çatışmalarından kaynaklanan sorunlar görülebilmektedir. Elloy ve Smith (2003) tarafından tek ve çift kariyerli aileler üzerinde yapılan araştırmada, az bir farkla da olsa çift kariyerli ailelerin iş-aile çatışmasının tek kariyerli ailelerden daha fazla olduğu görülmüştür. Apaydın (2004), çift kariyerli aileler üzerinde yaptığı araştırmada, iş hayatının ev hayatına negatif etkisinin, ev hayatının iş hayatına negatif etkisinden daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca eşlerden birinin görev yerinde değişiklik yapılması veya bakım pratikleri ve kariyerleri arasında kalan

kadınların çıkmaza girmesi gibi nedenler de hem aile birliği hem de kariyer açısından sorun teşkil edebilmektedir (Çınar, 2015: 41).

Çift kariyerli eşlerde önem arz eden bir diğer konu eşlerin kariyerlerinin birbirlerine göre ilerleme durumudur. Eşlerin aynı yerde veya aynı iş sahasında çalışıyor olması eşler arası rekabet ve kıskançlık yaratabileceği gibi, eşlerden daha alt kariyer basamağında olanın işi daha vazgeçilebilir görülmektedir. Ayrıca çift kariyerli eşlerde, eşlerden birinin kariyerinin diğerinden daha önemli olduğu görüşü normal karşılanmaktadır (Aytaç, 2001: 60-65). Eşlerden birinin kariyerine öncelik verilmesi gerektiğinde bu genellikle erkek olmaktadır ve kadın hedeflerinden vazgeçmek veya ertelemek zorunda kalarak ailevi sorumlulukları üstlenen taraf olmaktadır (Doğru, 2010: 55; Çınar, 2015: 42).

Bireysel boyuttaki engellemelerden biri olan çift kariyerli eşler sorunu da iş-aile çatışması gibi çalışan kadınların çözmekte en çok zorlandığı engellerdendir. Bunların sonucunda genellikle kadının kariyeri ikinci plana atılmakta ve bu süreç ya kariyer platosuyla ya da kariyerin tamamen sonlanmasıyla sonuçlanmaktadır (Doğru, 2010: 56).

2.5.2.3. Ay ışığı sorunu

Ay ışığı sorunu, çalışan insanların gelir yetersizliği ya da tecrübe kazanmak amacıyla, devamlı olarak yapmakta oldukları işten arta kalan zamanlarda başka işler yapması olarak tanımlanmaktadır (Eryiğit, 2000: 23). Ay ışığı kavramı, bir kişinin haftada 12 saat veya daha fazla süreyle ikinci bir işte çalışmasını ifade etmektedir. Kişi, ikinci işe, iş güvenliği ve işten ayrılma durumunda işsiz kalmayı önleyeceği için ihtiyaç duymaktadır (Tunçer, 2012: 227).

Kimmel'a göre (1995: 2), bireyler aile yükümlülükleri çerçevesinde ev ve iş yaşamlarını uyumlaştırmak, kariyer değişikliği amacıyla tecrübe kazanmak ya da yalnızca yaşam standartlarını yükseltmek için ikinci bir uğraşta bulunabilirler. Birçok durumda ay ışığı, esnek çalışma programına ihtiyaç duyan birey için iyi bir seçenek olarak görülmektedir. Bir öğretmenin, çalıştığı eğitim kurumu dışında özel ders vermesi veya bir bilgisayar programcısının evinde bilgisayar programı geliştirip bundan gelir sağlaması ay ışığı sendromuna örnek olarak verilebilir (Şahin, 2007: 52).

Ay ışığı sendromunun bir kariyer engeli olarak görülme sebebi ise esas işteki performansı etkileyebileceği kanısıdır (Tunçer, 2012: 227). Bununla birlikte, sadakatsizlik, işe geç gelme veya iş devamsızlığı gibi olumsuzluklara sebep olarak bireyin kariyer ilerlemesini engelleyebilmektedir (Şahin, 2007: 52). Ay ışığı sendromu bireylerin esas işlerindeki genel performansını düşürebilmekte ve çalışanların örgüte olan katkılarını minimum düzeye çekmektedir. Çalışanlar genellikle bu duruma mecburiyetten katlanmaktadırlar (İmamoğlu,

2016: 29). Organizasyonlar bu çalışma biçimine işi aksatmadığı ya da kendilerini için tehdit oluşturmadığı müddetçe göz yumabilmektedirler (Eryiğit, 2000: 23).

Kimmel (1995) tarafından 1994 yılında ABD işgücü piyasasında gerçekleştirilen bir araştırmada, çalışanların yüzde 5,9'u iki işe sahip olduklarını, bundan daha fazla orandaki çalışan da hayatları boyunca zaman zaman ay ışığı sendromu yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Kimmel bu durumun sebebini işgücü piyasası sorunları, yüksek işgücü maliyetleri ve kötü çalışma şartları olarak özetlemiştir.

Kadınlar için ay ışığı sendromu genellikle bekar ve/veya çocuk sahibi değilken söz konusu olmaktadır. Bunun sebebi çocuk sahibi bir kadının hem bakım pratikleri, hem de ev içi sorumluluklarla beraber ikinci bir uğraşı yürütmesinin neredeyse imkansız oluşudur. Evli ve/veya çocuk sahibi kadınlar için ay ışığı sendromu esas işin yanında çocuk bakımına zaman ve enerji ayrılması şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Neredeyse esas iş kadar zaman ve enerji gerektiren çocuk bakım pratikleri, kadınların işten arta kalan zamanlarını doldurarak kadınların aşırı strese ve yorgunluğa maruz kalmasına sebep olabilmektedir (Doğru, 2010: 59).

Evli kadınların çocuklarının okul programlarına uyum sağlamak için esnek saatlere ihtiyaç duyması veya kadınların genellikle düşük ücretli ve yarı zamanlı hizmet sektörü işlerinde istihdam edilmesi dolayısıyla, kadınların ay ışığı sorunu kapsamında çalışma oranları 1970-1994 yılları arasında önemli düzeyde artış göstermiştir (Kimmel, 1995: 2-3). Ayrıca Kimmel (1995), ek bir endişe olarak çalışan anneler için sosyal güvenlik ağının zayıflığına işaret etmiş ve bu durumun nafakaların düzenlenmesi ve yaptırım mekanizmalarının güçlendirilmesi yoluyla düzelebileceğini savunmuştur.

2.5.2.4. Kariyer platosu (kariyer düzleşmesi/durgunluğu)

Plato kelimesine karşılık olarak Türkçede “Düzleşme”, “Duraklama” veya “Durgunluk” kelimeleri kullanılmaktadır (Eryiğit, 2000: 23). Kariyer platosu kavramı, ilk olarak Ference, Stoner ve Warren (1977: 602) tarafından “Kariyerdeki ek hiyerarşik terfi olasılığının çok düşük olduğu nokta” olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanımla Kariyer platosu, işletmelerdeki çalışanların çeşitli nedenlerle geçici veya kalıcı olarak yükselme olanaklarını yitirmesi durumudur (Büyükyaprak, 2015: 19). Kariyer platosu, kariyer durağanlığı yaşandığı dönemlerde ortaya çıkmaktadır. Bu dönemlerde pozisyonlar arası yükselme ve geçişler riskli görülmektedir. Bireyin kariyerinde yükselme veya geçiş yapmayarak bekleme halinde kalması da kariyer platosu olarak tanımlanmaktadır (Ceran, 2018: 6).

Ference, Stoner ve Warren (1977: 605), organizasyonel kariyer platosu nedenlerini şu şekilde sıralamıştır:

- Rekabet: Belirli bir pozisyon için, birey şu anda kuruluşun dışındakiler de dahil olmak üzere diğer adaylardan daha az nitelikli olarak görülebilir.
- Yaş: Birey, kuruluşla daha uzun ömürlü olabilecek daha genç, yüksek potansiyel yöneticileri yetiştirme pozisyonundan yararlanma ihtiyacı nedeniyle daha az arzu edilen bir aday olarak görülebilir.
- Örgütsel İhtiyaçlar: Birey, şimdiki pozisyonunda, daha yüksek düzeyde de olsa, başka iş ve pozisyonda olması istenmeyecek kadar değerli ve verimli görülebilir.

Bu nedenlere ek olarak cinsiyetten kaynaklı kariyer platosunun varlığı da kabul gören bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar, cinsiyetleri dolayısıyla yönetim kademelerinde daha az tercih edilmekte ve cinsiyetinden dolayı tercih edilmediğini düşünen birey kariyerinde durgunluk aşamasına daha kolay girebilmektedir (Uzunbacak, 2004: 45).

Kariyer platosu, büyük ve gelişmiş örgütlerde daha sık görülmektedir. Bunun nedeni, yüksek pozisyonlardaki görevler için çok sayıda adayın varlığı dolayısıyla rekabetin yüksek olmasıdır. Bu durumda birey üst pozisyonundaki bir görev için oldukça uygun olsa da uygun pozisyon açıklığının bulunmamasından dolayı ilerleme gösteremez (Eryiğit, 2000: 24).

Her ne kadar kariyer platosunun doğası gereği olumsuzluk barındırmadığı ve yalnızca çalışanın kurum içerisindeki kariyer durumunu açıklayan bir kavram olduğu savunulsa da (Ference vd., 1977: 602-603), kariyer platosu, hem işletme hem de çalışan için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Kariyerindeki beklentilerini kaybeden çalışan motivasyon ve üretkenlik kaybı yaşamaktadır. Beklentisizlikten kaynaklı azim ve heves kaybı görülmekte (Büyükyaprak, 2015: 19) ve birey beklentisiz, tepkisiz ve heyecansız bir ruh hali içerisinde girmektedir (Çınar, 2015: 42). Ayrıca aşırı rekabetin bulunduğu örgütlerde, bireyler yeterli başarıyı gösteremedikleri takdirde, konum ve unvanlarını yitirme kaygısıyla sürekli olarak stres ve korkuyla yüzleşmek durumunda kalmaktadırlar (Uzunbacak, 2004: 33).

Kadın çalışanlar, kariyer platosu engeliyle genellikle kariyerlerinin ortasında karşılaşmaktadırlar (Doğru, 2010: 57). Bu dönemde hamilelik, evde yaşlı veya çocuk bakımı gibi çoklu rol üstlenen kadınlar kariyer düzleşmesi yaşayabilmektedir. Bu nedenle, çok yetenekli ve yüksek eğitime sahip olsalar dahi, kariyer basamaklarını çıkmaları erkek çalışanlara kıyasla daha uzun sürebilmektedir (İmamoğlu, 2016: 30).

Kadınların kariyer düzleşmesi yaşamalarının bir başka sebebi de yetersizlik hissi, daha fazla sorumluluk alamayacağı düşüncesi veya örgüte duyulan güvensizlik sonucu yaşanan motivasyon kaybıdır. Çalışanların kariyer platosu engelinden kurtulmak için kararlı olmaları ve özellikle kadın çalışanların bir mentordan yardım almaları gerekmektedir. Kadın çalışanların işten ayrılmak istemeleri durumunda yöneticileri de nedenlerini sorarak olabilecek çözüm önerileri sunmalı ve işletmenin kapısının çalışana her zaman açık olduğunun sinyalini vermelidir (Doğru, 2010: 57-58).



3. YÖNTEM

Bu araştırma, nitel bir çalışmadır. Creswell (2018)'e göre nitel araştırma, bir problem veya konunun keşfedilmesi gerektiğinde kullanılmalıdır. Nitel çalışma yöntemi, bireylerin yaşamları boyunca tecrübe ettikleri toplumsal veya bireysel durum ve olayların temel özelliklerini ortaya koyarak araştırmacıya genelleme yapma imkanı sunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, feminist araştırma yaklaşımı çerçevesinde ele alınmıştır. Feminist araştırma yaklaşımları, kadınların farklı durumlardaki sorunlarını ve bu durumları çevreleyen kurumları konu almaktadır (Olesen, 2011). Feminist araştırmacılar birçok araştırma tekniği kullanır, kadınlara söz hakkı vermeye çabalar ve baskın olan erkek yönelimli perspektifleri düzeltmek için çalışır (Tutar, 2013: 578). Buna paralel şekilde, bu çalışmada da üniversitelerde akademisyen olarak görev alan kadınların, kurumlarından ve kadın olmaktan kaynaklı karşılaştıkları güçlükler irdelenmiştir. Feminist literatürde, konu genellikle ataerkil bir toplumdaki cinsiyet hakimiyeti ile ilgilidir (Olesen, 2011). Daha öncesinde de ifade edildiği üzere, Türkiye'nin klasik ataerkillik bölgesinde bir ülke olduğunu söylemek mümkündür (Kandiyoti, 2015).

Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik araştırma deseni kullanılmıştır. Fenomenolojik çalışma, bireylerin bir fenomen veya kavram ile ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamlarını tanımlamaktadır. Bu araştırma deseninde araştırmacı, bir fenomeni deneyimleyen katılımcıların ortak özelliklerine odaklanmaktadır. Fenomenolojik çalışma deseni, çalışmanın ilgili olduğu fenomenin tanımlanmasıyla başlamaktadır (Creswell, 2018: 77-83). Bu araştırmada tanımlanan fenomen, “kadın akademisyen olmak”tır. Sonrasında bu fenomeni deneyimleyen katılımcılarla, yani kadın akademisyenlerle derinlemesine mülakatlar yapılmış ve tanımlanan fenomen ile ilgili tecrübeleri ve görüşleri öğrenilmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Türkiye’de kadınların kariyer tercihleri, eğitim seviyeleriyle paralellik göstermektedir. Yüksek eğitim seviyesine sahip kadınlar, toplumun kadın cinsiyetine uygun bulduğu statüsü yüksek işler yapma eğilimindedir. Bu mesleklerden biri de şüphesiz akademisyenliktir (Ergöl vd., 2012: 44).

Tarihsel sürece bakıldığında, kadınların eğitimi konusunda Tanzimat Dönemi ile beraber bir kırılma noktası yaşandığı görülmektedir. Tanzimat Döneminden önce kadınlar

Sıbyan-Enderun-Medrese eğitimlerinden yalnızca sıbyan mekteplerine gidebilmekteyken (Kurnaz, 1996, Akt; Baskın, 2007: 111-116), Tanzimat ile birlikte kız çocukları ortaöğretim seviyesinde eğitim alma imkanına erişmiştir (Akyüz, 2008: 112).

1914 yılında ise İnas Darülfünununu adıyla kadınlara üniversitenin kapıları açılmıştır. Böylece, o zamana dek yalnızca erkeklerin faal olduğu akademik alanda kadınlar da var olabilmiş ve karma eğitimin öncülüğünü yapmışlardır (Öztañ ve Doğan, 2015: 193). Kadınlara üniversite eğitiminin kapıları yine kadınların yoğun çaba ve talepleri doğrultusunda ve İttihat ve Terakki hükümetinin kadınların eğitimi konusundaki hassasiyetleri sonucu açılmıştır. İnas Darülfünunu, kadının toplumsallaşma sürecinde oynadığı rol bakımından da önem arz etmektedir (Baskın, 2007: 119-123).

Cumhuriyet Dönemi'nin ilk yıllarından itibaren kadınların siyasi ve toplumsal haklarının teslim edilmesi oldukça önemsenen bir konu olmuştur. Kadınlar da bu dönemde yükseköğrenime erişim haklarını kullanarak akademik anlamda ilerleme kaydetmiş ve yöneticilik mevkilerine atanmışlardır (Çağlayan, 2015). 1932-33 eğitim öğretim yılında Yüksek İktisat ve Ticaret Okulunda ilk kez bir kadın akademisyene rastlanmıştır. Darülfünun'un kapatılması ve Ankara'da yeni üniversitelerin kurulması ile birlikte kadın akademisyen sayısının da arttığı görülmektedir. Bu gelişmeler ışığında 1932-33 yılında 1 olan kadın akademisyen sayısı 1934-35 eğitim öğretim yılında 93 olarak kaydedilmiştir (Köker, 1988: 122-123).

Kadınların yüksek eğitim kurumlarına girişinden 1946 yılına kadar geçen 32 yıllık süreçte kadın akademisyenlerin toplam akademisyenler içindeki oranının %13,9'luk bir orana yükseldiği görülmektedir. 1945-60 arası dönemde de bu yükseliş devam etmiştir. Bu dönemde kadınların en yoğun olduğu bölümler Fen fakülteleridir (yaklaşık %45). Edebiyat fakültelerindeki kadın öğretim elemanı oranı %20 civarında seyrederken; Tıp fakültesi, Siyasal Bilgiler fakültesi ve Hukuk fakültelerindeki kadın öğretim elemanı oranlarının görece düşük kaldığı söylenebilir. Bu düşüklüğün sebepleri, bu bölümlerde okuyan kız öğrenci sayısının azlığı ve bu fakültelerin yapısı/geçmişi olarak sıralanabilir. 1960-80 döneminde de artış devam etmiş, 1980-81 eğitim öğretim yılında kadın akademisyen oranı %25,4 olarak saptanmıştır. Bu dönemde kadın öğretim elemanı oranları çoktan aza doğru Tıp ve Sağlık Fakülteleri (%33,4), Güzel Sanatlar Fakültesi (yaklaşık %30), Doğal Bilimler (%28,5) ve Eğitim Bilimleri (%25,9) olarak sıralanabilir. 1980 sonrası dönem üniversitelerin ve dolayısıyla akademisyen sayısının da arttığı bir dönemdir. Bu artışın kadın akademisyenlerin yararına gelişmesinde, maaşlardaki iyileşmeler, yurt dışında eğitim gören akademisyenlerin

ülkeye dönmesi ve yeni üniversitelerin açılması etken olarak sayılabilir (Bildirici, Anafarta ve Aykaç, 2003).

1980'lerde üniversitelerde Kadın Çalışmaları bölümleri de açılmaya başlamıştır. Dünyada ilk kez 1970'lerde faaliyet göstermeye başlayan Kadın Çalışmaları bölümleri, çoğunlukla disiplinler arası çalışmakta olup üniversiteyi hem üretim hem de mücadele alanı olarak gören bir anlayışa sahiptir. İlk uygulama merkezi 1989 yılında İstanbul Üniversitesi'nde kurulmuş olup, şu anda 12 üniversitede Kadın Çalışmaları merkezi bulunmaktadır. Merkezler, toplumsal cinsiyet duyarlılığı kazandırma amaçlı çalışmalar yapmak, kadın çalışmaları alanında bilginin açığa çıkarılması ve kurslar düzenlemek gibi çeşitli çalışmalar yürütmektedir (bianet.org).

Türkiye'de özellikle 2006 yılından sonra üniversiteleşme oranlarında çok büyük artış olduğu söylenebilir. Hükümet politikası gereği her ile bir üniversite açılması hedefi ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel nedenlere de dayanarak yürütülmeye başlanmış ve bunun sonucu olarak 2006 yılından itibaren Türkiye'de üniversiteleşme oranları %100'ün üzerine çıkmıştır (Kılıç ve Şener, 2013: 223).

Üniversiteler ile kadın akademisyenlerin sorunlarıyla ilgili çalışmaların sayısındaki artışa bakılarak, kadın akademisyen sayısının niceliksel anlamda yükseliş gösterdiği söylenebilir (Arslan, 2014: 39). Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent, Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi, Uzman, Çevirici ve Okutman kadrolarının tamamı dahil olmak üzere, Türkiye'de akademisyenlerin toplam sayısı içerisinde kadınların payı %43,5 ile dünya ortalamasının üzerindedir (Demir, 2018: 192).

Deniz Kandiyoti (2015), Türkiye'yi klasik ataerkillik bölgesinde bir ülke olarak tanımlamıştır. Her ne kadar Türkiye'deki kadınlar, klasik ataerkillik bölgesinde ezilen ve çeşitli baskılara maruz kalan olan bir grupsa da; profesör kadınlar eğitimleri ve yüksek mevkileriyle dezavantajlı kadın grubu içinde avantajlı bir grup olarak belirmektedir. Bu grubun dezavantajı Türkiye'de kadın olmaları, avantajı ise profesör olmalarıdır (Tepe, 2008: 4).

Türkiye'de kadın akademisyenlerin unvan dağılımının tarihine bakıldığında, 1942-43 dönemine kadar kadın profesör bulunmadığı görülmektedir. 1933-34 eğitim öğretim yılında sadece %40 oranında kadın asistan bulunmaktayken, 1942-43 yıllarında kadın asistan oranı %48,6, kadın profesör oranı %0,56, kadın doçent oranı ise %15,43'e yükselmiştir. 1946-60 döneminde kadınların en çok okutmanlık statüsünde görev yaptığı görülmekteyken; 1980'li yıllarda kadın profesörlerin toplam içindeki payı %14, kadın araştırma görevlilerinin payı ise %7 olarak kaydedilmiştir. 2000'li yıllarda ise akademik hayatta kadın profesörler %25, kadın

araştırma görevlileri %40, kadın doçentler %31, kadın yardımcı doçentler %28, kadın öğretim görevlileri %36, kadın okutmanlar %57 ve kadın uzmanlar %44 ile var olmuşlardır (Bildirici, vd., 2003).

Günümüzde, kadınlar akademik hayatta diğer ülkelere kıyasla çok daha fazla sayıda yer almaktadırlar. Bu durum, kadınların bilimsel üretimdeki istihdamına dair oldukça umut verici bir durum olarak değerlendirilmektedir; ancak yapılan çalışmalar ve istatistiki veriler, üniversitelerdeki kadın sayısının niceliksel çokluğuna rağmen akademinin toplumun atfettiği cinsiyet rollerinden bağımsız olmadığını göstermektedir (Şentürk, 2015: 16).

Tablo 3.1 Türkiye’de kadın akademisyenlerin yıllara göre unvan dağılımı [Türkiye’de kadın akademisyenlerin yıllara göre unvan dağılımı. <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 27.03.2021)]

*Tabloya okutman, uzman, çevirici ve eğitim ve öğretim planlamacısı kadroları dahil edilmemiştir.

	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019	
Unvan	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
Profesör	6128	14751	6626	15790	6933	15602	7696	16944	8356	18097
Doçent	4848	9292	5285	9738	5282	8921	5611	8845	6102	9349
Doktor Öğretim Üyesi	13171	20152	14214	21087	14467	20185	15932	21588	17112	22352
Öğretim Görevlisi	9161	11957	9574	12278	9367	12056	17806	17678	18291	18170
Araştırma Görevlisi	22609	22790	23617	23759	22714	22607	23190	22808	24530	23866
Toplam	55917	78942	59316	82652	58763	79371	70235	87863	74391	91834

Tablo 3.1.’e bakıldığında, 2014-2019 yılları arasında her dönemde erkek profesörlerin sayısının kadın profesörlerin sayısının 2 katından fazla olduğu görülmektedir. Doçent kadrosunda sayılar birbirine daha yakın olsa da, aradaki fark oldukça fazladır. Doktor öğretim üyesi kadrosu, ki ara bir kadro olarak da tanımlanabilir, kadın ve erkek akademisyen oranlarının nispeten birbirine yaklaştığı bir kadrodur. 2014-2015 ile 2018-2019 öğretim görevlisi sayıları kıyaslandığında, 2014-2015 döneminde kadınların niceliksel olarak erkeklerin çok gerisinde kaldığı fakat 2018-2019 eğitim öğretim döneminde bu sayıların eşitlendiği görülmektedir. Kadın araştırma görevlisi oranı tarihsel süreçte de kadınların en yoğunlukta olduğu akademisyen grubu olarak karşımıza çıkmaktadır (Bildirici, vd., 2003). 2018-2019 verilerine bakıldığında bu durumun devam ettiği ve kadın araştırma görevlisi sayısının erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir.

YÖK 2016-2017 verilerine göre (istatistik.yok.gov.tr), toplam 9799 okutman içerisinde 6146, toplam 3774 uzman içerisinde de 1871 kadın akademisyen bulunmaktadır. Acar (1998: 316-318) öğretim görevlisi, okutman ve uzman gibi marjinal statüleri akademik camia içinde alt düzey ve öñü kapalı statüler olarak değerlendirmiştir. Acar’a göre bu statülerdeki kadın yoğunlaşmasının en temel sebebi cinsiyete dayalı bir tabakalaşmanın olmasıdır (Akt; İrey, 2011: 53)

Öztan ve Doğan (2015: 211), çalışmalarında doktora ve doktora sonrasında doçentlik unvan ve kadrosunun alınmasına kadar geçen süreyi kadın akademisyenler açısından kritik bir süreç olarak değerlendirmiştir. Akademik açıdan artan beklentiler, yükselen standartlar ve mesleki güvence sorunları ile şekillenen bir dönemin aynı zamanda kadınların evlenme ve çocuk sahibi olma dönemi ile çakışması kadınlar üzerinde baskı ve yıpranma unsuru olabilmektedir. Kadınlar bu dönemde oldukça yoğun bir çalışma temposu içerisine girmektedir. Bu durum, Tablo 3.1’de görülen kadın araştırma görevlilerinin diğer kadrolara kıyasla sayıca fazla olmasına açıklama niteliğinde kabul edilebilir.

Akademisyenler için akademisyenliğin birçok avantaj ve dezavantajlarından söz edilebilse de kadınlar açısından bakıldığında bütün dezavantajlara ek olarak aile, çocuk bakımı ve ev işleri gibi hususları da eklemek yerinde olacaktır. Kadın akademisyenler, üstlendikleri ev hanımı ve anne rolleri gereği akademik çalışmalarına ayırdıkları enerji ve zamandan daha fazlasını özel yaşamlarına ayırmak zorunda kalmaktadırlar (Korkmaz, 2016: 44).

Yüksek Öğretim Kurulu Başkanı Yekta Saraç’ın ifade ettiği üzere, 2019 verileri bazında Türkiye’de devlet üniversitelerinde 1388 dekanın 216’sı; vakıf üniversitelerinde ise 409 dekanın 106’sı kadındır. 206 üniversite içerisinde 6’sı devlet, 11’i vakıf üniversitelerinde görev yapmak üzere toplamda 17 rektör bulunmaktadır (hurriyet.com.tr). Özkanlı ve Korkmaz (2000), Türkiye’deki üniversitelerde kadınların idari görevlerde düşük temsilinin nedeninin yalnızca cinsiyete dayalı ayrımcılık değil, kadınların rol çatışması yaşamasından dolayı da kaynaklandığını belirtmişlerdir. Kadınların geleneksel olarak benimsenen anne ve ev kadını rollerine öncelik verdikleri ve idari görevlere yeterince talip olmadıkları görülmüştür. Kuşkusuz toplumsal ve geleneksel roller kadınların akademik verimliliğine olumsuz yönde etki etmektedir.

Bu çalışmada, nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan ve olasılığa dayalı olmayan örnekleme çeşitlerinden biri olan kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örnekleme yönteminde, ilk ulaşılan kişinin sağladığı bilgi neticesinde bir sonraki kişiye ulaşılır. Kartopu yönteminde önceden kimseyi tanımayan araştırmacı, bir kişiye ulaştıktan sonra, tanımadığı bir başka kişiye yönlendirilir. Yeterli bilgiye ulaşıldığında araştırma sona erer ve böylece kartopunun büyümesi tamamlanmış olur (Kozak, 2017: 119-120). Bu bağlamda, ilk etapta 5 kadın akademisyen ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerin sonunda kadın akademisyenlere, araştırma kapsamında görüşülebilecek başka kadın akademisyenleri tanıyıp tanımadıkları sorulmuş ve kadın akademisyenler, araştırmacıyı

Çalışma konusuyla ilgilenebilecek ve konu hakkında tecrübe ve gözlemlerini aktarmaya gönüllü kadın akademisyenlere yönlendirmiş; böylece örneklem genişletilmiştir.

Polkinghorne (1989), fenomenolojik çalışma deseni kapsamında, araştırmacıların fenomenolojiyi bütünüyle deneyimleyen ve sayıları 5 ile 25 arasında değişen bireyler ile mülakatlar gerçekleştirmeleri gerektiğine vurgu yapmaktadır. Buna paralel olarak, bu çalışma kapsamında 20 kadın akademisyen ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmanın katılımcı grubunu; 3 Araştırma Görevlisi, 6’sı ğretim Görevlisi, 6’sı Doktor ğretim yesi, 2’si Doçent ve 3 Profesör olmak üzere toplamda 20 kadın ğretim yesi oluşturmaktadır. Katılımcıların branşları çeşitlilik göstermekte olup, farklı kurumlarda görev almaktadırlar. Araştırma bulgularının sunumunda, katılımcıların kimliklerinin gizlenmesi ve korunması amacıyla her katılımcıya takma isim verilmiştir (Tablo 3.2).

Tablo 3.2 Katılımcıların demografik özellikleri

Katılımcılar	Yaşı	Medeni Durumu	Branşı	Akademik Unvanı	Mesleki Kıdemi
Defne	25-30	Evli	İktisadi ve İdari Bilimler	Araştırma Görevlisi	8
Özlem	25-30	Evli	İktisadi ve İdari Bilimler	Araştırma Görevlisi	5
Manolya	30-35	Evli	İktisadi ve İdari Bilimler	Araştırma Görevlisi	4
Nur	25-30	Bekar	İktisadi ve İdari Bilimler	Öğretim Görevlisi	2
Hatice	25-30	Evli	İktisadi ve İdari Bilimler	Öğretim Görevlisi	4
Elif	30-35	Evli	İktisadi ve İdari Bilimler	Öğretim Görevlisi	4
Meryem	30-35	Evli	Ziraat	Öğretim Görevlisi	3
Zehra	50-55	Bekar	İktisadi ve İdari Bilimler	Öğretim Görevlisi	16
Merve	25-30	Evli	İktisadi ve İdari Bilimler	Öğretim Görevlisi	3
Esra	35-40	Evli	Mühendislik	Doktor Öğretim Üyesi	15
Burcu	45-50	Evli	Mühendislik	Doktor Öğretim Üyesi	20
Yasemin	45-50	Bekar	İktisadi ve İdari Bilimler	Doktor Öğretim Üyesi	23
Hülya	30-35	Bekar	Mühendislik	Doktor Öğretim Üyesi	12
Sevim	35-40	Bekar	İktisadi ve İdari Bilimler	Doktor Öğretim Üyesi	12
Leyla	35-40	Evli	İletişim	Doktor Öğretim Üyesi	16
Dilek	50-55	Evli	İktisadi ve İdari Bilimler	Doçent	27
Songül	40-45	Evli	Mimarlık	Doçent	19
Kübra	55-60	Evli	Ziraat	Profesör	15
Tuğba	45-50	Evli	Mimarlık	Profesör	22
Sibel	40-45	Bekar	İktisadi ve İdari Bilimler	Profesör	16

3.3. Veri Toplama Araçları ve Veri Toplama Süreci

Görüşme, üzerinde gözlem yapılması uygun görülen kişiyle soru-cevap şeklinde karşılıklı iletişim kurularak nitel veri toplama aracıdır. Görüşmelerde, soru-cevapların yanı sıra beden dili vb. unsurlar da veri toplama aracı olarak gözlemlenebilmektedir (Kozak, 2017: 30). Çalışmanın verileri toplanırken, nitel araştırmanın gereklerine uygun olarak yalnızca gönüllü kadın akademisyenlerin deneyim ve gözlemlerine başvurulmuştur. Veri toplama süreci, gönüllü katılımcılar ile yüz yüze görüşmeler yapmak üzere planlandıysa da, araştırma süresinde küresel COVID-19 salgını devam ettiğinden dolayı yüz yüze görüşme gerçekleştirmek olanaksız duruma gelmiş ve bunun yerine kadın akademisyenler ile internet

üzerinde videolu görüşmelerin gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler gerçekleştirilirken kayda alınmış, sonrasında bu kayıtlar olduğu gibi yazıya aktarılmıştır.

Görüşmelere başlanmadan önce, katılımcılara araştırmanın geneli ve konu başlıkları hakkında özet bilgi verilmiştir. Araştırmacı, katılımcılara kişisel bilgilerinin gizli tutulacağını ve sağladıkları verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağını taahhüt etmiş ve katılımcılara çalışmaya katılmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Sonrasında görüşmeyi kayıt altına almak için izin istenerek görüşmelere başlanmıştır. Ayrıca görüşmeyi kabul eden katılımcılara, araştırma hakkında genel bilgi veren ve verilerinin bilimsel amaçlar dışında başka bir amaçla işlenemeyeceğini ve kullanılmayacağını taahhüt eden “Gönüllü Katılım Formu” sunulmuş ve imzaları alınmıştır.

Hazırlanan görüşme formunun başında, katılımcıların kendileri ve kariyerleri ile ilgili bilgi vermeleri istenmiş ve demografik verileri toplanmıştır. Görüşmelerde yarı yapılandırılmış sorularından meydana gelen on üç soru sorulmuştur. Bu sorular, taslak halindeyken uzman görüşüne sunulmuş ve öğretim üyesinin getirdiği yorumlar neticesinde düzenlenerek son haline ulaşmıştır. Genel çerçevede kadın akademisyenlerin iş yaşamı, ev yaşamı ve bu iki alanı dengelemek üzerine geliştirdikleri pratikleri anlamak üzere hazırlanan bu sorular katılımcılara yöneltilmiş ve değinilmeyen konular ile ilgili görüşmenin sonunda detay sorular yöneltilmiştir. Ayrıca katılımcıların bazılarının karşılaştıklarını ifade ettikleri spesifik konular ile ilgili diğer katılımcıların da fikirleri alınmış, halihazırda görüşme yapılmış olan katılımcılarla tekrar irtibata geçilerek bahsi geçen konuda fikirleri sorulmuştur. Görüşme formunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Kendinizden ve kariyerinizden kısaca bahseder misiniz?
2. Akademisyen olmayı hangi artıları doğrultusunda tercih ettiniz?
3. Kariyeriniz boyunca yönetim kademelerinde veya yönetsel pozisyonlarda yer aldınız mı? Aldıysanız, görevinizi ifa ederken rekabetçi olma, mücadeleci olma ve rasyonellik gibi toplumun erkekliğe atfettiği davranış biçimlerine daha yakın davranma ihtiyacı hissettiniz mi? Neden?
4. İş yaşamınızda, gündelik yaşamınızda olduğunuzdan daha farklı davranır mısınız? Eğer davranıyorsanız, sizce bunda toplumsal dayatmaların etkisi nedir?
5. Alanınızla veya yaptığınız bir çalışmaya ilgili olarak; böyle bir talebiniz olmaksızın erkek bir akademisyenden açıklama, eleştiri veya üstenci bir yorum aldığınız oldu mu? Cevabınız evet ise bunun cinsiyetinizden kaynaklandığını düşünüyor musunuz?

6. Kariyerinizde duraklama yaşadığınız bir dönem oldu mu? Cevabınız evetse nedenleri nelerdir?
7. İş yaşamındaki profesyonel kimliğinizin ev yaşamınıza yansıdığını düşünüyor musunuz? İş ve ev yaşamında iki ayrı davranış sistemini mi yoksa tek bir bütüncül tavrı mı benimsiyorsunuz?
8. Ev içi bakım ve ev işi pratiklerinin anlaşılması amacıyla, tipik bir hafta sonunda yaptığınız işleri anlatır mısınız?
9. Ev işleri ve ev içi bakım pratikleri için yardım alıyor musunuz?
10. Evde geçirdiğiniz zamanda işiniz ile ilgili faaliyette bulunur musunuz?
11. İşteyken ev içi işlerle veya bakım pratikleriyle ilgili faaliyette bulunur musunuz? İş ve aile yaşantısı arasındaki ayrımın net mi yoksa görece bulanık mı olduğunu düşünüyorsunuz?
12. Belirli bir başarı elde etmek için, erkek bir meslektaşınıza oranla daha fazla çaba harcamanız gerektiğini düşünüyor musunuz? Cevabınız evet ise sizce nedenleri nelerdir?

Araştırma kapsamında, görüşmelere Aralık 2020’de başlanması planlanmış; ancak söz konusu dönemde Covid-19 pandemisinin devam etmesi nedeniyle yüz yüze planlanan görüşmeler videolu görüşme şeklinde gerçekleştirilebilmiştir. Covid-19 pandemisi nedeniyle, katılımcıların videolu görüşme için uygun zaman ve teknik ekipmana sahip olmaları yaklaşık 2 ay sürmüş, böylece Aralık 2020’de yapılması planlanan pilot görüşme ancak Şubat 2021’de gerçekleştirilebilmiştir. Araştırma kapsamında toplam 20 katılımcı ile görüşülmüş, son katılımcı ile Mayıs 2021’de görüşme gerçekleştirilmiştir. Ayrıca görüşmelerin gerçekleştirildiği bu süreçte, bazı katılımcıların spesifik deneyimleri neticesinde; bu deneyimler ile ilgili sonraki katılımcıların da görüşlerinin alınması amacıyla çalışma soruları yeniden düzenlenmiştir. Bu süreçte eklenen sorular ile ilgili, halihazırda görüşülmüş olan katılımcılar ile tekrar iletişime geçilerek bu katılımcıların da görüşleri alınmış; böylece bütün katılımcılara aynı soruların yönetilmesi sağlanmıştır. Katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerin en kısıası 25, en uzununu 75 dakika sürmüştür.

3.4. Verilerin Analizi

Creswell (2018: 184-185)’e göre nitel veri analizinin merkezi, veriyi tanımlama, sınıflandırma ve yorumlama ve bu döngü içerisinde kodları ve kategorileri (temaları) oluşturmaktır. Bu aşamada araştırmacılar, ayrıntılı tanımlamalar oluşturarak temalar ve boyutlar geliştirmekte; kendi görüşlerinin veya literatürdeki farklı bakış açılarının ışığında bir

yorum geliştirmektedirler. Kozak (2017: 135-136), araştırmanın güvenilirliğinin temeli niteliğindeki veri analizinde izlenmesi gereken sreğleri şu şekilde açıklamaktadır: Görüşme esnasında araştırmacı tarafından tutulan kayıtlar, her bir görüşmenin hemen ardından bilgisayar ortamına aktarılmalıdır. Sonrasında kayıt listesi dikkatli bir şekilde okunarak içerik hakkında bilgi sahibi olunmasına çalışılmalıdır. İkinci tur okumada, her görüşme için belirli başlıklar altında kodlamalar yapılmakta ve benzerlik sağlayan bilgi kümeleri benzer başlıklar altında toplanılmalıdır. Kalan veri kümesi üzerinde, konunun kapsamına ve yapısına göre bir veya birden çok kez okumalar yapılarak gözden kaçan veri olup olmadığı hususunda emin olunmalıdır.

Wolcott'a göre (1994), veri analizinde araştırmacının izleyebileceği üç yol mevcuttur. Bunlardan ilki, katılımcı ifadelerinden direkt alıntılar yapılarak betimsel bir yaklaşım ile okuyucuya sunulmasıdır. İkinci yol olarak, yine katılımcı görüşlerinden alıntılamlar yapılır ancak okuyucuya yardımcı olmak amacıyla temalar ve temalar arası ilişkiler belirlenir. nc ve son yaklaşımda ise araştırmacı, birinci veya ikinci yaklaşımı temel alarak analiz sürecinde kendi yorumuna da yer vermektedir. Bu yolla araştırmacı, çalışma içerisinde daha etkin bir rol üstlenmektedir. Wolcott, bu üç yaklaşımın birbirinden tamamen bağımsız olamayacağını savunmaktadır. Nitel araştırmalarda; betimleme, analiz ve yorumlama olmak üzere üç kavram üzerinde durulmaktadır. Betimleme, araştırma bulgularının araştırma problemine dair ne söylediği üzerinde durmayı ifade etmektedir. Analizde neden ve nasıl sorularına cevap aranmakta, kavramlar arası ilişkiler, temalar yardımıyla ortaya konmaktadır. Yorumlamada ise, bulgulardan anlam çıkartılmaya çalışılmakta ve bu yolla araştırmacı okura ek görüş sunmaktadır (Creswell, 2018: 184-189)

Yarı yapılandırılmış görüşmeler ile veri toplanan bu çalışmada, verilerin analizi amacıyla içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle veriler belirli kodlara ayrılmış, daha sonra bu kodlar belirli temalarla ilişkilendirilmiştir. Son olarak bu temaların birbirleriyle olan ilişkisi belirlenmiştir. Araştırma bulguları yorumlanırken, katılımcıların ifadelerinden alıntılara sıklıkla yer verilmiştir. Bu durum, çalışmanın i geçerliliğini arttırmak adına da faydalı bir yöntemdir.

Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerden hemen sonra, görüşme kayıtları araştırmacı tarafından bilgisayar ortamında yazıya aktarılmıştır. Elde edilen veriler ikişer kez okunarak üzerinde durulan kavramlar ve görüşler saptanmış ve bu bilgiler ışığında kodlar oluşturulmuştur. Ayrıntılı ek okumalar yapılarak kodlar ve ilişkili temalar belirlenmiş ve gözden kaçan veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bulguları analizi noktasında, tümevarımcı içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem kullanılarak önceden şekillendirilmiş kodlar

veya kategorilerden ziyade, araştırma bulgularının ışığında kod ve kategorilere ulaşmak amaçlanmıştır. Araştırmacı, bulguların yorumlanması noktasında katılımcı ifadelerinden birebir alıntılar yaparak aynı zamanda okuyucuya yardımcı olması açısından bulguları temalandırmıştır. Bunlara ek olarak, literatürdeki kavramlardan da yararlanarak bulguları yorumlamış ve okuyucuya ek bir bakış açısı sunmayı amaçlamıştır.

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Çalışma kapsamında, araştırmacı tarafından oluşturulan kodlar ve kodların temalandırılma işlemi şu şekildedir: İkinci soruda 10 kod üretilmiş, 1 tema altında toplanmıştır. Üçüncü ve dördüncü sorulardan 2, on ikinci sorudan 1 kod olmak üzere toplamda üç kod üretilmiş, 1 tema altında toplanmıştır. Beşinci soruda 5 kod, on ikinci soruda 3 kod olmak üzere toplamda 8 kod üretilmiş, 1 tema altında toplanmıştır. Altıncı, yedinci, onuncu ve on birinci sorulardan birer kod üretilmiş, 1 tema altında toplanmıştır. Sekiz ve dokuzuncu sorulardan toplamda 6 kod üretilmiş, 1 tema altında toplanmıştır. Çalışmanın iç geçerliliğini arttırmak adına, araştırma bulguları on dört katılımcı ile paylaşılmış ve katılımcıların görüşleri alınmıştır. Katılımcılardan, araştırma bulguları ile kendi beyanlarının örtüşüp örtüşmediğini teyit etmeleri istenmiştir. Bu süreçte, katılımcı beyanları ile araştırma bulgularının büyük ölçüde örtüştüğü görülmüş, gerekli yerler ile ilgili düzeltmeler yapılmıştır. Bu sayede, katılımcı görüşlerinin doğru bir biçimde aktarılması sağlanmıştır. Bunlara ek olarak, araştırmanın güvenilirliğini arttırmak amacıyla ihtiyaç duyulduğu takdirde denetime sunulmak üzere ham veriler arşivlenmiştir.

3.6. Etik Uygulamalar

Etik, Türk Dil Sözlüğü'nde "çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü" olarak tanımlanmıştır. Bilimsel bir araştırmanın temel beklenti ya da hedefi, hangi sonucun elde edildiğinden önce nasıl elde edildiği hususudur. Başka bir deyişle elde edilen sonuçlar, bilimsel kurallar takip edilerek uygulanan bir araştırmanın özelliklerini yansıtır nitelikte olmalıdır (Kozak, 2017: 190-191). Evrensel olarak kabul gören başlıca etik ilkeleri; özel hayata saygı ve zarar vermeme, aldatmama/yanıltmama, verilere sadık kalma, gizlilik ve bilinçli onay olarak sıralamak mümkündür (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 108).

Etik ilkelere uyma ve etik ihlalde bulunmama maksadıyla bu çalışmaya, katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilerek ve rızaları hem sözlü hem de yazılı biçimde alınarak başlanmıştır. Katılımcıların sağladıkları veriler üzerinde söz sahibi oldukları, hem yazılı hem

de sözlü biçimde ifade edilmiştir. Katılımcıların yazılı onaylarının alındığı “Gönüllü Katılım Formu” bilinçli rızalarıyla toplanmıştır.

Katılımcılardan elde edilen veriler, katılımcıların özel hayatlarına saygı ve gizliliklerini sağlama ilkesine sadık kalınarak üçüncü kişiler ile paylaşılmamıştır. Katılımcıların gizliliklerinin sağlanması amacıyla görev yapmakta olduğu kurumların isimleri çalışmada yer almamış; çalışmada yalnızca unvan, deneyim gibi çalışma bulgularının yorumlanması açısından önem arz eden verilere ve yaş, medeni durum gibi katılımcı hakkında genel bilgi veren demografik verilere yer verilmiştir. Ayrıca, yine katılımcıların kimliklerinin ve verilerinin gizliliğini korumak amacıyla, katılımcı yaşları yaş aralığı şeklinde belirtilmiştir. Katılımcıların uzmanlık alanları spesifik olarak belirtilmek yerine, yalnızca katılımcıların bağlı bulunduğu ana bilim dalı ifade edilmiş; böylece çalışma açısından önem arz etmeyen hiçbir demografik veriye yer verilmemiştir.

Verilere sadık kalmak amacıyla veriler titizlikle toplanmış ve yazıya aktarılırken orijinal görüşmeye tamamen sadık kalınmıştır. Bulguların temalar altında toplanması ve analizi aşamasında da katılımcıların ifadelerine sadık kalınmış ve birebir alıntılar ile bu durum desteklenmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde; katılımcıların akademisyenliğe dair beklentileri ve akademisyen olduktan sonraki süreçte yaşadıkları deneyimler, ev ve iş yaşamların birbirleriyle olan etkileşimleri ve son olarak katılımcıların ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlüklerle baş etmek amacıyla geliştirdikleri stratejiler ve davranışlar ele alınmıştır.

4.1 Akademide Kadın Olmak: Beklentiler & Gerçekler

Araştırmanın ilk sorularından biri olarak, katılımcılara akademisyenlikten beklentileri ve neden akademisyen olmayı tercih ettikleri sorusu yöneltmiştir.

Tablo 4.1 Katılımcıların akademisyenliği tercih etme nedenleri

Kategori	Kod	Defne	Özlem	Manolya	Dilek	Songül	Esra	Burcu	Yasemin	Hülya	Sevim	Leyla	Nur	Hatice	Elif	Meryem	Zehra	Merve	Kübra	Tuğba	Sibel
KATILIMCILARIN AKADEMİSYENLİĞİ SEÇME NEDENLERİ	Hayal Edilen Meslek Olması	✓			✓							✓						✓	✓	✓	✓
	Saygınlık	✓		✓					✓	✓		✓	✓					✓	✓		
	Ekonomik Nedenler			✓										✓							
	İşin Gereklerine Yatkinlik		✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	
	Ailenin Yönlendirmesi/Etkisi			✓				✓					✓								
	Kadınlar İçin Uygun Bir Meslek Olması			✓			✓	✓					✓	✓			✓	✓			
	Diğer Sektörlere İyi Bir Alternatif Olması					✓	✓	✓	✓						✓			✓		✓	
	İş Çevresi						✓	✓				✓									
	Çalışma Saatleri								✓									✓	✓		
	Erişilebilir Bir Meslek Olması										✓										

Katılımcıların akademisyenliği tercih etmelerinde, akademisyenliğin gereklerine yatkın olduklarını düşünmelerinden sonra en önemli etkenlerin, akademisyenliğin toplumsal anlamda saygın görülen bir meslek olması ve akademisyenliğin kadınlar için uygun bir meslek olarak değerlendirilmesi olduğu görülmüştür: “Çünkü akademisyenlik, birincisi prestijli bir meslek. Türkiye şartlarında size saygı duyulan bir meslek... İkincisi bir kadın olarak biliyorsunuz çalışma şartları çok kolay değil, herkes için eşit değil” (Manolya).

Özel sektör tecrübesi de bulunan Zehra, kendi deyimiyle “madalyonun iki yüzünü de görmüş bir insan” olarak akademisyenliğin sağladığı güvenceyi de bu nedenlere ilave etmektedir: *“Tabii ki kendimi garanti altında hissetmek de var onu da söyleyeyim. Devlet memurusun bir şekilde. O anlamda kendini güvende hissetmek de var tabi. Sektördeki sıkıntılar da etkendi. Sektörde kadın çalışanların bir takım sıkıntıları olabiliyordu.”* Yine özel sektör tecrübesine sahip bir başka katılımcı olan Nur’un: *“Özel sektörde de x alanında çalışmayı çok istiyordum, çalıştım da ama özel sektörde gerçekten kadın olarak birçok sıkıntı çektim.”* İfadesi, Zehra’nın ifadesinden farklı olarak istenen işin özel sektörde olduğuna, fakat kadın olmaktan kaynaklı sorunların neticesinin sektör değişikliğine kadar gidebildiğine işaret etmektedir.

“Neden akademisyen olmak istiyordum? Akademik ortamı biraz daha güvenli buluyordum. Benim uzmanlık alanım birazcık daha ataerkil bir çalışma sahası. Birazcık daha ağır diyeyim. İş tecrübesi olarak 3 aylık bir tecrübem de olmuştu ama akademik ortamı birazcık daha entelektüel buluyorum açıkçası, tırnak içerisinde söylüyorum bunu... Hatta buluyordum diyelim (gülüyor). Beklentilerim gayet yüksekti işte hoca, üniversite vesaire bunları çok daha bir yüceltmiştim. Haklı olduğum taraflar da vardı ama yaşayıp görünce öyle olmadığını gördüğüm başka şeyler de oldu. Ama kafamda bir yüceltmiştim akademik kariyeri o zamanlar.” (Esra)

“Benim mesleğim biraz ağır sanayi sayılabilecek bir meslek. Yani Türkiye'deki bu mesleğin gerçekleştirildiği ortamlar... . Yani bir şekilde yaşam biçimi olarak da bana daha uygun olacağına inandım ama kendimi kandırmışım (gülüyor). Kampusun içerisindeki hayatı görüyorum, sanki daha temiz bir ortammış gibi geliyordu bana. Biraz daha aydın daha farklı bir hayat diye düşünüp öyle bir ortamda bulunmak istedim. Çok saygı duyduğum hayran olduğum hocalar vardı. Onlarla bir arada olmak istedim yani ilk başta bu sebeplerle tercih ettim.” (Burcu)

Esra ve Burcu’nun, benzer nedenlerden dolayı özel sektör yerine akademisyenliği tercih ettiği görülmektedir. Üniversitelerdeki çalışma ortamının özel sektöre nazaran daha az “ataerkil” ve daha eşitlikçi olmasını bekledikleri anlaşılan katılımcıların ifadelerinden, gerçeklerin beklentiler ile tam olarak örtüşmediği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların akademisyenlikten beklentileri tamamen cinsiyet eşitliği temelli olmamakla birlikte, katılımcıların meslek seçimlerinde kadın olmaktan kaynaklı “sıkıntı çekmeyecekleri” ve ataerkil olmayan iş çevrelerini tercih etme eğilimi gösterdiklerini söylemek mümkündür. Dışarıdan bakıldığında akademisyenliğin cinsiyet eşitliği temelli beklentileri karşılayacağını düşünmek olağandır, çünkü en bariz göstergelerden biri olan işgücü istatistiklerine göre; Türkiye’de akademisyenlerin toplam sayısı içerisinde kadınların payı %43,5 ile dünya ortalamasının üzerindedir (Demir, 2018: 192). Ayrıca akademik kariyerde yükselmek için nesnel bazı kriterlerin yerine getirilmesi gerekliliği, dışarıdan bakıldığında akademinin kadın olmaktan kaynaklı kariyer engellerinden azade bir alan olduğunu düşündürmektedir. Ancak bu düşünce, bu kriterlere ulaşabilmek için gereken sürede ve faaliyetlerde kadınların ayrımcılığa ve buna bağlı olumsuzluklara uğrayıp uğramadığı sorusunu karanlıkta bırakmaktadır.

Literatürde de tanımlanmış “kariyer engelleri”, kimi sektörlerde oldukça açık biçimde tezahür ederken, kimi durumlarda kadınların ayrımcılığa uğradıklarını anlaması dahi zaman alabilmektedir. Burada sorulması gereken ilk soru akademisyenliğin, cinsiyet eşitliği çerçevesinde dışarıdan görünenden neden ve nasıl farklı olduğu ve sonuç olarak kadın akademisyenler açısından nasıl deneyimlere yol açtığıdır. “Nasıl” sorusuna bulgular çözümlenirken yanıt aranacak olup, beklentiler ile deneyimler arasındaki farkın “neden” oluştuğuna dair bir katılımcı ifadesine başvurmak yerinde olacaktır:

“Yani kadın erkek diye bakmadım olaylara, kendim olarak baktım daha çok ama sen soruları gönderene kadar ben akademide hiç mobbinge uğramadığımı düşünüyordum. (Bir devlet kurumu olan eski işyerinde) uğradığımı biliyorum, çok nettim orada ama akademide de uğramışım meğerse. Anlatırken daha da çok ortaya çıktı. Uğramışım tabii ki.” (Kübra)

4.1.1 İş yaşamında kadın olmak: Kadın kimliğinin kuşatılması

Bu bölümde, iş yaşamında kadın kimliği üzerinden karşılaşılan güçlükler dair katılımcı deneyimleri aktarılmıştır.

Tablo 4.2 Katılımcıların iş yaşamında kadın kimliği üzerinden karşılaştıkları güçlükler

Kategori	Kod	Defne	Özlem	Manolya	Dilek	Songül	Esra	Burcu	Yasemin	Hülya	Sevim	Levla	Nur	Hatice	Elif	Meryem	Zehra	Merve	Kübra	Tuğba	Sibel
İŞ YAŞAMINDA KADIN KİMLİĞİ ÜZERİNDEN KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER	Cinsiyet Rollerine Dayalı Görevlendirme						✓	✓											✓		
	Mansplaining															✓		✓			
	Cinsiyet Temelli Mobbing																		✓		
	İş Yaşam Yalnızlığı			✓				✓								✓					
	Erkek Meslektaşlar / Danışman Tarafından Cinsiyetçi Davranış ve İfadeler				✓				✓						✓	✓		✓	✓	✓	
	Öğrenciler Tarafından Cinsiyetçi Yorum ve İfadeler						✓		✓							✓					
	Cinsiyete Dayalı İşe Alınmama/ Tercih Edilmeme							✓								✓		✓	✓		
	Kadın Meslektaşlar Tarafından Olumsuz Tutum ve Davranışlar												✓		✓						

4.1.1.1. Cinsiyet rollerine dayalı görevlendirme: Dişil niteliklere vurgu

Akademisyenlikte profesyonel kimliğin cinsiyet değişkeninden etkilenmediği varsayılsa da, zaman zaman kurum içi bir takım görevlendirmelerde toplumsal cinsiyet

rollerine dayanan görev dağılımlarının yapıldığı ifade edilmiştir. Kübra'nın ifadesi, akademide toplumsal cinsiyete dayalı görevlendirmeler yapıldığını doğrular niteliktedir; ancak katılımcı bu durumu pozitif ve olağan görmektedir:

“Mesela şunu söyleyerek başlayayım, dekan yardımcılıkları ikiye ayrılıyor bizde, öğrenci işleri ve (bölüm özelinde bir birim) diye. Dekan yardımcılığı tekliflerinde, şimdi doğru da buluyorum ben ama o zaman biraz garip gelmişti bana, ilk dekanımız şey demişti bana: “Hocam sizi öğrenci işlerine uygun görüyorum kadın olmanızdan dolayı. Konuşma yetileriniz vesaireden dolayı.”. Yani vitrin arıyor bir yerde. Nezaket arıyor, üslup arıyor.

...Bu, kullanılmak ya da pozitif ayrımcılık değil bana göre. Cinsiyet iki tane ise birinin kadın birinin erkek olması normal... Dolayısıyla ikisinin alanları da farklı... Benimki de çok isabetli olmuş çünkü diyorum ya bir kutlama yapıyorsunuz; işte döpiyesinizi giyiyorsunuz, Cumhuriyetçi kadın imajı ile saçınızı yaptırıyorsunuz, çantanızı da kolunuza takıyorsunuz, dimdik böyle Cumhuriyet'in verdiği o kadın özelliği ile ön plandasınız. Bir kere konuşma üslubu bile çok fark ediyor. Bir toplumda nasıl konuşulur nasıl ifade edilir, mesela bunlar bizde (kendi bölümünü işaret ediyor) biraz eksik. Dolayısıyla bu, vitrin gibi görünmekten öte iletişimin sağlanması anlamında, karşı tarafa verilecek ilk mesaj anlamında önemli.

...dolayısıyla ben bu durumu kötü görmüyorum, olması gerekiyor bence. Asıl kadınlar olmadığı zaman, işler biraz daha kaba ve nezaketsiz yürüyor. İletişimler sıkıntılı, öndeki görüntü sıkıntılı, yok yani... Çok kibar bir beyefendi olması gerekiyor, o da bizim camiada pek fazla yok. İnsan bir kadın, bir anne, eğitilmiş bir kadın, Cumhuriyet kadını, ne diyorsan sen buna; bu profil, insanları olumlu etkiliyor. Tatlı dil yılanı deliğinden çıkarır derler ya, o şekilde bir durumla karşılaştım.” (Kübra).

Bourdieu (2019: 124-126) temsil, karşılama ve ağırlama içeren görevlerde hemen her zaman kadınların görevlendirilmesini, bu görevlerin; kadının ailesi için yürüttüğü “sembolik sermaye” faaliyetlerinin bir uzantısı olmasıyla açıklamaktadır. Bourdieu'ye göre, kadınlar kendi kendine estetik nesne muamelesi yapmaya ve bundan dolayı zarafetle, estetikle, güzellikle ve duruşla bir şekilde alakalı olan her şeyle ilgili olmaya toplumsal olarak meyillidir. Bunun doğal bir sonucu olarak ev içi iş bölümünde de estetikle alakalı her şey ve ev'cil birimin kamusal görüntüsü ve toplumsal görünümünün idaresi, kadının sorumluluğundadır (hemen her zaman çocuğun giyimi ve zaman zaman giysi seçimini eşlerine devreden erkeklerinki dahil). Dolayısıyla, ailenin sembolik sermayesini idare etmekte olan kadınlar, iş yaşamına da bu rolü sürdürmek üzere çağırılırlar. Temsil, ağırlama ve karşılama faaliyetlerinden başka, bazı önemli bürokratik görevler de kadına verilerek, ailedekinin bir başka versiyonu olarak, kurumun sembolik ve toplumsal sermayesini koruma ve geliştirme görevi kadınlara yüklenmektedir.

Kübra'nın ifadesinde ilgi çekici bir başka husus, Cumhuriyet kadınlığı ve annelik imgelerine yapılan vurgulardır. Literatürde de değinildiği üzere, cumhuriyet döneminin ilk yıllarından itibaren kadınların siyasi ve toplumsal haklarının teslim edilmesi oldukça önemsenen bir konu olmuştur. Kadınlar, bu dönemde yükseköğrenime erişim haklarını kullanarak akademik anlamda ilerleme kaydetmişlerdir (Çağlayan, 2015). Buna paralel olarak, erken cumhuriyet döneminde yeni bir “Kemalist kadın imgesi” doğmuştur. Çatışan ifadelerden meydana gelen bu imge, kadını iş yerinde “bir eğitilmiş-profesyonel kadın”;

derneklerde ve sosyal kulüplerde “sosyal olarak aktif organize eden kadın”; bir eş ve anne olarak ailede yeniden üretim pratiklerini yerine getiren “biyolojik olarak işleyen anne”; balo ve partilerde erkekleri eğlendiren “feminen kadın” olarak tanımlamaktadır (Durakbaşı, 1998: 147). Tanımda; annelik-feminenlik ve sosyal-profesyonel kadın imgeleri, erken cumhuriyet döneminde kadından hem ev içi pratiklerin sürdürülmesinin beklendiğine, hem de toplumsal ve sosyal hayata dair yeni beklentilerin oluştuğuna işaret etmektedir. Kübra’nın ifadesinde “anne” ve “cumhuriyet kadını” tanımlarının birlikte kullanılması, bu bağlamda Kemalist kadın imgesi ile örtüşmektedir.

Esra, benzer bir görevlendirmeye karşılaşmış başka bir katılımcı olarak, konuyu Kübra’nın zıddı bir noktadan değerlendirmektedir:

“Fakültelerde bazı komisyonlar vardır. Eğitim Komisyonu, Tanıtım Komisyonu gibi rektörlüğün istediği komisyonlar kurulur ve tanıtım komisyonuna mutlaka kadın akademisyenler konuyor. (erkek ağırlıklı bir fakülte) olmamıza rağmen kadın sayımız yine var ve bu komisyona ısrarla kadın akademisyenler tercih ediliyor (gülüyor) ve gerçekten bundan mustaribim yani tanıtım ve iletişim denilince kadın akademisyenlerin öne çıkarılması gerçekten biraz düşündürücü. Neden acaba diye soruyor insan (gülüyor).” (Esra)

Burcu’nun konuya bakışı Esra’nın bakışına benzerlik göstermektedir:

“...yani sonuçta bölümün tanıtımından bahsediyorsak mankenlik yapmayacağım orada. Sonuçta (tanıtım ve iletişim ile ilgili komisyonlarda yer almak) niçin kadının tabiatına daha uygun olsun? Ben o düşünceyi anlayamıyorum. Hatta böyle öyle bir noktaya gelmişti ki affedersiniz abidik gubidik yerlerde kadınız diye görevlendirmeye başlanmıştık. E o zaman biz dansöz olsaydık dedik yani. O zaman daha çok para kazanırdık. Bizim bu mesleğe giriş amacımız bu değil yani. İşte yurt dışından komisyondan birisi geldi ve şehir içinde gezmek istiyor, turistik yerleri görmek istiyor. İki tane kadın arkadaş olarak biz görevlendiriliyoruz. Neden yani? Bu arada yanlış anlaşılma olmasın kimsenin farklı bir niyeti olduğu için söylemiyorum bunu (ziyaretçiler için söylüyor). Ama hani bu görev için akla gelen benim mesela. Tanıtım yapılacak bir yere gidilecek, o zaman bir kadını görevlendirelim. Bir de angarya olarak değerlendirilen işlerde kadın arkadaşlarımız görevlendirildiği için de söylüyorum bunu. Yalnızca vitrin olarak kullanılmak değil işin bu boyutu da var. Yani bizde angarya ise bu iş genelde kadınlara düşüyor.” (Burcu)

Burcu, kadınların iletişim ve tanıtım ile ilgili komisyonlarda görevlendirilmesini, toplumsal cinsiyet temelli görevlendirmenin yanı sıra erkeklerin yapmaktan kaçındığı “angarya” işlerin kadınlara uygun görülmesi olarak ifade etmektedir. Bunun temelinde, eril ve dişil faaliyetlere mutlak olarak asimetrik değer biçen bir mantığın yattığını söylemek mümkündür. Bu mantığa göre, erkekler; toplumsal olarak daha aşağı şekilde tanımlanan görevlere tenezzül etmeme eğilimindedir (Bourdieu, 2019: 80).

“Bana gelen projede yer alma teklifleri genelde sekretarya işleri için çalıştırılmak üzere oldu hep. İşte bir yerde yazılacak, çizilecek, raporlama yapılacak, satın alma yapılacak... Tamam, projede çalışıyor görüneceğim ama yapacağım iş bunlar yani bölümüm ile ilgili ya da akademik bir katkıdan çok bu tip şeylerde akla geldim. Onun dışında saçma sapan, işte bir erkek için zul gelebilecek şeylerde... Örneğin burs komisyonunda çalışırsın, tanıtım komisyonunda çalışırsın, hani bu tip işler.” (Burcu)

Burcu’nun “sekretarya” işleri için akla gelmesi, akla Bourdieu’nun kadınlara uygun görülen işler tanımlamasını getirmektedir. Bourdieu (2019: 119), kadınlara uygun görülen işlerin ev’cil işlerin devamı niteliğinde olmasından başka, tüm koşullar aynı olduğunda ve

otorite gerektiren bir pozisyon söz konusu olduğunda, kadınların erkeklerin daha gerisine düşerek ast asistanlık işlerini üstlenmelerinin daha muhtemel olduğunu ifade etmiştir:

“...Yani normalde de akla gelen isim olabilirdim ama tabi genelde şöyle olur bizde, idari görev elbette veriliyor ama bu tip şeylerde bir iş bölümü vardır. İş bölümünde yoğun olan bir grup vardır ve idari görevlerde bulunan kadın arkadaşlarım yardımcılık pozisyonlarında bulunur. Mesela öğrenci işlerinden sorumlu bir bölüm başkan yardımcısı varsa o kadın olur genelde...” (Burcu)

4.1.1.2. Mansplaining & mobbing: Uzmanlığın cinsiyet tarafından gölgelenmesi

Türkiye’de kadınların iş hayatındaki varlıkları, uzun süredir artarak devam etmektedir. Literatürde gelişimi detaylıca incelenmiş olan bu artış neticesinde, kadınlar iş hayatının her alanında varlıklarını sürdürebilmekte ve varlık alanlarını genişletebilmektedir; ancak ne kadar kalifiye yahut profesyonel olursa olsun kadın kimliği zaman zaman profesyonel kimliğin önüne geçebilmektedir. Akademisyenlerin, kadın kimliğine yönelik olarak karşılaştıkları olumsuz davranışlar, kimi zaman açıkça ifadelerde yer bulmaktadır:

“Üst jenerasyonda, yani şu anda emekli olmuş olan erkek hocalarımızın önemli bir bölümünde böyle bir eğilim vardı (gülüyor). Yani işte 2010’lar 2015’ler civarında emekli olmuş birtakım erkek hocalarımızda, çok açık bir şekilde ve her ortamda olmasa, yöneticilerin kadın olmaması gerektiği ve erkeklerin tercih edilmesi gerektiği konusunda söylemlere şahit oldum. Yani erkeklere yöneticiliği daha çok yakıştırıyorlardı ki kadın akademisyen sayısı oransal olarak çok yüksekti, buna rağmen.” (Tuğba)

“...benim bölüm başkanım aynı zamanda da danışmanım cinsiyetçi bir yapıdaydı. Onun ağzından kadından akademisyen olmaz gibi söylemler duydum. Kadınlar evlenir çocuk yapar işte ne bileyim böyle bir bakış açısına sahipti.” (Dilek)

Kimi zaman da, akademisyenlerin kadın kimliğini hedef alan davranış ve ifadeler, espri veya tavırların içerisine gizlenmiş şekilde tezahür etmektedir.

“Benim öğretim görevliliği tecrübemin daha fazla olmasına ve bahsettiğim hocayla aynı bölümde olmama rağmen, bir hocamızın sadece erkek olması sebebiyle üstünlük taslamasıyla ve bir şeyler öğretir gibi anlatmasıyla karşılaştım. Yani aynı işi yaptığımızı ve benim daha tecrübeli olduğumu bir türlü anlamıyor. Şöyle söyleyeyim, sırf erkek diye kendini üstün görüyor işte... Yani ben erkek olduğum için, bu işi altı ay yapsam da zaten senden daha üstünüm moduyla hareket eden hocamız oldu.” (Merve)

“...Ama şu da var, erkeklerin kendi aralarında birbirlerini sahiplenici ve kadınları bir nebze de olsa dışlayıcı bir tutumları var. Örneğin, güya espri adı altında kadınlar şöyledir böyledir gibi stereotipleştirmeler oluyor.” (Yasemin)

Kadın akademisyenlere yönelik bir başka mobbing türü, annelikleri veya anne olma ihtimalleri üzerinden gerçekleştirilmektedir:

“Şunu görüyorum, proje yapılırken bile: “Ya işte hoca doğum sürecine girerse bu proje sıkıntıya girer, biz bu kadın hocayı almayalım ki süreç sıkıntıya girmesin.” gibi söylemlerle karşılaşabiliyorum ne yazık ki. Yine dediğim gibi haklı bulmuyorum çünkü hayat bize çok adil davranmıyor bu konuda...” (Meryem)

“...ve sizi sırf kadın olduğunuz için, doğum yapabilme özelliğine sahip olduğunuz için yükseltmiyorlar özel sektörde. Devlette de “Hocamıza çok ders vermeyelim.” ya da “Bu bayan hocayı işe almayalım.”, “Bölümde çok bayan hoca oldu, hepsi beraber doğum iznine çıkarsa sorun olur.” gibi düşünülebiliyor yani. Özellikle doğum kısmını bastırarak söylüyorum.” (Merve)

“Motherhood penalty” olarak kavramsallaştırılan bu cinsiyetçilik türü nedeniyle (Kahn, García Manglano ve Bianchi, 2014), kadınlar mesleki anlamda fayda sağlayabilecekleri projelerden uzak tutulmakta ve hatta bu tavır, kadın akademisyenlerin en başta işe alınmama refleksiyle mücadele etmek zorunda kalmalarına neden olabilmektedir.

Görünürde cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, liyakat ve akademik birtakım kriterlerin sağlanmasına dayanan işe alım süreçlerinde dahi açık ve örtük olarak kadın akademisyenler tercih edilmemekte, gerekçe olarak annelikleri veya anne olma ihtimalleri öne sürülebilmektedir:

“Geriyeye baktığım zaman bize olmayıp başkalarına olan kadroların da hep erkek arkadaşlara olduğunu görüyorum. Kimse bana kadınsın diye yok demedi ama benim önüme sunulan gerekçeler erkek arkadaşlarda gerekçe olmayabildi. İşte yurtdışına gitmedin dendi bana, doktoranı yurtiçinde yaptın yurtdışına gitmemiş birini istemiyoruz dendi ama benimle aynı koşullarda ve akademik puanı belki de benden daha geride olan erkek arkadaşlar kadro alabildi. Böyle bir süreç yaşandı.” (Burcu)

“...hatta bir asistan ilanını açılırken erkek olma şartı aranırdı üstü kapalı bir şekilde. Hatta ben bir kadroya başvurduğumda “Ya biz erkek öğrenci istiyoruz.” dediler. Dedim ki: “Ama şartlarınızda böyle bir şey yazmıyordu.” Nedeni de bir araziye gitmem gerekirse orada kalamayabilirim, çocuğumu çocuğumu bırakamayabilirim düşüncesi...” (Meryem)

Cinsiyet ayrımcılığının bir diğer ve kimi araştırmacılara göre en tehlikeli türlerinden biri, “Benevolent sexism” olarak ifade edilen ayrımcılık türüdür. Benevolent sexism’de cinsiyetçilik, hoşgörü ve yardımseverlik davranışlarının içerisine gizlenmiş haldedir (Dardenne, Dumont ve Bollier, 2007):

“(Sahadayken) şöyle oluyor, aynı hocalardan aynı eğitimi aldığımız hocalar: “Ya sen işçi tut hocam.” ya da “Bu işi yapan birine sor hocam.” diye akıl verebiliyorlar. Aslında aynı işi biz de yaparız. Fiziksel anlamda da daha naif görüldüğümüzden sanırım, iş arkadaşlarımdan da özellikle sahada “Hocam tek başına yapamayabilirsin, yanına birkaç destek mi alsan?”, “Bu iş seni yorar sen acaba daha kolay bir işe mi baksan?” ya da “Daha kolay bir proje mi yapsaydın?” gibi yorumlar aldığım oluyor.

Bana geçmişte idari bir pozisyon teklif edilmişti. Maalesef iş arkadaşlarımdan bu pozisyona ilişkin: “Hocam sen çok duygusalsın, acaba bu işi kadın olarak yapabilir misin?”, “Aileniz bundan olumsuz etkilenir mi? Bir daha mı düşünüyorsunuz?” gibi yorumlar aldım.” (Meryem)

Yapılan araştırmalar benevolent sexism’in, zıddı olan hostile sexism’den (düşmanca cinsiyetçilik) daha vahim sonuçlara neden olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun temel nedeni, benevolent sexism’in kadınların yeterlilik duygularına yönelik algılarını kötü yönde etkilemesidir. Kadınlar, cinsiyet kimliklerini “hostile sexism’e karşı savunmada daha başarılı olurlar; benevolent sexism, görünüşte olumlu ve zararsız tonu nedeniyle aldatıcı ve tehlikeli olabilmektedir (Dardenne, vd., 2007).

Bourdieu (2019: 81-82), bu durumu “öğrenilmiş çaresizlik” kavramıyla açıklamaktadır. Bourdieu’ye göre kadınlar, kendilerine “kadın gibi” davranılması öğütlendikçe ve benzeri ifadelerle aslında yapabilecekleri işleri yapamayacakları söylendikçe; bu söyleme uyum sağlamak ve gerçekten de o işi yapamaz duruma gelmektedir. Benevolent sexism’e benzer şekilde, bu durum oldukça derinden ve iyi niyet maskesinin ardına gizlenmiş

şekilde etki etmekte ve bu nedenle kadınlar neredeyse bu durumun farkına dahi varmamaktadırlar.

“Mesela öğrencilerde gözlemlediğim şey: Diyelim ki bir erkek hoca çok daha sert davranıyor ve sinirli davranıyor öğrencilere... Yazılan yorumları okuyorum onun hakkında: Çok sinirli, çok disiplinli, çok sert bir hoca vesaire... Kızdırmamak lazım notu kıt deniyor. En fazla notu kıt derler yani. Ama aynı tavırdaki bir kadın hoca olsa mesela aynı öğrenciler ne derler sizce? Ben bunu ucu açık ve hayal gücünüze bırakıyorum.” (Esra)

“Hoca olma noktasında da... Mesela bir öğrencim şey yazmıştı bir keresinde, o beni üzmüştü. Kontrat hesaplamalarımız vardır bizim hesap kitaba dayanır. Biraz zorlanır arkadaşlar, gerçi çok zorlandıklarını da düşünmüyorum ama, şey yazmıştı: “Neyse küfür etmeyeceğim.” Acaba bir erkek hoca olsa da aynı şeyi yazar mıydı diye düşünmüştüm.” (Yasemin)

Esra ve Yasemin’in deneyimleri, yalnızca meslektaşların ve yöneticilerin değil, öğrencilerin de “kadın hoca” ve “erkek hoca” algılarının farklı olduğuna işaret etmektedir. Öğrenciler, bir “otorite figürü” olarak gördükleri erkek hocaların birtakım katı davranışlarını tolere etmekle kalmayıp, bu hocaları “kızdırmamak” adına çeşitli davranış stratejileri geliştirmektedirler. Fakat benzeri bir durum bir kadın hocayla yaşandığında aynı öğrencilerin sözlü saldırıdan kaçınmadıkları görülmektedir.

Mobbing çatısı altında incelenen ve kişinin yalnızlaşmasına sebep olan tutum ve davranışlara ayrıca alan açılması yerinde olacaktır (Tınaz, 2006: 17):

“... Benim şöyle bir dezavantajım var. Bizim bölümde sayılı kadın asistan var. Kadın hocalarımızın sayısı da az... Onun bende yarattığı bir yalnızlık duygusu da söz konusu.

... Dolayısıyla ister istemez daha yakın arkadaş olabiliyorlar (erkek hocalardan bahsediyor). Oradan bir sohbet esnasında bir konu açılıyordur, bir yayın için bir ipucu yakalanıp o toplantılardan da yayınlar çıkabiliyordur. Dolayısıyla orada da bir sıkıntı yaşıyoruz.

Aynen, (yalnızlık) doğuruyor. Yeri geliyor oraya girmek o toplantıda bulunmak istemiyorsunuz da... Sonuçta bir odada 4-5 kişi oturuyor sohbet ediyor, rahatsız eder miyim acaba diye düşünüyorsunuz. Belki yapabilecekleri esprileri yapamayacaklar. Ben de rahat edemeyeceğim. O yüzden gitmemin de bir anlamı yok diye düşünüyorum.” (Manolya)

Manolya, erkek ağırlıklı bölümde görev yapan sayılı kadın akademisyenden biri olarak yalnızlık çektiğini açıkça ifade etmektedir. Bu yalnızlık durumunun motivasyon ve iş tatmini üzerine etkisi bir yana, akademisyenlik gibi yardımlaşmanın mesleki ilerlemeyi kolaylaştırıcı etkisinin olduğu bir meslekte, iş yaşam yalnızlığının kişinin kariyerine olumsuz etkiler doğuracağını söylemek mümkündür. Yalnızlık, kimi zaman katılımcının dışlanmasıyla, kimi zaman da kendi rızasıyla ortak alanlardan çekilmesiyle ortaya çıkmaktadır.

“Yani ister istemez bu, yardımlaşmayla ilerleyen bir süreç... Akademik çalışmalar birbirimize destekle ilerleyecek bir süreç... Haklı olarak erkek hocalar birlikte daha çok çalışma yapıyorlar. Çünkü birlikte geçirebilecekleri ve çalışma yapabilecekleri daha çok vakitleri var. Bir kadın olarak çocuğuna vakit ayıracaksın veya bir hamilelik yaşayacaksın...” (Meryem)

Meryem’in ifadesi, kadınların yalnızlaştırılması noktasında Manolya’nın durumundan farklı bir gerekçe ortaya koymaktadır. Bu ifadede yalnızlaştırmanın temelinde, erkek akademisyenlerin ev ve çocuk ile ilgili işlerden azade olmaları yatmaktadır. Görüldüğü üzere,

o ya da bu sebeple kadın akademisyenler zaman zaman sistematik bir yalnızlaştırmaya maruz kalabilmektedirler.

4.1.1.3. Kadının kadına bakışı: Eril tahakkümün kadınların işbirliğiyle yeniden üretimi

Kadınların, özellikle iş yaşamında karşılaştıkları bir takım cinsiyetçi davranış kalıplarından yalnızca meslektaş veya yönetici erkekleri sorumlu tutmak, basmakalıp ve eksik çözümler doğurma tehlikesi taşımaktadır. Literatürde de bahsedildiği üzere, en başta yönetici kadınların “tek olma” arzusuyla diğer kadınların önüne birtakım engeller çıkartabildiği bilinen bir gerçektir. Kraliçe arı sendromu için “kadınlar arası çekememezlik” tanımı yapılmıştır (Gökkaya, 2014: 378). Ancak bulgular, kadınların birbirinden farklı gerekçelerle ve kraliçe arı sendromundaki gibi üst-ast ilişkisi olmaksızın, diğer kadınlar ile ilgili bir parça olumsuzluk barındıran fikirlere sahip olabildiklerine işaret etmektedir:

“Çocuk sahibi olmanın kişiyi etkileyip etkilememe boyutu biraz kişiye bağlı... Mesleğine ne derece bağlı olduğuna göre de değişir belki. Çünkü etrafımda, 3-4 aylık doğum izninden gelip hemen bütün işlerini yapan, evine normal bir şekilde yine mesai gibi giden akademisyenler de görüyorum. Ama bazıları da 2 yıla kadar ücretsiz izin ile dönmek istemeyebiliyorlar. Bana biraz daha kişisel gibi geliyor bir yandan.” (Hülya)

Örneğin Hülya’nın, çocuk sahibi olmanın kadın akademisyenlerin kariyerlerini etkileyip etkilememe boyutuyla ilgili yaptığı yorum, çocuk sahibi olmanın kariyere negatif etkisini “kadın tarafından önlenebilir” bir noktaya koymaktadır. Eğer bu düşünce tersten okunursa, çocuk sahibi olmanın kariyere negatif etki etmesinin; kadının “yeterince” çabalamamasından veya bir şeyleri eksik ya da yanlış yapmasından kaynaklandığı sonucu çıkmaktadır.

“Bir de şu var, insanların boş vaktini iyi değerlendiremedikleri de oluyor bence. Bazen daha az vakitte daha çok iş yapılabilir. Çocuklu iken bazen daha iyi planlama yaptıklarını da gördüm ben arkadaşlarımla. Ben yalnızdım ve yalnız yaşıyordum. Bir sürü boş vaktim vardı ama planlamayı daha iyi yapıyorlardı onlar. Bende öyle bir zorunluluk olmadığı için bazı şeyleri çok daha uzun sürede yapardım onlardan. O, ayarlama ile ilgili.” (Sibel)

Sibel, Hülya’nın görüşünü destekleyici ifadeler kullanmış ve çocuk sahibi olmanın kadınların kariyerlerine negatif etki etmesinin eksik planlama sonucu meydana geldiğini ifade etmiştir.

“+İş yaşamında gündelik yaşamınızda olduğunuzdan daha otoriter veya daha rekabetçi davranma ihtiyacı hissedersiniz?”

- Şöyle, aslında o birazcık kişilikle alakalı bir şey diye düşünüyorum. Ben hiçbir zaman olmadığım birisi gibi davranma yolunu seçmedim. Karakterim nasılsa ona göre davranıyorum...

+İş yaşamındaki profesyonel kimliğinizin ev yaşamınıza yansıdığına düşünüyor musunuz? İş ve ev yaşamında iki ayrı davranış biçimini mi yoksa tek bir bütüncül sistemi mi benimsiyorsunuz?

-Yine bence bu durum da kişilikle alakalı bir şey... Bazı insanlar, evet değiştirebilir. Evde farklı işte farklı olabilir, olan insanlar var gerçekten de. Yani benim böyle bir kişiliğim var dolayısıyla bu bana birazcık daha oyun oynamış gibi geliyor, evde farklı işte farklı... Dolayısıyla farklı farklı yüzlerim yok. Bu, sadece benim sabrım ile alakalı bir durum diyelim...” (Sevim)

“... İş yaşam yalnızlığı konusuna gelirsek ona hiç katılmıyorum. Bu tamamı ile yine ilişki ile alakalı bir şey. Ben pozitif ayrımcılığa da çok sıcak bakan biri değilim zaten ona da karşıyım. Yani evet bir kadının çok daha farklı görevleri var ve onlara, ben de o durumların iyileştirilmesi ve kolaylaştırılması yönünde fikir sahibiyim ama bilgi alışverişi konusunda durumun hiç öyle olduğunu düşünmüyorum.” (Sibel)

Sevim’in ifadesinde, Hülya ve Sibel’inkine benzer bir “kişilikleştirme”nin tamamen farkı konular üzerinden gerçekleştirildiği görülmektedir. İlerleyen aşamalarda da değinileceği üzere katılımcı; kadınların iş yaşamında farklı davranma zorunluluğu ve kadınların ev ve iş yaşamı arasındaki dengeyi sağlayabilmek adına farklı davranış stratejileri geliştirmeleri durumunu tamamen kişiliğe indirgemekte ve “oyun oynamak” tanımıyla bu stratejilerin zorunluluktan ziyade tercih sonucu ortaya çıktığına işaret etmektedir. Sibel, bunlara ek olarak iş yerinde yalnızlık çekme noktasında kadın olmanın etkisi olmadığını ifade ederek, bunu yine iletişim ile dolayısıyla da kişilikle bağdaştırmıştır. Bir nevi “kurbanı suçlamak” olarak adlandırabileceğimiz bu düşünce biçimleri, hakim nesnel yapının birer ürünü olarak ortaya çıkmaktadır ve bu yapı, ona maruz kalanların katkısı olmadan hayata geçirilemez (Bourdieu, 2019). Kapalı devre ve birbirini besleyen bir süreç olarak ilerleyen hakim yapının neden olduğu sembolik şiddet, böylece yine kurban olan kadınların kendi rıza ve katkılarıyla inşa edilmektedir.

“Benim idarecilik anlamında önem verdiğim tek şey çözüm odaklı olmaktır. Dolayısıyla kim iyi çözüm buluyorsa o olmalı. Bayanlarda, daha doğrusu kadınlarda daha ayrıntıcı olduğumuz için çözüme daha çabuk ulaşamıyoruz. Dolayısı ile yumuşaklıkmiş vesaire imiş...”

... Kadınlarla çalışmak bence de daha zor doğrusu. Ama bu, dediğim gibi çözüm odaklı olunması gerektiği için. Yoksa duygusallık herkeste olabilir. Erkek var kadın gibi... Fal bakan erkek var yani bu okulda. Dolayısıyla öyle bir ayrımı doğru görmüyorum ben. Sadece kadınlarda ayrıntıcılık olduğu için problem durumunda biraz zor oluyor.” (Sibel)

Gündelik dile yerleşmiş kelimeler, cinsiyet algısını anlamada önemli göstergelerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sibel’in ifadesindeki, daha sonradan “kadın” olarak düzeltilmiş “bayan” tanımlaması bu duruma örnek teşkil etmektedir. Ayrıca katılımcı, aynı zamanda bir idareci olarak, çalışma arkadaşlarının erkek olması tercihini kadınların daha ayrıntıcı olmalarına bağlamakta ve böylece bu isteğini bir nevi meşrulaştırmaktadır. Burada önemli bir başka nokta, katılımcının “fal bakmak” eylemini kadınsı bir eylem olarak görmesidir. Fal bakmayı ve duygusallığı kadınsı nitelikler olarak mimlemek, bir nevi erkeklerin de eril tahakkümden payını almasıdır. Çünkü eril tahakküm, kurbanı kadar onu inşa eden ve yararına çalıştığını düşünen erkekler için de tuzak niteliğindedir. Bu tahakküm neticesinde erkeklik; sürekli kanıtlanması gereken ve hatta hak edilmesi gereken bir noktaya konmuş ve buna paralel olarak kadınlara has görülen duygusallık ve yumuşaklık gibi özelliklerden katıyetle men edilmiştir. Bu durum, erkeklik mertebesini paradoksal bir şekilde kırılganlaştırmaktadır.

“Bir şey söylemek istiyorum. Ben de birazcık cinsiyetçi konuşmuş olacağım ama sanırım erkeklerde birbirini kollama daha fazla. Kadınlarda da ayrılma noktası, hani bir olup güçlü olma durumundan ziyade, ayrılma noktası daha fazla gibi geliyor bana. Ben öyle görüyorum yani...”

...iş yaşamında yalnızlık çekilmesine hem erkekler hem de kadınlar yol açıyor yani, öyle bir sıkıntısı var (gülüyor). Bir de şeyi söylemek istiyorum, muhakkak başkaları da söylemiştir diye düşünüyorum ama... Ben kadın akademisyenlerin ya da genel olarak kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engellerin, erkeklerden de kadınlardan da kaynaklandığını düşünüyorum. Yani sadece erkeklerden değil, aynı zamanda kadınlardan da... Mobbing’in de aynı şekilde, yalnızca erkeklerden mobbing görmüyorsunuz. Kadınlardan da görüyorsunuz diye düşünüyorum. Tabii bu sizin duruşunuzla da alakalı bir durum ama kadınlardan daha fazla mobbing görüyorsunuz. Kariyer engelleriniz de aynı şekilde, kadınlar daha fazla engelliyor sizi yani öyle bir sıkıntı var aslında.”(Elif)

Bu ifadede Elif, kadınların yeterince dayanışmamasını, kadınlar hakkındaki ifadelerine dayanak olarak göstermektedir. Bu ifadeyi yorumlamadan önce, eril tahakkümün ve neden olduğu sembolik şiddetin hem imtiyaz sahibi olan erkeklerin, hem de tahakküm altındaki kadınların eliyle inşa edildiğini hatırlamak yerinde olacaktır. Kadınların, bu tahakkümün pratiklerine rıza göstermesi, şüphesiz aynı ölçüde daha da kopma ve ayrılmalara sebep olacaktır. Bu nedenle, yine bir kısır döngü olarak “kadın kadının düşmanıdır” ya da daha yerel bir deyimle “kadın kadının kurdudur” anlayışı kuvvetlenecektir.

“Ben, erkeklerle çalışmak daha verimli olur diye düşünüyorum. Çünkü onların evde iş yükü biraz daha az oluyor açıkçası. Hem de onlar birazcık daha profesyonel yaklaştığı için iş daha çabuk ilerliyor, yani ben erkeklerle çalışmanın dezavantajlı değil de avantajlı olduğunu düşünüyorum. Hem iş ağırlıkları yok. Kadınlar her zaman çocukla ve mutfak işleri ile daha ilgililer, o yüzden erkeklerle çalışmak kadınlarla çalışmaktan daha avantajlı bence. Onlar bizim için aynı şeyi düşünmüyordur belki (gülüyor). İş ortamında da bence kadınlar sürekli bir dedikodu içerisinde, iş sürekli buna dönüyor. Bu da karakter meselesi tabii ki ama çok kadın olunca böyle oluyor. Ben bir de (erkek ağırlıklı bir bölümde) okuduğum için erkeklerle okumanın avantajının daha fazla olduğunu düşünüyorum, Olaya biraz daha çıkarsız bakıyorlar. “Sen ne kadar çalıştın, ben ne kadar çalıştım”dan ziyade “Birlikte ne yapabildik?” olayı oluyor erkeklerle çalışırken. Bu da daha iyi oluyor gerçekten.” (Nur)

Nur’un ifadesi, önceki katılımcılardan farklı olarak kadınlığı dedikodu ve küçük hesapçılık ile bağdaştırmaktadır. Bourdieu (2019), kadınlara atfedilen negatif özelliklerin de hakim yapı tarafından atfedildiğini ifade etmektedir. Buradaki bir başka paradoks, kadınların o ya da bu şekilde egale edilmeye çalışıldıklarında (örneğin sözünü kesmek ya da yok saymak gibi) kullandıkları savunma sistemlerinin (zayıfın silahları), hakim yapıya daha da gömülmesine neden olmalarıdır. Çünkü kadın öfkelenildiğinde bu bir “histerikleşme” veya bir başkasına anlattığında bu “dedikodu yapmak” olacak; dolayısıyla bu durum ancak ve ancak kadın hakkındaki stereotiplerin kuvvetlenmesine neden olacaktır. Katılımcıların erkek egemen yapıyı değerlendirirken dahi bu yapının ürünü olan düşünce kalıplarını kullandıkları görülmektedir. Nur’un ifadesindeki bir başka önemli nokta, kadınların ev içi iş yüklerinin kadınlar açısından negatif etkilerini kabul etmesi ancak bunu ev içi sorumlulukların toplumsal yanını irdelemekten ziyade, erkeklerle çalışmanın avantajını vurgulamak adına yapmasıdır.

Bütün egemenlik sistemlerinde olduğu gibi, erkek egemenlik sisteminde de koruyucu ve baskıcı birtakım öğeler birlikte bulunmaktadır. Dolayısıyla erkek egemen sistemin

içerisinde kadınların da kendilerine ait güç ve özerklik kaynakları olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle, mağduru gibi göründükleri erkek egemen sistemlere, kadınlar da erkekler kadar bağıllık geliştirebilmektedirler (Kandiyoti, 2015: 15).

İfadelerin geneline bakıldığında, bu düşüncelerin ortaya çıkmasında sosyal beğenirlik kavramının da etkisi olduğu söylenebilir. Sosyal beğenirlik, genel olarak kişinin sosyal ve toplumsal olarak onaylanabilir duruma gelme isteği olarak tanımlanabilir (Koğar ve Gelbal, 2015). Kadınların kendi rızalarıyla bilinçli veya bilinçsiz olarak hakim eril yapıya katkıda bulunmaları, onların hakim yapı tarafından kabulünü arttırmakta ve bu durum sosyal beğenirlik tanımına uygun bir örnek oluşturmaktadır.

“Ben kadromu aldıktan sonra yüksek lisansa başladım ancak o kadar yoğun bir döneme girdim ki... 2 tane çocuk, evin sorumluluğu ve o zamanki koşullarda böyle internet çok elimizin altında değildi, kaynaklara ulaşamıyorduk. Yani bir araştırma yapmak için başka şehre gidip kütüphaneye girmem gerekiyordu. Yani bir makale okumak için, makaleye çalışmak için ona ayrıca zaman ayırman lazım, işini gücünü bırakman gerekiyor. Ben onu beceremedim. O dönem çok yoğun bir döneme girdim ve bir de şöyle bir durum oldu ben başladıktan 1 yıl sonra idari görev verildi bana, otelcilik idarecilik yaptığım için... Bir yandan idarecilik var, çocuklar küçük, eşimden boşandım derken klasik kadın modeli yani. Bir sürü şey üst üste gelince ben yüksek lisansı beceremedim ve atıldım...”

...Kariyerimde duraklama yaşadığım bir dönem oldu. O dönem benim için zor bir dönemdi. Travmatik bir dönemdi... Burada şöyle bir durum da var. Ben bunu seçtim, mesela başka bir arkadaşım kızını kaybetti trafik kazasında ve çok daha ağır bir travma yaşadı. Mesela o da akademik kariyerine tutundu. Herkesin seçimi farklı... O da dedi ki, “Kızıma bir söz verdim, ben profesör olacağım. Bunu onun için yapacağım.” Dedi. Bu bir tercih meselesi yani direkt olarak kadın olmakla ilgili diye düşünmemek lazım belki de bunu...

... Ben bu konuda biraz kötü bir örneğim sanırım. Belki de kaçtım, bilmiyorum yani ama çok da önemli değil benim için bu anlamda.” (Zehra)

Zehra’nın ifadesi, kişilikleştirmeyi bizzat kendi üzerinden yapmasıyla diğer ifadelerden ayrılmaktadır. Zehra, yüksek lisanstan atılmasını “becerememek” ve “kötü örnek teşkil etmek” olarak değerlendirmektedir; ancak bu bakış açısı, katılımcının ifade ettiği üzere boşanmanın ve çocukların sorumluluğunun neden yalnızca kadınların kariyerlerine negatif etki ettiği ve kariyer ile özel yaşam arasında seçim yapması gerekenin neden yalnızca kadın olduğu sorularını karanlıkta bırakmaktadır. Katılımcı, akademik kariyerindeki duraklamayı da “tercih” olarak adlandırmakta ve bu durumu, kariyerine tutunmayı tercih etmiş başka bir arkadaşı üzerinden savlamaktadır. Ayrıca katılımcının “klasik kadın modeli” ifadesi, özel yaşamdan kaynaklı bir takım sorunlar anlatılırken kullanılmıştır. Bu da, katılımcının ifade ettiği sorunların her kadının başına gelebilecek olağan sorunlar olarak görüldüğüne işaret etmektedir.

Bourdieu’ye göre (2019: 134), cinsel tahakkümün yapıları gereği kadınlar profesyonel başarılarının karşılığını ev düzenlerindeki daha “düşük” başarılar ile ödemektedirler (örneğin geç evlilik, boşanma, bekarlık, çocuklarda sorunlar gibi). Benzer şekilde ev yaşamındaki başarı da sıklıkla profesyonel bir başarıdan kısmi ya da tamamen bir vazgeçiş şeklinde

karşılık bulmaktadır. Daha öncesinde de ifade edildiği üzere, tahakkümün kurbanı konumunda olanların tahakkümün farkına dahi varmaması neticesinde, katılımcı Zehra'da olduğu gibi kişi birtakım başarısızlıklarının nedenini bilinçli olarak yaptığını zannettiği tercihlerde arayabilmektedir. Bu durum, hem hakim nesnel yapının sorgulanmamasına ve dolayısıyla devamlılığına, hem de bireyin kendini yetersiz hissetmesine neden olmaktadır.

4.1.2. Ev yaşamında kadın olmak: Ev içinin kadınlıkla özdeşleşmesi

Bu başlık altında, kadın akademisyenlerin ev içi bakım ve ev işi pratikleri aktarılmıştır.

Tablo 4.3 Katılımcıların ev işi ve ev içi bakım pratikleri

Kategori	Kod	Defne	Özlem	Manolya	Dilek	Songül	Esra	Burcu	Yasemin	Hülya	Sevim	Leyla	Nur	Hatice	Elif	Meryem	Zehra	Merve	Kübra	Tuğba	Sibel
EV İŞİ VE EV İÇİ BAKIM PRATİKLERİ	Ev işlerinin Organizasyonunu ve Ev İşlerini Genellikle Ben Üstlenirim	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓		✓	✓
	Ev İşleri İçin Belirli Sıklıkta Yardım Alınır (anne, ücretli yardımcı, yaşça büyük çocuklar)			✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
	Ev İşlerini Eşimle Eşit Bir Şekilde Bölüşürüz		✓				✓								✓				✓		
	Ev İşlerini Ağırlıklı Olarak Eşim Üstlenir											✓		✓							
	Çocuk Bakımını Ağırlıklı Olarak Ben Üstlenirim/Üstlendim					✓											✓				
	Çocuk Bakımını Eşimle Ortak Bir Şekilde Yürütürüz /Yürüttük				✓		✓					✓		✓		✓			✓		

Tablo 4.3'e ek olarak, Yasemin, Hülya, Sevim, Nur, Zehra ve Sibel'in bekar katılımcılar olduğunu belirtmek yerinde olacaktır. Bu durum, şüphesiz katılımcıların ev içi emekleri açısından belirleyici rol oynamaktadır; ancak bekar katılımcılar denklemden çıkarıldığında dahi, genel eğilimin ev içi işleri kadınların üstlenmesi yönünde olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların ev işlerini genellikle eşlerinden ziyade dışarıdan yardım (anne, ücretli yardımcı vs) alarak yürüttükleri görülmektedir.

4.1.2.1. Ev işi pratikleri: Görünmez dişil emek

Her ne kadar kadınların iş yaşamına giderek daha çok katılması nedeniyle ev işi pratiklerinin daha eşit paylaşılması beklense de, katılımcı ifadeleri bu önermeyi yanlışlar

niteliktedir. Bourdieu (2019), “Şeylerin düzeni” olarak tanımladığı cinsiyetlere atfedilen faaliyetler ve alanlar tanımlamasında, kadınların daima iç mekanlara özellikle de ev yaşamının içerisine hapsedildiğini ve dolayısıyla evin düzenine dair bütün ev’cil pratiklerin de kadının görevi addedildiğini ifade etmektedir. Üstelik Bourdieu’ye göre cinsiyetler arası iş bölümü, biyolojik farklılıklardan başka hiçbir dayanağı olmayan bir çeşit dayatmalardır.

Defne: “*Ev hayatımızda da yeri geldiği zaman temizlik mecbur, yemek yapıyoruz (gülüyor). Her kadına düşen görevler gibi... Rütbeniz ne olursa olsun evden kaçamıyorsunuz (gülüyor).*” Defne, bu ifadesiyle çalışan bir kadın olmanın ve hatta statü sahibi bir kadın olmanın ev işlerinden bir parça daha azade olmak anlamına gelmediğine vurgu yapmaktadır. Katılımcının “*her kadın gibi*” ifadesi, hem bu durumun katılımcı tarafından kanıksadığının, hem de katılımcının çevresinde sıkça karşılaştığı bir durum olduğunun işareti olarak okunabilir.

“Ben ev işleri için yardım alıyorum dışarıdan bir abla geliyor yardıma. Haftada bir yardım aldığım biri var uzun yıllardır da birlikte çalışıyoruz. Hele ki şu (yoğun olduğum) dönemde ailem yakınımda olsun ve bana destek olsunlar isterdim çok zor bir dönem... Sürekli ders çalışmanız gereken bir dönem. Evinizde de yapmanız gereken işler var. Eşiniz işten geldiğinde yemek yapman lazım çamaşır yıkaman lazım bir sürü iş var. Benim tipik bir hafta sonum evi süpürmek silmek. Yardım da aldığım için çok derinlemesine temizlik yapmıyorum onu abla yapıyor. Yemek yapmak, çamaşır asmak, bunlar. Eskiden çok daha ağır yapardım yardım almazken. Ama hem artık yaşım gereği herhalde böyle bir tempo benim hep yorgun hissetmemi sağlıyordu. Bu eşimle ilişkiye de işime de yansırıyordu çünkü sürekli bir temponun içerisindeydim. Şu an yardım aldığım için öyle hissetmiyorum. Onun haricinde kalan zamanımda sporuma gidiyorum ya da kendime vakit ayırıyorum...”

Evde ütü var bir sürü iş var. Ondan dolayı her hafta bir abla yardıma geliyor bana. Temizliği ütüyi ve geri kalan işleri yapmak için. Ama onun dışındaki yemek vs işleri ben kendim yapıyorum. Alışverişi de bende.” (Manolya)

Manolya, ev işlerinin tamamını üstlendiğini açıkça ifade etmektedir. Bunun yanı sıra katılımcının birincil yardımı eşinden değil, ailesinden ve sonrasında da ücretli yardımcıdan beklediği dikkat çekmektedir. Açıkça görüldüğü üzere, çalışan kadınlarda ev ve iş sorumluluklarını bir arada yürütmekten kaynaklanan gerilim dahi eşlerin ev işleri denklemine sokulmasına yetmemektedir (Kandiyoti, 2015: 52). Manolya, kendisi de çok yoğun çalışmasına rağmen ev içi sorumlulukları ücretli yardımcı ile birlikte yürütmektedir.

“Hayattaki en büyük lüksüm temizlikçi kadınının olmasıdır. Bunu özellikle kayıtlara geçmeni istiyorum (gülüyor). Çocuklarıma hep söylüyorum; yani ne kuaför ne makyaj ne kıyafet ne başka bir şey, bir işte yurtdışı gezilerini çok severim seyahatleri, bir de rutinde temizlikçi kadını vardı hayat boyu. Eşime de çok teşekkür ederim, bu konuda bana hiçbir zorluk çıkarmamıştır. Hatta derim ki biraz daha fazla kazansam yatılı kadın almayı düşünen biriyim. Çünkü temizliği çok seviyorum ve yetişemiyorum. Yetişemeyince sınırlarım bozuluyor ve gelirim belli bir miktarını onlara tahsis ediyorum.” (Kübra)

Kübra, COVID-19 pandemisinden önce, işlerinin yoğunluğu dolayısıyla ev işlerine vakit ayıramadığını belirtmektedir; ancak katılımcının ev işlerine fiziki olarak dahil olamadığı

pandemi öncesi dönemde dahi ev işlerinin organizasyonunu tamamen üstlendiği anlaşılmaktadır.

“Ben dışarıdan ücretli yardım alıyorum. Haftada 3 gün gelen bir yardımcım var. Temizlik ve ütü işleri için aylık olarak çalıştırdığım bir yardımcım var yani. Bu yardımcım hafta içi geldiği için Cumartesi Pazar da gerekenleri benim yapmam gerekiyor. Ne bileyim bulaşık makinesi doldurup boşaltmak, çamaşır yıkamak ve asmak, yemek yapmak vs... Şimdi artık online alışveriş yapıyoruz gerçi ama eskiden markete gitmek falan gibi şeyleri de ben yapıyordum. Genel dağımlığını toplamak yemek yapmak falan gibi şeyler yapıyorum.

+O zaman ev işleri siz ve dışarıdan ücretli aldığımız yardım sayesinde yürüyor diyebiliriz.

-Tabii tabii, yardımcım olmasa işim gerçekten çok zor olurdu.” (Songül)

Kandiyoti’ye göre (2015), ev işlerinin kadınlar arasında paylaşılması (anne, yardımcı, akraba vs.), artık kadınların da çalışıyor olmasıyla birlikte gelen değişimi eşlerin ilişkilerinden uzak tutan bir “tampon” görevi görerek, erkeklerin taleplerden muaf tutulmalarına ve geleneksel ayrıcalıklarının sürdürmelerine neden olmaktadır.

“Şimdi şöyle, içinde bulunduğumuz süreç bizim tipik bir sürecimiz değil malum pandemi süreci. Bu pandemi sürecinde eşim ev içinde harcadığım mesaiyi görerek daha çok katkıda bulunmaya başladı. Dolayısıyla şu anda geldiğimiz noktada diyebilirim ki evi beraber temizliyoruz ya da yemek konusunu her gün benim düşünmem gerekmiyor. Yoğun olduğum zamanlarda o düşünüyor. Kesin bir iş bölümü var diyemem ama ortaklaşa yapıyoruz genel olarak. Ama tabii ki genel olarak bunları düşünmesi gereken ve organize etmesi gereken benim. Yani o belli konularda çok destek oluyor, onun dışındaki mesela çamaşır gibi işler bende. Şunu da söylemeliyim ki bu durum pandemiden önce farklıydı ikimiz de aynı anda evin içinde olmadığımız için belki de, göremiyordu ne kadar yorucu olduğunu. O dönemde işleri hafta sonu yine ben yapardım.” (Burcu)

Burcu’nun ifadesi, ev içi “görünmez emek” tanımlamasını yeniden düşündürür niteliktedir. Kandiyoti’nin görüşüne paralel bir şekilde, erkeklerin ev işlerinden uzakta tutulmaları halinde, ev içi emeğin onlar için iyiden iyiye “görünmez” hale geldiğini söylemek mümkündür.

“Yok, (evdeki iş bölümü) eşit değil, bu konuda ağırlık bende. Benden böyle bir beklenti yok. Ben yetişme tarzım gereğince bu konuda da çok aşırı titiz değilim ama evin derli toplu olmasını, evde ev yemeği olmasını tercih ettiğim için onları kendim yapıyorum. Bu konuda destek istediğimde kolay destek bulamadığım için eşimden ve oğlumdan, onlarla bir tartışma yaşamak yerine kendim yapıyorum kolayca. Elim alıştığı için hızlı bir şekilde yapıyorum. Tabii bu eşit bir durum değil ama bununla çok mücadele etmek de mümkün olmuyor.” (Dilek)

Dilek, ev işlerinin paylaşımına ilişkin yardım istemiş fakat bulamamış ve bu durumun gerilim nedeni olmaması adına ev işlerini tamamıyla kendisi üstlenmiştir. Katılımcının “elim alıştığı için hızlı bir şekilde yapıyorum” ifadesi, çıkabilecek çatışmalardan işi tamamıyla üstlenmeyi bir nevi olumluyıcı bir ton taşımaktadır.

“Şöyle söyleyeyim. Evlilik hayatımda yaşamım öyle güllük gülistanlık değildi. İş paylaşımı maalesef Türk toplumunun getirdiği bir takım şeylerle beraber çok mümkün olmuyor ki eski eşim daha yardımcı daha modern bir hayat tarzına sahip olmasına rağmen işlerin çoğunluğu benim üzerimdeydi. Yemekti temizlikti vs. veya yardımcı birinin ayarlanmasıydı; çamaşır ütüsü vesaireydi... Yani değil yarı yarıya %60- %40 bir paylaşım bile yoktu. Hatta şöyle bir örnek de verebilirim sana kendi hayatımdan, erkek kardeşim var ve onun da ufak bir kızı var. Kardeşim eşine destektir ve evde yardımcıdır. Bu olay olurken yeğenim 4 yaşlarındaydı. Eski eşim inatla bir gömleğini giymek istiyordu. Gömlek de ütülü değil. Ben de diyordum ki: “Başka bir gömleğini giy, zaten istediğin gömlek ütülenecek sonrasında.” O

tutturdu illa onu giyeceğim diye. Dedim ütüleyeyim madem çünkü acelemiz de vardı. 4 yaşında çocuğun dediği şeyi hiç unutmuyorum çünkü gözlemci de oluyor çocuklar. Dedi ki “Hala bu evdeki bütün işleri eniştem sana mı yaptırıyor?” Yani evlilik sürecinde böyle bir hayatım vardı. Evlilik sonrasında da zaten tek başıma olduğum için çok büyük sıkıntılar yaşamadım.” (Yasemin)

Yasemin, eski eşinin iş paylaşımına dahil olmamasını, bir bakıma Türk toplumunun yapısına dayandırarak açıklamaktadır. Bu açıklama, Türk toplumunun ataerkil yapısı nedeniyle yerinde bir açıklama olmasına rağmen; bu durumla mücadeleden ziyade kabullenici bir düşünüş biçimine işaret etmektedir. Katılımcının eski eşinin “modern bir hayat tarzına sahip olmasının” dahi iş bölümüne katılmasına yetmemesi, erkeklerin hak ettiklerini düşündükleri imtiyazlardan vazgeçmek istememeleri olarak yorumlanabilir. Kişinin hayata bakışı ne denli çağdaş olursa olsun, ev işleri, kişinin kendi menfaati doğrultusunda dünya görüşünden ayrı tutulabilmektedir. Ferree (1984), erkeklerin ev işine dahil olmaktan kaçınmasını, ev işlerinin “gerçek erkeklere uygun olmaması” algılarına dayandırmaktadır.

“Dışarıdan ücretli yardım alıyorum. Evet, temizlik konusunda destek alıyorum. Ayda bir-iki kere temizlik konusunda destek alıyorum...”

...Onun haricinde anne-baba-çocuk hep birlikte hafta sonunu daha sakin kafayla evde geçiriyoruz ama iş konusunda hiçbir paylaşım yok. Anne yapıyor, baba ve çocuk yiyor; anne çalışıyor, baba ve çocuk oturuyor (gülüyor). O konuda tek başıyım yani. Ayda iki kere de temizlik için ücretli destek alıyorum.” (Meryem).

Meryem, ev işlerini ücretli yardımcıyla bölüşen bir başka katılımcıdır.

“Eşimin özel sektörde çalıştığından bahsetmiştim. Dolayısıyla onun akşam eve gelmesi 7 buçuğu buluyor. O da bu durumu yemek işlerinden kaçırmak için bir bahane olarak öne sürüyor diyebilirim (gülüyor). Ben geldikten sonra yemek yapsam yemek saatimiz şu olacak diye bir savunması var. Genelde de ev işleri bana kalıyor. Tabii ki böyle bir yaklaşım olduğu için, ev için yardım alıyorum. Tabii ki temizlik için bana yardıma gelen bir yardımcım var ama onun dışında evdeki diğer bütün işlerin kotarılması da benim programlamamla oluyor aslında onları da ben organize etmiş oluyorum. Tipik bir hafta sonunda vaktim varsa dinlenmeye çalışıyorum (gülüyor).” (Tuğba)

Kadınların ev içi emeklerinin “ücret karşılığı” olmaması, bu emeğin değersiz görülmesine ve erkek eşlerin ve eril tahakkümün gözünden, kadının zamanının erkeğin zamanına kıyasla daha değersiz olarak algılanmasına neden olmaktadır. Kadınların ev içi emeği, piyasa değeri olmadığı için, sınırsızca ve beklentisizce harcanabilecek bir kaynakmış gibi düşünülmekte, dolayısıyla harcadığı zamanın bir piyasa değeri olması gerektiğini düşünen erkek eşler ev işlerini eşit paylaşımından kaçınmaktadırlar (Bourdieu, 2019). Beauvoir’e göre (2010: 64), kadının ev içinde verdiği emek ve gördüğü işler ona bir saygınlık ve özerklik kazandırmamakta, aksine ailesine daha da bağımlı hale getirmektedir. Kadının emeği ve üretimi ancak toplumsal alana yöneldiğinde bir anlam ve saygınlık; bir görünürlük kazanabilmektedir.

Bu konuda önemli bir başka husus, bekar kadın akademisyenlerin ifadeleridir:

“Ben evli olmadığım için diğer evli hocalara nazaran belki daha rahat olabilirim. Onun dışında benim için hafta içi hafta sonu ayrımı yok. Herkesin hafta sonunda yaptığı şeyler benim yaptığım şeyler değil; gezmek gibi. rahatlamak gibi... Mesleğimiz de biraz esnek bir meslek olduğu için, kendi çalışmalarımı

da kendi hayat akışına göre düzenliyorum. Ama temel olarak eğer bir tatil planım yoksa normal bir günde işte kalk kahvaltını yap, kitap oku, biraz gazetelere bak, evin işi yapılacaksa evin işini yap, ortalığı toparla, ders çalış, birazcık yürüyüş birazcık spor derken öyle geçiyor.” (Sevim)

“Ben evli değilim çocuklu da değilim. Dolayısıyla bu bir özgürlük kesinlikle akademisyen için ama bir çocuk ve bir eş olduğu vakit durum çok daha farklı olabilir kadın açısından...” (Sibel)

Bu ifadelerde göze çarpan ilk ortak nokta, Sevim ve Sibel’in tipik bir hafta sonunda yaptıkları işleri anlatmaya “evli ve çocuklu olmama” vurgusuyla başlamalarıdır. Katılımcılar evli veya çocuklu olmamayı “rahatlık” ve “özgürlük” olarak tanımlamışlardır. Şüphesiz evlilikle birlikte artan ev işleri ve çocuk sahibi olunduktan sonraki süreçte sorumluluklar buna paralel olarak artmaktadır; ancak katılımcıların ifadelerinden, evlilikte eşit iş paylaşımı olmama ihtimalinin bir nevi ön kabulünü okumak mümkündür.

“Sabah kalkıyoruz, kahvemizi içiyoruz. Kitap falan okuyoruz, satranç oynuyoruz. Dersimiz varsa dersimizi yapıyoruz. İkimizin de dersi varsa o hafta sonu hiç kimse hiçbir şey yapmıyor. Ben yoğunsam ev işlerini eşim yapıyor. Buna süpürmek, banyoyu temizlemek vs her şey dahil. O yoğunsa bütün işleri ben yapıyorum, o kendisini kapatıyor. İkimiz de uygunsak eğer, birimiz süpürüyoruz birimiz siliyoruz falan böyle bir, en kısa sürede nasıl bitiyor tarzı bir durum oluyor. Dışarıdan ücretli yardıma ihtiyaç duymuyoruz.” (Elif)

Evinde eşit iş bölümü olduğunu ifade eden Elif’in, “*dışarıdan ücretli yardıma ihtiyaç duymuyoruz*” ifadesi; Kandiyoti’nin (2015) öne sürdüğü, kadınların ev işleri için dayanışmasının erkekleri ev içi sorumluluktan muaf hale getirdiği görüşünü doğrular niteliktedir. Elif, ev işlerini eşiyle birlikte yürütmekte ve dolayısıyla ücretli yardıma ihtiyaç duymamaktadır.

Esra: “*Yani bu aşamada gerçekten şanslıyım diyebilirim. Aslında belki şanslıyım dememem lazım, belki olması gereken bu... Eşimle çok ortaklaşa yürüyen bir sistemimiz var evde. Hafta içi gelip giden bir yardımcımız var, o konuda da şanslıyım.*” Esra’nın “*şanslıyım*” ifadesi, kendisinin de sonradan düzelttiği üzere, toplumsal cinsiyet rollerinin ve cinsiyetlere atanmış mekanların hala geçerliliğini koruduğunu ve erkeklerin ev içi iş bölümüne eşit bir şekilde dahil olmasının istisnai bir durum olduğunu gözler önüne sermektedir.

4.1.2.2. Ev içi bakım pratikleri: İş yaşamının ikincil pozisyona düşmesi

Bu bölümde, kadınların üstlendikleri ev içi bakım pratikleri (çocuk, yaşlı vb.) incelenmiştir. Özellikle ev içi bakım pratikleri söz konusu olduğunda, literatürde “Süper anne sendromu” olarak yer bulan kavramdan bahsetmek yerinde olacaktır. Süper anne sendromu, kadınların hem iş yaşamlarında hem de ev yaşamında “mükemmelliği” hedeflemesi sonucu ortaya çıkmakta ve bu zorlayıcı rolleri üstlenen kadınlarda halsizlik, depresyon, konsantrasyon güçlüğü, migren ve çarpıntı gibi sorunlara neden olabilmektedir (Gündüz, 2017).

“Öğretim görevliliğinin kadın için daha yapılabilir bir meslek olduğunu düşünüyorum. Takdir edersin ki öğretim görevlilerinin çok fazla yayın yapmak gibi yükleri yok. İyi ki de yok yani, şimdi çocuk olduktan sonra da gerçekten hiç yapılabilecek bir şey değil diğer türlü... Yani yapamazsın kesinlikle.” (Hatice)

Hatice, çocuk sahibi bir katılımcı olarak, öğretim görevliliğinin kadın için daha “yapılabilir” bir meslek olduğunu söyleyerek, kadının ev işi ve ev içi bakım pratiklerinin öğretim görevliliği ile birlikte yürütülebilmesinin daha mümkün olduğunu ifade etmektedir. Katılımcının “diğer türlü” olarak bahsettiği, doktor, doçent gibi akademisyenlikte daha üst basamaklar katılımcıya “kesinlikle yapılamaz” görünmektedir. Acar (1998: 316-318), öğretim görevlisi, okutman ve uzman gibi statüleri akademik camia içerisinde alt düzey ve önu kapalı statüler olarak değerlendirmiş ve bu statülerdeki kadın yoğunlaşmasını bu kademelerde cinsiyete dayalı bir tabakalaşma olmasıyla açıklamıştır (Akt; İrey, 2011: 53). Bu tabakalaşmanın temel nedenini, Bourdieu’nün (2019) ifade ettiği, kadınların ev yaşamındaki başarılarının, iş yaşamındaki daha “düşük” bir başarıya karşılık gelmesi durumuyla açıklamak mümkündür.

“Diyorum ki erkek olsaydım kesinlikle şimdiye kadar Doçent olmuştum. Daha kolay Profesör olurum. Şimdiye dek daha çok çalışma yapmıştım. Çünkü eşimle kıyasladığımda veya etrafımdaki kadın hocaların eşleri ile kıyasladığımda, bizler işten çıkıyoruz; yemek yapalım, yemek yetiştirelim, çocuğun yemeğini ayarlayalım, çocuğu biz uyutalım, çocuğun okul eşyalarını ütüleyelim gibi bütün evin işleri bizde olduğu için haklı olarak sıkıntıya giriyoruz.

(Hocanın çocuğu ile ilgilenmesi gerektiği için kısa bir ara veriyoruz.)

Böyle işte mesela görüyorsunuz. Çok net bir şekilde size anlattığımı düşünüyorum şu an (gülüyor).

... mesela yeterlilik sınavına gireceğimde eşimden rica ediyordum, ya sen birazcık baksan da ben çalışsam diye... Ama yine olmuyor evin içinde gürültü oluyor. Çocuk anneyi istiyor, zaten hep anne ilgilendiği için çocuk da haklı olarak şaşırıyor. “Niye babam şimdi yanımda, annem olsun.” Diye düşünüyor...

...Yine sizinle bu görüşmeyi ayarladım, sabah okulda başka bir işim vardı. Çocuk ateşlendi mesela, eşim şey diyor: “Çocuğu sen alsana, benim işim var izin alamam.” ama benim de işim var. Sanki normalde çocuk annenin sorumluluğundaymış ya da çocukla hep anne ilgilenmek zorundaymış gibi bir algı var.” (Meryem)

Meryem, kariyerinde erkek bir akademisyene göre daha yavaş ilerliyor oluşunu, ev içi sorumluluklarıyla ve özellikle çocuk bakımı ile ilgili pratiklerin genellikle kadınların görevi olarak görülmesiyle açıklamaktadır. Katılımcı, kendi yaşamındaki tecrübelerine ve gözlemlerine dayanarak, bu konuda oldukça kesin ifadeler kullanmaktadır. Görüşme esnasında katılımcının çocuğuyla ilgilenmesi gerektiği için ara verilmesi, kadınlar için ev sorumluluklarının kolaylıkla iş yaşamını bölebildiğinin küçük bir örneği niteliğindedir. Çocuk bakımı çoğunlukla annenin üstlendiği bir alan olduğundan, aksi bir durum olduğunda, örneğin bu örnekte katılımcının çalışmak için zamana ihtiyacı olduğunda çocuk, alışkanlıkları gereği yine anneyi istemekte ve böylece çocuk bakımından dolayı annenin zamanı sıklıkla kesintiye

uğratılabilmektedir. Katılımcının son ifadesinden de anlaşılacağı üzere, eşler tarafından çocuk bakımı annenin görevi olarak görülmekte, eşlerin katkısı “yardım” ile sınırlı kalmaktadır.

...Yükseğimi bir şekilde tamamladım. Oraya bırak çocuğu, buraya bırak çocuğu derslere git... O yıllarda biraz farklıydı. Asistan muamelesi yapıyorlardı. İşte sınav var, onun sınavına gireceksin. E çocuğu bir saatliğine bırakmışsın ne yapacaksın? Yani mücadelelerimi anlatmak için söylüyorum ama bir yolunu bir şekilde buldum.

...Tabii, erkeklere göre daha fazla çalışıyoruz bu kesin. Ben bir de şunu da söyleyeyim. Çok samimi bir itirafta bulunayım. (hocanın görev yapmakta olduğu üniversite) kurulduğunda, asistan olarak başlayan arkadaşlarımdan birkaçı; ben geldiğimde hala yardımcı doçenttiler. Halbuki onların yaş grubunda olanların hepsi doçent ve profesör olmuştu. Hayatlarına baktığımda, gerçi onlar da söyledi, biz iki çocuk yaptık, bir çocuk yaptık... Çocuk hastalandı, şöyle oldu, böyle oldu diye... Eşleri de akademisyen mesela, eşler ilerlemiş kadınlar kalmış.

... Bir de ben hep şeyi düşündüm doçentlikte vesaire çok zorlandığımda, iyi ki ayağıma dolanan çocuk yok. İyi ki çocukları büyüttüm diye. Çocuğun en küçüğü 10 yaşındaydı ben bu işe başladığımda. Aha dedim, iyi ki ben çocukları büyüttüm.

...Ama yine de şuna şükrettim, aman dedim, ya çocukların küçüklük dönemi olsaydı...

... Daha komik bir şey söyleyeyim; sınavlarda zorlandığımda, doçentlik sınavları dahil her sınav dahil, diyordum ki gururla; sen anne oldun bunu da yaparsın. “Bu ne ki?” derdim kendime. Hamilelik sürecini atlatıyorsun, doğum sürecini atlatıyorsun, bebeğe alışıyorsun, büyütüyorsun, eğitiyorsun, faydalı bir vatandaş haline getiriyorsun, o süreçler ne kadar uzun süreçler... Devam ediyor bittiği yok da ama hep bununla ayakta duruyordum. Yani ben düştüğümde beni kaldıran benim anneliğim oldu hep.” (Kübra)

Kübra’nın ifadelerinin genelinden anlaşılacağı üzere katılımcı kariyeri ile çocuk bakımını birlikte yürütmüş ve özellikle kariyerinin ilk yıllarında çocuk ile ilgili açmazlarda sorumlu ebeveyn genellikle kendisi olmuştur. Bu noktada, katılımcının eşinin de çalışmakta olduğunu belirtmekte yarar vardır; ancak ebeveynlerden ikisinin de çalışmakta olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çocuk ile ilgili problemlerin çözümünün genellikle kadının üstlendiği bir görev olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bir başka önemli nokta, katılımcının diğer meslektaşlarına dair gözlemleridir. Katılımcı, meslektaşlarının eşlerine göre daha yavaş ilerlediğini ifade etmekte ve bunu meslektaşlarının kendi ifadeleriyle desteklemektedir. Bu ifadeler elbette çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukları içermektedir. Katılımcının sonraki ifadelerinde dikkat çeken bir başka unsur olarak katılımcının çocuklarının büyümüş olmalarından dolayı şanslı hissetmesi, yine benzer şekilde kariyerinde zorlandığı zamanlarda “annelik gibi zor bir görevi başarmış olması” algısından destek alması, katılımcının çocuk ile ilgili her türlü sorumluluk ve başarıyı üstlendiğinin açık kanıtları niteliğindedir.

“-Desteyiniz yoksa, evde çocukla birlikte kaldığınız anda çok zorlanıyor insanlar. Ama bekar kadın akademisyenler çok rahatlıkla ilerleyebiliyor ya da erkek akademisyenler ister evde ister çocuk olsun ister olmasın daha rahat ilerliyorlar. Evet çocuk olunca onların da birtakım sorumlulukları oluyor ama kadın kadar olmuyor. Çocuk gerçekten evet toplumsal anlamda “gender” dediğimiz toplumsal cinsiyet olgusu da var. Bu algıya göre kadın çocuktan sorumlu ama bunun dışında çocuk gerçekten fiziksel anlamda anneye bağımlı, o dönemde yapılabilecek hiçbir şey yok. Bütün kadınlar için ben böyle olduğunu düşünüyorum işin açıkçası...

+Yani bu durumda hem toplumsal cinsiyet kalıplarının ve yargılarının, hem de çocuğun belli bir yaşa kadar anneye bağımlı olmasının etkisi var diyorsunuz.

-Evet, her ikisi de yani belli bir süre o toplumsal cinsiyet konusu ile alakasız... Yani gerçekten emzirmek durumundasın, gerçekten senin kucağında olmak zorunda o çocuk ama ondan sonra özellikle 2-3 yaştan sonra bu konu toplumsal cinsiyet konusuna dönüşüyor. O dönemde eğer baba da devreye girmiyorsa gerçekten kadının üzerinde çok çok daha büyük bir yük ve sorumluluk olmuş oluyor.

...Yani annelik olmasa, eş falan demiyorum evlilik demiyorum sadece annelik diyorum. Annelikteki o birkaç yıllık sürede erkek bir meslektaşınıza oranda daha geç kalmış oluyorsunuz. Normalde hiçbir fark yok yani, bekar veya sadece evli bir akademisyenle normal bir erkek akademisyen arasında hiçbir fark olduğuna inanmıyorum ama anne olduğunuz zaman hayatınızdan birkaç yıl eksiye düşmüş oluyorsunuz. Sadece o açığı tamamlamanız gerekiyor ilerisi için, ama o açığı tamamlayamıyorsunuz. Doktoradan aynı anda mezun olduğunuz bir erkek iş arkadaşınızla aynı anda Doçent olamıyorsunuz çünkü siz bebekten dolayı 2 yıl geriye atmış oluyorsunuz. O, sizden 2 yıl önce Doçent olmuş oluyor.” (Leyla)

Leyla, çocuk bakımını genellikle annenin üstlenmesinde hem çocuğun doğasından dolayı anneyi istemesinin, hem de toplumsal cinsiyet rollerinin etken olduğunu düşünmektedir. Kadınlar, kariyer platosu/durgunluğuyla genellikle kariyerlerinin ortasında; hamilelik veya diğer bakım pratikleri nedeniyle karşılaşmaktadır. Bu nedenle profesyonel becerileri önemli olmaksızın, kariyer basamaklarını çıkmaları erkeklere kıyasla daha fazla zaman alabilmektedir (İmamoğlu, 2016: 30). Leyla’nın: *“Doktoradan aynı anda mezun olduğunuz bir erkek iş arkadaşınızla aynı anda Doçent olamıyorsunuz çünkü siz bebekten dolayı 2 yıl geriye atmış oluyorsunuz. O sizden 2 yıl önce Doçent olmuş oluyor.”* ifadesi kadın akademisyenlerin, mesleğin gerektirdiği kriterlere ulaşma sürelerinin erkek meslektaşlarına göre daha uzun olduğu önermesini destekler niteliktedir.

“Öncelikle çocuk konusunda, mesela kadının bir süt verme dönemi oluyor 2 seneye yakın. Dolayısı ile bebek anneye direkt bağımlı bu dönemde. O yüzden bence kadın bu anlamda daha çok sorumluluk sahibi. Bundan dolayı ben erkek akademisyenlerin, çok ekstrem bir durum olmadığı sürece, hani Allah korusun annenin çok ciddi bir hastalığa yakalanması ya da vefat etmesi gibi bir durum olmadığı sürece bu konuda çok fazla bir özveri gösterdiklerini zannetmiyorum. Yani çocuk sahibi olmanın erkek akademisyenlerin kariyerlerini etkilediğini zannetmiyorum.” (Songül)

Songül, gözlemlerine dayanarak babanın çocuk bakımına dahil olmasının yalnızca annenin vefatı ya da çocuğa bakamayacak kadar hastalanması gibi durumlarda mümkün olduğunu ifade etmektedir. Bu şartların kadınlar tarafından kanıksanması oldukça hayret vericidir. Her ne kadar çocuk ile anne arasında emzirmek gibi biyolojik olarak anne ile çocuğu birbirine bağımlı kılan süreçler olsa da; babanın ancak anne çocuğa bakamayacak duruma geldiğinde çocukla ilgilenmesi ön kabulü şüphesiz hem anneleri birçok cephede (ev yaşamı, profesyonel yaşam, toplumsal yaşam) birden savaşılmaya zorlamakta, hem de erkeklerin mümkün olduğunca iş paylaşımından kaçınmalarına zemin hazırlamaktadır.

4.2. Ev ve İş Yaşamı: İki Alanın Birbirini Şekillendirmesi

Bu başlık altında, kadın akademisyenlerin ev ve iş yaşamlarını birlikte yürütme pratikleri ve iş ile aile yaşamının birbirini nasıl şekillendirdiği incelenmiştir.

Tablo 4.4 Ev ve iş yaşamının birbirine etkileri

Kategori	Kod	Defne	Özlem	Manolva	Dilek	Songül	Esra	Burcu	Yasemin	Hülya	Sevim	Levla	Nur	Hatice	Elif	Meryem	Zehra	Merve	Kübra	Tuğba	Sibel
EV VE İŞ YAŞAMININ BİRBİRİNE ETKİLERİ	Evcil Sorumluluklardan Dolayı Kariyer Platosu/Duraklaması Yaşadım					✓			✓			✓		✓		✓	✓		✓		
	İş Yaşamında Ev İle İlgili Faaliyetlerde (organizasyon vb) Bulunurum				✓	✓	✓		✓			✓		✓				✓			
	Ev Yaşamında İş İle İlgili Faaliyetlerde Bulunurum	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Profesyonel Kimliğim Ev Yaşamına Yansıdığında Eleştirir Alırım/Aldım					✓			✓									✓			

4.2.1. İş-aile çatışması: Tercihler ve yükümlülükler

Daha önce de bahsedildiği üzere, kadınlar profesyonel yaşamlarının yanı sıra, genellikle ev sorumluluklarını da yüklenen kişi konumundadır. Aynı ayrı yoğun emek gerektiren bu faaliyetlerin birlikte yürütülmesi, zaman zaman imkansız hale gelmekte ve kadınlar o ya da bu şekilde ev veya iş yaşamlarından feragat etmek zorunda kalmaktadırlar. Kadınların yaşadığı kariyer duraklamaları, bu duruma örnektir:

“...(Duraklama) oldu. Bir değil iki dönem oldu. İlki, evlendiğim sıraydı. O zaman doktora başlamak istemiştik ama bizim üniversitede doktora programı yoktu. Farklı bir şehre gitmem gerekiyordu. Yeni evlenmişim ve bir düzene alışmam gerekiyordu. Eşim de çok sıcak bakmadı bu duruma çünkü doktora dersleri için şehir değiştirmem gerekiyordu. Belki orada bir ya da iki gün yatılı kalmam gerekiyordu, çok sıcak bakılmadı yani. Eşim çok sıcak bakmadı. Ha ben çok hevesli olsaydım bir şekilde giderdim ama ortamın biraz daha yatışmasını bekledim...”

...Bir diğer duraklama da geçen sene ben çocuğuma hamileyken oldu. Bir evlilikte, bir de hamileyken yani (gülüyor). Çocuğuma hamileyken dondurmak durumunda kaldım çünkü riskli bir gebeliğim vardı. Stres vesaire kaldırmamam gerekiyordu, o zaman oldu. Bir de geçen dönem işte... 2020’den bahsediyorum. Bir bahar döneminde hamile olduğum için dondurdum, yine 2020’den bahsediyorum; güz döneminde de yeni doğum yaptığım için o dönem gitmedim okula. Tabii Bütün bunlar kadın olmakla alakalı. Sonra sahalara döndüm. Doktora derslerine kaldığım yerden devam ediyorum elimden geldiğince.” (Hatice)

Hatice, doğum sürecinde ve çocuğun doğumundan sonraki süreçte duraklama yaşadığını ifade etmektedir. Çocuk sahibi olmanın kadın akademisyenlerin kariyer ilerlemelerini yavaşlattığı veya 2-3 sene aralığında bir duraklama yaşattığı hususunda, bütün katılımcılar hemfikirdir. Hatice’nin bir diğer kariyer duraklaması, doktora sürecine şehir dışına başlaması noktasında eşinin karşıt görüş belirtmesi neticesinde yaşanmıştır. Katılımcının, “Eşim çok sıcak bakmadı. Ha ben çok hevesli olsaydım bir şekilde giderdim ama biraz daha ortamın yatışmasını bekledim” ifadesinden anlaşıldığı üzere, katılımcı eşi tarafından katı bir şekilde engellenmemiş fakat desteklenmemiştir.

“Sınıfın en başarılı en iyi öğrencisiydim hatta yüksek lisans ve asistanlık sınavında hoca beni bekliyor, o zamanlar tabii şimdiki gibi cep telefonu internet de yok, ben gitmiyorum haber de veremiyorum hocaya. Hoca diyor ki “Kaza geçirdi mutlaka gelmediğine göre.” Ben bunları hep sonradan duyuyorum. Benim durumum başka tarafa evrildi o esnada. Ailevi birtakım şeylerimiz vardı o dönem, babamı kaybetmiştim. Dediğim gibi hayat insanı başka yönlerle doğru itebiliyor. Annemin de evlilik kararında etkisi oldu, bir kız evladın yuva kurmasını öncelikli görüyor anneler. Şimdi ben de ebeveyn olarak aynı fikirdeyim. Neyse, yani ben aslında akademisyen olmak istiyorken, kendimi birden dokuz ay on gün içinde kucagımda bir bebekle buldum. Bir taraftan çok büyük bir mutluluk duyuyorsun tabi. Bir taraftan da ya ben ev hanımı olmak için mi okudum ne oluyorum diye düşünüyorsun. O durumda tabii üniversite imkanım da kayboldu çünkü üniversiteme devam edemedim akademisyenliğe...” (Kübra)

Kübra, çok başarılı bir öğrenci olmasına karşın ailesinin yönlendirmesiyle evliliği tercih etmiş ve zaman zaman bu kararını sorguladığını ifade etmiştir. Kadınlar, henüz çocukluk çağlarından itibaren evinin ve çocuklarının sorumluluğunu üstlenmek üzere yetiştirilmekte ve kadınlardan öncelikli olarak toplumsal cinsiyet rollerini üstlenmesi beklenmektedir. Böylece kadınların mesleki başarıları ve kariyerleri ikincil konuma düşmektedir (Akyüz Ünlü, 2014: 30). Kübra’nın: “*Annemin de evlilik kararında etkisi oldu, bir kız evladın yuva kurmasını öncelikli görüyor anneler.*” İfadesi, ailelerin kızları için birincil sorumluluk ve varlık alanı olarak evi ve aileyi gördüğü görüşünü doğrular niteliktedir.

“...Diyorum ki benim olmam gereken yer orası (akademi) ama imkansız bir şey. Neden imkansız? Eşim asker. Tayin olduğu yere gidiyoruz, tayin olduğu yerlerde benim bölümüm yok.

... Sonra yine eşim tayin oldu ve biz geri döndük. Akademi iyice bitti o sırada hayatımda. O sırada (katılımcının görev almakta olduğu üniversitede) ilan açılmıştı. Şansım vardı hocalarım bağlantı kurmuşlardı ama benim eşim asker ve biz tayin olmuştuk. Yine aile bütünlüğünü korumak açısından tercihi onun işinden yana kullanmak zorunda kaldım...”

... bir kadronun boş olduğunu söylediler. ...Bu arada eşim de emekli oldu. Dedi ki “Denedin, olmadı. Hala neyi deniyoruz? Artık biz buraya yerleştik” vesaire. O da bulunduğumuz şehri seviyordu. Ben de dedim ki “Yok, (bir çalışma sahası) çağırıyor beni. Geldim, başvurdum ve akademik olayım böyle başladı...” (Kübra)

Kübra’nın hep hayalini kurduğunu ifade ettiği akademisyenliğin önündeki bir diğer engel, devlet memuru olan eşinin tayininin çıkması ve gidilen yeni yerlerde katılımcının görev alabileceği bölümün bulunmamasıdır. Burada, katılımcının da ifade ettiği üzere “aile bütünlüğünün korunması açısından” tercih sürekli olarak eşinin işinden yana kullanılmıştır. Hatta, katılımcının akademisyen olabilmesi, ancak eşi emekli olduktan sonra mümkün olabilmektedir. Çift kariyerli eşlerde, eşlerden birinin kariyerine öncelik verilmesi gerektiğinde, bu genellikle kadın olmaktadır (Doğru, 2010: 55). Bu durum, kadının birincil görevinin ailevi sorumluluklar olarak görülmesinin doğal bir sonucudur.

“Şöyle, yüksek lisansımı yaptım. Yüksek lisans yaparken aynı zamanda bir projede çalışıyordum. O sırada yüksek lisansım biterken ve o proje devam ederken hamile kaldım. Yaklaşık 6 aylık hamile olana kadar çalıştım ama sonrasında çeşitli kimyasallarla analizler yapılacağı için ve bebeğe sıkıntı olacağı için bu süreçte mecburen dondurmaya zorunda kaldım kaydımı. Daha sonra araya bir doğum süreci girdi. Bebeğim yaklaşık 40 günlükken tez savunmasına girdim. O sırada analizlerimi falan bıraktım, doktora hemen başladım. Bebek yaklaşık 2 aylıkken, yüksek lisanstan hemen sonra başladım ama derslere aktif şekilde gidip gelemediğim için yaklaşık bir dönem de dondurmaya zorunda kaldım. Çocuğa tek başıma bakıyordum. En azından çocuğa biraz büyütelim bir nasıl olacak bakalım

diye hamileliğimde ve bebeğin ilk 6 ayında bir duraklama dönemi yaşadım. Her şeyi bıraktığım ve sadece evde kaldığım bir dönem oldu.” (Meryem)

Meryem de diğer katılımcılara benzer şekilde çocuğunun doğumundan sona çocuk bakımını tamamen üstlenmiş ve bunun için kariyerine bir süre ara vermek durumunda kalmıştır.

“Pek çok kadın akademisyende olduğu gibi bebekle yaşıyorsunuz bunu (duraklamayı), ister istemez yaşıyorsunuz. Bütün kadın akademisyenlerde böyle bir sorun var. Erkeklerde böyle bir durum söz konusu olmuyor ama bebekle birlikte hayatında ister istemez, yani en azından 2 yıllık bir boşluk oluşuyor diyebilirim çok rahatlıkla. Tabii ki istisnaları olabilir bu durumun ama özellikle çocuğunuzda da bir takım sıkıntılar varsa uyku düzeni ile ilgili beslenme ile ilgili sorunlarınız varsa bu süre daha da uzayabiliyor. Aynı zamanda pandemide de bu ortaya çıkıyor. Pek çok arkadaşımızla konuşuyoruz, kadınlarla konuşuyoruz. Eğer 10 yaş üzerinde bir çocuğunuz varsa bu pandemi sürecinde bütün yayınlarımıza evden devam edebiliyorsunuz. Ama özellikle 10 yaş altı yani özellikle 2, 3, 4, 5 ya da bebek hiç fark etmez; pandemide onlarla evde kaldığımız için hiçbir şey yapamadık. Yani tabii ki yine yaptık bir şeyler çünkü ben annemden destek alıyorum işin açıkçası, annem olmasa ben de hiçbir şey yapamazdım. Desteğiniz yoksa, evde çocukla birlikte kaldığınız anda çok zorlanıyor insanlar. Ama bekar kadın akademisyenler çok rahatlıkla ilerleyebiliyor ya da erkek akademisyenler ister evde ister çocuk olsun ister olmasın daha rahat ilerliyorlar. Evet çocuk olunca onların da birtakım sorumlulukları oluyor ama kadın kadar olmuyor.” (Leyla)

Leyla’nın eşi de akademisyenlik yapmaktadır. Bu nedenle çocuk sahibi olmaktan kaynaklı kariyer durgunluğunun kadın ve erkek akademisyenleri nasıl etkilediği konusunda çok yakinen tecrübe sahibi olduğu söylenebilir. Katılımcı, kadın akademisyenlerin bu konudaki hakim görüşüne paralel bir şekilde çocuk sahibi olduktan sonra duraklama yaşadığını ifade etmiş, hatta pandemi döneminde 10 yaş altı bütün çocukların akademik ilerlemeyi yavaşlatabildiğini; ancak aynı şartların erkek akademisyenlerin kariyerlerini etkilemediğini ifade etmiştir.

4.2.2. Ev ve iş yaşamının birlikte sürdürülmesi: İç içe geçmiş alanlar

Akademisyenliğin dinamik yapıya ve esnek mesai saatlerine sahip bir meslek olduğu, katılımcıların tamamının hemfikir olduğu bir konudur. Akademisyenler, özellikle akademisyenliğin ilk yıllarında işlerine yoğun emek harcadıklarını ve genellikle evde de iş ile ilgili faaliyetler yürüttüklerini ifade etmişlerdir. Bu açıdan akademisyen kadınlar için iş ile ilgili faaliyetlerin ev yaşamına taşması anlaşılabilir bir durumdur; ancak birçok kadın akademisyen, işte de ev yaşamı ile ilgili faaliyette bulunduğunu ifade etmektedir:

“Ben 27 yıldır her gün 90 kilometre yol gidip geliyorum. Her gün olmasa da dersimin olduğu günler diyeyim. Tabii bu kadar uzun bir yolu düşünürsek planlama organizasyon gibi şeyler elbette oluyor ama bunun dışında o an yapmadığım bir şey var, mesela fakültenin ilk yıllarında biraz daha ilçede merkezdeydi yerimiz, pazar alışverişini bile yapıp bagaja koyduğumu bilirim. Çünkü bunlar en azından hayatımı kolaylaştırıyordu. Öğle tatilinde pazarımı yapıp onu da aradan çıkarıyordum ya da ne bileyim alınması gereken şeyler, banka işleri, bunları oralarda yapabilmeye gayret ediyordum ki birazcık olsun avantaj sağlasın.” (Dilek)

Dilek’in ifadesinden, iş yerindeyken evle ilgili organizasyon ve alışveriş gibi faaliyetlerde bulunduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıya göre bu durumun nedenlerinden biri, evi

ve işyeri arasındaki mesafedir. Tuğba: “*Ne bileyim mesela bir alışveriş listesi hazırlayacaksam okula gittiğimiz zamanlarda, bunu yolda yapardım mesela (gülüyor). Yani okuldaki vaktimi değil de yoldaki vaktimi kullanırdım.*” Tuğba, ev ile ilgili faaliyetlerini yürütmek için işyerinde geçirdiği zamanı kullanmak istememekte, bu nedenle ev ile ilgili organizasyon pratiklerini yolda gerçekleştirmektedir.

“...ama şu olmuyor mesela, arkadaşlarımda görüyorum; Cuma günü öğlen arasında “Ben bir pazara gidip geleyim.” diyorlar. Ben onu yapmıyorum yani işteyken işte kalayım, işe gelmişken bütün işlerimi halledeyim diye düşünerek hareket ediyorum. Öyle içim biraz daha rahat ediyor açıkçası” (Meryem)

Tuğba, Meryem’inkine benzer bir yaklaşımla işteki zamanını yalnızca iş için kullanmayı tercih etmektedir; ancak katılımcı, çevresinde Dilek’in deneyimlerine benzer şekilde öğlen arasında pazar alışverişini yapan meslektaşlarının olduğunu ifade etmektedir.

“Yani aklımın bir köşesinde, aklımın bir tarafı hep orada (evde)... Tabii fiziksel olarak dahil olmasam da, planlama ve organizasyonu sürekli yapıyorum. Sürekli, yarım saatte bir 1 saatte bir çocuk için kayınvalidemi arıyorum. Eşimi arıyorum, yemek yaptın mı yemeği yedi mi bebek uyudu mu diye... Ne gelecek, ne gidecek, akşam için ne yapalım... Bir işin ucundan tutamasam da planlama sürecinde yer alıyorum yani.” (Hatice)

Hatice’nin deneyimi, önceki katılımcıların deneyimlerden çocuk bakımı odaklı olmasıyla ayrılmaktadır.

...Mesela bir şey oluyor, diyelim akşama yemek yapılacak, onu düşünüp onu planlamak lazım ki onun malzemesini alacaksın eve götüreceksin pişireceksin vesaire ya da evdeki yardımcı arıyor mesela diyor ki elektrik süpürgesi bozuldu. Onu gidip tamire bırakıyorsun alıyorsun yani mutlaka bir şeyler çıkıyor evle de ilgili. Oğlumun okulundan arıyorlar oğlumla ilgili bir sorun olduğunda O durumda işten izin alıp çıkıp gidip halletmek zorunda kalabiliyorsunuz...” (Songül)

Songül’ün durumunda, ev ile ilgili faaliyetlerin iş saatlerine taşmasının hem ev işleriyle hem de bakım pratikleriyle ilgili olduğu görülmektedir.

“Tabii. Yani gün içinde normal zamanda okula gittiğimde; öğlen şunu yapmalıyım, eve gidip evi toplamalıyım ya da öğlen eve gidip akşam yemeği yapmalıyım gibi... Evdeyken de ütümü yapıp sabah hazırlanıp okul için işte şunları yapmam lazım gibi... Yani karışmış durumda bu alanlar. Zaten ikisi de, evdeyken okul okuldayken evi düşünüyor musunuz gibi oluyor aslında.” (Merve)

Merve, ev ve iş yaşamının tamamen birbirine karıştığını ifade eden bir başka katılımcıdır. Bu noktada, şimdiye kadar görüşleri sıralanan bütün katılımcıların evli olduğunu belirtmek yerinde olacaktır. Bütün bu ifadeler şunu sorgulatır niteliktedir: Akademisyenlik, doğası gereği yoğun emek isteyen bir meslektir ve ev yaşamına taşması doğaldır. Fakat ev yaşamının iş yaşamına bu denli taşmasının nedenleri nelerdir?

“İşteyken evle ilgili alışveriş listesi hazırlıyorum veya bir görüşme yapılacaksa, birileri gelecekse onu iş saatime göre ayarlamaya çalışıyorum ki bu evliyken de böyleydi. Dolayısıyla karışıyor diyebiliriz. Ama evliyken ve evlilik sonrasında arada hiçbir fark olmadı. İş hayatına taşıma durumu yine aynı şekilde devam ediyordu. Çünkü bütün sorumluluk benim üzerimdeydi. Alışveriş yapılmasından evin ihtiyaçlarına kadar hepsi benim üzerimdeydi.” (Yasemin)

Yasemin’in ifadesi, bu soruya cevap niteliğindedir. Yasemin, evlilik hayatı tecrübesi olan bekar bir katılımcı olarak, ev içi iş yoğunluğunun evlilikte ve evlilik sonrasında

değişmediğini; dolayısıyla ev yaşamıyla ilgili sorumluluklarının da aynı ölçüde iş yaşamına taşmaya devam ettiğini vurgulamaktadır. Eşlerden birinin ev işleri denkleminde çıkmasının bir diğer eşin iş yoğunluğunda hiçbir anlamlı farklılık ifade etmemesi, ev işi pratiklerinin tamamıyla kadınların görevi addedildiğinin göstergelerinden biridir.

Neticede, kadın akademisyenlerin evdeyken işleri ile ilgili faaliyette bulunmalarının işlerinin doğasından kaynaklandığı, işteyken evle ilgili faaliyette bulunmalarının ise, birçok noktada değinildiği üzere, evdeki sorumlulukların çoğunun kadınların omzuna yüklenmesinden kaynaklandığı görülmektedir.

4.2.3. Akademisyen bir eş olmak: Profesyonel kimliğin görünmez kılınması

Kariyer sahibi bir kadın olmanın ev yaşamına bir takım pratik etkilerinin yanı sıra, ev içerisindeki cinsiyet rolleri bağlamında teorik yansımalarının da olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, katılımcıların akademisyen kimliklerinin özel yaşamlarındaki kimliklerini çeşitli derecelerde şekillendirmesidir.

“...ama şöyle söyleyeyim, eski eşime soracak olsaydın beni... Mesela bu bizim evliliğimizde de bir sorundu. Benim evlilik hayatımda da mesleğim nedeniyle bir takım engeller vardı. Çünkü işimden rahatsızlık duyuyordu eşim, ilerlememden vesaire. Ayrılma nedenlerinden biri de budur pek çok neden arasında. Ondan duyduğum için, çağrışım yaptığından söylüyorum; benim daha otoriter, daha insanlarla mesafeli, daha öğrencilerle olduğum gibi davrandığından bahsedirdi. Mesela bana sorarsan ben öyle değildim ama evdeki hayatla işte ki hayat tabi ki farklı. Ben sosyal hayatımda da insanlarla mesafeli olmayı seven biriyim. Belki karakterim ile alakalı belki işimin bir getirisi bunun ayrımını çok yapamıyorum. Çünkü önceden de böyleydim biraz. Mesela ben şey değilimdir, öğrencilerimle dışarıda buluşayım bir şeyler yapayım tarzı bir hoca değilimdir ben.” (Yasemin)

Yasemin, aktardığı deneyiminde, eski eşinin kariyerindeki ilerlemeden rahatsızlık duyduğunu ifade etmektedir. Burada dikkat çeken husus eski eşin, Yasemin’in ev yaşamındaki profesyonel kimliğini çağrıştıran davranışlarını eleştirmesi ve bu davranışlardan rahatsızlık duyduğunu ifade etmesidir. Yasemin’in profesyonel kimliğini onaylamayan eski eş, bu kimliğin ev yaşamında da görünmez kılınması gibi bir beklentiye sahiptir; ancak eski eşin profesyonel kimlik ile bağdaştırdığı otoriterlik ve mesafeli tutum gibi davranışların, katılımcının kişilik özelliklerinden kaynaklı olduğu görülmektedir. Ayrıca, 23 yıllık mesleki deneyime sahip Yasemin’in, mesleki kimliği ile gündelik yaşamdaki tutum ve davranışlarının benzeşmesi de son derece olağan gözükmemektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri gereği, kadının uysal, annelik kimliğinden dolayı anaç ve uzlaşmacı olması beklenmektedir. Buna paralel olarak kadının erk sahibi olması, erkeğe denk yahut erkekten daha güçlü bir konumda olması, mevcut eril düzen için kabul edilebilir değildir (Bourdieu, 2019). Her ne kadar günümüzde eğitim seviyesindeki artış ve benzeri nedenlerle kadınlar profesyonel anlamda daha güçlü bir noktada olsa da, kadınlardan beklenen tutum ve davranışlar kökten bir değişime uğramamıştır.

Merve: “Ben, komşularım ve eşim de dahil olmak üzere ne yazık ki iş yaşamındaki öğretici tavrı özel yaşamıma yansıtmış durumdayım. Ben de bununla ilgili dönüşler alıyorum. Törpülemeye çalışıyorum ama ne kadar başarılı olabildiğim tartışılır.”

Merve, iş yaşamındaki kimliğinin ev yaşamına yansıdığını ifade etmiştir; ancak bu durum katılımcı için törpülenmesi gereken bir olumsuzluk niteliği taşımaktadır.

“Ben o ayrımı çok net yapabildiğimi düşünüyorum. Evde kesinlikle bir anneyim, bir eşim. Okula geldiğim zaman ise olması gerektiği gibiyim, işin gerekliliklerini yerine getirebiliyorum. Gerek kişisel anlamda gerek bilgi beceri anlamında... Öyle olması gerektiğini de düşünüyorum ama bu net ayrımı yapabilmek insanın kendi elinde mi onu da bilmiyorum. Ben en azından bunu gerçekleştirebiliyorum, yapıyorum yani çünkü benim eşim de öğretmen, böyle bir sıkıntı olsa aynı şey bana karşı da yapılabilir. Bana öğrencisi gibi davranabilir, ben ona öğrencim gibi davranırsam ama hiç ne benim ona karşı ne de onun bana karşı hiç böyle bir şeyimiz, eğilimimiz olmadı.” (Hatice)

Hatice, ev ve iş yaşamındaki kimliklerini kesin bir çizgiyle ayırabildiğini ifade etmektedir. Önceki katılımcılardan farklı olarak, Hatice’nin tutumunda, eşinin de öğretmen olması ve kendisine “öğrencilerine davranır gibi” davranılmasını istememesi etkindir. Katılımcı ve eşi, bir tür karşılıklılık ilkesiyle işteki kimliklerini işyerlerinde bırakmaktadırlar.

4.3. Bireysel mücadele: Baş etme stratejileri

Katılımcıların ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları bir takım engelleme ve güçlükler, baş etme stratejilerini zorunlu hale getirmektedir. Kimi zaman bilinçli bir şekilde uygulanan bu davranışlar, kimi zaman da katılımcı tarafından tasarlanmadan ve olayların akışı neticesinde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.5 Katılımcıların baş etme stratejileri

Kategori	Kod	Defne	Özlem	Manolva	Dilek	Songül	Esra	Burcu	Yasemin	Hülya	Sevim	Leyla	Nur	Hatice	Elif	Meryem	Zehra	Merve	Kübra	Tuğba	Sibel
BAŞ ETME STRATEJİLERİ	Kadın Kimliğinden Dolayı İş Yerinde Farklılaşan Davranış Kalıpları			✓			✓	✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓		
	Başarı İçin Zihinsel/ Fiziksel Sınırları Zorlama				✓		✓	✓								✓	✓	✓	✓		
	Dinlenme Saatlerinde Çalışma			✓												✓					

4.3.1. Zayıfın silahları: İş yaşamında dişil özelliklerin bastırılması

Bu baş etme stratejilerinden ilki, katılımcıların iş yaşamlarına özgü davranış biçimleri geliştirmeleridir.

“...Daha otoriter davranma gereği duymak zorunda kaldık yani o şekilde bir duruş göstermek zorunda kaldık. Daha kararlı olduğumuzu göstermek zorunda kaldık niyeyse... İster istemez üzerimizde bir baskı oluşuyor yani daha doğrusu bir küçümseme oluşuyor. Daha kontrolcü ve daha sert olmam gerekmişti diyeyim.

...Dışsal faktörler beni böyle davranmaya itti ne yazık ki. Öyle davranmak zaten tarzım değil.

Kesinlikle (iş yaşamında, gündelik hayatımda olduğumdan) daha farklı davranma gereği duyuyorum. Bayanlar olarak daha duygusalız diye düşünüyorum. Tabii benim genel düşüncem bu. O duygusallığı iş yaşamında göstermiyorum. Bu da dışarıdan gelen bir dayatma. Aslında şöyle bir söylem var, işte kadındır duygusaldır fazla üstüne gitmeyin başarılı olamaz gibi bir bastırma eğiliminde ne yazık ki erkekler. O nedenle ev yaşamımla iş yaşamım arasında davranış olarak büyük farklılıklar var.” (Merve)

Merve’nin ifadesinden, katılımcının bilinçli bir şekilde iş yaşamında daha “otoriter” bir tutum sergilediği anlaşılmaktadır. Merve, karakteristik özelliklerinden biri olmayan otoriterliği, iş yaşamında bilinçli bir şekilde adeta bir kıyafet gibi üstüne giymektedir. Katılımcı, iş yaşamında kadın kimliğinden dolayı karşılaştığı küçümsemeden ve meslek için yeterince yetkin olamayacağı önyargısından kaçmak için, tamamen dışsal dayatmalar neticesinde farklı davranmak zorunda hissetmektedir.

“... bir kere zaten bizim bölümümüz çok daha erkek egemen bir fakülte. Öğrenciler de aynı şekilde. Kadın sayısı giderek artıyor ama zaten erkek egemen bir yer. Dolayısıyla tabii ki her yerde olduğu gibi burada da etkiliyor sizin nasıl durduğunuz. Sınıfta dahi nasıl durduğunuz etkileniyor bu durumdan.” (Esra)

Esra, profesyonel yaşamında normal yaşamında olduğundan farklı davranışlarda bulunmasını, erkek egemen bir çalışma ortamında görev yapıyor olmasına bağlamaktadır. Esra, iş yerindeki egemen kültüre uyum sağlayarak iş yerindeki davranışlarını sürekli bir denetim altında tutmaktadır.

Defne: “*Ben de öyle düşünüyorum. Yani yönetici rollerinin erkekler daha uygun olduğunu ya da kadınların güçlerini gösterebilmek için ya da söz dinletebilmek için daha böyle eril enerji sergilediğini düşünüyorum aslında*”. Kadınların yönetici rollerindeyken erkeklerin toplumsal kodlarına uygun şekilde davranma ihtiyacı, yine erkek egemen yapının dayatması sonucu ortaya çıkmaktadır. Erillikle bağdaştırılan iktidar kavramı neticesinde, iktidarda olan bir kadın dahi olsa eril davranış kalıplarına uygun davranması beklenilmektedir. Bourdieu’ye göre (2019), “kadınsı” olmak erillğe dair her türlü özellik ve pratikten kaçınmak anlamına geldiğinden ve özellikle iktidar kavramı eril bir hassa olarak kabul edildiğinden, iktidardaki bir kadına “çok kadınsı” olduğunun söylenmesi aynı zamanda görevini layıkıyla yerine getiremediğinin söylenmesi anlamına gelmekte ve iktidarın erillğe ait olduğunu ince bir biçimde hatırlatmaktadır. Burcu’nun: “*Evet (profesyonel kimliğim ev yaşamıma yansıyor). Bazen “kanka” gibiyim yani evde de. Şakalarım, hareketlerimle bu durumu yaşadığımı düşünüyorum. Şapka çıkarıp şapka takmak gibi olmuyor yani. Ben tek şapka ile her yerde geziyorum diyebilirim.*” ifadesi, Bourdieu’nün ifadesinin tersten okunması niteliğindedir. Burcu, iş yaşamında eril niteliklere uygun davranmayı içselleştirmekte, hatta

bu tutumunu ev yaşamına da yansıtmaktadır. Eril davranış kalıpları aynı zamanda Burcu'nun profesyonel kimliğinin bir parçası haline gelmiştir.

“...Yönetim kademesinde bir görev almadım henüz. Ama gözlemlerime dayanarak yönetim kademelerinde biraz daha farklı davranmak gerektiğini düşünüyorum. Çünkü hem açıkçası öğrenciler pasif olursan seni çok dikkate almayabilir hem de diğer çalışanlar da aynı şekilde... Bu, bence her alanda var sadece yönetici olarak değil de... Evet ben de biraz daha erkek cinsiyet rollerine daha yakın davranmak gereği duyarım. Bu, belki biraz karakterle de alakalı olabilir. Ben biraz daha yumuşak yüzlü olduğum için kendimi değiştirmeye ve daha otoriter davranmaya çalışırım.

... Çünkü iş hayatında biraz daha profesyonel olmak gerekiyor. Biz kadınlar çok daha duygusalız, yine bu karakter meselesi tabii ki de ona da bir parantez açabiliriz, ama onun haricinde gerçekten biraz kendini frenlemek gerekiyor maalesef.” (Nur)

Nur'un, kadınların cinsiyet rollerine yakın davranmayı “pasiflik” olarak tanımlaması ilgi çekicidir. Katılımcı, önceki katılımcılara benzer şekilde dışsal dayatmalar sonucu kendini frenleme ihtiyacı duyduğunu (katılımcının ifadesinden anlaşılacağı üzere frenlemek, duygusallığı bastırmak olarak karşılık bulmaktadır) ifade etmektedir. Katılımcının, kişisel özelliklerini frenlemeyi profesyonellikle bağdaştırması, iş yaşamındaki davranış kalıplarının ataerkil kodlarla belirlendiğinin örneği niteliğindedir.

“...Dediğiniz gibi, şimdi kadın akademisyen olmak bir yana kadın akademisyen ve idareci olmak başka bir durum. Hele hele karşınızda aşırı cinsiyetçi ve ataerkil birisi varsa bu çok zor oluyor (gülüyor) ki benim karşılaştığım bir durum var bu anlamda. Normalde ben kimseye karşı otoriter bir tavır sergilemekten hoşlanmam. Daha çok uzlaşmacı, bir modeli de varmış bir arkadaşım söylemişti sanırım Japon idareci modeliydi, hani daha uzlaşmacı ve arkadaş canlısıyım. Bizim aramızda hiyerarşi ilişkisi çok azdır. Herkes görevini yaptıktan sonra kimseye hiçbir problem olmuyor ama mobbing dediğimiz şey genelde aşağıdan oluyor biliyorsunuz ki, yukarıdan çok fazla olmaz mobbing. Hep aşağıdan daha net gelir. Egoları çok yüksek biri ile karşılaştığınız zaman sizin konumunuzu sindiremiyor.” (Elif)

Elif, yönetsel kademelerde görev almış bir başka katılımcı olarak, görevini ifa ederken karakterine zıt bir şekilde otoriter davranmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Yönetsel kademelerde görev almış olsun ya da olmasın, katılımcıların iş yaşamında, toplumsal cinsiyetin erkeklere atfettiği otoriterlik, kontrolcülük ve duygusallıktan uzak bir tutum sergilemek gibi davranış kalıplarına yatkınlık gösterdiği görülmektedir. Görünürde, katılımcıların davranış değişikliği motivasyonu; bastırılmamak (Merve), güçlerini göstermek (Defne), dikkate alınmak (Nur), veya mobbinge karşı direnç göstermek (Elif) olabilmektedir. Kadınlar, işlerinin niteliklerini ne kadar kusursuzca yerine getirirlerse getsinler, iş yaşamında erkekler kadar yer bulabilmeleri ancak erkeklerin davranış kalıplarına yakınlaşmalarıyla mümkün olabilmektedir. Bu durum, elbette hakim erkek egemen yapının bir ürünü niteliğindedir (Bourdieu, 2019). Dolayısıyla, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları bir dizi güçlüğe karşı yine erkek egemen yapının silahlarını kullanarak mücadele etmeleri çoğunlukla erkeklerin konumlarını güçlendirici bir etkiye neden olmaktadır.

“Erkek gibi olma çabam var. Aslında bu bilinçli bir çaba değil. Kadın gibi giyinip gitmiyorum okula mesela. Yani benim kıyafetlerimi çıkartıp bir erkek arkadaşına giydiren kimse kadın kıyafeti demez. Kot pantolon giyerim sweatshirt giyerim. Ne bileyim makyajım olursa çok hafif olur yani makyaj

yaparım yapmam demiyorum ama hafif bir makyaj yapıyorum. Takı çok takmam, topuklu giymem, etek giymem, elbise giymem... Yani karşı taraftaki ilk algının kadın olduğum olmasını istemem genel olarak. Hatta erkeklere atfedilen özelliklerden olan rekabetçiliğin aksine çok göze batmamak için yaparım bunu.” (Burcu)

Burcu, diğer katılımcılardan farklı olarak cinsiyetini nötrlemeye yönelik bir strateji izlemektedir. Katılımcı, bu tutumun bilinçli olarak karar verilip yapılan bir süreçle değil, şartlara göre kendiliğinden oluştuğunu ifade etmektedir. Katılımcı, kadın kimliğinin profesyonel kimliğinin önüne geçmemesi adına “cinsiyetsiz” bir algı yaratmak istemektedir. Kandiyoti (2015), araştırma bulgularını destekler nitelikte, Türkiye’de kadınlığın kültürel tanımlarının katılığından dolayı, kadınların profesyonel yaşamda ya kadınsı olmayan ya da cinsiyetsiz tanımlamalara yakın olduğunu ifade etmiştir.

4.3.2. Kadın olmaya “rağmen” başarı: Sınırları zorlamak

Kadınlar, zaman zaman iş yaşamında meslektaştan önce kadın olarak algılanmakta ve bu nedenle bir dizi önyargıyla baş etmek durumunda kalmaktadır. Kadın akademisyenlerin bir diğer baş etme stratejisinin, erkek meslektaşlarından daha çok çaba sarf etmek ve hatta zaman zaman bu amaçla kendi fiziksel ve zihinsel sınırlarını zorlamak olduğu görülmüştür.

“Öğrencilik yıllarımda şöyle yorumlarla karşılaşıyordum mesela. Ders çalışırken: "Sen zaten hocam anlamadım desen bile, kız olduğun için bir şekilde notun yükseltilir." şeklinde.

+Aslında bu pozitif ayrımcılık gibi gözüküyor ama yine de sizi rahatsız etmiş.

-Ben ayrımcılık olmamasından yanayım. Aksine bu pozitif ayrımcılık denilen şeyin şuna katkı sağladığını düşünüyorum: Kadınların her zaman için, bunu başka yerlerde de gözlemliyorum, en azından kendim için de böyle; kendini daha fazla ispat etme çabası doğurduğunu düşünüyorum. Mesela bak çocuğum oldu ben yine de işe döndüm çalışıyorum. Bak ben kadın olmama rağmen, rağmen diyorum ama bunu da yine tırnak içinde söylüyorum, yine de başarılıyım. Yayın yapıyorum yurtdışına gittim; bağlarım olmasına rağmen yine de yapmam gereken kriterleri yerine getirdim gibi... Ben şahsen üzerimde bir erkeğe kıyasla fazla baskı hissediyorum.” (Esra)

Esra, hata yapsa veya akademik açıdan yeterli olmasa dahi ona kadın olduğu için hoşgörülü davranılacağı imalarına ve söylemlerine karşın, böyle bir hoşgörüyü ihtiyaç duymadığını ispat etmek adına daha fazla çaba sarf etmektedir. Katılımcı bu durumdan dolayı üzerinde baskı hissetmekte ve hem kendi adına, hem de kadınlar hakkındaki genel stereotipleri egale etmek adına erkek meslektaşlarından daha fazla çaba sarf etmektedir.

“Görevimi hakkı ile yerine getirmek açısından (toplumun erkekliğe atfettiği davranış biçimlerine daha yakın davranma ihtiyacı) hissettim. Şöyle ki, biz kadın sayısının az olduğu bir fakülteyiz. Dolayısıyla eksiklik ya da yanlışlık yaptığınız bir durumda, ilk eleştirilmeye başladığınız nokta kadınlığınız üzerinden oluyor. Kadınlığınız derken “Zaten kadınsın ya yapamayabilirsin”, ya da bazı şeylerin öğretilmeye çalışılması anlatılması ya da beceriksizsen bunun kadın olmana bağlanması... İşin enteresan tarafı takdir edildiğimde de kadınlığının üzerinden takdir edildiğim oluyor ve bu beni irrite eden bir süreç. Mesela işte bir şey yapıyorsun, işte kadın bakış açısı deniyor. Halbuki hayır, bu kadın bakış açısı değil bu benim bakış açım. Bunun kadın bakış açısı ile alakası yok. 100 tane kadına sorsan aynı bakış açısı ile kaç tanesi bakar bilmiyorum. Yani iyi bir şey bile kadın bakış açısı oluyor. Kadınlık kim olduğunuzun önüne geçen bir kimlik oluyor.”(Burcu)

Burcu'nun deneyimlerinde çift yönlü bir süreç söz konusudur. Katılımcının olumlu ya da olumsuz sonuca götüren bütün eylemleri; hataları ya da başarıları kadınlığı üzerinden değerlendirilmektedir. Şüphesiz bu durum, kişinin kimliğini gölgede bırakan bir tutumdur. Kendine has deneyimleri, düşünceleri ve yetkinlikleri olan birey bütün bunlardan önce cinsiyetle tanımlandığında; bu bir bakıma bireyin kimliğini değersizleştirmek anlamına gelmektedir.

“...benim bölüm başkanım, aynı zamanda da danışmanım cinsiyetçi bir yapıdaydı. Onun ağzından kadından akademisyen olmaz gibi söylemler duydum. Kadınlar evlenir, çocuk yapar işte ne bileyim böyle bir bakış açısına sahipti.

...yani benim doğamda var sorumluluk almak ve yapmak. Dediğim gibi birçok faktör var. Sadece kadın olmak ve “Bunu başardım.” demek değil, o cinsiyetçi tavrı egale etmek de bir neden mesela. Okula her gün 100 kilometre gidip gelmek bile başkaları için pes etme nedenidir mesela. Bütün bunlara bakarak evet gerçekten zor bir süreci başardım diyebilirim.” (Dilek)

Dilek, kendi içerisinde zorluklar barındıran akademik kariyerinde, itici faktörlerden birinin danışmanının cinsiyetçi tavrını egale etmek olduğunu ifade etmektedir.

“Bu anlamda aktif şekilde bu projelerde yer alırken 50 kiloluk çuvaları böyle toprak çuvalarını, gübre çuvalarını; kimse bize yapamıyor demesin diye yapıyorduk. O zaman çalışıyorduk, ekstra bir güç sarf ediyorduk. Belki de kapasitemizi aşıyorduk ama işte kadınsın yapamazsın denmesin ya da orada hor görülmeylem diye ekstra çabalıyorduk.” (Meryem)

Meryem, erkeklerden daha çok çaba sarf etme noktasında, “hor görülmemek” adına fiziksel anlamda sınırlarını zorlamış bir katılımcıdır. Buradaki ilginç nokta, ortalama bir erkek ile ortalama bir kadın arasındaki fiziksel güç farkı aşık olmasına rağmen, kadınların fiziksel anlamda erkeklerden güçsüz olmasının dahi hor görülmeyle sebebiyet verebilmesidir. Akademisyenliğin zihinsel emeğe dayalı doğasına rağmen, Meryem'in fiziksel anlamda kendi sınırlarını zorlaması, kadınların kadın kimliğine karşı önyargılara karşı verdikleri mücadelenin çarpıcı bir örneği niteliğindedir. Bourdieu' ye göre (2019: 82), bir işin kadınlara uygun olmadığı ima ediliyor ise bu, söz konusu işin bugünkü kadınlık tanımlarının tam zıddında bir erillik tanımına uygun şekilde tasarlanmasından kaynaklıdır. Bu, sadece işin doğasıyla ilgili değil, işin gereklilikleriyle birlikte bir takım eril özelliklerin de yerine getirilmesi beklentisinden kaynaklıdır.

“...Hem özel sektörde hem de devlette de yönetici kademelerinde çalıştım. Bence kadınların o görevi yerine getirebilmesi için çok daha fazla çaba sarf etmesi gerekiyor. Yani o göreve, idarecilik görevine uygun olduğunu ispat etmesi için çok fazla taviz vermesi gerekiyor. Çünkü hep bir şey engelin var orada; evlisin, annesin, çocukların var, çok uzun mesai yapamayabilirsin vesaire gibi bir algı var maalesef. Onu yıkmak için çok çabalaman, çok daha fazla çalışman gerekiyor yani...

...Çünkü bizim genellikle önceliğimiz evimiz ailemiz oluyor, bir yerde kopuyorsun. Bekar bir kadınsan belki evet ama bir sorumluluğun varsa, evde senin enerjini tüketiyor alıyor o yani öyle bir durum var.” (Zehra)

Zehra, çaba noktasında diğer katılımcılardan farklı bir yorum getirmektedir. Kadınlar, hem ev içi sorumluluklarından dolayı erkeklerden daha fazla çabalamak zorunda kalmakta;

hem de iş yaşamındaki, kadınların ev işleriyle olan bağından dolayı başarılı olamayacakları önyargısına karşı daha çok çaba göstererek mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar.

“Bir erkek hocamız veya asistan arkadaşımız evliyse veya bekarsa ondan eve gittiği zaman çamaşırdı bulaşıktı beklenmiyor değil mi? Ya da çocuğu olsa, çocuk bakımı için yardım ediyor olabilir ama tam olarak ondan beklenmiyor. Bu kesinlikle kadının görevi olarak bakılıyor. Dolayısıyla siz iki katı çalışmış oluyorsunuz. Hem işinizde çalışıyorsunuz, hem de iş ev dengesini kurmak için evinizde çalışıyorsunuz. Dolayısıyla, diğer arkadaşın akşam oturup yayını yapabilirken sen çamaşırınla bulaşığınla uğraşmak zorunda, gece de vaktin ve gücün kalırsa yayını yapmak zorundasın.” (Manolya)

Kadın akademisyenlerin zihinsel anlamda sınırlarını zorladıkları bir başka nokta, çalışma saatlerinde ortaya çıkmaktadır. Manolya, ancak iş yerindeki ve evdeki mesaisini bitirdikten sonra; genel için dinlenme saati olan saatlerde akademik yayınlarına vakit ayırabilmektedir.

Çocuk sahibi olan Meryem, Manolya ile benzer saatleri iş saati olarak tanımlamaktadır: “Çocuğun olmadığı ya da uyuduğu zamanlarda; yani ne zamana denk geliyor, ya sabah erken saatlerde uyanıp hallediyorum işlerimi ya da akşam çocuk uyuduktan sonra.”

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, kadın akademisyenlerin ev ve iş yaşamlarından kaynaklı kariyer engellerini ve bu engellerin nedenlerini anlamak üzere fenomenolojik araştırma deseni ile tasarlanmıştır. Araştırma bulguları doğrultusunda, katılımcıların iş yaşamlarında kadın olmaktan kaynaklı çeşitli cinsiyetçi davranış ve söylemlere maruz kaldıkları anlaşılmıştır. Akademik kariyerde yükselmek için belirli nesnel kriterlerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Akademik kariyerin bu özelliği, akademisyenliğin cinsiyet temelli ayrımcılıktan azade bir alan olduğunu düşündürerek, var olan engellemelerin anlaşılmasını ve bu engellemelerle mücadeleyi zorlaştırmaktadır. Araştırma bulguları kapsamında; katılımcıların zaman zaman iş yaşamlarında karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılık işaretlerini fark edemedikleri görülmektedir. Katılımcılar bu durumu, daha öncesinde bu konunun üzerine düşünmemiş olmalarıyla açıklamaktadırlar. Bunlara ek olarak, bazı katılımcıların cinsiyet temelli ayrımcılığı basit ve genel bir çerçeveye tanımladıkları görülmektedir. Bu katılımcılar yalnızca, açıkça ifade bulan cinsiyetçiliği fark edebilmekte ve bu nedenle kendileri de ayrımcılığı besleyen söylem ve davranışlarda bulunabilmektedirler; ancak cinsiyet temelli ayrımcılığa işaret eden tutum ve davranışların oldukça girift bir yapı sergilediğini ifade etmek mümkündür. Örneğin; benevolent-hostile sexism kavramlarına bakıldığında, bu iki kavramın birbirlerine taban tabana zıt biçimlerde açığa çıktığı; ancak aynı cinsiyetçilik zemininden yükseldikleri görülmektedir.

Katılımcıların ev yaşamlarından kaynaklı deneyimleri, genellikle ev yaşamlarıyla ilgili işlerden sorumlu tutulmaları etrafında şekillenmektedir. Ev yaşamında karşılaşılan kariyer engellerinin temelinde, iş yaşamındaki benzer bir yetkin görülme algısı; kariyerin ikincil görülmesiyle ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar ev içi sorumlulukların paylaşılmasını istese dahi, kimi zaman eşler bu duruma yanaşmamakta, kimi zaman ise bu sorumlulukların paylaşımı eşlerin küçük yardımlarıyla sınırlı kalmaktadır. Katılımcıların bir kısmı, bu nedenle doğan gerilimi önlemek adına ev işlerini çoğunlukla kendileri üstlenmektedirler.

Araştırma bulguları, genellikle literatürde tanımlanan kariyer engelleriyle örtüşmektedir. Katılımcıların, literatürde iş yaşamı temelli faktörler kapsamında tanımlanan engellerden yalnızca cinsel tacize maruz kalmadıkları, cinsel taciz dışındaki bütün kariyer engellerine dair deneyim veya gözlem sahibi oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca, katılımcıların meslekleri dolayısıyla eğitimde eşitsizliğe dair deneyim sahibi olmadıklarını belirtmek yerinde olacaktır.

Araştırma bulgularına bakıldığında, katılımcı deneyimlerinin literatürde tanımlanan özel yaşam temelli faktörler ile tamamen örtüştüğü görülmüştür. Ayrıca, katılımcıların ev ve iş yaşamlarında maruz kaldıkları cinsiyet temelli ayrımcılık deneyimlerini ve bu deneyimlerin nedenlerini açıklamak adına, literatürde tanımlanan faktörlere ek olarak “motherhood penalty”, “benevolent-hostile sexism” ve “süper anne sendromu” kavramlarına başvurulmuştur.

Çalışma kapsamında, öncelikle kadın akademisyenlerin bu mesleği seçmekteki motivasyon kaynakları anlaşılmaya çalışılmıştır. Katılımcılar, ağırlıklı olarak işin gereklerine yatkınlık göstermeleri ve akademisyenliğin hayal ettikleri meslek olması gibi işsel faktörler üzerinde durmuşlardır. Katılımcıların, akademisyenlik mesleğinden kaynaklı tercih nedenlerinin ise akademisyenliğin diğer sektörlerle nazaran iyi bir alternatif olarak görülmesi, saygınlık ifade eden bir meslek olması ve kadınlar için uygun bir meslek olarak değerlendirilmesi olduğu görülmüştür.

Akademisyenliğin kadınlar için uygun görülmesinin ilk nedeni, katılımcıların mesleklerini özel sektörde ifa etmeleri halinde kadın olmaktan kaynaklı bir takım sıkıntılar yaşayabileceklerini düşünmeleri veya yaşamış olmalarıdır. Bu yönüyle akademisyenlik, katılımcılar açısından ataerkil iş çevrelerine uygun bir alternatif olarak değerlendirilmektedir. Katılımcıların akademisyenliği kadınlara uygun bir meslek olarak değerlendirmesinin diğer nedeni; eşleri de çalışmakta olan katılımcıların kendilerini, ev işlerini ve bakım pratiklerini üstlenmesi gereken taraf olarak değerlendirmeleridir. Katılımcıların akademisyenliği seçmelerinde etken olan ev ve iş yaşamı temelli bu nedenler, aynı zamanda kadınların toplumsal cinsiyet rolleri etrafında şekillenen rollerini ne derece benimsediklerinin bir göstergesidir. Dolayısıyla, araştırma sorularına ek olarak; akademisyenliğin kadınlar için gerçekten eşitlikçi bir ortam sunup sunmadığı ve kadın akademisyenlerin profesyonel emeklerinin toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız olarak hak ettiği değeri görüp görmediği sorularına da yanıt aranmıştır.

Katılımcı ifadelerinden; kadın akademisyenlerin iş yaşamlarında kadın kimliklerinden kaynaklı olarak zaman zaman cam tavan engeliyle karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Genellikle Türkiye gibi ataerkil ülkelerde karşılaşılan bu durum (Doğru, 2010: 74), kadınlara yönelik negatif önyargılar ile temellenerek kadınların verilen işi yapmaya yetkin görülmemesi neticesinde ortaya çıkmakta ve katılımcıların da ifade ettiği üzere bireyin kadın kimliğinden dolayı cinsiyetçi davranış ve tutumlara maruz kalmasına neden olmaktadır (Örücü, vd., 2007: 119). Cam tavan sendromu, erkek veya kadın yöneticiler ve çalışanlar tarafından kadınların yetersiz görülmelerini ve çeşitli şekillerde engellenmelerini ifade etmektedir. Katılımcı

deneyimleri bu tanımın da üzerine çıkararak, kadın akademisyenlerin öğrenciler tarafından da cinsiyetçi davranış ve tutumlara maruz kalabildiğini ortaya koymaktadır. Öğrencilerin zaman zaman erkek ve kadın hocalara karşı gözle görülür derecede farklı yaklaşımlar sergilemesi; iş yaşamında kadın kimliğinin uzmanlığın önüne geçerek bireylerin performansını gölgeleyebildiğinin açık bir göstergesidir.

Cam tavan sendromu başlığı altında değerlendirilebilecek bir diğer tutum, kadınlara yapabileceklerinden daha az işin verilmesidir. Bu tavır “kollama” güdüsü altında kadınların ev yaşamlarının, iş yaşamlarına kıyasla öncelikli bir konuma sahip olduğu kabulünü barındırmaktadır (Sezen, 2008: 25). Ayrıca bu yaklaşım nedeniyle kadınlar kendi yetkinliklerinden şüphe duyabilmektedir (Bourdieu, 2019: 81-82). Meryem: “...bana geçmişte idari bir pozisyon teklif edilmişti. Maalesef iş arkadaşlarımdan bu pozisyona ilişkin: “Hocam sen çok duygusalsın, acaba bu işi kadın olarak yapabilir misin?”, “Aileniz bundan olumsuz etkilenir mi? Bir daha mı düşünüseniz?” gibi yorumlar aldım. Meryem’in ifadesinde, katılımcıya karşı gösterilen tutumun kadın olmasından kaynaklı olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada, cinsiyetten ziyade toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı olarak, ev yaşamının kadınlar için daha öncelikli pozisyonda olması gerektiği vurgusu açıkça görülmektedir. Böylece kadınlara ev yaşamında biçilen roller, iş yaşamlarında da dışsal tavır ve söylemlerle beslenmektedir. Ayrıca “kollama” güdüsü altına gizlenmiş bu cinsiyetçi yaklaşım açıkça olumsuz bir ton barındırmamakta ve bu nedenle kadınların bu yaklaşımın cinsiyetçilik barındırdığını anlaması güçleşmektedir. Bu nedenle kadınlar, esas problem olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yerine kendi öncelik sıralamalarını ve yetkinliklerini sorgular hale gelmektedir.

Cam tavan engeliyle aynı düşünsel zeminden yükselen mansplaining, katılımcıların karşılaştıklarını ifade ettikleri başka bir güçlüktür. Kadınların profesyonel anlamda gerektiği kadar yetkin olamayacakları ön kabulü, uzmanlık ya da eğitim gibi faktörler gözetilmeksizin kadınlara talep edilmeyen açıklamalar yapılmasına neden olmaktadır.

Katılımcı ifadelerinden çıkarılan bir diğer sonuç, katılımcıların zaman zaman kadın kimlikleri dolayısıyla işe alınmama ve yapılacak bir çalışmada tercih edilmeme gibi durumlarla karşılaşabilmeleridir. Bu tutumun temel nedeni olarak, kadınların ev içi sorumluluklarının ve bilhassa anneliklerinin gösterildiği görülmektedir. Şüphesiz bu yaklaşım, çocuk sahibi olmayı yalnızca veya yoğunluklu olarak annenin sorumluluğu olarak değerlendirmekten kaynaklanmakta ve kadın akademisyenlerin kariyerler gelişimlerini zorlaştıracı etki taşımaktadır.

Katılımcı ifadelerinin işaret ettiği bir başka husus, iş yaşam yalnızlığıdır. Kadın akademisyenlerin işyerindeki iletişim ağlarından mahrum kalması, kariyerleri açısından fayda sağlayabilecek bilgilerden mahrum kalmalarına ve yeterince mesleki ve sosyal destek alamamalarına yol açmaktadır. Genellikle erkekler veya eski kuşak erkek patron ve yöneticilerden oluşan geleneksel iletişim ağları, mesai saatlerinden sonra yapılan sosyal organizasyonlar ve akşam toplantıları gibi etkinlikleri de içerebilmektedir. Kadınlar, özel yaşam sorumlulukları ve yeterince güçlü sosyal ilişkiler geliştirememeleri nedeniyle bu ağların dışında kalabilmektedirler (Yaylacı, 2004). Kadınların iletişim ağlarının dışında kalması, zaman zaman erkeklerin gücü ellerinde tutma isteğiyle kadınları bilinçli bir şekilde dışlamaları sonucu da meydana gelebilmektedir (Örücü, vd., 2007: 119). Buna paralel olarak, Cramer ve Neyedley'in (1998) toplumsal baskı ve sosyal rollerin yalnızlık seviyesine etkisini inceledikleri çalışmalarında, kadınların erkeklere kıyasla toplumsal rollerden kaynaklı olarak daha fazla yalnızlık hissettikleri ortaya konmuştur. Araştırma bulguları göstermektedir ki; erkek akademisyenlerin, çalışmalarını ve iş dışı sosyal etkinliklerini genellikle diğer erkek meslektaşlar ile yürütmeyi tercih etmeleri, kadın akademisyenleri iletişim ağlarından uzaklaştırmaktadır. Kadın akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık sorunu yaşamalarının diğer nedeni, kadınların ev içi sorumluluklarının fazlalığından dolayı iş dışı etkinliklere yeterince vakit ayıramamalarıdır. Ayrıca kadınlar, iş yaşamındaki enformel iletişim ağlarından dışlanmaları halinde bu ağlara tekrar katılmak için çaba göstermemekte ve kendilerini bu gibi ortamlarda rahatsız hissetmektedirler. Katılımcıların ifade ettiği üzere akademisyenlik, meslektaşlar ile yardımlaşmanın kariyer gelişimi açısından önem arz ettiği bir meslektir. Böylelikle katılımcılar, hem kariyerleri için önem arz eden ilişkilerden mahrum kaldıkları için, hem de iş çevresinden sosyal anlamda soyutlandıkları için dezavantajlı konuma düşmektedirler.

Kadın akademisyenlerin iş yaşamlarında karşılaştıkları engeller noktasında göze çarpan bir diğer unsur, bazı katılımcıların kraliçe arı sendromuyla karşılaştıklarını belirtmeleri ile birlikte; bazı katılımcıların da bu sendromun belirtilerini göstermeleridir. Çalışma kapsamında kraliçe arı sendromu, özellikle kadınların başarısız oldukları noktalarda hatayı kendilerinde aramaları ve ayrımcılığa karşı bireysel mücadelenin teşvik edilmesi noktalarında görülmektedir. Bu yaklaşım, hem dikkati hakim eril yapıdan uzaklaştırarak şahsileştirmekte ve böylece genel-geçer çözümler bulunmasını zorlaştırmakta; hem de kadınların karşılaştıkları güçlüklerin çözümünü yine kadınlardan bekleyerek, eril tahakkümün neden olduğu sembolik şiddeti meşrulaştırıcı etki taşımaktadır. Bu yaklaşım, aynı zamanda literatürde cam tavan sendromu altında işlendiği gibi, kadınları kendilerine engeller koymaya ve öğrenilmiş

çaresizliğe iten nedenlerden biridir. Birey kariyeriyle ilgili engeller ile yüzleştikçe, bütün engellerin kaynağının kendisi olduğu inancına kapılmakta ve bu engeller ile mücadele etmekten vazgeçip kariyer gelişimini sonlandırabilmektedir (Doğru, 2010: 84).

Katılımcı yanıtları doğrultusunda, üniversitelerde zaman zaman cinsiyet rollerine dayalı görevlendirmeler yapılabildiği görülmektedir. Bu sonuca ilişkin önemli nokta, katılımcıların cinsiyet rollerine dayalı görevlendirme yapılmasını iki farklı bakış açısıyla değerlendirmeleridir. Bu görüşlerden ilki, kadınların belirli komisyonlarda görevlendirilmesinin kurumun yararına olduğu ve kadınların cinsiyetlerinden kaynaklı olarak sahip oldukları doğal nezaketten dolayı temsil ve hitabet yeteneği gerektiren işlerde tercih edilmesinin doğru olduğu yönündedir. Bu görüşlerden ikincisi, kadınların özellikle belirli komisyonlarda görevlendirilmesinin cinsiyetçi ve yanlış bir tutum olduğu yönündedir. Ayrıca ikinci görüş kapsamında kadınların, erkekler tarafından rağbet görmeyen proje ve komisyonlarda görevlendirildiğinin altı çizilmektedir.

Kadınlardan, aileleri için yürüttükleri sembolik sermaye faaliyetlerini iş yaşamlarında da devam ettirmeleri beklenmektedir. Bu nedenle kadınlara, meslekleri fark etmeksizin temsil ve ağırlama içeren görevlendirmeler yapılmaktadır (Bourdieu, 2019: 124-126). Dolayısıyla kadınlara cinsiyet temelli görevlendirmeler yapılmasını doğal karşılamak, bir anlamda kadınların esas faaliyet alanının ev işi ve ev içi bakım pratikleri olduğu görüşünü desteklemek anlamına gelmektedir. Buna ek olarak, literatür taraması ve araştırma bulguları kapsamında, kadınların iş yaşamındaki varlıklarına yönelik önyargıların genellikle negatif nitelikte olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle kimi görevlendirmelerde katılımcıların kadın kimliklerinin birincil neden olarak öne çıkması, hem kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı genellemeleri kuvvetlendirmekte hem de uzmanlığın cinsiyet tarafından gölgelenmesine zemin hazırlamaktadır.

Katılımcıların kariyer engellerini tam anlamıyla anlayabilmek için iş yaşamı kadar ev yaşamının da incelenmesi elzemdir. Evli katılımcıların çoğunlukla ev işlerini kendilerinin üstlendiği, ihtiyaç duydukları takdirde ücretli yardımcı veya aile büyükleri gibi ikincil kaynaklardan yardım aldıkları görülmektedir. Kadınların ev işlerine yeterince vakit ve enerji ayıramadıkları durumlarda dahi eşlerin ev işleriyle ilgili sorumlulukları paylaşmadıkları görülmektedir. Kadınların ev işleriyle ilgili yardımı yine başka kadınlar aracılığıyla sağlamaları, erkek eşleri iş bölümünden uzaklaştırıcı etki taşımaktadır. Katılımcılar kimi zaman ilk seçenek olarak dışarıdan yardım almakta, kimi zaman ise eşlerden yardım alamadığı için son çare olarak bu yönetime başvurmaktadır. Eşleri ev işlerine dahil olan katılımcılar dahi, bu durumu genellikle eşlerinden “yardım” almak olarak

değerlendirmektedirler. Bu bilgiler ışığında, ev işlerinin genellikle tamamını, zaman zaman da ağırlıklı kısmını kadınların üstlendikleri söylenebilir. Çocuk sahibi katılımcıların ifadelerinden anlaşıldığı üzere, katılımcı eşleri çocuk bakım pratiklerine genellikle dahil olmakta, çocuk ile birlikte gelen sorumluluklar çoğunlukla eşler arasında paylaşılmaktadır. Çocuk sahibi olmak, genellikle ortak sorumluluk olarak değerlendirilmektedir. Ev işlerinin yeniden üretimi ise, gerek ücret karşılığı olmaması gerekse sürekli yinelenmesi nedeniyle erkek eşler açısından “görünmez emek” niteliği taşımaktadır.

Araştırma verileri kapsamında, katılımcıların ev ve iş yaşamlarının da birbirleri üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Ev yaşamının iş yaşamı üzerine etkilerinden ilki, kariyer durağanlığı/platosudur. Öztan ve Doğan (2015: 211) çalışmalarında doktora ve doktora sonrasında doçentlik kadrosunun alınmasına kadar geçen süreyi, kadınların evlenme ve çocuk yapma zamanıyla paralellik göstermesi nedeniyle kariyer platosu yaşanabilecek kritik bir süreç olarak değerlendirmektedir. Bu çalışmaya paralel olarak, kariyerlerinde duraklama yaşamış katılımcılar genellikle çocuk sahibi oldukları sürece işaret etmektedirler. Çocuk sahibi katılımcıların ifadelerinden, çocuk sahibi olduktan sonraki 1-2 senelik zaman diliminde kariyer duraklaması yaşamalarını olağan karşıladıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların bir kısmına göre bu durum toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu iken, diğer kısmına göre çocuk doğal olarak anneye bağımlılık gösterme eğilimindedir. Çocuk sahibi olmayan katılımcılar da dışarıdan bir değerlendirmeye çocuk sahibi olmanın, annenin kariyerini kesintiye uğrattığını ifade etmişlerdir. Çocuk sahibi olmanın, erkeklerin kariyerlerine neredeyse hiç etki etmediği görülmektedir. Bu durum kısmen çocukların doğaları gereği annelerine bağımlı olmalarından kaynaklansa dahi, toplumsal olarak çocuk bakımının annenin sorumluluğu olarak görülmesinin de etken olduğu açıktır.

Toplumsal cinsiyet olgusu ile birlikte üreme ve doğurganlık etrafında şekillenen toplumsal iş bölümü sonucunda (Savran, 2013: 292), kadınların ev işi ve çocuk bakım pratiklerine neredeyse profesyonel meslekleri kadar zaman-enerji ayırdıkları ve bu nedenle ay ışığı sorununa maruz kalabildikleri görülmektedir (Doğru, 2010: 59). Daha önce de ifade edildiği üzere, araştırma kapsamında katılımcıların genelinin ev içi sorumlulukları ağırlıklı olarak üstlendikleri görülmektedir. Dolayısıyla bu katılımcılar mesleki ilerlemeleri için gereken zaman ve enerjiyi ev ve iş yaşamları arasında bölüştürmek durumunda kalmakta, böylece kariyerlerinde ilerleme kaydetmek için sağlamaları gereken kriterlere ulaşmaları; erkek meslektaşlarına göre daha uzun zaman almaktadır.

Ev ve iş yaşamının birbirini şekillendirmesi hususunda ortaya çıkan bir diğer sonuç, katılımcılar açısından ev-iş ayrımının söz konusu olmamasıdır. Katılımcıların hemen hemen

hepsi ev yaşamında iş ile faaliyette bulunduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların, daha az olmakla birlikte kayda değer bir kısmı, iş yaşamında ev ile ilgili faal olarak ya da düzenleme, organizasyon gibi teorik faaliyetlerde bulunduklarını ifade etmişlerdir. Bu noktada, katılımcıların ev ve iş yaşamlarına dair taleplerin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle zaman esaslı iş-aile çatışması yaşadıklarını söylemek mümkündür. Katılımcıların kendi kabullerine ve ifadelerine dayanarak söylenebilir ki; katılımcıların evde geçirdikleri zamanda iş ile ilgili faaliyette bulunmaları mesleğin doğasından kaynaklanmaktadır. Katılımcıların hemen hemen hepsinin evdeyken iş ile ilgili faaliyette bulunduğunu ifade etmesi bu durumu doğrular niteliktedir. Katılımcıların iş yaşamında ev ile ilgili faaliyetlerde bulunmaları ise, genellikle ev içi sorumlulukları çoğunlukla kadınların üstlenmesiyle ilişkilidir.

Bunlara ek olarak, katılımcıların profesyonel kimlikleri ev yaşamlarına yansıdığı zaman zaman sorun yaşayabildikleri görülmüştür. Bu durum kimi zaman eşin kariyeri desteklememesinin bir yansıması olarak ortaya çıkmakta, kimi zaman ise katılımcıların da bilinçli olarak kaçınmaya çalıştığı bir rol çatışması niteliği taşımaktadır.

Kadın akademisyenlerin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlüklerle baş etmek amacıyla, bilinçli ya da bilinçsiz olarak kimi stratejilere başvurdukları görülmektedir. Bu stratejilerden ilkinin kadın akademisyenlerin iş yaşamlarına özel davranış kalıpları geliştirmeleri olduğu görülmüştür. Katılımcı ifadelerine bakıldığında davranış değişikliği nedenlerinin; diğer meslektaş veya yöneticiler tarafından bastırılmamak, güçlerini gösterme arzusu, dikkate alınma arzusu ve mobbinge karşı direnç göstermek olduğu görülmüştür. Katılımcılar bu nedenlerle toplumun erkeklere atfettiği davranış kalıplarına daha yakın davranma gereksinimi duyduklarını ifade etmiş ve bu doğrultuda kişilik özelliklerinin dışına çıkarak daha sert, kontrolcü ve otoriter davranma durumunda kaldıklarını ve duygusallıklarını bastırmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Toplumsal olarak kadınlara atfedilen mücadeleci olmama, rekabetçi olmama, erkeklere nazaran daha az yetenekli olma ve duygusallık gibi davranış biçimleri (Akyüz Ünlü, 2014: 39), kadınlara yönelik negatif önyargıların iş yaşamında da devamlılığına yol açmakta ve kadınlara atfedilen toplumsal cinsiyet nitelikleri ile iş yaşamının gerektirdiği niteliklerin örtüşmediği algısına yol açmaktadır. Bu negatif algı neticesinde kadınlar bir kaybetme kısır döngüsü içerisine girmektedir (Mukherji ve Jain, 2010: 23-42). Kadınlar iş yaşamında kabul gören cinsiyet kalıplarına uydukları takdirde hem hakim egemen yapıyı beslemekte ve meşrulaştırmakta (Bourdieu, 2019), hem de dişil özelliklerini bastırmaları nedeniyle normal bir kadın olarak değerlendirilmemektedir (Mukherji ve Jain, 2010: 23-42).

Katılımcıların baş etme stratejilerinden bir diğerinin, kadın olmalarına rağmen başarılı olduklarını göstermek adına fiziksel ve zihinsel sınırlarını zorlayacak derecede çaba sarf etmeleri olduğu görülmüştür. Bu stratejinin, kadınlara yönelik negatif önyargıları geçersiz kılmak ve pozitif ayrımcılığın yaşandığı durumlarda böyle bir ayrımcılığa ihtiyaç duyulmadığını göstermek; kısacası kadın kimliğini profesyonel kimlikten ayırmak üzere benimsendiğini söylemek mümkündür. Kadınların, akademisyenlik gibi zihinsel emeğe dayalı bir meslekte dahi zaman zaman fiziksel sınırlarını zorlamak zorunda kalması, kadın işi-erkek işi ayrımının geçerli nedenlere dayanmadığını göstermektedir. Hakim ataerkil yapı kadın işi-erkek işi ayrımından ziyade iç mekan ve dış mekan ayrımına neden olmakta; bu yapı neticesinde kadınların iş yaşamındaki konumu ve mesleği ne olursa olsun ev içi sorumlulukları öncelikli görülmektedir.

Bu stratejiye ek olarak bazı katılımcıların genel için dinlenme saati sayılan saatlerde veya günün çok erken saatlerinde akademik faaliyetlerini gerçekleştirdikleri; bu katılımcıların aynı zamanda ev işlerinin tamamına yakınına üstlenen taraf oldukları görülmüştür. Katılımcılar, evde ve işyerlerinde iki ayrı mesai yaptıktan sonra kariyer gelişimleri için dinlenme zamanlarını da değerlendirmek zorunda kalmaktadırlar.

Kadınların tarih boyunca çalışma yaşamında yedek işgücü olarak görülmeleri (İştar ve Dursun, 2014: 127) ve işgücünde mevcut kadın sayısının artış gösterdiği dönemlerde dahi erkeklerden daha kötü şartlarda istihdam edilmeleri, kadınların bugün dahi profesyonel hayattaki varlıklarının sorgulanmasına ve bir dizi engelle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Buna ek olarak, istihdamın cinsiyet bazında niceliksel dağılımı ne olursa olsun kamusal ve profesyonel yaşamın denetimini erkeklerin üstlendiği görülmektedir (Rosaldo ve Lamphere, 1974). Üniversitelerdeki kadın akademisyen sayıları birçok ülkeye nazaran yüksek ve umut verici olsa da (Şentürk, 2015: 16), üniversiteler de toplum içerisinde bir kurum olarak toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız değildir. Çalışma bulguları kapsamında, üniversitelerin diğer birçok sektörde olduğu gibi kadınlar için bir dizi engelleme ve güçlük barındırdığı görülmüştür.

Kadın akademisyenlerin kariyer engellerini anlayabilmek için yalnızca iş yaşamını incelemek, bu engelleri anlamak açısından yetersiz ve sığ bir yaklaşım olma riski taşımaktadır. Araştırma bulgularının da desteklediği üzere, kadın akademisyenler iş yaşamındaki engelleme ve güçlüklerin yanı sıra ev yaşamında da genellikle yoğun emek gerektiren ev işi ve ev içi bakım pratiklerini üstlenmektedir. Kadın akademisyenler, iş yaşamındaki bütün dezavantajlara ek olarak, üstlendikleri anne ve ev hanımı rolleri ile

kariyerlerine harcadıkları zamandan daha fazlasını özel yaşamlarına ayırmak zorunda kalmaktadırlar.

Cinsiyet ayrımcılığı ve bu ayrımlığın neden olduğu eril tahakküm en genel anlamda nüfusun işgücü içinde değerlendirilebilmesini zorlaştıran bir etkidir. Kadınların işgücü içerisindeki oranının, aynı zamanda ülkenin ekonomik gelişiminin en büyük göstergelerinden biri olduğu görülmektedir (Küçükcalay, 1998: 35). Bireysel anlamda ise araştırma sonuçlarının da ortaya koyduğu üzere kadın akademisyenler hem ev hem de iş yaşamlarında toplumsal cinsiyet rolleri temelli ayrımcılıkla karşılaşmakta, bu nedenle erkek meslektaşlarından çok daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar. Akademisyenlik, yüksek öğrenim ön şartı ve dolayısıyla yüksek eğitim seviyesine sahip bir iş çevresi sunması ve kariyerde nesnel kriterlere bağlı yükselme imkanlarıyla diğer sektörlere nazaran daha eşitlikçi bir çalışma ortamı gibi gözükse de, araştırma sonuçlarının da işaret ettiği üzere bu ön kabuller tamamen gerçeği yansıtmamakta; kadın akademisyenler ev ve iş yaşamlarından kaynaklı bir dizi engel ve güçlüklerle karşılaşmaktadırlar.

Bireyin eğitim seviyesin, iş yaşamına katılımını doğrudan etkilediği bilinmektedir; ancak Türkiye gibi klasik ataerkil zihniyetin hakim olduğu ülkelerde, eğitim düzeyi kadınların cinayet kurbanı olmalarında dahi belirleyici rol oynayabilmektedir. Türkiye’de 2020 yılında 300 kadın öldürülmüş; 171 kadın şüpheli şekilde ölü bulunmuştur (kadincinayetlerinidurduracagiz.net). Kadın kurbanların %74’ünün eğitimsiz veya ilkökul mezunu olduğu, erkek faillerin ise %77’sinin eğitimsiz veya ilkökul mezunu olduğu görülmektedir (mysecurityanalytics.com). Toplumun görece düşük sosyoekonomik statüye sahip kesimlerinde; iş yaşamına dahil olamamaktan kaynaklı ekonomik bağımlılık, ev yaşamında ücretsiz yoğun emek, güvencesiz çalışma ve yüksek kadın cinayeti oranlarının görülmesi; büyük ölçüde eğitimsizlik faktörüyle açıklanabilmektedir. Akademisyen kadınlar ise, hem Türkiye’deki en yüksek eğitim seviyesine sahip kadın grubu olmaları, hem de yüksek statü ifade eden bir mesleğe sahip olmaları nedeniyle Türkiye’de yaşayan kadınlar içerisinde avantajlı bir noktada görülmektedir. Bu çalışmayla; toplumda avantajlı görülen kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden ne derece etkilendikleri anlaşılmaya çalışılmış ve kadın akademisyenlerin deneyimlerine dayanarak akademisyen kadınların da toplumsal cinsiyet algılarıyla baş etmek zorunda kaldıkları anlaşılmıştır. Dolayısıyla kadınların istihdamlarını, yaşam kalitelerini ve hatta yaşamlarını doğrudan etkileyen ataerkinin nedeninin yalnızca eğitim ve sosyal statü gibi kavramlarla açıklanamayacağı anlaşılmış ve dolayısıyla eğitimde ve sosyoekonomik koşullarda iyileştirmeler yapılmasının dahi kadın sorunlarını kökten bir biçimde çözemeyeceği görülmüştür. Eğitim ve sosyokültürel statü

yükseldikçe, kadınlara yönelik cinsiyetçilik daha örtük bir hal almakta ve daha yumuşak bir zeminde gerçekleşmekte; ancak tamamen yok olmamaktadır. Neticede hem ülke ekonomisi açısından önem arz eden pragmatik nedenden dolayı (Firestone, 1993), hem de kadınların yaşadıkları sorunların kökten çözülmesi için, mevcut ataerkil zihniyetin sonlanması ve toplumsal cinsiyet rollerinin eşitlikçi bir zeminde; zamana uygun bir biçimde tekrar ele alınması gerekmektedir.



6. KAYNAKLAR

1. Abadan Unat, N. (1979). *Türk toplumunda kadın* (1. b.). Türk Sosyal Bilimler Derneği ve Araştırma, Eğitim. İstanbul: Ekin Yayınları.
2. Acar Savran, G. (2013). *Beden emek tarih: Diyalektik bir feminizm için* (3. b.). İstanbul: Pusula Yayıncılık.
3. Acar, A. C. (1992). *Kadınların işletmelerde istihdamı ve kadınların çalışmasına karşı tutumlarla ilgili bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
4. Aksoy, A. (2016). Geleneksel devletten modern devlete: Sanayi devrimi ve kamu yönetimi düşüncesinde değişim. *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 31-37.
5. Akyüz Ünlü, B. (2014). *Kadınların kariyer engelleri ile kariyer tatmini ve yaşam doyumu ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
6. Akyüz, Y. (2008). *Türk eğitim tarihi* (13. b.). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara: Pegem Akademi.
7. Alikoç, F. (Mart, 2008). *Lowell Mill Girls (Lowell Fabrikası Kızları)*. <https://www.ekmekvegul.net/bellek/lowell-mill-girls-lowell-fabrikasi-kizlari> (Erişim tarihi: 12.09.2020)
8. Alp, A. (2007). *Yeni çalışma biçimleri ve değişen aile yapısı bağlamında çalışan kadınlar*. (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
9. Alparslan, A., Öztürk, M., & Çarıkçı, İ. H. (2018). Çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve evdeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 145-155. doi:10.18394/iid.368544.
10. Altındal, A. (1985). *Türkiye’de kadın* (4. b.). İstanbul: Süreç Yayıncılık.
11. Apaydın, M. D. (2004). *Çift kariyerli eşlerde iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendilerini kurgulama düzeyleri ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
12. Arslan, G. E. (2014). Türkiye’de çalışan kadın olmak ve kadın akademisyenler. *Akademik Bülten, Gazi Üniversitesi Öğretim Üyeleri Derneği Yayını*, 12(1), 36-40.
13. Atan, M. (2015). “Radikal Feminizm: “Kişisel Olan Politiktir” Söyleminde Aile”. *The Journal of Europe – Middle East Social Science Studies*, 1(2), 1-21.
14. Aydın, S. (2016). Türkiye’de kadının istihdamı ve kadına dair sosyal güvenlik uygulamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 243-258.
15. Aytaç, S. (2001). *Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki yeri* (1. b.). Bursa: Ezgi Kitabevi.
16. Bakırcı, K. (Kasım, 2000). *İşyerinde cinsel taciz ve türk iş hukukuna ilişkin çözüm önerileri*. http://www.turkhukuksitesi.com/makale_25.htm (Erişim tarihi: 14.02.2021)
17. Baskın, B. (2007). *2. Meşrutiyet’te eğitim, kadın ve inas darülfünunu (ilk kadın üniversitesi)*. (Yüksek lisans tezi) İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
18. Baştürk, Ö. (2010). *Kadın akademisyenlerin kariyer planlama sürecinde işveren ayrımcılığı ve bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
19. Baysal, S. (2016). *İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeye etkisi: Kadın akademisyenler üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

20. Beauvoir, S. D. (2010). *Kadın "ikinci cins" evlilik çağı* (8. b.). (B. Onaran, Çev.) İstanbul: Payel Yayınları. (Eserin orijinali 1949'da yayımlandı).
21. Bekata Mardin, N. (2000). Sağlık sektöründe kadın. *TC Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü*, Ankara.
22. Bell, M. P., McLaughlin, M. E., & Sequeira, J. M. (2002). Discrimination, harassment, and the glass ceiling: Women executives as change agents. *Journal Of Business Ethics* (37), 65-76. doi:10.1023/A:1014730102063.
23. Berber, M., & Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de kadın istihdamı: Ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.
24. Bickford, N. (Ekim, 2011). *Queen bees – an evolving species or an office myth?* <https://www.ft.com/content/9bc76152-f3f9-11e0-b221-00144feab49a> (Erişim tarihi: 19.11.2020)
25. Bildirici, M., Anafarta, N., & Aykaç, E. (2003). Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü. *İktisat, İşletme Ve Finans*, 18(206), 92-108. doi:10.3848/iif.2003.206.5672.
26. Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye'de kadınlık. *Toplumsal Cinsiyet Olgusu Ve Türkiye'de Kadınlık. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* (3), 108-114. doi:10.18493/kmusekad.36760.
27. Bourdieu, P. (2019). *Eril tahakküm* (5. b.). (B. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Bağlam Yayıncılık. (Eserin orijinali 1998'de yayımlandı).
28. Bozbel, S., & Palaz, S. (2007). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki sonuçları. *TİSK Akademi*, 2(3), 66-81.
29. Brown, J. C. (2001). Orta Çağ Avrupası'nda ve Modern Avrupa'nın ilk zamanlarında lezbiyen cinselliği. M. B. Duberman, M. J. Vicinus, & M. J. Chauncey içinde, *Tarihten Gizlenenler: Gey ve Lezbiyen Tarihine Yeni Bir Bakış* (S. Göktaş, Çev., 67-75). Ankara: Phoenix Yayınevi.
30. Butler, J. (1994). Gender as performance: An interview with Judith Butler. *Radicalphilosophy: A Journal Of Socialist And Feminist Philosophy*, 67(32), 32-39.
31. Büyükyaprak, F. (2015). *Çalışan kadın personelin kariyer gelişimi engellerinden cam tavan sendromu: Milli eğitim bakanlığı merkez teşkilatı örneği*. (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
32. Can, F. (Mayıs, 2006). *12 üniversitede kadın çalışmaları merkezi*. <https://bianet.org/bianet/kadin/78864-12-universitede-kadin-calismalarimerkezi> (Erişim tarihi: 14.09.2020)
33. Ceran, T. (2018). *Gıda sektöründe cam tavan sendromu: Konya ili örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
34. Ceylan, G. (2011). *Aile dostu uygulamaların iş-özel yaşam dengesi üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
35. Connell, R. W. (1987). *Gender & Power* (1. b.). Oxford: Polity Press.
36. Coşkun, S. (2013). *Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü*. (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
37. Cramer, K. M., & Neyedley, K. A. (1998). Sex differences in loneliness: The role of masculinity and femininity. *Sex Roles*, 38(7), 645-653.
38. Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (4. b.). (M. Bütün, & S. B. Demir, Çev.) Ankara: Siyasal Kitabevi. (Eserin orijinali 2013'te yayımlandı).
39. Çağlayan, K. (2015). Üniversitede kadın akademisyenlik. *Türkiye Tohumcular Birliği Dergisi*, 16, 22-24.
40. Çakır, S. (2016). *Osmanlı'da kadın hareketi* (5. b.). İstanbul: Metis Yayınları.

41. Çakmak Doruk, N. (2008). *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolü*. (Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
42. Çakmakçı, N. (Mart, 2019). *YÖK Başkanı Saraç: 322 dekanımız, 17 rektörümüz kadın*. <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/yok-baskani-sarac-322-dekanimiz-17-rektorumuz-kadin-41138837> (Erişim tarihi: 21.03.2021)
43. Çelikel, İ. Y. (2006). *Küreselleşme sürecinde dünyada ve Türkiye’de kadın emeğinin konumu*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
44. Çevik, C. (Ekim, 2013). *Patriyarşi öldü mü? (Mansplaining kavramı)*. <https://jimithekewl.com/2013/10/03/2-patriyarsi-oldu-mu-mansplaining-kavrami/> (Erişim tarihi: 18.12.2020).
45. Çınar, C. (2015). *Kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
46. Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
47. Dalkıranoglu, T., & Çetinel, F. G. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (20), 277-298.
48. Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). Insidious dangers of benevolent sexism: Consequences for women's performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 764-779. doi:10.1037/0022-3514.93.5.764.
49. de Jong Gierveld, J., Van Tilburg, T., & Dykstra, P. A. (2006). Loneliness and social isolation. *Cambridge Handbook of Personal Relationships*, 485-500.
50. Demir, S. (2018). Akademide kadın: Farklı disiplinlerden kadınların akademideki yeri ve aile yaşamlarıyla etkileşimi. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1), 187-210. doi:10.14782/marusbd.412643.
51. Doğan, A. (2013). Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik hizmet veren kamu kurumları ve hizmetleri üzerine bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 75-95.
52. Doğru, A. (2010). *Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi tıp fakültesi örneği*. (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
53. Donovan, J. (2006). Feminism and the treatment of animals: From care to dialogue. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 31(2), 305-329
54. Dökmen, Z. Y. (2015). *Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açılımları* (6. b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
55. Durakbaşı, A. (1998). Kemalism as identity politics in Turkey. Z. F. Arat (Dü.) içinde, *Deconstructing Images of "the Turkish Woman"*, 139-155. New York: St. Martin's Press.
56. Duy, B. (2003). *Bilişsel-davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışmanın yalnızlık ve fonksiyonel olmayan tutumlar üzerine etkisi*. (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
57. Elçin, A. B. (2012). *Küreselleşmenin tarihçesi*. <http://www.meritymm.com/wp-content/uploads/2013/05/kuresellesme.pdf> (Erişim Tarihi: 23.07.2020).
58. Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1), 55-66. doi:10.1108/13527600310797531.

59. Er, O., & Adıgüzel, O. (2015). Cam tavan gölgesindeki kraliçe arılar: Kadınların kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları engeller ve etkili liderlik. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 163-175.
60. Ergeneli, A., & Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta cam tavan: Kadın ve erkeklerin kadın çalışanlar ve kadınların üst yönetime yükseltilmelerine yönelik tutumları. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 85-109.
61. Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., & Taşkın, L. (2012). Türkiye'de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Journal Of Higher Education & Science/Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49. doi:10.5961/jhes.2012.032.
62. Ertem, İ. C. (2015). *Kadın haklarının tarihsel gelişimi ve bürokraside kadının yeri*. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
63. Eryiğit, S. (2000). Kariyer yönetimi. *Kamu İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(1), 1-26.
64. Ference, T. P., Stoner, J. A., & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *The Academy of Management Review*, 2(4), 602-612. doi:10.2307/257512.
65. Ferree, M. (1984). Sacrifice, satisfaction and social change: Employment and the family. K. Sacks, & D. Remy (Dü) içinde, *My Troubles Are Going To Have Trouble*, s. 61-79. Rutgers University Press, New Jersey.
66. Firestone, S. (1993). *Cinselliğin diyalektiği* (2. b.). (Y. Salman, Çev.) İstanbul: Payel Yayınları. (Eserin orijinali 1970'te yayımlandı).
67. Fredricks, A. (1984). The creation of "women's work" in agriculture: The women's land army during World War II. *Insurgent Sociologist*, 12(3), 33-40. doi:10.1177/089692058401200303.
68. Galanaki, E. P., & Kalantzi-Azizi, A. (1999). Loneliness and social dissatisfaction. *Child Study Journal*, 29(1), 1-22.
69. Genç, M. (2010). Toplumsal cinsiyet duyarlılığına yönelik kamu faaliyetleri ve bu faaliyetlerin mali yansımaları. *Maliye Dergisi* (159), 476-495.
70. Gerdek, K. (2017). *Kariyer yaşamında karşılaşılan engeller ve iş yaşam yalnızlığı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik kadın akademisyenler üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
71. Gerni, M. (2001). İşyerinde cinsel taciz: Erzurum ilinde bankacılık sektörü üzerine bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(3), 19-46. doi:10.1501/SBFder_0000001835.
72. Giddens, A. (2000). *Üçüncü yol-sosyal demokrasinin yeniden dirilişi* (1. b.). (M. Özay, Çev.) İstanbul: Birey Yayınları. (Eserin orijinali 1998'de yayımlandı).
73. Gilbert, D., Guerrier, Y., & Guy, J. (1998). Sexual harassment issues in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(2), 48-53. doi:10.1108/09596119810207183.
74. Goldin, C. (1991). The role of World War II in the rise of women's employment. *The American Economic Review*, 741-756.
75. Goodwin, K. (Temmuz, 2018). *Mansplaining, explained in one simple chart*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20180727-mansplaining-explained-in-one-chart> (Erişim tarihi: 02.01.2021)
76. Gökalp, Z. (1976). *Türkçülüğün esasları* (1. b.). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
77. Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde kadınların siyasal hayata katılım mücadelesi. *Yasama Dergisi* (10), 5-59.
78. Gökdere, A. (2001). Küreselleşmeye genel bir bakış. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 71-101. doi:10.1501/Avraras_0000000056.
79. Gökkaya, V. B. (2014). Cam tavan, kadın ve ekonomik şiddet. *International Journal of Social Science*, Summer II(26), 371-383. doi:10.9761/JASSS2385.

80. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi:10.5465/amr.1985.4277352.
81. Greenwood, J., Seshadri, A., & Yorukoglu, M. (2005). Engines of liberation. *The Review of Economic Studies*, 1(72), 109-133.
82. Gül, H., & Oktay, E. (2009). Türkiye'de ve Dünya'da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algısı üzerine kavramsal bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 421-436.
83. Güldal, D. (2006). *Kadın yöneticileri motive ve demotive eden faktörlerin tespiti* yönelik bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
84. Gündüz, Ş. (2017). Kariyer basamaklarında kadının düşmanı olarak kendisi: Süper anne sendromu, görünmez kadın sendromu ve külkedisi sendromu. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 35(35), 84-94. doi:10.17498/kdeniz.318192.
85. Gürsoy, E. (2004). *Kızlık zarı muayenesi/bekaret denetimi*. Hacettepe Üniversitesi, Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi.
86. Hepşen, Ö. (2010). *Tevrat, İncil Ve Kuran-I Kerim'de kadın bedeni*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
87. Heywood, L., & Drake, J. (1997). *Third wave agenda: Being feminist, doing feminism*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
88. Hobsbawn, E. J. (2013). *Sanayi ve imparatorluk* (5. b.). (A. Ersoy, Çev.) Ankara: Dost Kitabevi. (Eserin orijinali 1969'da yayımlandı).
89. Hooper, L., & Macgregor, H. (Yönetenler). (2016). *The ascent of woman. Chapter: civilization*. BBC Two.
90. Hoza, B., Bukowski, W. B., & Beery, S. (2000). Assessing peer network and dyadic loneliness. *Journal Of Clinical Child Psychology*, 29(1), 119-128. doi:10.1207/S15374424jccp2901_12.
91. İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD). Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. https://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi_ve-gelisme-teskilati_oecd_tr.mfa (Erişim tarihi: 14.02.2021)
92. İmamoğlu, D. (2016). *Cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: kadın çalışanlar üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
93. İmamoğlu, S. (2008). *Genç yetişkinlikte kişilerarası ilişkilerin cinsiyet, cinsiyet rolleri ve yalnızlık algısı açısından incelenmesi*. (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
94. İrey, Ç. (2011). *Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü, Selçuk Üniversitesi kadın akademisyenler üzerine bir araştırma*. (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
95. İslamoğlu, E., & Yıldırım, S. (2014). "Yolcu hizmetleri memurluğu" yapan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 150-177.
96. İstatistiklerle kadın. (Mart, 2021). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2018-37221> (Erişim tarihi: 22.04.2021)
97. İşgücü istatistikleri. (Ocak, 2020). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2019-33777> (Erişim tarihi: 11.08.2020)
98. İştar, E., & Dursun, S. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.

99. ILO adil bir küreselleşme için sosyal adalet bildirgesi. (Ekim, 2015). https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 14.05.2020)
100. Jain, N., & Mukherji, S. (2010). The perception of glass ceiling'in indian organizations: An exploratory study. *South Asian Journal of Management*, 17(1), 23-42.
100. Jones, W. H., Carpenter, B. N., & Quintana, D. (1985). Personality and interpersonal predictors of loneliness in two cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(6), 1503-1511. doi:10.1037/0022-3514.48.6.1503.
101. Kadın çalışanlar erkek yönetici tercih ediyor (Ocak, 2013). <https://www.kigem.com/kadin-calisan-erkek-yonetici-tercih-ediyor.html> (Erişim tarihi: 27.01.2021)
102. Kadın cinayetlerini durduracağız platformu 2020 raporu (Ocak 2021). <http://kadincinayetleriniidurduracagiz.net/veriler/2947/kadin-cinayetlerini-durduracagiz-platformu-2020-raporu> (Erişim tarihi: 21.05.2021)
103. Kadına karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması sözleşmesi (CEDAW). <https://kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararası-sozlesmeler-ve-mekanizmalar/cedaw/> (Erişim tarihi: 11.10.2020)
104. Kahn, J. R., Garcia-Mangano, J., & Bianchi, S. M. (2014). The motherhood penalty at midlife: Long-term effects of children on women's careers. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 56-72.
105. Kandiyoti, D. (2015). *Cariyeler, bacılar, yurttaşlar* (5. b.). İstanbul: Metis Yayınevi.
106. Kaos GL. (2019, Nisan). *Söylemekten çekinme: lezbiyen* (2. b.). Ankara: Ayrıntı Basımevi.
107. Kara, F. M. (2011). *Spor örgütlerinde kadın yöneticilerin kariyer engelleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
108. Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
109. Karadoğan, E. (2009). Mesleksel gelişimi hedefleyen eşler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(4), 137-152. doi:10.1501/SBFder_0000002138.
110. Karcıoğlu, F., & Çelik, Ü. (2012). Mobbing (yıldıma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
111. Kavoğlu, S. (2018). II. Dünya Savaşı'nda kadınlara yönelik hazırlanan afişlerin göstergebilimsel çözümlemesi: "Women's Land Army" Örneği. *Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi* (29), 111-124.
112. Kavramlar: Toplumsal cinsiyet. <http://siddetsizlikmerkezi.org/kavramlar/toplumsal-cinsiyet/> (Erişim tarihi: 16.03.2020)
113. Kaymaz, İ. Ş. (2010). Çağdaş uygarlığın mihenk taşı: Türkiye'de kadının toplumsal konumu. *Atatürk Yolu Dergisi*, 12(46), 333-366.
114. Kidd, A. G. (2017). *Mansplaining: The systematic sociocultural silencer*. University of North Georgia 22nd Annual Research Conference, Georgia.
115. Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
116. Kılıç, M., & Şener, G. (2013). Üniversite öğrencilerinin rekreasyon etkinliklerine katılımlarındaki sosyolojik etkenler ve yapısal kısıtlamalar. *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi*, 3(3), 220-227. doi:10.5961/jhes.2013.080.

117. Kılınç, N. Ş. (2015). küresel eğilimler çerçevesinde kadın istihdamı. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135.
118. Kızıldağ, S. (2009). *Akademik başarının yordayıcısı olarak yalnızlık, boyun eğici davranışlar ve sosyal destek*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
119. Kilpatrick, A. C. (1982). Job change in dual-career families: Danger or opportunity? *Family Relations*, 31(3), 363-368. doi:10.2307/584168.
120. Kimmel, J. (1995). Moonlighting in The United States. *Employment Research Newsletter*, 2(1), 4-6. doi:10.17848/1075-8445.2(1)-2.
121. Koca, Ç. (2016). *Türkiye'de istihdam teşviklerinin kadın istihdamı üzerindeki etkileri: Nitel bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
122. Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 195-219.
123. Koğar, H., & Gelbal, S. (2015). Üniversite öğrencilerinin sosyal beğenirlik tercihlerinin yargıcı kararları ile ölçeklenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 136-152.
124. Kolay, H. (2015). Kadın hareketinin süreçleri, talepleri ve kazanımları. *EMO Kadın Bülteni*, 3(10), 5-11.
125. Konan, B. (2011). Türk kadınının siyasi hakları kazanma süreci. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(1), 157-174.
126. Korkmaz, M. (2016). *Kadın akademisyenlerin başarısında duygusal zekânın etkisi üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
127. Kozak, M. (2017). *Bilimsel araştırma: Tasarım, yazım ve yayım teknikleri* (3. b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
128. Kök, S. B. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (16), 433-448.
129. Köker, E. (1988). *Türkiye'de kadın, eğitim ve siyaset: Yükseköğrenim kurumlarında kadının durumu üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
130. Küçükcalay, A. M. (1998). Türkiye'de planlı dönemde kadın nüfusu ve kadın işgücü istihdamındaki gelişmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 35-44.
131. Lau, S., & Gruen, G. E. (1992). The social stigma of loneliness: Effect of target person's and perceiver's sex. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(2), 182-189. doi:10.1177/0146167292182009.
132. LİSTAG. (2019, Mart). *Çocuklarımız*.
133. Mansplaining. <https://www.merriam-webster.com/words-at-play/mansplaining-definition-history> (Erişim tarihi: 08.10.2020)
134. McNeill, W. H. (1989). *Dünya tarihi* (5. b.). (A. Şenel, Çev.) Ankara: İmge Kitabevi. (Eserin orijinali 1967'de yayımlandı).
135. Millett, K. (2000). *Sexual politics*. New York: University of Illinois Press. (Eserin orijinali 1970'de yayımlandı).
136. Meral, A. (2015). *Kısa dünya tarihi* (2. b.). İstanbul: Yüzakı Yayıncılık.
137. Meynaud, H.-Y. (1988). L'accès au dernier cercle. A propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises. *Revue Française Des Affaires Sociales*, 1, 67-87.

138. Mustafayeva, L. (2013). *İş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması*. (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
139. Nazım, Y. (Mart, 2017). *Dünyada kadın mücadelesi ve bir tarihçe*. <https://www.evrensel.net/haber/310957/dunyada-kadin-mucadelesi-ve-bir-tarihce> (Erişim tarihi: 17.02.2020)
140. OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları. <https://stats.oecd.org/> (Erişim tarihi: 04.05.2021)
141. Olesen, V. (2011). Feminist qualitative research in the millennium's first decade: developments, challenges, prospects. N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln içinde, *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (4. b.), 123-146. Thousand Oaks, California.
142. Öğrenilmiş çaresizlik: nasıl keşfedildi ve anlamı ne? (Temmuz, 2014). <https://evrimagaci.org/ogrenilmis-caresizlik-nasil-kesfedildi-ve-anlami-ne-2509> (Erişim tarihi: 17.10.2019)
143. Öğüt, A. (2006). Türkiye'de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam tavan sendromu. *ÇOMÜ Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 55-77.
144. Önel, N. (2006). *İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
145. Örüçü, E., Kılıç, R., & Taşkın, K. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
146. Özdemir Yaylacı, G. (2005). Kadın yöneticiler için kariyer gelişimlerinde örgüt içi 'kişilerarası ilişki ağlarını yönetmek. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi | Istanbul University Faculty of Communication Journal* (23), 213-220.
147. Özdemir, E. (2006). İşyerinde cinsel taciz. *Çalışma ve Toplum* (4), 83-96.
148. Özdünder, G. (2017). *Türkiye'de yönetim kurullarında kadın yönetici istihdamı: 2011 sonrası*. (Yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
149. Özel Özcan, M. S., & Erden Kaya, E. (2017). Türk toplumsal hayatında kadının varlığının tarihsel ekseninde sorgulanması. *Turkish Studies*, 12(12), 175-188. doi:10.7827/TurkishStudies.11913.
150. Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
151. Özkanlı, Ö., & Korkmaz, A. (2000). *Kadın akademisyenler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
152. Öztan, E., & Doğan, S. N. (2015). Akademinin cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 46(3), 191-222.
153. Özveri, D. (2009). Feminist teorinin gelişim sürecinde uluslararası ilişkilere bakışı üzerine kısa bir değerlendirme. *Uluslararası ilişkilere giriş: Teorik bakış 1*. Kocaeli: Umuttepe Yayınevi.
154. Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568. doi:10.1002/job.102.
155. Peker, A. E., & Kubar, Y. (2012). Türkiye'de kırsal kesimde kadın istihdamına genel bir bakış. *Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 173-188.

156. Peplau, L. A., & Perlman, D. (1979). Blueprint for a social psychological theory of loneliness. *Love and Attraction: An Interpersonal Conference*, 101-110. New York: Pergamon Press.
157. Polkinghorne, D. E. (1989). Phenomenological research methods. R. S. Valle, & S. Halling içinde, *Existential-Phenomenological Perspectives in Psychology: Exploring the Breadth of Human Experience*, s. 41-60. Plenum Press, New York.
158. Roberts, J. M. (2014). *Kısa dünya tarihi* (1. b.). (M. T. Akad, Çev.) İstanbul: İnkılap Yayınevi. (Eserin orijinali 1993'te yayımlandı).
159. Rosaldo, M. Z., & Lamphere, L. (1974). *Woman, culture and society*. California: Stanford University Press.
160. Rothman, L. (Kasım, 2012). *A cultural history of mansplaining*. <https://www.theatlantic.com/sexes/archive/2012/11/a-cultural-history-of-mansplaining/264380/> (Erişim tarihi: 25.02.2021)
161. Saklı, A. R. (2013). Fordizm'den esnek üretim rejimine dönüşümün kamu yönetimi üzerindeki etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 107-131.
162. Sander, O. (2008). *Siyasi tarih: İlkçağlardan 1918'e* (17. b.). Ankara: İmge Kitabevi. (Eserin orijinali 1989'da yayımlandı).
163. Saslow, J. M. (2001). Rönesans'ta eşcinsellik: Davranış, kimlik ve sanatsal ifade. M. B. Duberman, M. J. Vicinus, & G. J. Chauncey içinde, *Tarihten Gizlenenler: Gey ve Lezbiyen Tarihine Yeni Bir Bakış* (S. Göktaş, Çev., s. 90-104). Ankara: Phoenix Yayınevi.
164. Sevim, A. (2005). (1. b.) *Feminizm*. İstanbul: İnsan Yayınları.
165. Sezen, B. (2008). *Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
166. Sifton, S., & Barrett, G. (Aralık, 2010). *The words of the year*. <https://www.nytimes.com/2010/12/19/weekinreview/19sifton.html> (Erişim tarihi: 18.04.2020)
167. Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1-14.
168. Solnit, R. (Nisan, 2008). *The archipelago of arrogance*. <https://tomdispatch.com/rebecca-solnit-the-archipelago-of-arrogance/> (Erişim tarihi: 17.12.2020)
169. Soylu, H. B. (2019). *Türkiye'de feminizm hareketi ve İslam'ın kadına bakışı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
170. Şahin, G. (2007). *Eğitim örgütlerinde kadın yöneticilerin yeri ve kariyer sorunları*. (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
171. Şentürk, B. (2015). Çokuz ama yokuz: Türkiye'deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *Viraverita E-Dergi* (2), 1-22.
172. Taş, G. (2016). Gün, T. A. Ş. (2016). Feminizm üzerine genel bir değerlendirme: Kavramsal analizi, tarihsel süreçleri ve dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler*, 3(5), 163-175.
173. Tepe, F. F. (2008). *İstanbul'daki üniversitelerde mühendislik ve temel bilimler alanında çalışan kadın akademisyenlerin ev hayatı*. (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

174. Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
175. Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum* (11), 13-28.
176. Torun, İ. (2003). Endüstri toplumu'nun oluşmasında etkili olan iktisadi ve sına-i faktörler. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 181-196.
177. Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
178. Tutar, H. (2013). *İşletme ve yönetim terimleri ansiklopedik sözlük* (1. b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
179. Türk Medeni Kanunu. (22.11.2001). Kanun No:4721, Sayı:24607 (Erişim tarihi: 13.10.2019)
180. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (07.11.1982). Kanun No:2709 (Erişim tarihi: 21.02.2020)
181. Türkiye'de bitirilen son eğitim kurumu ve cinsiyet oranı. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018 (Erişim tarihi: 14.01.2021)
182. Türkiye'de kadın akademisyenlerin yıllara göre unvan dağılımı. <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 27.03.2021)
183. Tüsiad, & Kagider. (2008). *Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Sorunlar, öncelikler ve çözüm önerileri. Kadın-erkek eşitliğine doğru yürüyüş: Eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset raporunun güncellemesi*. Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468, Yayın No. KAGİDER-001, Graphis Matbaa, İstanbul.
184. T.C. Resmi Gazete. (10.02.2016). *Gelir vergisi kanunu ile bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun*. Kanun No:6663, Sayı:29620 (Erişim tarihi: 22.09.2020)
185. T.C. Resmi Gazete. (16.08.2013). *Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmelik*. Sayı:28737 (Erişim tarihi: 08.02.2021)
186. T.C. Resmi Gazete. (18.12.2015). *Kredi garanti kurumlarına sağlanacak hazine desteğine ilişkin usul ve esaslar hakkında karar*. Sayı:29566 (Erişim tarihi: 28.05.2020)
187. T.C. Resmi Gazete. (20.03.2012). *Ailenin korunması ve kadına karşı şiddetin önlenmesine dair kanun*. Kanun No:6284, Sayı:28239 (Erişim tarihi: 12.10.2020)
188. Uzunbacak, H. H. (2004). *Türk Emniyet Teşkilatının amir sınıfının mesleki durgunluk (kariyer platosu) döneminin geciktirilmesine yönelik kariyer planlaması*. (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
189. Varoğlu, D. (Aralık, 2008). *Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden anrojeneye gidiş*. <https://www.cafrande.org/geleneksel-toplumsal-cinsiyet-rollerinden-anrojeneye-gidis-demet-varoglu/> (Erişim tarihi: 26.09.2019)
190. Verilerle Türkiye'de kadın cinayetleri. <https://mysecurityanalytics.com/verilerle-turkiyede-kadin-cinayetleri/> (Erişim tarihi: 12.03.2021)
191. Yetim, N. (2002). Sosyal sermaye olarak kadın girişimciler: Mersin örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 79-92.
192. Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
193. Yousry, M. (2006). The glass ceiling-isn't glass. *Business Renaissance Quarterly*, 1(1), 93-111.

194. Zel, U. (2002). İş arenasında kadın yöneticilerin algılanması ve kraliçe arı sendromu. *Amme İdaresi Dergisi.*, 35(2), 39-48.
195. Zengingönül, O. (2005). Nedir bu küreselleşme? Kaçabilir miyiz? Kullanabilir miyiz? *ESİAD Dergisi*, 1(1), 85-106.
196. Who we are? <https://www.oecd.org/about/> (Erişim tarihi: 15.03.2021)
197. Wolcott, H. F. (1994). Transforming qualitative data: Description, analysis, and interpretation. Thousand Oaks, CA: Sage.
198. World Health Organization. *What do we mean by "sex" and "gender"?* <http://www.who.int/gender/whatisgender/en/index.html> (Erişim tarihi: 22.04.2021)



7. EKLER VE ÖZGEÇMİŞ

Ek-1: Katılımcı Görüşme Formu

1. Kendinizden ve kariyerinizden kısaca bahseder misiniz?
2. Akademisyen olmayı hangi artıları doğrultusunda tercih ettiniz?
3. Kariyeriniz boyunca yönetim kademelerinde veya yönetsel pozisyonlarda yer aldınız mı? Aldıysanız, görevinizi ifa ederken rekabetçi olma, mücadeleci olma ve rasyonellik gibi toplumun erkekliğe atfettiği davranış biçimlerine daha yakın davranma ihtiyacı hissettiniz mi? Neden?
4. İş yaşamınızda, gündelik yaşamınızda olduğunuzdan daha farklı davranır mısınız? Eğer davranıyorsanız, sizce bunda toplumsal dayatmaların etkisi nedir?
5. Alanınızla veya yaptığınız bir çalışmaya ilgili olarak; böyle bir talebiniz olmaksızın erkek bir akademisyenden açıklama, eleştiri veya üstenci bir yorum aldığınız oldu mu? Cevabınız evet ise bunun cinsiyetinizden kaynaklandığını düşünüyor musunuz?
6. Kariyerinizde duraklama yaşadığınız bir dönem oldu mu? Cevabınız evetse nedenleri nelerdir?
7. İş yaşamındaki profesyonel kimliğinizin ev yaşamınıza yansıdığını düşünüyor musunuz? İş ve ev yaşamında iki ayrı davranış sistemini mi yoksa tek bir bütüncül tavrı mı benimsiyorsunuz?
8. Ev içi bakım ve ev işi pratiklerinin anlaşılması amacıyla, tipik bir hafta sonunda yaptığınız işleri anlatır mısınız?
9. Ev işleri ve ev içi bakım pratikleri için yardım alıyor musunuz?
10. Evde geçirdiğiniz zamanda işiniz ile ilgili faaliyette bulunur musunuz?
11. İsteyken ev içi işlerle veya bakım pratikleriyle ilgili faaliyette bulunur musunuz? İş ve aile yaşantısı arasındaki ayrımın net mi yoksa görece bulanık mı olduğunu düşünüyorsunuz?
12. Belirli bir başarı elde etmek için, erkek bir meslektaşınıza oranla daha fazla çaba harcamanız gerektiğini düşünüyor musunuz? Cevabınız evet ise sizce nedenleri nelerdir?

ÖZGEÇMİŞ

ADI-SOYADI: Fidan BURAL

EĞİTİM BİLGİLERİ:

Derece	Bölüm	Okul	Yıl
Yüksek Lisans	Yönetim ve Organizasyon	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	2017-2021
Yüksek Lisans (ERASMUS +)	Institute of Social Sciences	Warsaw University of Life Sciences	2019-2020
Lisans	İşletme	Akdeniz Üniversitesi Alanya İşletme Fakültesi	2013-2017

YABANCI DİL:

İngilice: B2

