

Liyakatçiliğin Tartışılmaz Meşruiyetine Karşı Fırsat Eşitliği Siyasetinin Sorunları ve Akademide Toplumsal Cinsiyet

Against the Undisputed Legitimacy of Meritocracy Drawbacks of the Equality of Opportunity and Gender in Academia

 M. Onur ARUN¹

Makale Geliş Tarihi / Received : 04.09.2022
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 29.12.2022

İnceleme Makalesi
Review Article

Öz

Yönetici pozisyonların ve arzu edilen kaynakların birey yetenek, beceri ve kararlılık/azmine göre dağıtılması gerektiğini savunan liyakate dayalı değer dağıtımını kayırmacı ilişki biçimlerine dayalı değer dağıtımını karşısında daha ilerlemeci ve adil bir tahsis pratiği olarak işaret edilmektedir. Zira liyakate dayalı değer bölüşümünün rekabet odaklı karakteristiği bireylerin ırk, dindarlık ya da siyasi görüş gibi kimlik unsurları sebebiyle arzu edilen ödüller ve pozisyonlar için rekabet etme hakkından dışlanmalarını liberal eşitlik idealinin ahlaki bir ihlali olarak görülmesini gerektirmektedir. Öte yandan, sosyolojik yapının ve sınıf kimliğinin bireylerin yetenek, beceri ve kararlılıklarının/azimlerinin ortaya çıkmasındaki belirleyici etkisi düşünüldüğünde, liyakate dayalı değer dağıtımını ahlaki olarak kusurlu bir bölüşüm pratiği haline de dönüşmektedir. Bu çalışma, liyakat odaklı değer dağıtımının ahlaki meşruiyetini, literatürdeki verili görgül bulgular ve resmi istatistiklere dayanarak, akademide güç içeren pozisyonların toplumsal cinsiyetler arasındaki eşitsiz dağılımına odaklanarak tartışmaktadır. Çalışma, liyakat odaklı değer dağıtım idealinin kurumsal yapıya uygulanma biçimlerinden biri olan fırsat eşitliği siyasetinin akademide yönetsel pozisyonların toplumsal cinsiyetler arasında eşitsiz dağılımını yeniden üretmeyi kolaylaştırdığını iddia etmekte ve bunu kadını hane içi işlerden sorumlu asli aktör olarak tanımlayan sosyolojik yapının kadın akademisyenlerin yönetsel pozisyonlara talip olma kararlılıklarına/azimlerine dönük olumsuz etkisiyle ilişkilendirmektedir.

Anahtar Sözcükler: Siyaset Sosyolojisi, Liyakat, Fırsat Eşitliği, Akademi, Toplumsal Cinsiyet

Abstract

Meritocratic distribution of value that advocates distribution of offices of power and desired resources based on individuals' skills, talents and/or ambition is pointed out a more progressive and fairer mode of allocation in comparison to the nepotist model of value distribution. This is mostly because of the competitive characteristic of the meritocratic distribution in which discrimination of individuals from being part of a competitive process for desired rewards due to their identities such as race, religiosity or political belonging is considered as a form of moral violation of liberal equality. However, considering the seminal influence of sociological structure and class identity on formation of individuals' skills, talents as well as ambition, meritocratic distribution becomes a morally flawed mode of value allocation. Drawing on existing empirical materials in the literature and available official statistics, this work discusses against the moral legitimacy of meritocratic distribution by critically examining distribution of offices of power in academia between genders. It argues that the formal policy of equality of opportunity, a particular form of meritocratic distribution applied to institutional structure, tends to reproduce given uneven distribution of administrative positions between genders in academia due to sociological structure of society that assigns women as the primary actor for domestic responsibilities and thus negatively influences their ambition for the administrative positions.

Keywords: Political Sociology, Meritocracy, Equality of Opportunity, Academia, Gender

¹Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Yunusemre Kampüsü 26470 Tepebaşı/Eskişehir-Türkiye, moarun@anadolu.edu.tr
E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2022 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atf Biçimi / Recommended Citation: Arun, O. M. (2022). Liyakatçiliğin Tartışılmaz Meşruiyetine Karşı Fırsat Eşitliği Siyasetinin Sorunları ve Akademide Toplumsal Cinsiyet. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 6 (2), 268-288.

Extended Abstract

The normative political proposal that advocates allocating offices of power, as well as varied forms of value and rewards, in line with the meritocratic ideals has become a position of moral superiority for both various transcendental approaches within the existing literature of political philosophy and recent policy recommendations of numerous political actors in Turkey. Such proposal suggests that allocation of offices of power and process of value distribution should be governed by achieved statuses gained through individuals' merits rather than by ascribed statuses formed in relation to nepotist or kinship-based policies. Even though there is an ambiguity within the exiting literature concerning how to define what make a person meritorious actor, most of the scholarly proposals consider individuals' merits in relation to their skills and talents gained, or formed, through labour, effort and/or ambition. Similarly, equality of opportunity, a particular form of the meritocratic distribution commonly applied to the institutional structure of societies as a policy through various legal arrangements, proposes allocation of valued rewards and offices of power to those who happen to be the most successful one(s) in a competition in which everyone is equally entitled to participate with the purpose of demonstrating their skills and talents formed through labour, effort and/or ambition. Although such proposal illustrates a more egalitarian and progressive structure of social stratification and a fairer form of unequal outcomes in comparison to distributive structures of pre-industrial societies where nepotist kinship relations' dominancy has been explicitly observed, the meritocratic policy of equality of opportunity with regards to allocation of offices of power and valued resources is still morally flawed. This is primarily because it overlooks various sources of unjustifiable inequalities associated with, for example, individuals' social class as well as gender that play constitutive roles for their abilities and hence their chance of being successful in competitive process of reward and power allocation within prevalent sociological structure of contemporary societies. Gender-based inequalities with regard to intra-occupational stratification of the academia in Turkey, as a factual case, explicitly illustrate such flawed nature of the meritocratic policy of equality of opportunity. Looking at the gender-based demographic composition of academia in Turkey, the recent statistical facts evidently demonstrate that the Turkish universities depict relatively more egalitarian structure than advanced western countries, particularly in terms of distribution of academic titles, such as full-professorship and associate/tenured positions. However, strikingly, such relative egalitarian structure between genders in academia disappears as one turns to focus upon the distribution of positions involving power and decision-making status in academia such as positions of rectorate, vice-rectorate, deanship, and so forth. In other words, representation of female academics' in offices of power within Turkey's academia depicts a strikingly unequal picture, in comparison to that of male academics. Besides, this factual phenomenon that is quite easily provable through recent statistical facts has appeared even though the meritocratic policy of formal equality of opportunity in accessing offices of power as well as decision-making positions is constitutionally secured through various legal and institutional arrangements. This is to say that there is no legal or institutional gender-based constraint, neither for female nor male academics, to be part of a competitive process with the purpose of occupying offices of power in academia in Turkey. Thus, the meritocratic political proposal of the liberal egalitarianism that advocates prohibition of individuals' discrimination from being a part of competitive process based on their gender is legally secured through various institutional arrangements in Turkey; yet female academics employed in universities of Turkey are still disproportionately less represented in the offices of power. As addressed in this work too, existing sociological literature concerning female academics' representation in offices of power in academia in fact provides insightful discussions, as well as some explanations, concerning female academics' disproportionate representations in the academic offices of power. However, this literature and academic discussions are to a large extent built upon descriptive evaluations with insufficient comprehensive normative arguments applicable to the institutional structure, which is in fact

unsurprising in most of purely sociological evaluative practices. Departing from such need, this work draws on the existing empirical evidences from the relevant literature on female academics' representation in academic offices of power with the purpose of critically discussing on the normative political proposal of the equality of opportunity; it thus maintains a sociologically-informed philosophical argument claiming that the meritocratic model of value distribution is morally flawed and not fully fair model of value allocation on its own. Particularly the time-share of genders for domestic care work given by official statistics combined with intra-household and workplace experiences of female academics that are provided by the existing available empirical literature demonstrate that the equal entitlement to compete for the offices of power in academia does not necessarily turn the process of allocation of these offices into a just and fair process. In this regard both meritocratic ideal and policy of equality of opportunity that overlook existing sources of historical inequalities within the sociological structure are institutional distributive practices whose legitimacy is morally disputable. Considering the popular discourses of various contemporary political actors in Turkey, as well as some feminist non-governmental organisations' claims, that affirm and demand the policy of equality of opportunity as a way, or model, of ensuring the gender equality in society, this work's counter argumentative perspective that points out moral drawbacks of the meritocratic value distribution and its unfair political characteristic in sociologically stratified societies appears as an inevitable need about which scholars of sociology, political and administrative sciences should be attentive to.

Giriş

Meritokratik, bir diğer ifadeyle liyakat odaklı, değer dağıtımının siyasal savunusu iki temel argüman üzerine kurulmaktadır. Bunlardan birincisi, güç/yetki ve otorite içeren pozisyonların liyakat sahiplerine verilmesiyle ortaya çıkacak işlerlik ve verimliliğin toplumsal faydayı arttıracığını savunan pragmatist argüman; ikincisi ise liyakat sahibinin layık olma sürecinde ortaya koyduğu emek, çaba ve azimle yine bu süreçte kazandığı yetenek ve becerilerin ödüllendirilmesi gerektiğini iddia eden sosyal adalet odaklı etik argümandır. Bu çalışma, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve Türkiye akademisindeki meslek içi katmanlaşmaya referansla, meritokratik bir değer dağıtım politikası olan fırsat eşitliğine (equality of opportunity) dayalı tahsis pratiklerinin dayandığı söz konusu etik argümanın, sosyolojik yapının verili eşitsizlik kaynakları dikkate alındığında, kusurlu bir argüman olarak biçimlendiğini iddia etmektedir. Zira meritokratik değer dağıtımını, sınıfsal ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler üzerinden katmanlaşmış modern endüstri toplumlarında tarihsel eşitsizlikleri yeniden üreten ve bunlara meşruiyet kazandıran bir potansiyeli barındırmaktadır².

Türkiye akademisinin toplumsal cinsiyet demografisine bakıldığında, resmi veriler toplam akademisyenler içerisinde kadın akademisyen oranını 2020 yılı için yüzde 45 (YÖK, 2021), toplam profesörler içindeki kadın akademisyen oranını ise yüzde 32 olarak (TÜİK, 2021) işaret etmektedir. Toplam akademisyenler içerisinde kadın akademisyen oranı konusunda 2018 yılı Avrupa Birliği ortalaması ise yüzde 40 iken profesörlük kadrosunda bulunan kadınların ortalaması yüzde 26 olarak kaydedilmektedir (EC, 2021, Bölüm 6). Bu çerçevede, güncel veriler sadece akademisyenlik mesleğinin toplumsal cinsiyetler arasında dağılımı konusunda değil, aynı zamanda akademisyenlik mesleği içindeki dikey unvan katmanlaşması konusunda da Türkiye akademisinin Avrupa Birliği akademisine göre daha eşitlikçi bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Öte yandan, güç/yetki ve otorite içeren pozisyonların (positions/offices of power) dağılımı açısından Türkiye akademisinin meslek içi toplumsal cinsiyet katmanlaşmasına bakıldığında ise kadın rektör oranı 9.1, rektör yardımcısı kadın akademisyen oranı yüzde 10.3 ve dekanlık konumundaki kadın akademisyen oranı da 21.3'tür

²Meritokratik değer dağıtımının söz konusu potansiyelinin nasıl ortadan kaldırılacağına ve dolayısıyla daha adil bir bölüşüm politikasına nasıl dönüştürülebileceğine ilişkin siyaset felsefesi alanında kimi öneriler de bulunmaktadır (bkz. Arun, 2022: 1031-1036).

(O'Neil vd., 2019: 10). Bu noktada şu soru gündeme gelmektedir: Türkiye'de akademisyenlik mesleğinin toplumsal cinsiyetler arası dağılımı görece eşitlikçi bir görüntü sunmasına ve hatta Avrupa Birliği ortalamasının üzerinde olmasına rağmen, meslek içi dikey toplumsal cinsiyet katmanlaşması neden bu derece eşitsiz bir görüntü sunmaktadır? Bu soruya bir yanıt olarak ulusal literatürde yayınlanmış oldukça fazla sayıda çalışma (Özkanlı ve White, 2008; Günlük-Şenesen 2009; Özkanlı, 2010; Dikmen ve Maden, 2012; Ergöl vd., 2012; Özkaplan, 2013; Poyraz, 2013; Öztan ve Doğan, 2015; Şentürk, 2015; Suğur ve Cangöz, 2016; Yenilmez, 2016; Altınoluk, 2018; O'Neil vd., 2019; Tuncer, 2019) Türkiye akademisinde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve meslek içi dikey katmanlaşmayı sorunsallaştırmakta ve meslek içi eşitsizliklere ilişkin feminist metodoloji ve onun sunduğu özgün kavram seti içerisinde ayrıntılı eleştirel değerlendirmeleri ortaya koymaktadır. Fakat bu çalışma, Türkiye akademisinin toplumsal cinsiyete dayalı meslek içi dikey katmanlaşmasını, siyaset felsefesinin tarihsel tartışma alanlarından biri olan ve liberal-eşitlikçi meritokratik değer dağıtımının temellendirilmesinde kullanılan etik argümanın eleştirel bir değerlendirmesini sunmak amacıyla sosyolojik bir vaka olarak ele almaktadır. Bu çerçevede, sosyolojik yapının eşitsizlik üreten sınıfsal ilişki biçimleri ile kültürel norm sistemlerinin meritokratik değer dağıtımının normatif önerisini etik olarak sorunlu bir değer tahsis pratiğine dönüştürebildiğini iddia etmektedir.

Günümüz Türkiye'sinde özellikle güncel siyasal tartışmaların temel konularından biri haline gelmiş ve kimi siyasal aktörler tarafından süregiden birçok soruna dönük tek çare veya bir ahlaki üstünlük (moral superiority) noktası olarak önerilen liyakat odaklı değer ve pozisyon tahsisi, toplumsal yapının ürettiği tarihsel eşitsizlikler dikkate alınmadan uygulandığında, varolan eşitsizlikleri sürdüren ve güçlendiren bir siyasete dönüşebilmektedir. Zira değer ve pozisyonların dağıtımında rekabet ve birey yetkinliklerinin esas alınması üzerine kurulu liberal-eşitlikçi meritokratik dağıtım etiği, birey yetkinliklerinin oluşumunda ve sosyalizasyon süreçlerinde rol oynayan sosyal sınıf, etnisite ya da toplumsal cinsiyet gibi sosyolojik değişkenlerin ilgili rekabet süreçleri üzerindeki etkisini göz ardı etmektedir. Bu çerçevede, siyasal bir öneri olarak liyakate dayalı toplumsal katmanlaşma, sosyolojik yapının verili eşitsizlik kaynakları dikkate alındığında meşruiyeti sorgulanır bir öneri halini almaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin etkisiyle şekillenmiş Türkiye akademisindeki meslek içi katmanlaşma da liberal-eşitlikçi meritokratik değer dağıtımının ahlaki üstünlüğünü zayıflatan ve dolayısıyla siyasal ve etik meşruiyetini (political and moral legitimacy) sorgulatan belirgin bir sosyolojik vaka özelliği göstermektedir. Liyakat odaklı fırsat eşitliği siyasasına göre şekillenmiş bir değer ve pozisyon tahsisi, Türkiye akademisinin hali hazırdaki adaletsiz meslek içi katmanlaşmasını (intra-occupational stratification) daha adil bir katmanlaşma modeline dönüştürmeyecek, tam tersine süregiden meslek içi adaletsiz pozisyon tahsisini güçlendiren ve ona meşruiyet kazandıran bir rol oynayacaktır.

Yukarıda bahsedilen kuramsal ve kavramsal çerçeve içerisinde, bu çalışma liberal-eşitlikçi siyaset felsefesinin meritokratik değer dağıtım ideali ile bu idealin bir siyasası olarak fırsat eşitliğine dayalı idari düzenleme pratiklerinin süregiden toplumsal eşitsizlikleri muhafaza eden ve güçlendiren yapısına odaklanmaktadır. Çalışma öncelikle, liberal-eşitlikçi bir değer dağıtım ideali olarak meritokratik dağıtım etiğinin tarihsel arka planını ve üzerinde yükseldiği argümanları tartışmaktadır. Devamında ise fırsat eşitliği siyasasının liberal-eşitlikçi meritokratik dağıtım ideali ile ilişkiselini açıklayarak hem meritokratik dağıtımın hem de fırsat eşitliği siyasasının meşruiyetinin sosyolojik bir sorgulamasını ortaya koymaktadır. Bunu takiben çalışma, Türkiye akademisinde yükselme ve idari pozisyonlara atanma süreçlerinde ortaya çıkan cinsiyet eşitsizliğini fırsat eşitliği siyasasının kuramsal arka planı ve bu alanda gerçekleştirilmiş araştırmaların görgül verileri ışığında tartışmaktadır. Söz konusu tartışma çerçevesinde bu çalışma, özel olarak hane içi bakım hizmetlerine ayrılan zamana ilişkin resmi istatistikler ile bu konuda kadın akademisyenlerin aktardıkları deneyimlere dayanarak, hane içi görev ve sorumluluk dağılımını düzenleyen verili norm ve pratiklerin yarattığı eşitsizliklere işaret etmektedir. Söz konusu eşitsizliklere referansla bu çalışma, rekabeti önceleyen liberal-

eşitlikçi meritokratik dağıtım ideali ve fırsat eşitliği siyasasının etik arka planını sorgulamaktadır.

1. Liberal Eşitlikçilik ve Meritokratik Meşruiyet

Liberal toplumun ideal karakteristiğini belirleyen özellikler arasında meritokratik sahiplik ve bunun anayasal güvence altına alındığı eşit yurttaşlık hakları ifade edilebilir. Özellikle serbest piyasaya dayalı üretim ilişkilerinin ortaya çıkış sürecinde, toplumsal pozisyonların soydan gelen atanmış statüler (ascribed status) yerine, bireylerin ortaya koydukları liyakate göre belirlenmesini öneren ve piyasa meritokrasinin öncülü olan liberal düşüncelerin dönemin müesses nizamını kontrol eden aristokrasiye karşı oldukça radikal bir karşı çıkış olduğunu söylemek mümkündür. Hem “herkese emeğine göre”³ talebi ile özetlenen Marksist değer dağıtım programına hem de herkesin kendi emeği ve onun meyveleri üzerinde tüm kontrole sahip olması gerektiği fikrine dayanan⁴ liberal değer dağıtım prensiplerine esin kaynağı olan John Locke’un öz-sahiplik argümanı (the idea of self-ownership) (bkz. Cleaver, 2011: 9; ayrıca bkz. Olsaretti, 2004: 91) bu karşı çıkışın kuramsal alandaki net bir ifadesi olarak gösterilebilir. Bu bakış açısı, atanmış statülerle çeşitli kazanımlar edinen aristokrasinin avantajlı toplumsal pozisyonu için ciddi bir eleştiriyi barındırırken, sahiplik hakları sınırlanmış (örneğin köylüler) ya da tamamen yasaklanmış (örneğin kadınlar ve köleler) toplumsal grupların kazanım hakları içinse görece daha eşitlikçi bir talebin önünü açmıştır. Siyasal alanda 18. ve 19. Yüzyılın sözleşmecî geleneğinin ve sosyal alanda toplumsal hareketlerin katkısıyla meşruiyet kazanan söz konusu liberal eşitlikçi bakış açısı meritokratik bir değer ve pozisyon tahsisini önermektedir. Meritokratik değer ve pozisyon tahsisi, en temelde, hem ekonomik (örneğin mülkiyet) hem de siyasal (örneğin yönetsel pozisyonlar) ve sosyal (örneğin toplumsal saygınlık) kazanımların elde edilmesinde yurttaşların eşit haklarla donatıldığı bir rekabet ortamının önemine dikkat çekmektedir. Bu tahsis sisteminde, her yurttaşın aynı kazanımlara ulaşma olanağının/fırsatının eşit haklarla güvenceye alındığı ve her yurttaşın bu eşit haklarla donanmış olarak katıldıkları rekabette ortaya koydukları emek, yetenek ve/ya başarıyla⁵ ilişkili olarak ödüllendirilmeleri önerilmektedir.

17. ve 18. yüzyılların toplumsal katmanlaşma dinamikleri dikkate alındığında radikal olduğu kadar ilerici bir bakış açısı olarak da öne çıkan meritokratik idealin, bugünün çağdaş dünyasında da hem etik bir norm olarak hem de siyasal ve kurumsal bir uygulama olarak meşruiyet kazandığı söylenebilir. Esasında bu meşruiyet iki argümana dayandırılmaktadır. Bunlardan birincisi meritokratik dağıtımın piyasanın verimliliğini artırarak toplumsal faydaya dönük pozitif etkisini ifaden verimlilik argümanı, ikincisi rekabette ayrımcı ve dışlayıcı pratikleri kural dışı kabul eden hakkaniyet argümanıdır (bkz. Sandel, 2020: 35-36). Verimlilik argümanına göre, toplumdaki güç/yetki, otorite ve sorumluluk içeren pozisyonların ilgili alandaki liyakatlerini kanıtlamış bireylere tahsis edilmesiyle ortaya çıkacak verimlilik ve toplumsal fayda, aynı pozisyonların nepotizm ya da atanmış statüler üzerinden tahsis edilmesiyle ortaya çıkacak verimlilik ve toplumsal faydadan daha yüksek olacaktır. Hakkaniyet argümanına göre ise, toplumda güç, otorite, sorumluluk ve yetki içeren pozisyonların ve bu

³Marx’ın “bireyin topluma emek formunda verdiği değere eşit oranda bir değeri başka bir formda geri alması” (2008 [1891]: 25) olarak formüle ettiği bakış açısı literatürde farklı biçimlerde ifade edilmektedir (bkz. Taylor, 1982: 193). Fakat söz konusu bakış açısı hangi biçimde ifade edilirse edilsin, bireyin kazancının ya da elde etmesi gereken ödülün ortaya koyduğu emek üzerinden belirlenmesi gerektiği ana fikri muhafaza edilmektedir.

⁴Çağdaş liberteryen adalet kuramının değer sahipliğine ilişkin prensipleri Nozick (1974: 151-182) tarafından kazanım, elde tutma ve devretme ilkeleri çerçevesinde ayrıntılı olarak düzenlenmektedir.

⁵Zenginliğin ya da toplumsal değer in elde edilmesinde meritokratik ilkelerin esas alınması gerektiğini ifade eden liberal kurama yöneltelen başlıca eleştirilerden birisi de liyakatin ölçütünün, yani bireyi söz konusu zenginliğe layık yapan unsurun, ne olacağı hakkındadır. Hem birçok klasik hem de kimi çağdaş siyaset kuramcısının çalışmalarında bu ölçüt “emek” ve/ya “yetenek” olarak öne çıkarken (bkz. Young, 1958), özellikle görgül veriye dayalı güncel araştırmalarda “eğitim başarısının” sıklıkla bir ölçüt olarak alındığı görülebilir (bkz. Marshall ve Swift, 1993; Marshall, 1997; Brighouse ve Swift, 2008; Themelis, 2008). Bu çalışmada kimi zaman “emek” kimi zaman ise “başarı” ve “yetenek” kavramlarını değişimli olarak kullanacağım.

pozisyonlarla birlikte gelen ekonomik ve sosyal ödüllerin dağıtılmasında bireyin kontrolü dışındaki faktörlerin etkilerinin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Özellikle bireyin toplumsal cinsiyetinin, mensubu olduğu etnik grubun, içine doğduğu aile yapısı ve kültürel özelliklerin değer ve pozisyon tahsisinde belirleyici olması hem ayrımcı bir dışlayıcı pratik olduğu için hem de bireyin kendi kontrolü altında olmayan bir unsuru dağıtımın ölçütü yaptığı için hakkaniyet ilkesine ters düşecektir. Bu çerçevede meritokratik dağıtım ideali hem pragmatik hem de etik olarak meşruiyet kazanmaktadır. Özetle, kapitalizmin ideal ekonomik ve kurumsal düzenlemelerinin tanımlayıcı karakteristiği olarak ifade edilebilecek meritokratik ya da liyakate dayalı dağıtım anlayışı, bireyin içine doğduğu toplumsal statüden bağımsız olarak, herkesin toplumsal zenginliğin kaynağı olan güç, otorite, sorumluluk ve/ya yetki kaynaklarına ulaşmak amacıyla eşit haklarla donanmış şekilde rekabete katılma hakkını ve bu rekabetin sonunda da söz konusu zenginlik kaynaklarının ilgili alanda en başarılı bireylere, yani en layık olanlara (meritorious), tahsis edilmesini önermektedir.

Elbette, bu değer dağıtım idealine dönük birçok eleştiri işaret edilebilir. Örneğin, değerlerin dağıtımında bireysel rekabeti öne çıkararak “ortak iyiyi” (common good) geri plana ittiği, zedeleyici bir rekabet ve kişisel çıkar anlayışını teşvik ettiği ya da sahipliği için rekabet edilen pozisyonlara atfedilen değer bu değeri hak edip etmediği (Litter, 2018: 3-8) bu eleştirilerden bazılarıdır. Fakat meritokratik dağıtım ideali için belki de cevap üretilmesi en sıkıntılı eleştiri bireyi bir gücü kullanmaya (örneğin yargısal süreçlerde karar verme gücü), bir otoriteye sahip olmaya (örneğin sağlık alanında bir otorite olarak doktorluk), bir yeteneği geliştirmeye (örneğin iyi bir piyanist ya da futbolcu olmak) ya da verilen yoğun emeğin karşılığı olarak kazanılan bir yetkiyi elinde bulundurmaya (örneğin başarılı bir eğitim sonrası bir kurumda yönetici olmak) layık yapan özelliklerin/yetenliklerin birer sosyal ürün olmasıdır. Bir diğer ifadeyle, içinde bulunulan sosyal/kültürel, ekonomik, kurumsal ve/ya siyasal koşullarla ilişkili olarak ortaya çıkan sınıf statüsünün bireyin ilgili özellikleri/yetenlikleri geliştirmesinin asli dinamiği olması meritokratik dağıtım ideali için cevap üretilmesi en zor eleştiridir.

Modern siyaset felsefesinin önemli isimlerinden Bernard Williams’ın (1999 [1976]: 244-245) sıklıkla atıf yapılan hipotetik örneği bu eleştiriye netleştirecektir. Varsayalım ki, savaşçılara⁶ büyük saygınlık atfedilen bir toplumda tüm savaşçılar toplumun ayrıcalıklı üst katmanları arasından seçilirken, kısa süre önce kamu otoritesini ele alan kimi eşitlikçi reformcular onların toplumun tüm katmanları arasından uygun özelliklerin konu edildiği bir rekabet ortamında seçilmesi siyasasını uygulamaya koymuş olsun. Bunun sonucu, belki birkaç istisna vaka dışında, savaşçılar sınıfının yine büyük oranda toplumun üst katmanlarından teşekkül etmesi olacak ve ayrıcalıklı sınıflar toplumsal katmanlaşmadaki avantajlı pozisyonlarını sürdüreceklerdir. Zira toplumun görece yoksul olan alt katmanlarının çocukları, onları savaşçı olmaya layık yapacak nitelikleri kazanmaları için gerekli olan iyi beslenme, eğitim ve boş zaman gibi maliyetleri karşılamak konusunda üst katmanlara görece daha dezavantajlı durumda bulunacağından uzun dönemde tarihsel eşitsizliklerin korunduğu sosyal katmanlaşma sistemi devam edecektir. Fakat her ne kadar toplumsal eşitsizlik ve katmanlaşma değişmeyecek olsa da bu meritokratik yeni toplumda üst sınıflar için bir başka önemli kazanım daha ortaya çıkacaktır: Meşruiyet. Ayrıcalıklı üst sınıflar, savaşçı olma ve büyük bir saygınlığa ulaşma rekabetinde kimsenin dışlanmadığını, bu “fırsat”ın toplumun tüm katmanlarına “eşit” olarak tanındığını, ancak kimi toplumsal grupların söz konusu rekabette faydalanma yeteneklerinin olmadığını ve layık olan üst sınıfların savaşçı olma görevi ile yetkilendirilmesi gerektiğini iddia edebileceklerdir. Dolayısıyla, bir dış saldırı durumunda ehliyetsiz savaşçıların korumasındaki vatanlarının işgal edilebileceğini ve bu durumdan herkesin zarar görebileceğini iddia etme meşruiyetine de sahip olacaktır. Böylece, sosyal katmanlaşma ve toplumsal eşitsizlikler için

⁶Esasında, meslekler/görevler üzerinden değer dağılımının nasıl gerçekleştirilmesi gerektiği, bunun aile planlaması ve yeni nesillerin bakım ve eğitimi ile ilişkisi ve bu alanda devletin üstlenmesi beklenen role ilişkin olarak Plato’nun *Republic* (1941 [İ.Ö. 385]) ve *Laws* (1970 [İ.Ö. 348]) adlı eserleri meritokratik ideale dönük siyaset felsefesinin ilk tartışmaları olarak not etmek gerekir.

etik bir meşruiyet alanı kazanılmış olacak, dezavantajlı olanların için ortaya çıkacak eşitsizlikler konusunda da rızalarını üretmek kolaylaşacaktır.

Bernard Williams'ın hipotetik örneğinde de görülebileceği üzere meritokratik pozisyon tahsisinin meşruiyeti iki ayak üzerine kurulmaktadır. Bunlardan birincisi rekabete katılma fırsatında sağlanan eşitlik, ikincisi ise etkinlik argümanıdır. Fakat yine aynı örnekte ortaya çıkan bir diğer önemli nokta ise meritokratik değer ve pozisyon dağıtımı, bireyi bir pozisyona layık yapan nitelikleri dikkate alırken bu niteliklerin edinilme sürecindeki eşitsizlikleri görmezden gelmektedir. Zira liyakat ilkesine göre değer ve pozisyon tahsisinin birey yetenek ve becerilerini temel alarak gerçekleştirilmesi esasken, bu yetenek ve becerilerin kimi dezavantajlı toplumsal gruplarca edinilmesine engel olan eşitsiz koşullar bu esasa ilişkin bir sorun oluşturmamaktadır.

2. Fırsat Eşitliği Siyaseti ve Meritokratik Meşruiyetin Sosyolojik Sınırları

Oldukça eski bir düşünsel, siyasal ve sosyal arka plana sahip meritokratik dağıtım idealinin çağdaş kurumsal düzenlemelere yansıma biçimlerinden en bilineni fırsat eşitliği siyasetidir ve bu siyaset meritokratik idealin yukarıda bahsedilen meşruiyet kaynaklarından beslenmektedir. Fırsat eşitliği siyaseti hakkında ilk vurgulanması gereken onun tüm toplumsal eşitsizliklere ve hiyerarşilere değil, fakat özel olarak atanmış statüler dolayısıyla ortaya çıkmış toplumsal eşitsizliklere ve hiyerarşilere karşı çıkan bir siyaset olduğudur. Fırsat eşitliğine dayalı değer ve pozisyon dağıtımına göre kimi toplumsal eşitsizlikler ve hiyerarşiler meşru, adil ve gereklidir. Bir diğer ifadeyle, fırsat eşitliği siyaseti bazı eşitsizliklerin hak edilmiş (deserved inequalities) ve adil eşitsizlikler (just/fair inequalities) olduğu fikrine dayanmaktadır. Fırsat eşitliği siyasetinin kuramsal ayrıntılarına geçmeden önce birkaç noktayı aydınlatmakta fayda var.

Öncelikle, fırsat eşitliği kavramsallaştırmasının bir hak eşitliğini (equality in holding rights) ifade ettiğini vurgulamak gerekir. Fakat burada bahsedilen hak eşitliği bireyi bir değeri (güç, zenginlik, pozisyon veya otorite) elde etme konusunda eşitleyen bir hak eşitliği değil, o değer için rekabet etme ya da rekabete dahil olma fırsatında bir eşitliktir. Bir diğer ifadeyle, fırsat eşitliği kavramsallaştırmasını kullandığımızda, örneğin, her bireyin iş edinme ya da eğitim alma hakkında eşitlenmesinde değil, iş bulabilmek ya da eğitim alabilmek için diğer bireylerle rekabete girme fırsatında eşitlenmekten bahsediyoruz. Bu anlamıyla, fırsat eşitliği kavramsallaştırması rekabetin sonunda ulaşılabilecek değerde (örneğin, eğitim ve/ya istihdam) değil, o değer için rekabete girme konusunda eşitliği öngörmektedir. Buradan yola çıkarak, fırsat eşitliği kavramsallaştırmasının aslında bir başlangıç noktası eşitliği⁷ olduğunu da söylemek mümkün. Şöyle ki her birey yarışmanın başında yarışmaya katılma konusunda eşit hakka sahiptir ve yarış süresince yetenek, beceri ve/ya azim ve kararlılık göstererek yarışı önde tamamlayan bireyler sonuçta alacakları değeri (örneğin ödülleri) ve yarışı kaybedenlere nazaran ulaştıkları avantajlı durumu/eşitsizliği (örneğin eşitsiz zenginlik ya da güç) hak etmiş kabul edilirler. Bu anlamıyla, fırsat eşitliği kavramsallaştırması sonuçta ortaya çıkan eşitsizlik ve hiyerarşileri gerekçelendiren ve geniş anlamıyla liberal adalet kuramları ailesinin değer dağıtımını düzenleyici bir politika olarak düşünülebilir.

Elbette fırsat eşitliği kavramsallaştırmasına kimi alanlardaki (örneğin eğitim ve sağlığa erişim) sonuç eşitliğinin (equal outcome) önemine dikkat çekerek eleştiri yönelten birçok kuramcıdan bahsetmek mümkün. Fakat literatürde her sonuçta, istisnasız olarak, mutlak eşitlikçiliği savunan bir siyaset kuramı bulmak pek de mümkün değildir. Sonuç eşitlikçiliği en genel

⁷Başlangıç noktası eşitliğinin neleri kapsamaması gerektiği konusunda siyaset felsefesi literatürü oldukça zengin bir içerik sunmaktadır. Bu konuda, bireyler arasında rekabetin daha adil bir hale dönüştürülebilmesi adına başlangıç noktasının tadil edilmesini tartışan (örn. levelling the playing field) (bkz. Arneson, 2015; Mason, 2006; Segall, 2013) ve bireylerin kendi kontrolleri altında olmayan kötü şanstı kaynaklanan yaşam koşullarının telafi edilmesini işaret eden (örn. luck egalitarianism) (bkz. Dworkin, 2000; Arneson, 2000; Lippert-Rasmussen, 2018) kimi öneriler de bulunmaktadır. Fakat tartışmayı başka bir bağlama kayarak dağıtmamak adına söz konusu bu tartışmalara girmeyeceğim.

anlamıyla bireyin davranış, karar ve/ya tercihlerinden bağımsız olarak arzu edilen sonuç değerini her bireye koşulsuz olarak garanti etme durumunu ifade etmektedir. Özellikle dağıtıcı adalet literatüründe, sonuç eşitlikçiliğinin fırsat eşitlikçiliği kadar geniş bir yer tutmadığı görülmektedir. Bu durumun sebebi olarak sonuç eşitlikçiliğinin ilgili literatürde fırsat eşitlikçiliği kadar benimsenmemiş olması gösterilebilir. Öyle ki siyasal düşünce yelpazesinin en solunda yer alan sol eşitlikçiler söz konusu olduğunda dahi bütünüyle benimsenmiş bir görüş olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira yukarıda da vurgulandığı üzere, sosyalist dağıtım ilkesi sonuç eşitliğini değil, “herkese emeğine/katkısına göre” prensibini ileri sürmektedir. Ayrıca, Rooksby (2010)’nin de belirttiği üzere, Marx’ın insanlık için tahayyül ettiği ideal toplumda dahi değer ve pozisyon dağıtımı sonuç eşitlikçiliğine göre değil fakat “herkese ihtiyacı kadar” ilkesine göre düzenlenecek ve böylece bireylerin kendilerini gerçekleştirebilmelerinin koşulu olarak ifade edilen “farklılaşan ihtiyaçları tanınması” garanti altına alınmış olacaktır.

Genel olarak bakıldığında, sonuç eşitlikçiliğine dönük iki temel eleştiriden bahsetmek mümkün. Bunlardan birincisine göre sonuç eşitlikçiliği bireyin kendi tercih ve kararlarının⁸ sorumluluğunu almasının önüne geçmekte ve bu tercih ve kararlardan doğan maliyeti topluma yüklemektedir. Örneğin, zamanını derslerine ayırıp iyi bir dereceyle okulu bitiren Zeynep ile eğitimi süresince zamanını daha çok eğlenceye ayırmayı tercih etmiş olan Mehmet’e mezun olduklarında aynı gelirin garanti edilmesi hem Zeynep’e yapılmış bir haksızlık hem de Mehmet’e aynı geliri sağlamak zorunda kalan topluma yapılmış bir haksızlık olarak işaret edilir. İkinci eleştiriye göre ise kıt değerler/kaynaklar içeren durumlarda sonuç eşitlikçiliği mecburen yoksunlukta eşitlik yaratmaktadır. Örneğin, üniversite öğretim kontenjanı aday sayısından az ise sonuç eşitlikçiliği ya sizi çözümsüz bir açmazda bırakacak ya da hiç kimseyi üniversiteye kabul etmeyerek yoksunlukta yaratacağınız sonuç eşitlikçiliğine zorlayacaktır⁹. Öte yandan, hipotetik örnekler ile biçimlenen tüm bu kuramsal eleştirilere rağmen birçok siyaset felsefecisi, aşkın bir ilke olarak olmasa da, kimi seçili alanlarda (örneğin, beslenme, barınma, temel eğitim, sağlık, siyasal temsil, ifade özgürlüğü) sonuç eşitlikçiliğinin önemine dikkat çeken vurgularda bulunmaktadır (bkz. Phillips, 2004; Sen, 2004 ve 2005; Walzer, 1983).

Literatürde fırsat eşitliği kavramsallaştırması ve bir siyasa olarak uygulandığında ortaya çıkacak sonuç eşitsizliğinin ideal ya da adil bir durum olup olmadığı konusunda oldukça uzun süredir devam eden tartışmalar olduğunu ifade etmek gerekir. Bu tartışmalar eşliğinde bugün gelinen noktada ise üzerinde uzlaşmış yeknesak bir fırsat eşitliği kavramsallaştırmasından bahsetmek mümkün değil. Özellikle, fırsat eşitliği kavramsallaştırmasının bugün “yasal/resmi fırsat eşitliği” (formal equality of opportunity) olarak ifade edilen ilk formuna dönük kuramsal eleştiriler ile bu eleştiriler ışığında şekillenmiş kimi revizyon önerileri bu kavrama yeni boyutlar da kazandırmıştır. Ayrıca, söz konusu revizyon önerileri fırsat eşitliğinin bir siyasa olarak uygulanması durumunda hassasiyet gösterilmesi gereken oldukça fazla sayıda dışsal etkene de

⁸Belirtmek gerekir ki birey tercih ve kararlarının ne oranda kendisine ait olduğu ile bu tercih ve kararlarda ne oranda içinde bulunulan sosyal yapının zorlaması ve manipülasyonunun etkili olduğu sosyal bilimlerin büyük tartışma konularından birisidir. Özellikle, faillik ya da yapı-fail karşıtlıkları bu tartışmalarda önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmanın değer ve güç/yetki içeren pozisyonların dağıtımında kurumsal bir düzenleme olarak tercih edilen fırsat eşitlikçiliğine odaklanması ve bu düzenlemelerin bireyin sosyal olarak inşa edilen özellikleriyle (örneğin toplumsal sınıf, toplumsal cinsiyet) ilişkili olarak nasıl bir eşitsizlik demografisini ortaya çıkardığını tartışması yapısal bir bakış açısını beraberinde getirmektedir. Öte yandan, değer ve güç/yetki içeren pozisyonların elde edilmesinde kurumsal düzenlemelere odaklanmayan ya da bireyin sosyal olarak inşa edilen özellikleri yerine kişisel sorumluluklarını öne çıkartan bir tartışma faile odaklanan bir bakış açısını öne çıkartabilirdi. Dolayısıyla, çalışmanın yapısal bir eleştirel pozisyon üzerine inşa edilmesi hem ele aldığı konu hem de ele alış perspektifi ile yakından ilişkilidir.

⁹Elbette bu sorun benzer kalitedeki üniversite sayısını arttırarak ya da kamu otoritesinin daha fazla kaynağı bu alana aktarmasıyla çözülebilir. Fakat insan toplumlarında her zaman kimi kaynakların ve olanakların onları arzu eden birey sayısı karşısında yetersiz kaldığı düşünüldüğünde bu örneğin ifade ettiği argüman geçerliliğini koruması devam edecektir.

dikkat çekmektedir. Bu çerçevede, revize edilmiş fırsat eşitliği kavramsallaştırmalarını ve bu kavramsallaştırmaların ortaya çıkmasında etkili olan sosyolojik eleştirileri sunmak faydalı olacaktır¹⁰.

2.1. Yasal/Resmi Fırsat Eşitliği

Yasal/resmi fırsat eşitliği ideali ile ortadan kaldırılması amaçlanan nepotist, bir diğer ifadeyle kayırmacı, ilişki biçimleri üzerinden şekillenen değer ve pozisyon tahsisidir. Fakat yasal/resmi fırsat eşitliği anlayışı güç, otorite, sorumluluk ve yetki içeren pozisyonların bireylerin rekabetine açık olmasını ifade ederken bir şerhi de ortaya koymaktadır. Buradaki “birey” ilgili güç, otorite, yetki ve/ya sorumluluk içeren pozisyonların gerektirdiği liyakat niteliklerine asgari düzeyde sahip olan “birey”dir. Bir diğer ifadeyle, yasal/resmi fırsat eşitliği kavramsallaştırması, hakimlik ya da savcılık mesleğini yerine getirmek üzere açılan bir pozisyona, bir mimar ya da bir tıp doktorunun söz konusu güç, otorite, yetki ve/ya sorumluluğa sahip olmak üzere başvurabilmesini bir ideal olarak tanımlamamaktadır. Bu çerçevede, yasal/resmi fırsat eşitliği kavramsallaştırması ilgili pozisyonların gerektirdiği niteliklere sahip olan tüm bireylerin katılabileceği bir rekabet ortamında en layık (en yetenekli, en başarılı, en çok emek veren, vs.) bireylere bu pozisyonların dağıtılmasını idealleştirmektedir. İlgili pozisyonların gerektirdiği niteliklerin göz ardı edilerek bu pozisyonların tüm bireylere açık olması veya her bireyin niteliklerinden bağımsız olarak¹¹ bu pozisyonlar için rekabete katılma şansının olması fırsat eşitliğinin liyakate dayalı dağıtım idealine zarar verecek ve seçim sürecini bir “piyango prosedürü”ne (natural lottery ya da lottery procedure) (bkz. Rae vd., 1981, akt. Arneson, 2015) dönüştürecektir. Bu çerçevede, fırsat eşitliği güç, otorite, yetki ve/ya sorumluluk içeren pozisyonların dağıtım sürecinde keyfi bir dışlayıcılığı değil, bireyi ilgili pozisyona layık yapan niteliklerin eksikliği üzerinden bir dışlayıcılığı meşru görmektedir.

Bu noktada iki sorun/eleştiri ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi bireyi bir pozisyona layık yapan niteliklerin, yukarıda da belirtildiği üzere, sosyal bir ürün olduğu tespiti üzerine kuruludur. Bir diğer ifadeyle, ilgili niteliklerin bireyin içinden geçtiği sosyalizasyon süreçlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkması liyakate dayalı dağıtım idealinin meşruiyetini zayıflatmaktadır. Bireyin içine doğduğu sosyal ve ekonomik ortam, belirli norm ve değer sistemleriyle de ilişkili olarak, onun kazanabileceği nitelikler üzerinde belirleyici bir rol oynuyorsa, fırsat eşitliğinin liyakate dayalı dağıtım ideali tarihsel eşitsizlikleri sürdüren bir rol oynayabilecektir. Örneğin, hakim ya da savcılık mesleklerini icra etmek için bu pozisyonun gerektirdiği niteliklere (örneğin hukuk fakültesi diploması sahibi olmak) sahip olan her bireye, bu pozisyonlar için rekabete girme hakkı eşit olarak tanındığında, söz konusu niteliklerin kazanılma sürecindeki eşitsizlikler (örneğin hane içi kaynakların daha çok erkek çocuklara aktarılarak kız çocuklarının eğitime yeterli kaynağın aktarılmaması) göz ardı edilmiş olmaktadır. İkinci sorun ise sosyal yapının belirli formlardaki dışlayıcı pratikleri ödüllendirdiği durumlarda, bireyi layık yapan niteliklerin bu dışlayıcı pratiklerin neşet ettiği normlar üzerinden tanımlanması ve dolayısıyla fırsat eşitliği ile söz konusu dışlayıcı pratiklerin sürdürülmesinin bir ihtimal olarak ortaya çıkmasıdır. Şöyle ki meritokratik dağıtımın meşruiyet kaynaklarından birisi, yukarıda da belirtildiği üzere, piyasa verimliliği ve piyasa verimliliğindeki artışla ortaya çıkacak bireysel ve kamusal faydadır. Meritokratik dağıtımın meşruiyet kaynaklarını paylaşan fırsat eşitliği siyasası da verimlilik/etkinlik argümanına dayanarak değer ve güç içeren pozisyonların en layık olanlara tahsis edilmesini savunmaktadır. Örneğin, piyasa rasyonalitesi mesleğinin gerektirdiği niteliklere sahip olmayan bir çalışanın

¹⁰Fırsat eşitliği kavramsallaştırmasına dönük olarak aşağıda sunulan farklı yaklaşımların daha detaylı bir tartışması için bu çalışmanın da temel referans kaynaklarından birisi olarak başvurduğu ve Richard Arneson tarafından Stanford Encyclopedia of Philosophy için hazırlanan “Equality of Opportunity” başlığına bakılması faydalı olacaktır. Kaynak: [https://plato.stanford.edu/entries/equal-opportunity/], Erişim Tarihi: 7.7.2021.

¹¹Rekabete her bireyin değil, “ilgili pozisyonun gerektirdiği niteliklere sahip olan her bireyin katılması” literatürde “görevle ilişkili kriterler” (relevant criteria to the task) olarak tarif edilmektedir (bkz. Arun, 2022: 1023-1024).

ürettiği kusurlu ürünlerin satın alınmamasına yol açabilecek, bu durum firma verimliliği düşürdüğü gibi tüketici açısından da fayda kaybına sebep olacak ve uzun dönemde firmanın ayakta kalmasına engel olabilecektir. Dolayısıyla, piyasanın verimlilik ve fayda odaklı rasyonalitesi firmayı meritokratik ve fırsat eşitliğine uygun bir istihdam politikası benimsemeye zorlayabilecektir.

Benzer bir çıkarım siyasal ve kurumsal/yasal süreçler için de ifade edilebilir. Mesleğinin gerektirdiği niteliklere sahip olmayan bir hakim tarafından yargılanmak ya da işin gerektirdiği becerilere sahip olmayan bir doktora tedavi olmanın yaratacağı olumsuzluklar, zarar gören toplumsal aktörleri ilgili görev ve yetkileri bu pozisyonların gerektirdiği niteliklere sahip kişilere tahsis etme rasyonalitesine zorlayacaktır. Öte yandan, fazlasıyla ekonomik rasyonaliteye ve siyasal pragmatizme dayanan böylesi bir bakış açısı sosyolojik gerçeklik karşısında her zaman böylesi varsayımlara uygun olarak çalışmamaktadır. Özellikle, kimi dışlayıcı değerler ve normların büyük kitleler tarafından benimsendiği sosyal bağlamlarda, ilgili değerlere ve normlara uygun bir liyakat tanımı yapmak ekonomik ve siyasal aktörler için daha pragmatik bir seçim olabilir (Akerlof, 1976 ve 1980, akt. Arneson, 2015). Örneğin, erkek çalışanların ürettiği bir hizmetin ya da ürünün kadınlarca tüketilmesinin dinen caiz olmadığına büyük kitlelerce benimsendiği bir bağlamda (doğum uzmanlarının kadın olmasının tercih edildiği sosyal bağlamlar gibi), ekonomik aktörler istihdamlarına konu olacak liyakat ölçütlerinden birisi olarak “kadınlığı” belirleyebilir. Benzer şekilde, kamu otoritesince yapılacak atamaların kimi dini değerlerle (örneğin, imamlık ya da rahiplik atamasının erkek olmayı gerektirmesi) uyumlu olarak işlenmesi gerektiği fikrinin büyük kitlelerce benimsendiği bağlamlarda, siyasal ve kurumsal aktörler için pragmatik olan yapacakları atamalarda ilgili değerleri dikkate alan bir liyakat ölçütü tanımlamak olabilir. Dolayısıyla, piyasa rasyonalitesi ve siyasal pragmatizm, ekonomik ve siyasi aktörleri liyakatin ölçütlerini kimi dışlayıcı norm ve pratikler üzerine inşa etmeye zorlayabilir. Sosyolojik gerçekliği rahatlıkla gözlemlenebilecek böylesi durumlar fırsat eşitliği kavramsallaştırmasının önerdiği ideale ters düşmedikleri gibi kimi dışlayıcı pratikleri de sürdürmektedirler.

2.2. Gerçek/Adil Fırsat Eşitliği

Yasal/resmi fırsat eşitliğine ilişkin olarak yukarıda işaret edilen iki problemten birincisinin, yani bireyleri bir pozisyona layık yapan niteliklerin sosyal bir ürün olması ve bireyin içinde bulunduğu sosyal koşullar tarafından belirlenmesi, gerçek/adil¹² fırsat eşitliği (fair equality of opportunity) kavramsallaştırmasının ortaya çıkmasına zemin hazırladığı söylenebilir.

20. yüzyıl çağdaş siyaset felsefesinin belki de en etkili ismi olarak gösterilebilecek John Rawls tarafından ortaya atılan adil fırsat eşitliği kavramı, onun “hakkaniyet olarak adalet” (justice as fairness) (Rawls, 2001; 2003) şeklinde ifade edilen sosyal adalet kuramının prensiplerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Rawls (1985: 227; 2001: 42) toplumdaki güç, otorite, yetki ve sorumluluk içeren pozisyonların tahsisini düzenlemek amacıyla önerdiği ikinci ilke “adil fırsat eşitliği” kavramına yer verir. Bu ilke, sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin meşruiyet koşullardan birisi olarak toplumdaki arzu edilen pozisyon ve yetkilerin adil fırsat eşitliği altında herkese açık olması durumunu işaret eder. Rawls’a göre, sosyal ve ekonomik eşitsizlikler ancak ve ancak toplumdaki güç, otorite, yetki ve sorumluluk içeren pozisyonların herkesin “adil fırsat eşitliği” koşulu altındaki rekabetine açık iken meşru ve kabul edilebilir olabilir. Rawls’un “fırsat eşitliği” kavramı yerine “adil fırsat eşitliği” kavramını kullanması onun fırsat eşitliği kavramsallaştırmasına özel bir içerik kazandırmak istemesindedir. Rawls’a göre fırsat eşitliğinin ya da değer içeren pozisyonlar için girilen rekabetin adil olabilmesi için rekabete katılan bireylerin içine doğdukları koşulların (örneğin sosyal sınıf statüsü) rekabette onlara herhangi bir avantaj sağlamaması gerekir. Bu çerçevede, Rawls’a göre, adil fırsat eşitliği aynı

¹²İlgili literatürde, gerçek ya da hakiki fırsat eşitliği (substantive equality of opportunity) ve adil ya da hakkaniyetli fırsat eşitliği (fair equality of opportunity) kavramsallaştırmaları sıklıkla değişimli olarak kullanılmaktadır.

“doğal yetenek” (natural talent) ile aynı “azim ve kararlılığa”¹³ (ambition and decisiveness) sahip bireylerin rekabette aynı başarı olasılığına sahip olduğu durumlarda gerçekleşebilir (Arneson, 2015). Dolayısıyla, Rawls’a göre rekabetin adil olabilmesi için bireylerin sosyalizasyon koşullarında kazandıkları yetkinlik ve niteliklerin rekabet süreci üzerindeki etkisi ortadan kaldırılmalı ve sadece “doğal yetenekler” ile “azim ve kararlılık” rekabet süreci üzerinde etkili olmalı. Aksi takdirde, rekabet süreci adil olmayacaktır. Bu çerçevede, adil fırsat eşitliğine ilkesine göre, içine doğdukları ve içinde yetiştikleri koşullar farklı olan iki birey güç ve zenginlik içeren aynı pozisyonu elde etmek için aynı azim ve kararlılığa sahip ise girecekleri rekabet ortamında da bu pozisyona ulaşabilme olanakları da eşitlenmelidir.

Adil fırsat eşitliği bireyin içinde bulunduğu sosyal koşulların onun sahip olduğu nitelikler üzerindeki belirleyiciliğini tanıyan ve bu anlamıyla da yasal/resmi fırsat eşitliği önerisine yöneltilen temel eleştirilerden ilkinin dikkate alan normatif bir öneri olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat adil fırsat eşitliğinin temel almayı önerdiği bireyin “azim ve kararlılığı”nın aynı pozisyon için rekabet eden diğer bireylerin azim ve kararlılıklarıyla nasıl karşılaştırılacağı literatürde halen muğlak olan bir konudur. Ek olarak, adil fırsat eşitliği önerisi de bireylerin bir pozisyona ulaşmak için sahip olmaları beklenen azim ve kararlılıklarının içinde buldukları eşitsiz sosyal koşullardan etkilenebileceğini göz ardı etmektedir. Bir diğer ifadeyle, bireylerin bir pozisyona ulaşmak için gösterecekleri azim ve kararlılık, bireyi o pozisyona layık yapan niteliklerin kazanılmasında olduğu gibi, birer sosyal üründür ve bireyin sosyalleşme sürecinde edindiği motivasyonun sonucudur. Zira bu iddiayı destekleyici bir literatür olarak toplumsal cinsiyet rollerinin mesleklerin demografik yapılarını derinden etkilediğini bulgulayan çalışmalar hatırlanabilir¹⁴. Örneğin, toplumsal cinsiyete dayalı sosyalleşme süreçlerinin kız ve oğlan çocuklarının kimi mesleki pozisyonlar için eşitsiz arzu ve istek geliştirmesine sebep olması, bunun da söz konusu mesleki pozisyonlara dönük olarak eşitsiz azim ve kararlılık geliştirmelerini (ya da eşitsiz emek ve çaba ortaya koymalarını) beraberinde getirdiği göz önüne alınabilir. Bir diğer ifadeyle, adil fırsat eşitliği önerisi bireylerin bir pozisyon ya da meslek için eşitsiz azim ve kararlılık ortaya koymasının aslında sosyalleşme sürecinin bir sonucu olduğunu göz ardı etmektedir. Dolayısıyla, yasal/resmi fırsat eşitliğine yöneltilen temel eleştiri adil fırsat eşitliği idealinin bireyin azim ve kararlılığını öne çıkartan önerisi için de geçerli olabilir. Fakat adil fırsat eşitliği önerisinin bahsedilen sorunlu yanını tadil etmeyi amaçlayan kimi siyasal öneriler de bulunmaktadır (bkz. Okin, 1991, akt. Arneson, 2015). “Olumlayıcı eylem” (affirmative action) olarak bilinen siyasa bu düzeltici ya da tadil edici çabalardan türemiş bir siyasa olarak düşünülebilir.

2.3. Olumlayıcı Eylem

Olumlayıcı eylem, özellikle sistematik ve süreklileşmiş eşitsizliklerin yaşandığı toplumlarda uzun süredir devam eden dışlama pratikleri ve bunların kuşaklar arası aktarımı dolayısıyla ortaya çıkan dezavantajlı sonuçları telafi etmek üzere gerçekleştirilen pozitif yönlü ayrımcılık düzenlemeleri olarak tanımlanabilir¹⁵. Bu noktada, Bernard Williams’ın yukarıda nakledilen örneğini hatırlamak açıklayıcı olabilir. Eğer ki toplumun alt katmanlarından gelen çocuklar savaştı pozisyonuna sahip olabilmek için girecekleri rekabette üst sınıftan gelen çocuklar karşısında dezavantajlı durumdaysa, bu dezavantajların giderilmesi ve rekabetin daha adil olabilmesi için kamu otoritesi kimi düzenleyici önlemler almalı. Örneğin, toplumun üst katmanlarından gelen çocuklar, savaştı olabilmek için hazırladıkları rekabet koşulları öncesinde kimi özel eğitimler alıyorsa, kamu otoritesinin bu eğitimleri toplumun alt

¹³Not etmekte fayda var ki azim ve kararlılık bireylerin ilgili pozisyonun niteliklerini kazanmak ve o pozisyonların gereklerini yerine getirmek için ortaya koyacakları çaba ve emeğin bir yansıması olarak düşünülmektedir.

¹⁴Meslek seçimi ve toplumsal cinsiyet ilişkisi hakkında oldukça açıklayıcı bir literatür olduğu söylenebilir (bkz. Anker, 1997 ve 1998; Healy vd., 2005; Özbilgin vd., 2005; Woodfield, 2007; Watt, 2010).

¹⁵Olumlayıcı eylem meritokratik dağıtım idealini daha adil bir rekabet temeline oturtarak liberal eşitlikçiliğin etik arka planını güçlendirici bir rol oynayabilir. Fakat literatürde kimi olumlayıcı eylem siyasalarını (örneğin 2007 uygulmaları) yine liberal değerlere referansla adil bulmayan görüşler de bulunmaktadır (bkz. Dahlerup, 2004).

katmanından gelen çocuklar için karşılıksız olarak sağlaması beklenir. Bu anlamıyla, olumlayıcı eylemin toplumun alt katmanlarının da güç/yetki, otorite ve sorumluluk içeren pozisyonlarda temsil edilebilme olasılığını arttırarak, tarihsel olarak devam eden kimi eşitsizlikleri kısmen ortadan kaldıracığı varsayılır. Zira toplumun üst katmanlarını oluşturan ailelerin çocukları gibi, alt katmanlardan gelen çocuklar da kendilerine sağlanan karşılıksız destekle (örneğin, üst katmanlardan gelen çocukların sahip olduğu eğitim olanağının karşılıksız olarak kendilerine sağlanmasıyla) savaşı olabileme olasılıklarını arttırmış olacak ve uzun dönemde savaşçılar katmanında alt sınıfların temsili de artacaktır. Bu anlamıyla, olumlayıcı eylem, sınırlı olan kimi pozisyonlara ulaşmalarını kolaylaştırmak amacıyla tarihsel olarak dezavantajlı gruplara kaynak tahsis edilmesi ya da yasal destek sağlanmasını düzenleyen siyasalar olarak ifade edilebilir. Günümüzde bu tür siyasaların daha çok kadınlar ile etnik ve dini azınlıklar için eğitim, istihdam ve siyasal temsil alanında uygulandığı görmekteyiz (bkz. Crosby vd., 2006; Fryer ve Loury, 2005; Fullinwider, 2018). Örneğin, kimi organizasyonlarda belirli oranda kadın temsilini zorunu kılan kotalar ya da kimi yüksek eğitim kurumlarının etnik azınlıklar için belirli bir kota ayırması buna örnek olarak verilebilir.

Öte yandan, her ne kadar tarihsel olarak devam eden eşitsizliklerin yarattığı statükoyu ortadan kaldırmak ve uzun dönemde liberal-eşitlikçi adaletin tesisine yardımcı olmak üzere atılmış bir adım olarak düşünülse de olumlayıcı eylem için kimi ciddi açmazdan bahsetmek mümkündür. Öncelikle hangi alanlarda, ne derece ve süreyle olumlayıcı eylem uygulamasının gerekli olduğu bir soru olarak karşımızda durmaktadır. Örneğin, alt toplumsal katmandan gelen çocuklara kamu otoritesinin temel eğitimi bir hak olarak karşılıksız sağladığı sosyal organizasyonlarda, üst sınıflar çocuklarını rekabette avantajlı kılabilmek adına yeni olanaklar (özel eğitim kurumlarına göndermek) yaratabilir. Temel eğitim konusunda olumlayıcı eylem uygulayan kamu otoritesi, üst sınıfların çocuklarına sağlayacağı ve onları rekabette avantajlı kılacak diğer alanlarda da olumlayıcı eylem uyguladığında, üst sınıflar daha farklı avantajlar yaratmak üzere (örneğin, sosyal, sanatsal ve kültürel nitelikler kazandırmak gibi) adımlar atabilecektir. Bu noktada hangi alanlarda, ne derece ve ne süreyle olumlayıcı eylemin gerekli olduğu bir tartışma konusuna dönüşecektir. Ayrıca, özel alan sınırları içinde yer alan kimi ilişki biçimlerinin kamusal alanda doğurduğu eşitsizliklerin, uygulama alanı esas olarak kamusal alan olumlayıcı eylem politikalarıyla nasıl tadil edeceği de bir soru işaretidir. Zira tarihsel eşitsizlikleri çözmek amacıyla yürürlüğe konacak olumlayıcı eylem politikalarının uygulama alanını kamusal alandan özel alana doğru genişletmek özel alanın özerkliğine müdahil olacak ve liberal geleneğin kendi temel değerlerine ters düşen bir form almasına sebep olacaktır.

Bunlardan daha önemli bir sorun ise olumlayıcı eylemin grup-içi eşitsizlikleri arttıran bir rol oynayabileceği tehlikesi barındırmasıdır. Olumlayıcı eylem, dezavantajlı bir grubun faydasına olduğu düşünülen kimi pozitif yönlü ayrımcı düzenlemeler yaparken, hedef aldığı bu grubu homojen bir grup olarak ele almaktadır. Olumlayıcı eylem uygulamalarında grup-içi farklılaşmalar ve grup-içi sosyal katmanlaşma dikkate alınmamaktadır. İlgili literatürde bahsedildiği üzere birçok olumlayıcı eylem uygulamasında hedef grubun içinde yer alan “seçkinler katmanı”¹⁶ olumlayıcı eylem pratiğinden yararlanırken bu seçkinler katmanı ile grubun daha dezavantajlı olan alt katmanları arasındaki eşitsizlik artmaktadır. Kimi görgül veriler ışığında da ortaya konan bu iddia (bkz. Maisonnave vd., 2009: 4; Alam, 2010: 55-57; Jaggi ve Müller-Böker, 2019: 13-14), olumlayıcı eylem uygulamalarının dezavantajlı grubun üst katmanı ile avantajlı grup arasındaki eşitsizliği belirli düzeylerde azalttığını, fakat dezavantajlı grup içindeki büyük çoğunluğu oluşturan alt katmanlar ile üst katmanlar arasındaki eşitsizliği de arttırdığını göstermektedir. Örneğin, olumlayıcı eylem uygulaması olarak benimsenen siyasette kadın kotası uygulaması, sınıfsal olarak üst katmanda yer alan seçkin bir

¹⁶Esasında bu kavramsallaştırma uluslararası literatürde “krema tabaka” (the creamy layer) (bkz. Chaudhury, 2004; Subramanian, 2006; Moodie, 2013) olarak ifade edilmektedir. Kavramın ifade ettiği anlamı aktarabilmek adına “seçkinler katmanı” olarak çevirdim.

kadın grubunun siyasette temsil edilme açısından erkekler ile arasındaki eşitsizliği azaltırken, sınıfsal olarak daha dezavantajlı konumda yer alan kadınlarla üst katmandaki kadınlar arasındaki eşitsizliği arttırabilmektedir.

3. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Meslek İçi Dikey Katmanlaşma ve Fırsat Eşitliği Siyaseti

Atanmış statüler yerine kazanılmış statülerin (achieved status) meşruiyet kaynağı olarak değer kazanmasını özellikle toplumun alt katmanlarının avantajına dönük bir kazanım olarak ifade etmek mümkündür. Bu anlamıyla meritokratik dağıtım idealini çağdaş endüstri toplumlarının ekonomik ilişki biçimlerine geçiş sürecinde toplumun dezavantajlı kesimlerinin yararına ortaya çıkmış ilerlemeci bir talep olarak görmek de mümkün. Fakat meritokratik idealin yukarıda tartışılan normatif çerçevesi fırsat eşitliği siyaseti aracılığıyla dağıtım mekanizmalarını düzenleyen kurumsal bir uygulamaya dönüştürüldüğünde, çağdaş endüstri toplumlarının sosyolojik çeşitliliği (örneğin, sosyal sınıf, toplumsal cinsiyet, etnisite vb. farklılıkları) dolayısıyla mevcut eşitsizlikleri muhafaza eden ve meşrulaştıran bir rol de oynayabilmektedir. Bu çerçevede, meritokratik dağıtım idealine ve fırsat eşitliğine dayalı siyasetlerin, örneğin, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine etkisini yeniden düşünmek önem arz etmektedir.

Yukarıda tartışılan fırsat eşitliği kavramsallaştırmasının kuramsal arka planı ve önerdiği dağıtım modelinin toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri üzerinde nasıl bir rol oynayacağı birçok farklı sosyolojik değişkene referansla değerlendirme konusu yapılabilir. Örneğin, hane içi kaynakların kız ve erkek çocukları arasında nasıl dağıldığı, toplumsal cinsiyetler arasında liyakatin fonksiyonu olan niteliklerin kazanım sürecinde tecrübe edilen farklılaşma ve eşitsizlikler, istihdam sürecinde aynı mesleki ehliyete sahip kadın ve erkeklerin karşılaştığı farklı istihdam koşulları ve çalışma pratikleri, kadın ve erkeklere atfedilen toplumsal rollerin güç/yetki ve otorite içeren pozisyonlara erişime etkisi ve benzeri sosyolojik değişkenler eşit fırsatların (örneğin, bir mesleki pozisyon için rekabete katılma ya da başvurma fırsatı) eşitsiz sonuçlarına (örneğin, rekabete girilen mesleki pozisyonu kazanma) sebep olan bağımsız değişkenler olarak değerlendirmeye/incelemeğe konu edilebilir. Bu çalışma özel olarak cinsiyete dayalı hane içi iş bölümünün şekillendiren norm ve değer kalıpları ile söz konusu iş bölümünden doğan zaman kullanımına ilişkin farklılıklara odaklanmakta ve bu çerçevede, cinsiyete dayalı hane içi iş bölümünün şekillendirdiği zaman kullanımının, fırsat eşitliğine dayalı değer dağıtım modelini toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini pekiştiren bir siyasete dönüştürdüğüne dikkat çekmektedir. Fakat bu tartışmaya geçmeden önce bir noktayı hatırlatmakta fayda var: Fırsat eşitliğine dayalı değer dağıtımını, yukarıda da ifade edildiği üzere, bireyleri sınırlı olan bir değere (örneğin, otorite, güç/yetki ve sorumluluk içeren bir meslek ya da pozisyona) sahiplik konusunda değil, o değere ulaşma amacıyla rekabete dahil olma hakkında eşitlemeyi önermektedir. Westen'in (1985: 837-839) de belirttiği üzere, fırsat eşitliği (1) fırsattan yararlanmak isteyen aktör, (2) fırsatın/amacın/ödülün kendisi ve (3) fırsattan yararlanmak isteyen aktörün karşılaşacağı güçlüklerden oluşan üç unsuru içermekte, fakat fırsat olarak sunulan değeri garanti etmemektedir. Bu noktada, güç/yetki, otorite ve sorumluluk içeren sınırlı bir değer (örneğin, güç ve otorite içeren mesleki bir pozisyon) için rekabet etme hakkında eşitlenen kadın ve erkeklerin, rekabet sürecinde karşılaştıkları engellerin eşit dağılıp dağılmadığı, yani Westen'in işaret ettiği üçüncü unsur, fırsat eşitliği siyasetinin adil bir dağıtımını sağlayıp sağlamadığı konusunda gerçekleştirilecek değerlendirmenin odak noktasını oluşturmaktadır. Bu çerçevede, akademisyenlik ve bu meslek içindeki otorite, güç/yetki ve sorumluluk taşıyan pozisyonların toplumsal cinsiyetler arasındaki dağılımı ile bu dağılımda cinsiyetler arası hane içi zaman kullanımının etkisi fırsat eşitliğine dayalı değer dağıtım modeline dönük eleştirel bir değerlendirmenin açıklayıcı örneklerinden birisi olacaktır.

Türkiye akademisinin toplumsal cinsiyet demografisine bakıldığında, kadın öğretim üyelerinin oranının yıllar itibariyle sürekli artış gösterdiği ve 2012-2013 yıllarında bu oranın yüzde 41,1'e ulaştığı görülmektedir (Suğur ve Cangöz, 2016: 95). Konuya ilişkin daha güncel bir başka çalışma (Tuncer, 2019: 185) ise 2018 yılı itibariyle kadın akademisyenlerin toplam

akademisyenler içindeki oranının yüzde 44.4 olduğunu işaret etmektedir¹⁷. Görece birçok Avrupa ülkesinin akademik demografisi ile karşılaştırıldığında Türkiye akademisindeki kadın istihdamının böylesi bir oran sunması ilk bakışta toplumsal cinsiyet açısından istihdamda eşitlikçi bir yapı izlenimi uyandırır da meslek içi katmanlaşmaya bakıldığında bu eşitlikçi görüntünün üniversitelerde otorite, güç/yetki ve sorumluluk içeren pozisyonlara yansımadağı görülmektedir (bkz. Özkaplan, 2013: 15; Öztan ve Doğan, 2015: 198; Tuncer, 2019: 189). Örneğin, 2008 yılı itibariyle üniversite yönetimlerinde rektör, rektör yardımcısı, dekan, dekan yardımcısı, enstitü müdürü ve bölüm başkanlığı pozisyonlarında kadın akademisyen oranı oldukça düşük kalmakta ve bu pozisyonlar daha çok erkekler tarafından doldurulmaktadır (Tan vd., 2008: 70). Benzer şekilde, Suğur ve Cangöz'ün (2016: 97) işaret ettikleri üzere hem 2010 yılı YÖK verileri hem de 2015 yılı TÜİK verileri akademide yönetici pozisyonlarda kadın oranının erkeklere göre oldukça düşük kaldığını ve yıllar itibariyle de söz konusu oranın gerileme gösterdiğini işaret etmektedir¹⁸. Öyle ki, birçok araştırmacı (Öztan ve Doğan, 2015: 199; O'Neil vd., 2019, akt. Tuncer, 2019: 191) akademide yöneticilik yetki ve sorumluluğu içeren pozisyonların yüzde 95'e yakın bir oranda erkek bilim insanlarınca doldurulduğunu ifade etmekte ve en yüksek yetki ve karar sahibi olan rektörlük pozisyonunda yer alan kadın oranını yüzde 9.1, rektör yardımcılığı pozisyonunda yer alan kadın oranını binde 3, dekanlık pozisyonunda yer alan kadın akademisyen oranını ise yüzde 21.3 olarak işaret etmektedirler. Ayrıca, güncel kimi ampirik çalışmalar (Tuncer, 2019: 185), sadece otorite ve güç/yetki içeren idari akademik pozisyonlarda değil, aynı zamanda yüksek akademik unvanların dağılımında da kadınlar aleyhine benzer bir eşitsizliği işaret etmekte ve 2018 yılı itibariyle toplam akademisyenler içinde profesörlük pozisyonundaki kadın bilim insanı sayısının erkeklerin yarısından daha az olduğunu işaret etmektedir. Özetle, güncel görgül veriler akademide toplumsal cinsiyet açısından kadınlar aleyhine bir mesleki katmanlaşma olduğunu ve kadın bilim insanlarının güç/yetki içeren mesleki pozisyonlarda azalan oranlarda temsil edildiğini göstermektedir. Türkiye akademisinde, demokratik ölçütlerin oldukça üstünde bir güç/yetki ile donanmış ve bilim insanlarının akademik özerklik ve özgürlükleri üzerinde oldukça geniş tasarruflara sahip olan yönetici pozisyonlarda görülen toplumsal cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşma oldukça ataerkil bir tablo sunmaktadır¹⁹.

Türkiye'de ne profesörlük gibi yüksek mesleki pozisyonlara erişmek ne de rektörlük, rektör yardımcılığı, dekanlık ve bölüm başkanlığı gibi yöneticilik pozisyonlarına atanmak konusunda yasal düzeyde herhangi bir cinsiyet ölçütü bulunmamaktadır. Bir başka ifadeyle, toplumsal değer içeren ilgili mesleki ve yönetsel pozisyonlara kadınların atanmasını engelleyen herhangi bir yasal/resmi tanımlama yapılmamıştır. Dolayısıyla, Türkiye'de akademik yükselme ve atamalarda yasal/resmi fırsat eşitliğine zarar veren bürokratik bir düzenlemeden bahsedilemeyeceği gibi anayasanın ilgili kimi maddelerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye dönük eşitlikçi ilkelere de yer verilmiştir. Bu noktada şu soru gündeme gelmektedir:

¹⁷Birçok Avrupa ülkesine nazaran Türkiye akademisinin demografik yapısının toplumsal cinsiyet açısından daha eşitlikçi bir görüntü sunması konusunda kimi bilim insanları Türkiye'nin batılı modernleşme pratikleri ve sekülerleşme politikaları ile açıklarken, kimi bilim insanları ise profesyonel mesleklerdeki yüksek kadın oranına ilişkin olarak Türkiye'de devletin sınıfsal önceliklerinin cinsiyete ilişkin önceliklerine baskın olmasıyla açıklamaktadır (bkz. Öncü, 1981; Acar, 1998).

¹⁸Her ne kadar yukarıdaki çalışmalar hem akademideki kadın öğretim üyesi sayısının hem de yönetsel pozisyonlardaki kadın akademisyen sayısının erkeklere kıyasla daha az olduğunu farklı yıllara referansla ifade etse de bu bilgi istatistiki/rakamsal bir veri olarak sunulmamakta, fakat oransal olarak ifade edilmektedir. Ayrıca sunulan bu oransal bilgi sadece 2008 ve 2015 arasında kapsamakta ve bu anlamıyla oldukça kısa bir zaman dilimi içindeki eğilimi yansıtmaktadır. Bu çerçevede, ilgili konuda daha uzun zaman aralıklarını kapsayan boylamsal veri daha açıklayıcı olacaktır. Fakat söz konusu veriye ulaşmanın zorluğu dolayısıyla bu çalışmanın yukarıda ifade edilen kısa dönemli ve istatistiki olmayan bir boylamsal bilgiyle sınırlı olduğu ifade edilmelidir.

¹⁹Esasında oldukça değerli ve sınırlı sayıda olan birçok diğer meslek içerisinde de toplumsal cinsiyete dayalı dikey mesleki katmanlaşma görülebilir. Örneğin, benzer bir toplumsal cinsiyet katmanlaşmasını oldukça etkin otorite ve güç/yetki içeren pozisyonlar olan Cumhuriyet Savcılığı ve Hakimlik mesleklerinde görebiliriz (bkz. Parlaktuna, 2010: 1223).

Türkiye’de akademik yükselme ve yönetsel atamalarda fırsat eşitliğine dayalı pozisyon tahsisi ilgili yasal/resmi düzenlemelerde gözetilmiş olmasına rağmen, kadınların otorite, güç/yetki ve sorumluluk içeren mesleki pozisyonlara ulaşmalarını zorlaştıran ve erkeklere göre ilgili pozisyonlarda daha düşük oranlarda temsil edilmelerinin nedeni nedir?

Bu soruya kadınların ilgili pozisyonların gerektirdiği niteliklerden doğaları gereği yoksun olduğu ya da ilgili pozisyonların gerektirdiği nitelikleri kazanamadıkları vurgusunu içeren cinsiyet odaklı açıklamalarla cevap verilmesi ataerki değer ve pratiklerin yaygın olduğu kültürel yapılarda şaşırtıcı olmayacaktır. Fakat yukarıda aktarılan güncel veriler ışığında Türkiye akademisinde yüzde 20’nin üzerinde kadın dekanın ve yüzde 9’un üzerinde kadın rektörün bulunması cinsiyet odaklı açıklamayı/argümanı açıklayıcı olmaktan çıkaracaktır.

Öte yandan, kadınların akademideki mesleki deneyimleri ve akademi dışında tecrübe ettikleri eşitsiz süreçler, otorite ve güç/yetki içeren pozisyonlarda erkek meslektaşlarına oranla neden daha düşük oranda temsil edildiklerine ilişkin daha açıklayıcı ve ikna edici bir çerçeve sunmaktadır. Örneğin, akademisyenlerin üretim süreçleri, kariyer ve yükselme olanakları ile ev-iş yaşamı dengesindeki cinsiyetler arası farklılaşmayı görgül veriler ışığında inceledikleri çalışmalarında Öztan ve Doğan (2015: 203-205), akademik pozisyonlardaki yükselişle beraber bu pozisyonları dolduran kadın sayısının azaldığını, yönetsel pozisyonlar özelinde ise kadınlar aleyhine “makasın açıldığını” ifade etmekte. Araştırmaya katılan kadın ve erkek akademisyenlerle yapılan derinlemesine mülakatlar, kadınların hane içi işler ile çocuk bakımı konusunda erkek akademisyenlerden daha fazla sorumluluk altında olduklarını göstermektedir. Aynı araştırmanın bulguları, kadın akademisyenlerin erken kariyerleri süresince bahsedilen sorumluluklar dolayısıyla erkeklere oranla daha fazla zaman optimizasyonu yapma yükümlülüğü altında olduklarını göstermektedir. Kimi kadın akademisyenler ise güvenceli kadro olan doçentliğe eriştikten sonra çocuk ve ailelerine daha fazla zaman ayırmak üzere geçmiş yıllara dönük bir telafi stratejisi izlemeyi tercih etmektedirler (a.g.e.: 209-214)²⁰. Bu durum, hane içi sorumluluk ve bakım hizmetlerinin yerine getirilmesinde kadın akademisyenlerin asli aktör olarak tanımlanmış olduğunu ve erkek akademisyenlere kıyasla hane dışı işler için daha az zamana sahip olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla, kadın akademisyenler güç/yetki, otorite ve sorumluluk içeren mesleki pozisyonlar için girilen rekabette eşitsiz koşullar altında bulunmaktadır. Bu çerçevede, koşulları eşitsiz olan bireylerin bir ödül ya da pozisyon için rekabete katılma hakkında eşitlenmeleri (örneğin, akademide otorite, güç/yetki içeren pozisyonlara dönük rekabete katılma hakkı), rekabet sürecinin kendisini adil bir değer dağıtım sürecine dönüştürmek konusunda tek başına yeterli değildir.

Son dönemde yapılmış başka araştırmalar da bu argümanı destekleyecek bulgular içermektedir. Özel olarak fırsat eşitliği siyaseti ve meritokratik değer dağıtım modeline dönük bir değerlendirme amacıyla gerçekleştirilmiş bir araştırma olmamakla birlikte, Suğur ve Cangöz’ün (2016) Türkiye’nin büyük kamu üniversitelerinden birinde 2012 yılında topladıkları veriler fırsat eşitliği siyasetinin meşruiyetini sorgulatan bulgular sunmaktadır. Örneğin, araştırmaya katılan ve kadınsı özelliklerin örgütlerde iş görme pratiklerinden dışlanması gerektiğini düşünen bir kadın yönetici, “biz dekan yardımcısı ararken ‘onun çocuğu var aksatır’ şeklinde konuştuğumuz zamanlar oldu” (a.g.e.: 103) demektedir. Her ne kadar söz konusu araştırma tasarımı genelleme yapmaya izin vermese de, katılımcının bu ifadesi, çocuğu olan kadın akademisyenlerin hane içi bakım hizmetlerinin asli sorumluları olduğu ve bunun da

²⁰Buradan hareketle, akademideki yönetsel pozisyonlardaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, dışlayıcı yapısal bir pratikten ziyade, kadın akademisyenlerin söz konusu strateji dolayısıyla yönetsel pozisyonlara talip olmamaya dönük tercihlerinden kaynaklandığına ilişkin iddialar ortaya atılabilecektir. Fakat böylesi iddialar, birey seçim/tercih, arzu ve amaçlarının şekillenmesinde siyasal ve ekonomik koşullar ile kültürel değer sistemlerinin etkisi üzerine yazılmış geniş bir literatürü (bkz. Elster, 1982; Sen, 1987: 45-46; Nussbaum, 2000: 119-148; Khader, 2009) göz ardı etmiş olacaktır.

yöneticilik pozisyonunun gereklerini yerine getirmelerini engelleyebileceği konusunda varolan önyargının bir örneği olarak okunabilir. Araştırmaya katılan orta-düzey yönetici bir başka kadın akademisyen ise toplumsal cinsiyete dayalı sosyalleşme pratiklerini işaret ederek “iki gün evde yemek yapmasak vicdan azabı çekiyoruz. Kocam aslında bir şey demez ama ben vicdan azabı duyuyorum” (a.g.e.: 106) demektedir. Bu ifade, kadınları hane içi sorumluluklar konusunda asli aktör olarak tanımlayan ataerkil sosyal normların kimi kadınlar tarafından da içselleştirilmiş olduğunun bir örneği olarak da yorumlanabilir. Dolayısıyla, söz konusu normlar ve bunların içselleştirilmesiyle birlikte gelen hane içi sorumluluklar yöneticilik gibi kamusal alandaki pozisyonlar için kadın akademisyenlerin rekabet koşullarını eşitsizleştirebilmektedir. Bu ve benzeri bulgular ışığında, araştırmacılar kadın akademisyenlerin gerek hane içi özel alanda gerekse bir kamusal alan olan akademik hayatta karşılaştıkları toplumsal cinsiyet temelli zorluklar nedeniyle üst düzey yönetsel kademelere karşı mesafeli durduklarını da not etmektedir (a.g.e.: 111). Ayrıca, sadece akademide değil ama genel olarak kadın çalışanların erkek çalışanlara göre hane içi işler ile bakım hizmetlerine daha fazla zaman ayırmak zorunda kaldığını resmi istatistikler de ortaya koymaktadır. Örneğin, Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, çalışan kadınlar çalışan erkeklere göre hane halkı ve aile bakım hizmetlerine yaklaşık 4.5 kat daha fazla zaman ayırmaktadır. Akademisyenleri de içeren yükseköğretim ve üstü dereceye sahip çalışan kadınların hane halkı ve aile bakım hizmetleri için ayırdığı zaman aynı grupta yer alan erkeklerden 3.4 kat daha fazladır. Evli ve çalışan kadınlar ise evli ve çalışan erkeklere oranla aynı sorumluluk alanı için 5.72 kat daha fazla zaman ayırmaktadır²¹.

Söz konusu niceliksel veriler ve yine yukarıda bahsedilen niteliksel araştırmaların bulguları hem genel olarak kadınların hem de özel olarak akademide çalışan kadınların hane içi sorumluluklarının ve bakım hizmetlerinin yerine getirilmesi konusunda erkeklerle aynı sorumluluk sosyolojisi içinde bulunmadıklarını göstermektedir. Dolayısıyla, akademide güç/yetki ve otorite içeren pozisyonlara erişmek konusunda yasal/resmi fırsat eşitliğine sahip olsalar dahi bu fırsatı faydaya dönüştürmek üzere erkeklerle girecekleri rekabette dezavantajlı koşullar altında oldukları söylenebilir. Bu çerçevede, akademide mesleki ve yönetsel pozisyonların dağıtımında rekabeti önceleyen, fakat rekabete dahil olanların içinde buldukları eşitsiz koşulları göz ardı eden yasal/resmi fırsat eşitliği siyaseti meşruiyeti sorgulanır bir siyasettir. Bu noktada, “yasal/resmi fırsat eşitliği” yerine Rawls’un önerisiyle gündeme gelen “adil fırsat eşitliği”nin akademideki toplumsal cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmayı meşru bir şekilde tadil edeceği ileri sürülebilir. Fakat Rawls’un önerisinin “azim ve kararlılık” ya da bunun bir fonksiyonu olarak “emek ve çaba”yı temel ölçü olarak aldığı hatırlanırsa, kadınları hane içi işler ile temel bakım hizmetlerinde asli aktör olarak tanımlayan sosyolojik koşulların bu ölçütü de kadınlar aleyhine eşitsizlik yaratan bir ölçüte dönüştüreceği kolayca fark edilebilir.

Sonuç

Meritokratik değer dağıtım idealinin ve onun çağdaş kurumsal düzenlemelere bir yansıması şeklinde düşünülebilecek fırsat eşitliği siyasetinin günümüzde oldukça güçlü bir meşruiyete sahip olduğu ifade edilebilir. Söz konusu meşruiyet, kamu otoritesini yönlendirme gücüne sahip olan siyasal aktörlerin fırsat eşitliğine dayanan değer ve pozisyon dağıtımına söylemlerinde olumlu anlamıyla sıklıkla yer vermelerine sebep olmaktadır. Şunu vurgulamak gerekir ki hem bir ideal olarak meritokratik değer ve pozisyon dağıtımını hem de bir siyaset olarak fırsat eşitliğine dayanan kurumsal düzenlemeler kayırmacı dağıtım modelleriyle karşılaştırıldığını daha kapsayıcı ve daha adil bir dağıtım özelliği göstermektedir. Kayırmacı, bir diğer ifadeyle nepotist, değer ve pozisyon dağıtım modellerinin toplumsal zenginlik ve gücün paylaşımında atanmış statülere öncelik vermesi ve bu anlamıyla değer ve pozisyon dağıtımında dışlayıcı

²¹Türkiye İstatistik Kurumu, Zaman Kullanımı Araştırması (2014-2015). Kaynak: [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi-2014-2015-18627]. Erişim Tarihi: 29.7.2021.

pratikler içermesi meritokratik modeli görece daha tercih edilir kılmaktadır. Zira meritokratik model ve onun bir yansıması olarak fırsat eşitliği siyasası atanmış ya da doğuştan gelen statüler yerine bireyin kendi yetenekleri ve emeği ile bir değeri elde etmesini ya da bir pozisyona ulaşmasını önererek kazanılmış statülere öncelik vermektedir. Her ne kadar atanmış statüler yerine kazanılmış statüler üzerinden değer dağıtımını önceleyen meritokratik model ve fırsat eşitliği siyasası nepotist model karşısında böyle bir ahlaki üstünlüğe sahip olsa da, çağdaş endüstri toplumlarının sosyolojik çeşitliliği içerisinde süregiden sınıfsal, etnik ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler ve bu eşitsizliklerin birey yeteneklerinin oluşması üzerindeki etkisini göz ardı etmektedir. Daha açık söylemek gerekirse, güç/yetki, otorite ve sorumluluk içeren mesleki pozisyonların dağıtımında (1) bireyler arası rekabetin dağıtımı belirleyen esas unsur olması gerektiğini ve (2) değer rekabette en başarılı olan aday(lar)a tahsis edilmesi fikrine dayanan fırsat eşitliği önerisi, söz konusu rekabet sürecinde kimi toplumsal grupları ve bireyleri avantajlı konuma taşıyan yeteneklerin ve becerilerin nasıl kazanıldığını göz ardı etmektedir. Bir diğer ifadeyle, güç ve zenginlik içeren pozisyonlar için bireylerin girdikleri rekabet süreçlerinde bazılarını avantajlı konuma getiren ve ilgili pozisyonlara layık yapan yeteneklerin/niteliklerin birer sosyal ürün olması ve bu yeteneklerin/niteliklerin bireylerin sosyal sınıfı, etnisitesi ya da toplumsal cinsiyeti gibi sosyolojik özellikleriyle ilişkili olarak kazanılması meritokratik modele ve fırsat eşitliğine dayalı siyasalara dönük eleştirel perspektiflerin öne çıkmasını sağlamıştır. Özellikle liberal-eşitlikçi siyaset felsefesi içinde kimi düşünürler fırsat eşitliği siyasasının bu sorunlu yanını görmüş ve onu tadil etmeye dönük kimi önerilerde bulunmuştur. Fakat bu önerilerin bir çoğunun liyakatin ölçütünü (örneğin yetenek, zeka, emek, motivasyon, azim ve kararlılık gibi ölçütler) değiştirmenin ötesine gidebildiğini söylemek zordur. Örneğin, yasal/resmi fırsat eşitliğinin temel aldığı ve bireyleri rekabette avantajlı konuma getiren her türlü yetenek yerine, adil fırsat eşitliği önerisi azim ve kararlılığı öne çıkartmış, fakat bireyin bir değer için ortaya koyacağı azim ve kararlılığın da içinde bulunulan sosyal süreçlerin bir sonucu olduğu eleştirisinden kaçınmamıştır. Adil fırsat eşitliği önerisini tadil etmeye dönük olumlayıcı eylem gibi siyasal öneriler de hem uygulanmasına ilişkin sınırlılıklar (kapsam, süre ve alan açısından) hem de grup-içi eşitsizlikleri artırıcı etkileri sebebiyle halen sorgulanmaktadır. Dolayısıyla, hem meritokratik dağıtım ideali hem de onun kurumsal düzenlemelere yansıması olan fırsat eşitliği siyasasının meşruiyeti eleştirel bir sorgulamaya açıktır.

Bu çalışma, Türkiye akademisinin toplumsal cinsiyete dayalı meslek içi katmanlaşmasını sosyolojik bir vaka olarak ele almakta ve bu vakanın hem meritokratik değer ve pozisyon dağıtım modeline hem de fırsat eşitliği siyasasına karşı yukarıda özetlenen eleştirileri destekleyen yapısal özellikler gösterdiğini tartışmaktadır. Bir başka ifadeyle, Türkiye akademisinde güç/yetki, otorite ve sorumluluk içeren mesleki pozisyonların (örneğin bölüm başkanlığı, dekanlık, rektör yardımcılığı ve rektörlük) erkek ve kadın toplumsal cinsiyetleri arasında nasıl dağıldığına ve bu dağılımın yarattığı meslek içi katmanlaşmaya görgül veriler ışığında bakarak, meritokratik değer ve pozisyon dağıtımını ile fırsat eşitliği siyasasının meşruiyetini sorgulamaktadır.

Akademisyenlik mesleği kamusal alanda saygınlık ve kayda değer bir sembolik otorite kaynağı olarak işaret edilebilir. Bu anlamıyla hem akademisyenlik mesleğinin kendisi hem de bu mesleğin kendi içinde farklılaşan unvan ve yönetsel mevkileri değer içeren birer pozisyon özelliği göstermektedir. Türkiye’de akademisyenlik mesleğini yürüten bireylerin kimler olduğuna ve bu bireyler arasındaki meslek içi dikey katmanlaşmada kimlerin yönetsel pozisyonları elde ettiğine bakıldığında ise görgül veriler erkeklerin hem akademisyenlik mesleğinde hem de bu mesleğin içindeki yönetsel pozisyonlarda daha yüksek oranda temsil edildiğini göstermektedir. Bir diğer ifadeyle, Türkiye akademisinde ne mesleki akademik pozisyonlara yükselmeye ne de yönetsel görevlere seçimde cinsiyete dayalı herhangi bir yasal/resmi ölçü birimi bulunmamasına, yani tüm toplumsal cinsiyetlerin ilgili pozisyonlar için rekabete girme hakkı tanınmış olmasına, rağmen kadın akademisyenlerin ilgili pozisyonlar ve

görevler içindeki oranı aynı pozisyon ve görevlerdeki erkeklerin oranından oldukça düşük seyretmektedir. Akademisyenlik mesleğinin toplumsal cinsiyete ilişkin böylesi bir meslek içi katmanlaşma özelliği göstermesi kadın akademisyenlerin ilgili pozisyon ve görevlerin gerektirdiği yeteneklerden/niteliklerden yoksun olmalarıyla değil, içinden geçtikleri eşitsiz sosyal süreçlerle ve toplumsal cinsiyete dayalı deneyim ve yükümlülüklerin bu pozisyon ve görevlere gelmelerini zorlaştırıcı bir rol oynamasıyla ilişkilidir.

Hem niceliksel hem de niteliksel görgül verilerin de gösterdiği üzere, hane içi işlerin ve bakım hizmetlerinin temel sorumluluğunu üstlenmiş olan kadın akademisyenler zaman kullanımını ve optimizasyonu konusunda erkeklerin sahip olmadığı yükümlülükler/sorumluluklara sahiptirler. Bu yükümlülüklerin kim tarafından üstlenilmesi gerektiği konusunda ise sosyolojik olarak inşa edilen toplumsal cinsiyet rolleri belirleyici olmaktadır. Sosyolojik yapının belirlediği hane içi rol ve görev dağılımındaki eşitsizlik, hane dışında devam eden ve meritokratik fırsat eşitliği siyasasının normatif önerisine göre şekillenen rekabete dayalı dağıtım süreçlerini de eşitsiz koşullar üzerine kurulu süreçlere dönüştürmektedir. Dolayısıyla, sosyolojik normlara göre şekillenen hane içi sorumluluk ve görev dağılımındaki eşitsizlikleri dikkate almayan meritokratik fırsat eşitliği siyasası akademisyenler arasında mesleki yükselme ve yönetsel pozisyon dağılımı konusunda adaletsiz bir eşitsizlik (unjust/unfair inequality) ortaya çıkarmaktadır. Meritokratik fırsat eşitliği siyasasının adil bir sonuç eşitsizliği üretmesi (just/fair inequalities) değer ya da güç/yetki içeren pozisyonlar için rekabete giren bireylerin rekabet öncesi süreçlerinin de eşitlenmesini gerektirmektedir. Aksi halde, Türkiye akademisindeki toplumsal cinsiyete dayalı olarak ortaya çıkmış meslek içi katmanlaşma örneğinde de görüldüğü üzere, sadece rekabet katılma ya da rekabet etme hakkında eşitliğin güvence altına alınması rekabet sürecinin kendisini adil bir sürece dönüştürmekte yetersiz kalmakta ve bu durum meritokratik fırsat eşitliği siyasasının normatif dağıtım önerisini kusurlu bir öneriye dönüştürmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Acar, F. (1998). Türkiye Üniversiteleri'nde Kadın Öğretim Üyeleri. *75. Yılda Kadınlar ve Erkekler* (Ed.) A. Bertkay Hacımırzaoğlu, İstanbul: Türkiye İş Bankası ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 313-321.
- Alam, M. S. (2010). Social Exclusion of Muslims in India and Deficient Debates about Affirmative Action: Suggestions for a New Approaches. *South Asia Research*, 30(1), 43-65.
- Altınoluk, D. (2018). Kadın Olmak Mı, Akademisyen Olmak Mı? İşte Bütün Mesele Bu. *Fe Dergi*, 10(1), 58-66.
- Anker, R. (1997). Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview. *International Labour Review*. 136(3), 315-339.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs – Sex Segregation of Occupations in the World*. International Labour Office.
- Arneson, R. J. (2000). Luck Egalitarianism and Prioritarianism. *Ethics*. 110(2), 339-349.
- Arneson, R. (2015). Equality of Opportunity. *The Stanford Encyclopaedia of Philosophy* (Summer 2015 Edition), Edward N. Zalta (Ed.), [https://plato.stanford.edu/entries/equal-opportunity/] (Erişim Tarihi: 7.7.2021).

- Arun, M. O. (2022). Back to the Theory: Re-Considering Social Policies as Egalitarian Pre-Conditions of the Liberal Meritocracy. *Çalışma ve Toplum*, 2(73), 1017-1042.
- Brighouse, H. ve Swift, M. (2008). Putting Educational Equality in Its Place. *Education, Finance and Policy*, 3(4), 444-466.
- Chaudhury, P. (2004). The ‘Creamy Layer’: Political Economy of Reservation. *Economic and Political Weekly*, 39(20), 1989-1991.
- Cleaver, G. M. (2011). *The Idea of Self-Ownership*. Cardiff University Department of Political Sciences, Basılmamış Doktora Tezi.
- Crosby, F. J., Iyer, A. ve Sincharoen, S. (2006). Understanding Affirmative Action. *Annual Review of Psychology*, (57), 585-611.
- Dahlerup, D. (2007). Electoral Gender Quotas: Between Equality of Opportunity and Equality of Results. *Journal of Representative Democracy*, (43), 73-92.
- Dikmen, N. ve Maden, D. (2012). Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 235-250.
- Dworkin, R. (2000). *Sovereign Virtue*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- European Commission (EC). She Figures. Chapter 6, [https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html#chapters] (Erişim Tarihi: 17.03.2022).
- Elster, J. (1982). Sour Grapes: Utilitarianism and the Genesis of Wants. *Utilitarianism and Beyond* (Eds.) Amartya Sen ve Bernard Williams, Cambridge: Cambridge University Press, 219-238.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Karşılaştıkları Güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1) 43-49.
- Fryer, G. R. ve Loury, G. C. (2005). Affirmative Action and Its Mythology. *Journal of Economic Perspectives*, 19(3), 147-162.
- Fullinwider, R. (2018). “Affirmative Action”, The Stanford Encyclopaedia of Philosophy (Summer 2018 Edition), Edward N. Zalta (Ed.), [https://plato.stanford.edu/entries/affirmative-action/] (Erişim Tarihi: 7.7.2021).
- Günlük-Şeneşen, G. (2009). Glass Ceiling in Academic Administration in Turkey: 1990s versus 2000s. *Tertiary Education and Management*, 15(4), 305-322.
- Healy, G., Özbilgin, M. ve Aliefendioğlu, H. (2005). Academic Employment and Gender: A Turkish Challenge to Vertical Sex Segregation. *European Journal of Industrial Relations*, 11(2), 247-264.
- Jaggi, A. ve Müller-Böker, U. (2019). Affirmative Action to Target Dalits: Practices of Swiss Development Agencies in Nepal. *European Bulletin of Himalayan Research*, (53), 5-34.
- Khader, S. J. (2009). Adaptive Preferences and Procedural Autonomy. *Journal of Human Development and Capabilities*, 10(2), 169-187.
- Lippert-Rasmussen, K. (2018). “Justice and Bad Luck”, The Stanford Encyclopaedia of Philosophy (Summer 2018 Edition), Edward N. Zalta (Ed.), [https://plato.stanford.edu/archives/sum2018/entries/justice-bad-luck/] (Erişim Tarihi: 9.12.2022).
- Litter, J. (2018). *Against Meritocracy – Culture, Power and Myths of Mobility*. Routledge.
- Maisonave, H., Decaluwe, B. ve Chitiga, M. (2009). Does South African Affirmative Action Policy Reduce Poverty? A CGE Analysis. *Cahier de Recherche/Working Paper 09-36 published by Centre Interuniversitaire sur le Risque, les Politiques Economiques et l’Emploi*, [https://core.ac.uk/download/pdf/231927522.pdf] (Erişim Tarihi: 18.07.2021).
- Marshall, G. ve Swift, A. (1993). Social Class and Social Justice. *The British Journal of Sociology*, 44(2), 187-211.
- Marshall, G. (1997). *Against the Odds?*. Clarendon Press.

- Marx, K. (2008 [1891]). *Critique of the Gotha Programme*. Wildside Press.
- Mason, A. (2006). *Levelling the Playing Field: The Idea of Equality of Opportunity and Its Place in Egalitarian Thought*. Oxford: Oxford University Press.
- Moodie, M. (2013). Upward Mobility in a Forgotten Tribe: Notes on the ‘Creamy Layer’ Problem. *Journal of Global and Historical Anthropology*, (65), 23-32.
- Nozick, R. (1974). *Anarchy, State, and Utopia*. Basic Books Inc.
- Nussbaum, M. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge University Press.
- Olsaretti, S. (2004). *Liberty, Desert and the Market. A Philosophical Study*. Cambridge University Press.
- O’Neil, M. L., Aldanmaz, B., Quiles, R. M., Rose, N., Altuntaş, D., ve Tekmen, H. (2019). Türkiye’de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği 1984-2018. *Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi*, [http://academicrepository.khas.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12469/2728/Yuksekogretimdeki%20Cinsiyet%20Esitsizligi.PDF?sequence=1] (Erişim Tarihi: 17.03.2022).
- Öncü, A. (1981). Turkish Women in the Professions: Why So Many?. *Women in Turkish Society* (Ed.) N. Abadan-Unat, Leiden: E. J. Brill, 181-193.
- Özbilgin, M., Küskü, F. ve Erdoğan, N. (2005). Explaining the Influence on Career ‘Choice’: The Case of MBA Students in Comparative Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2000-2028.
- Özkanlı, Ö. ve White, K. (2008). Leadership and Strategic Choices: Female Professors in Australia and Turkey. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(1), 53-63.
- Özkanlı, Ö. (2010). Türkiye Üniversitelerinde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller. *Mülkiye Dergisi*, (34), 265-279.
- Özkaplan, N. (2013). Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (12), 1-23.
- Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2015). Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, (3), 191-222.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Phillips, A. (2004). Defending Equality of Outcome. *Journal of Political Philosophy*, 12(1), 1-19.
- Plato (1941 [İ.Ö. 385]). *The Republic of Plato*. (Çev: Francis Macdonald Cornford), Oxford University Press.
- Plato (1970 [İ.Ö. 348]). *The Laws*. (Çev: Trevor J. Saunders), Penguin Books.
- Poyraz, B. (2013). Akademi Kadınların Cenneti Mi? Ankara Üniversitesi Örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Rawls, J. (1985). Justice as Fairness: Political not Metaphysical. *Philosophy & Public Affairs*, 14(3), 223-251.
- Rawls, J. (2001). *Justice as Fairness: A Restatement*. Erin I. Kelly (Ed.), The Belknap Press of Harvard University Press.
- Rawls, J. (2003). *A Theory of Justice*. The Belknap Press of Harvard University Press.
- Rooksby, E. (2010). The Complexity of Equality. *The Guardian*, [https://www.theguardian.com/commentisfree/2010/oct/14/complexity-of-equality] (Erişim Tarihi: 8.7.2021).
- Sandel, M. J. (2020). *The Tyranny of Merit. What’s Become of the Common Good?*. Penguin Books.
- Segall, S. (2013). *Equality and Opportunity*. Oxford: Oxford University Press.

- Sen, A. K. (1987). *On Ethics and Economics*. Basil Blackwell.
- Sen, A. K. (2004). Dialogue: Capabilities, Lists and Public Reason: Continuing the Conversation. *Feminist Economics*, 10(3), 77-80.
- Sen, A. K. (2005). Human Rights and Capabilities. *Journal of Human Development*, 6(2), 151-166.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'deki Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Analiz. *ViraVerita*, (2), 1-22.
- Subramanian, S. (2006). Examining the 'Creamy Layer' Principle. *Economic and Political Weekly*, 41(45), 4643-4645.
- Suğur, S. ve Cangöz, İ. (2016). Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 89-115.
- Tan, M., Ecevit, Y., Sancar Üşür, S. ve Acuner, S. (2008). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. Tüsiad-Kagider Ortak Yayını.
- Taylor, K. (1982). *The Political Ideas of the Utopian Socialists*. Routledge.
- Themelis, S. (2008). Meritocracy through Education and Social Mobility in Post-War Britain: A Critical Examination. *British Journal of Sociology of Education*, 29(5), 427-438.
- Tuncer, S. (2019). Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye'de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak. *Kültür ve İletişim*, (44), 173-208.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). Zaman Kullanım İstatistikleri. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi-2014-2015-18627>] (Erişim Tarihi: 20.07.2021).
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). İstatistiklerle Kadın 2021. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>] (Erişim Tarihi: 17.03.2022).
- Yenilmez, İ. M. (2016). Women in Academia in Turkey: Challenges and Opportunities. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 289-311.
- Young, M. (1958). *The Rise of the Meritocracy 1870-2033*. Thames and Hudson.
- Yükseköğretim Kurumu (YÖK). Türk Üniversitelerindeki Kadın Profesör Oranı, Avrupa Ortalamasını Geride Bıraktı. [<https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2021/turk-universitelerindeki-kadin-profesör-orani-avrupa-ortalamasini-gecti.aspx>] (Erişim Tarihi: 17.03.2022).
- Walzer, M. (1983). *Spheres of Justice - A Defence of Pluralism and Equality*. Basic Books.
- Watt, H. M. G. (2010). Gender and Occupational Choice. *Handbook of Gender Research in Psychology* (Eds.) J. C. Chrisler ve D. R. McCreary. New York: Springer, 379-400.
- Westen, P. (1985). The Concept of Equal Opportunity. *Ethics*, 95(4), 837-850.
- Williams, B. (1999 [1976]). *Problems of the Self*. Cambridge University Press.
- Woodfield, R. (2007). *What Women Want from Work - Gender and Occupational Choice in the 21st Century*. Palgrave Macmillan.