

**Article Arrival Date**  
**Date****08.04.2025****Article Published****20.06.2025****BALON EMEK: KÖTÜ KADIN EMEĞİ İYİ KADIN EMEĞİNİ PİYASADAN KOVAR MI?****BALLOON LABOR: DOES BAD WOMEN'S LABOR DRIVES OUT GOOD WOMEN'S LABOR FROM THE MARKET?****Cahide GÖĞÜSDERE<sup>1</sup>**<sup>1</sup>Dr, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Muhasebe Uzmanı, ORCID numarası: 0000-0002-6088-4595**Özet**

Toplumsal cinsiyet çalışmalarında kadın emeğinin önemli bir yeri vardır. Kadın emeği ile ilgili literatürde görünmez emek, duygusal emek gibi emek türlerinin oldukça yoğun bir şekilde işlendiği görülmektedir. Çalışmamızda yer alan balon emek kavramı akademide aradığı yeri bulamayan kadın emekçiler için kullanılmıştır. Bu kavramda akademi bir balon gibi düşünülmektedir. Zira günümüz dünyasında artık akademide yer almanın eşitsiz bir şekilde ve dost-ahbap ilişkileri çerçevesinde olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda sürekli kendini tekrar eden ve içi boş diyebileceğimiz, bir anlamda balon akademik çalışmaların yoğunlukta olduğu ifade edilebilir. İyi emek ise bu akademi balonu üzerinde adeta zıplayıp durmakta ve balonun içerisine girememektedir. Gresham Kanuna göre “kötü para iyi parayı piyasadan kovar.” Bu kanunun emek versiyonu çalışmada “kötü emek iyi emeği akademi piyasasından kovar.” şeklinde uyarlanmıştır. Ayrıca iyi emeğin piyasaya girmemesi adına cam tavan, cam duvar gibi engeller konulmaktadır. Örneğin; üniversitelerin verdiği akademi ilanlarında alınacak kişiye göre ilan verilmesi, liyakata önem verilmemesi toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde ele alındığında bilim alanındaki balonu daha da şişirmektedir. Başka bir örnek vermek gerekirse; Türkiye’de devlet kurumlarında çalışıp akademik kariyerine devam eden bireylerin daha çok kadınlardan oluştuğu düşünülmektedir. Bu kurumlarda çalışan kadınların aynı zamanda akademik kariyerlerine devam etmesi birçok akademisyen tarafından istenmeyen bir durumdur. Diğer yandan doçentlik kriterlerindeki ders verme şartı da eşitsiz bir uygulama olmanın ötesinde akademi dışında olan kadın emekçileri zora sokmaktadır. Zira bu kadınların ders vermeleri yönünde kanunen hakları bulunmasına rağmen üniversitelere yaptıkları başvurular ya direkt reddedilmekte ya da bu başvurulara kayıtsız kalınmaktadır. Dolayısıyla bu tür uygulamalarla nitelikli kadın emeğini engellenmiş olmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Emek, akademi, toplumsal cinsiyet.**Abstract**

Women's labor has an important place in gender studies. In the literature on women's labor, it is seen that labor types such as invisible labor and emotional labor are discussed quite intensively. The concept of balloon labor in our study was used for female workers who could not find the place they were looking for in the academy. In this concept, the academy is thought of as a bubble. Because it is known that in today's world, taking part in the academy is unequal and within the framework of friendly relations. In this context, it can be stated that there is a concentration of academic studies that are constantly repetitive and empty, in a sense balloon. Good labor, on the other hand, is literally jumping around on this academy bubble and cannot get into the bubble. According to Gresham's Law, "bad money drives out good money." The

labor version of this law is stated in the study as "bad labor drives out good labor of the academy market." adapted as. In addition, obstacles such as glass ceilings and glass walls are put in place to prevent good labor from entering the market. For example; When the academy announcements given by universities are based on the person to be recruited and the lack of importance given to merit is considered on the basis of gender inequality, it further inflates the balloon in the field of science. To give another example; It is thought that individuals who work in state institutions and continue their academic careers in Turkey are mostly women. Many academics consider it undesirable for women working in these institutions to continue their academic careers at the same time. On the other hand, the teaching requirement in the associate professorship criteria is not only an unequal practice, but also puts female workers outside the academy in a difficult situation. Even though these women have the legal right to teach, their applications to universities are either rejected outright or ignored. Therefore, qualified women's labor is prevented by such practices.

**Keywords:** Labor, academia, gender.

## 1. GİRİŞ

Emek diğer bir tabirle işgücü sözlük anlamıyla bir işin yapılabilmesi için harcanması gereken beden, kafa gücü veya çalışma olarak tanımlanmaktadır. İktisadi anlamda ise mal ve hizmet üretimi için gerekli olan insan kaynağıdır. Çalışmada iyi emek, kötü emek ayrımı yapılmıştır. Esasında bu emek ayrımı Gresham kanunundan hareketle açıklanmaya çalışılmıştır. Gresham Kanununa göre kötü para iyi parayı piyasadan kovar. Gresham'a göre iyi para kavramı nominal değeri ile emtia değeri arasında çok az fark gösteren paradır. Kötü para kavramı ise nominal değerinden oldukça düşük bir emtia değeri olan paradır. İyi para ve kötü para birlikte dolaşımda bulunurlar. İlk para türünün de yasal olarak eşit değerde olması gerekir. Kanun dolaşımdaki herhangi bir paranın hızlı bir şekilde "kötü" para tarafından domine edildiğini belirtir (Macleod, 1896: 38-39). Her kanunda olduğu gibi bu kanuna da karşıt görüşler ortaya çıkmıştır. Bu çalışmadaki konu kötü emeğin hızlı bir şekilde iyi emeği piyasadan kovduğu üzerinedir. İlgili sava karşıt görüşlerin olabileceği de göz önüne alınmıştır. Çalışma birçok sektöre uygulanabilir niteliktedir. Ancak her sektörü incelemek mümkün olmadığından tek bir sektör üzerinde durulmuştur. O sektör de diğer sektörlerin temelini oluşturduğu düşünülen akademika olmuştur. Akademika'da özellikle kadın emeğinin önüne çıkan engeller üzerinde durulacaktır. Bu yapılırken akademide yer alan kadınlar değil akademide çalışma imkanı bulamayan kadın emeği üzerinde durulacaktır. Zira akademiadaki kadın emeği üzerine binlerce çalışma bulunmaktadır. Kadın emeğini farklı bir bakış açısıyla değerlendirmek yerinde olacaktır.

149

## 2. AKADEMİA'DA BİRİKİMLİ DEĞERSİZ EMEK NASIL OLUŞMAKTADIR?

Akademia terimi literatürde [Sokrates](#)'in erkekler ve kadınların etik yönünden eşit olduğu öğretisinden hareketle, [Platon](#) tarafından kurulan ve kadın öğrencilerin de kabul edildiği bir eğitim kurumudur. Bu eğitim kurumu tarihteki ilk akademidir. Atina yakınlarında kurulan bu akademi, milattan önce 86 yılında Romalı bir imparator Sula tarafından Platon'un Academia'sı kapatılmıştır. Çünkü imparator için alacağı kararların sorgulanması ve bu kararlarını çeşitli bilimlerden çürütebilecek kişilerin varlığı büyük bir tehlikedir (Lindberg, 2007: 70). Yıllar sonra akademianın geldiği yere bakıldığında ilk dönemlerdeki bu engellemelere rağmen giderek büyüyen ve büyüdükçe de kalitesi azalan bir kurum ortaya çıkmıştır. Batmayacak kadar büyük kavramının burada kullanılması yerinde olacaktır.

## 3. BİRİKİMLİ DEĞERSİZ EMEK NEDİR?

Günümüze gelindiğinde akademianın oldukça karmaşık bir yapıya dönüştüğü söylenebilir. Marx'ın emek-değer teorisine göre bir metanın değeri, piyasadaki fiyatı ile değil metanın

üretiminde kullanılan emek tarafından belirlenir. Ancak bu emek türü zamanla değersizleşmiştir. Şöyle ki; ilkçağlardan günümüze kadar emek birikimli hale gelmiş, bunun da ötesinde değersizleşmiştir. Bilim için harcanan emek gerçek bilimi ortaya koyarken zamanla bilim kendini klonlamaya başlamıştır. Bir başka deyişle kes-yapıştır, kopyala-yapıştır bilimi emeğin değersizleşmesine neden olmuştur. Teknolojinin gelişmesi, bilgiye ulaşımın kolaylığı, okuma kültürünün gerilemesinde ve birbirini tekrar eden yayınların çoğalmasında neden olmuştur. Her ilçede bir üniversite açılması, oldukça düşük puanlarla üniversitelere yerleşmeyi sağlamış ve buralardan mezun olan eğitimcilerin akademiada yer alması birikimli değersiz emeğin varlığının kanıtı olmuştur. Akademiadan bir akademisyenin de ifadesiyle çöp akademisyenlerin sayısı giderek artmıştır.

#### 4. BALON EMEK KAVRAMI ÜZERİNE DÜŞÜNMEK

Balon emek nasıl bir emek türüdür? Biriken ve kendini tekrarlayan emek zamanla değersiz hale gelerek ve şişerek patlamak üzere olan bir balona dönüşmüştür. Bu emek türünün bir an önce havasının alınması gerekmektedir. Aksi halde ekonomik, sosyal ve kültürel dönüşüm yıkıma uğrayacaktır. Teknolojinin de gelişmesiyle özellikle yapay zeka temelli çalışmaların varlığı akademianın da batması yönünde ilerlemesine neden olmaktadır. İleriki bir elli yılda mekan kavramı ortadan kalkacak ve herkesin evinde her şeyi yönlendirebilecek kabiliyeti olan robot yapay zekalar sayesinde veya yüzünden akademia diye bir kavram da olmayacaktır. Daha ileriki yıllarda ise tamamen sanal bir eğitim ortamı olacaktır. Ancak şu aşamada olabilecekler üzerine konuşmak yerine var olan kötü gidişatın sonunun ne olacağı üzerinde düşünmekte fayda vardır. Nitelikli ve nitelsiz emek ayrımı etik kurallar çerçevesinde liyakata uygun olarak yapılmadığı sürece balon şişmeye devam edecektir. Eğitimci kalitesizleştikçe eğitim alanlar da kalitesizleşecek ve artık ileride bir beyin cerrahı, bir mühendis vb. bulunması mümkün olmayacaktır. Sürekli pesimist mi düşünmek gerekir? Optimist düşünülecek durumlar var mıdır? Kıssadan hisse bu kötü yapıda direndikçe akademia, daha kötüye gidecek ve akademia akademia olmaktan çıkacaktır.

150

#### 5. NEDEN CAM TAVAN, CAM DUVAR, CAM UÇURUM, CAM MERDİVEN?

Pire deneyi olarak tanımlanan cam tavan sendromu, 1969 yılında Wall Street Journal'da yayınlanan ve Dr. David J. Schwartz'a ait bir makaledir. Deney kişinin kendisi tarafından konulan engelleri aşamaması durumunu açıklamaktadır. Schwartz' a göre:

“Bir şeyin imkansız olduğuna inanırsanız, aklınız bunun neden imkansız olduğunu size ispatlamak üzere çalışmaya başlar. Ama bir şeyi yapabileceğinize inandığınızda ise aklınız bu sefer de yapmak üzere ve çözümler bulma doğrultusunda size yardım etmek için çalışmaya başlar.”

Schwartz deneyinde pireleri kullanmıştır. Pireler farklı yüksekliklerde zıplamaktadırlar. Birkaç pire 30 cm. yüksekliğinde, metal tabanı olan camdan yapılmış bir fanusa alır. Metal zemin ısıtıldığında pireler zıplayarak kaçmaya çalışır. Zıpladıkça cam tavana başlarını vuran pireler, ne tür bir engelle karşılaştıklarını anlayamadıklarından sonunda 30 cm.'den yükseğe zıplamamaları gerektiğini öğrenirler. Deneyin ikinci aşamasında metal zemin tekrar ısıtılarak cam tavan kaldırılmaktadır. Hiçbir engel kalmamasına rağmen ve daha yükseğe zıplama imkanı veya fanustan kaçma imkanı olsa da bu engeli, düşünce olarak aşamamaktadırlar. Başaramama düşüncesi öğrenilmiş bir gerçektir. Bu deneyden hareketle ortaya çıkan cam tavan kavramı kadınların ve daha ziyade azınlık grupların üst yönetim pozisyonlarında yükselmelerinin önündeki görünmeyen engellerin oluşturduğu yapısal olan bir sorunu açıklamaktadır (Cotter vd., 2001: 655-681). Cam tavan, kurumlarda erkek egemen yani hegemonik liderliği yansıtmaktadır. Kadınların lider konumuna yükselmelerini engelleyen kurumsal bariyerler olarak tanımlanmaktadır (Eagly ve Carli, 2007: 63-71). Cam tavan sendromu, kadınların emek

piyasasındaki eşitlik, adalet vb algılarını da negatif yönde etkilemektedir. Bunlar, özellikle genç kadınların kariyer hedeflerini sınırlamaktadır (Ridgeway, 2011: 20).

Cam duvar kavramı ise kadın ve azınlıkların kariyer yaparken yatay olarak hareketlerinde karşı karşıya kaldığı zorlukları ifade etmektedir (Sabharwal, 2013: 399). Dolayısıyla cam duvar, kadınların iş yerindeki çıktılarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Cam uçurum kavramı, kadınların iş yerindeki başarısızlık oranının yüksek olduğu veya daha tehlikeli liderlik pozisyonlarına erkeklere göre daha fazla getirilmesidir (Ryan ve Haslam, 2005: 81).

Cam merdiven kavramı diğer bir deyişle cam asansör ya da cam yürüyen merdiven kavramı; kadınların yoğun olarak çalıştığı işlerde erkeklerin çalışması durumunda kadınlara oranla daha kolay bir şekilde yükselmeleridir. Örneğin; hemşirelik, öğretmenlik gibi işlerde kadınlar normal bir merdivenden çıkar gibi yükselirken, erkekler camdan yapılmış yürüyen bir merdiven ya da cam asansörle daha hızlı bir şekilde yükselmektedir (Williams, 1992: 253-267)

Bütün bu cam sendromlarını değerlendirdiğimizde cam kırılmasına ilişkin birçok makale de yayınlanmıştır. Esasında neden cam sorusu üzerinde durmak gerekir. Camı kırmak ısındıkça ya da dışardan kuvvet kullanmak suretiyle olacaktır. Bu çalışmada cam gibi bir bileşik yerine balon maddesi kullanılmıştır. Zira balonun şişmesi için gerekli olan şey sadece havadır. Ancak belirli bir hadde gelince patlamaktadır. İki madde arasındaki farklara gelince hava kısılmak suretiyle balonun şişmesi önlenmektedir. Cam fanusta ise sınırlar bellidir. Ayrıca balon üzerinde pire zıpladıkça daha yükseğe erişebilirken camın dış yüzeyinde belirli bir noktaya kadar zıplayabilir. Bu benzerliklerden hareketle nitelikli ve niteliksiz emek pire olarak ele alındığında niteliksiz emek yoğunluklu olan ancak nitelikli emek de içeren balon şişmekte ve diğer nitelikli emeklerin balona bir başka deyişle ilgili sektöre girmesine engel olmaktadır. Nitelikli diğer emek niteliksiz emek tarafından engel olarak görülmektedir. Bu amaçla da engellenmektedir. Ancak niteliksiz emek birikimi sonunda balon mutlaka patlayacak ve diğer sektörleri de etkileyecektir. Burada bir kısır döngüsü söz konusudur. Nihayetinde balon emek kuramı akademiya uygulandığında kötü emek iyi emeği akademiden kovabilmektedir.

## 6. ÖRNEK OLAYLAR

Kötü kadın emeği iyi kadın emeğini nasıl piyasadan kovar? Bu sorunun yanıtının veya yanıtlarının çok kapsamlı bir tartışma konusu olduğu açıktır. Nasıl yani? Kötü emek akademika mı? Birçok soru gündeme tabii ki gelecektir. Ancak hem kamu kurumunda çalışan hem de eğitimine devam eden insanlar için akademika ne düşünmektedir? Pek çok sektörde de bu çekişmenin olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin; avukatlık sektöründe de bir balon oluşmuştur. Bu sektördeki avukatlar da kendi işlerinin başkaları tarafından da yapılmasına karşı çıkmaktadırlar. Örneğin; arabuluculuk Türkiye’de sadece hukuk mezunları tarafından yapılmaktadır. Ancak diğer ülkelere bakıldığında her meslekten insan arabuluculuk yapabilmektedir. Son yıllarda arabuluculuk mesleği Türkiye’de de bazı kamu kurumlarına açılmaya başlamış ve sosyal arabuluculuk aile arabuluculuğu gibi farklı alanlarda diğer meslek sahiplerinin de eğitim almak kaydıyla bu mesleği yapabilme olanağı sağlanmaya başlamıştır. Yine de avukat olan arabulucular şiddetle bu duruma karşı çıkmaktadırlar. Akdemide de buna benzer durumların olduğu görülmektedir. Hem kamuda çalışıp hem doktora yapanların yolu kapatılmaya çalışılmaktadır. Akademiada en istenmeyen durum bu insanların akademiye de el atmaları konusu olmuştur. Ancak nitelikli emek açısından düşünüldüğünde hem çalışıp hem üreten insanların bu şekilde engellenmeye çalışılması akademinin kendisi tarafından yaratılan bir handikaptır. Akrabalık ilişkilerine dayalı bir akademide bu zinciri kırmak zor görünmektedir. Bilim insanı olmak için bu kadar hevesli olan ve gerekli donanıma sahip insanlar neden engellenmektedir? Engeller nelerdir?

Öncelikle kadro meselesi ele alındığında Türkiye’de akademia tarafından yapılan kadro ilanlarının tamamı adrese teslim şeklinde olmaktadır. Örneğin; Bir bölüme bir akademisyen mi alınacak? Kişini özelliklerini içeren şu alandan şu kadar yayın şu konular üzerinde çalışması olmak gibi sınırlamalar getirilerek mümkün olduğunca çerçeve daraltılmakta ve adı geçene ait ilana başvurular bu şekilde engellenmektedir. Kadro kime ait olarak çıkmışsa ona verilmektedir. Profesörlük, doçentlik, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi gibi pek çok ünvanda bu tür alımlar yapılmaktadır. Nitelikli okullardan mezun olanlar ve nitelikli emek bu nedenlerle balonun dışında kalmakta ve adeta balon üzerinde tepinip durmaktadır ve balon içine alınmamaktadırlar.

Yine Türkiye’de doçentlik kriterleri sürekli değişmekte ve her seferinde daha da ağırlaştırılmaktadır. Örneğin, doçentlik için daha önce bir dönem ders verme şartı dört dönem veya iki yıla çıkarılmıştır. Bu durumda kamuda çalışıp bu yolda emek veren bireyler 657 Sayılı Devlet Memurları Kanuna göre ders verebilme hakkına sahiptir. Ancak akademia bu tür emeğe tamamen karşı olduğundan gelen talepleri ya doğrudan reddetmekte ya da bu ihtiyaca yönelik hiç bir yanıt vermemektedirler. Çalışmada hem kamuda çalışıp hem doktora bitirmiş olan emek olarak kadın çalışanlar değerlendirilmiştir. Zira bu durumda olan bireylerin çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Başvurularla ilgili olarak birkaç yanıt aşağıda paylaşılmaktadır.

Konu: İlgili alanda doçentlik kriteri olan ders verme şartını sağlamak amaçlı başvurulardır. Başvuruya verilen yanıtlara ilişkin yüzlerce olumsuz yanıtta birkaç örnek şu şekilde sıralanmıştır:

Örnek 1. Bir üniversitenin kadın rektörü tarafından verilen yanıt:

Sevgili A. Ben hiç bir zaman akademik süreçlere müdahale etmem ve etmeyi de doğru bulmam. Müfredatlarını ve kimlerin ders vereceğine bölümler karar verir. Çok sevgiler.

Örnek 2. Bir üniversitenin erkek bölüm başkanı tarafından verilen yanıt:

Hocam merhaba, güz dönemi için ders ve hoca planlamalarımızı tamamladık. Bilgilerinizi ilgili hocalarımla da paylaşıyorum. Önümüzdeki dönemler için ihtiyaç duyulursa sizinle irtibata geçeriz. Selam ve saygılarımla.

Örnek 3. Bir üniversitenin erkek dekanı tarafından verilen yanıt:

Etkileyici özgeçmişinizi okudum. Başarılı çalışmalarınız için tebrik eder ve devamını dilerim. Pandemi nedeniyle önümüzü bugünlerde net görebilmek mümkün olamamaktadır. Bu nedenle de akademik kadrolarımızda bir genişlemeye gidilememektedir. Fakültemize göstermiş olduğunuz ilgiye teşekkür eder, sağlıklı günler dilerim.

Örnek 4. Bir üniversitenin erkek bölüm başkanı tarafından verilen yanıt:

Hocam özgeçmişinize baktım. Güzel çalışmalarınız var. Bölümümüzde ders vermenin asgari şartlarından birinin, İngilizce yabancı dil puanının en az 85 olmasıdır. Bu sebeple İngilizceyi kullanmanız çok iyi olsa bile, belge istenmesi nedeni ile, size bu aşamada ders verdiremeyiz. Kolaylıklar dilerim.

Örnek 6. Bir üniversitenin kadın bölüm başkanı tarafından verilen yanıt:

Selam A, sizi hatırlıyorum tabi. Aslında bölümümüzde ders vermenizi çok isterim. Ancak bölümde öğretim üyesi sayısı bir hayli fazla ve üniversitemiz dışarıdan hoca çağırılmamıza izin vermiyor. Öyle bir fırsat olursa elbette değerlendirmek isteriz. Selam ve sevgiler.

Örnek 7. Bir üniversitenin erkek bölüm başkanı tarafından verilen yanıt:

A hanım. Ben de aynı kurumda çalıştım, ama 10 yıldır B Bölümünde ve başkanlığı yürütüyorum.



Bizim Bölümün öğretim üyesi veya görevlisi ihtiyacımız bulunmuyor. Kaldı ki sizin özgeçmişiniz de bize uygun düşmüyor. Sizi hızla bilgilendirmek istedim. Başarılar.

Örnek 8. Bir üniversitenin kadın bölüm başkanı tarafından verilen yanıt:

A hanım merhaba, Ben emekliyim dolayısıyla bu mesajınızı B Bölüm Başkanlığınıza iletmeniz gerekiyor. Kolaylıklar dilerim.

Örnek 9. Bir üniversitenin erkek bölüm başkanı tarafından verilen yanıt:

Merhaba. İlginize teşekkür eder, şu anda olumlu bir şey söylememin mümkün olmadığını üzülerek bildiririm. İlerde bir ihtiyaç olursa değerlendirileceğinizden kuşkunuz olmaması dileğiyle iyi çalışmalar dilerim.

Örnek 10. Bir üniversitenin erkek rektörü tarafından verilen yanıt:

Ben A ülkesinde bir üniversitenin rektörüyüm ama B'deki üniversitede pek bir ağırlığım yok. O nedenle orada başka hocalar daha çok yardımcı olur diye düşünüyorum. Kusura bakmayın. Kolaylıklar diliyorum.

Örnek 11. Bir üniversitenin kadın bölüm başkanı tarafından verilen yanıt:

A Hocam. İlginiz için teşekkür ederiz. Üniversitemiz ihtiyaç olması durumunda akademik ilana çıkıyor. İlanları takip etmenizi öneririm. Bunun dışında fakültemiz için belirttiğiniz alanlarda dışarıdan ders verecek öğretim elemanına ihtiyaç olup olmadığını dekanlık makamından öğrenebilirsiniz. İyi günler dilerim.

Örnek 12. Bir üniversitenin erkek öğretim üyesi tarafından verilen yanıt:

Merhaba Hocam, Bölüm başkanımıza ilettim. Hoşçakalın.

Örnek 13. Bir üniversitenin erkek dekanı tarafından verilen yanıt:

Merhaba, Sizin gibi ders vermek isteyip ancak başvurdukları üniversitenin çıkardığı zorluklar nedeniyle ders veremeyen ve kurumda çalışan iki kişiyi tanıyorum. Size yardımcı olmayı çok isterim. Ancak tavsiyem Üniversiteler Arası Kuruma durumunuzu bildiren bir yazı yazmanızdır. Kolaylıklar dilerim.

Örnek 14. Üniversiteler Arası Kurul (ÜAK) tarafından verilen yanıt:

Sayın İlgili; Doçentlik başvuruları 15.04.2018 tarih ve 30392 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren Doçentlik Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca hazırlanan ayrıca www.uak.gov.tr adresinde de ilan edilen Doçentlik Temel Alanları ve Başvuru Koşullarına uygun olarak yapılması gerektiğinden talebiniz hakkında yapılacak herhangi bir işlem bulunmamaktadır. Bilgilerinize sunulur.

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çeşitli örneklerle açıklanmaya çalışılan emek kötü emek iyi emeği akademiden kovar gerçeği günümüzün önemli sorunlarından biridir. Çalışmada akademiada özellikle kadın emeğinin önüne çıkan engeller üzerinde durulmuştur. Bu yapılırken akademiye yer alan kadınlar değil akademiye çalışma imkanı bulamayan kadın emeğini karşılaştığı sorunlara yer verilmiştir. Günümüzde akademianın geldiği yere bakıldığında giderek büyüyen ve büyüdükçe de kalitesi azalan bir kurumsallaşma ortaya çıkmıştır. Biriken ve kendini tekrarlayan emek zamanla değersiz hale gelerek ve şişerek patlamak üzere olan bir balona dönüşmüştür. Cam tavan, cam duvar, cam uçurum, cam merdiven derken kadın emeğinin ne denli engellerle karşılaştığı sorununa bir de balon emek sorunu eklenmiştir. Ayrıca akademiadaki kadın emeği üzerine binlerce çalışma bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın kadın emeğine farklı bir bakış açısı getireceği düşünülmektedir. Elbette ki akademia içinde nitelikli emek ve niteliksiz emek

bulunmaktadır. Zaten akademiadaki niteliksiz emek yine academia içindeki meslektaşlarına da birçok engeller koyabilmektedir. Kadro verilmesindeki kendi aralarında yarışmalar, birbirlerine kadro verilmesine engel olmalar, özellikle aynı alanda çalıştıkları için her türlü zorluk çıkaranlar, kriterleri tutturduğu halde kadro verme sürecini uzatmalar ya da hiç kadro vermemeler vb. birçok sorun bulunmaktadır. Hal bu iken academia içinde zaten birçok engellemeler varken akademianın dışardan gelen nitelikli emeği engellemesi de doğal gibi görünmektedir. Ancak unutulmuş şey değerli emeği daha değerli yapmak ve ülkenin gelişmesini sağlamaktır. Her kurumun temel yapısını oluşturan akademianın balon emekle dolması diğer kurumlarda da balon emekler oluşmasına neden olmakta ve niteliksiz emek nedeniyle ülkedeki kalkınma da ters yönde işlemektedir. Engellenmiş nitelikli emek engellenmiş kalkınma ve gelişme demektir. Balonun havasının alınması gerekmektedir. Bu nasıl olur? Öncelikle liyakat sisteminin uygulanmasıyla başlamak gereklidir. Akriba atamalarına son verilmelidir. Kadro verme işlemi kişilerin keyfiyetine göre yapılmamalıdır. Yatay ve dikey kadrolaşmaya son verilmelidir. Nitelikli emeğe her zaman öncelik tanınmalı niteliksiz emeğin çıkarlar uğruna nitelikli emeğin önüne geçmesine izin verilmemelidir. Adrese teslim kadrolaşmanın önlenmesi gereklidir. Adil ve hakkaniyete uygun atamalar yapılmalı, bilimin düştüğü bu kötü gidişata bir an önce son verilmelidir.

## 5. EXTENDED SUMMARY

Labor, in other words, labor force, is defined as the physical, mental or work required to do a job. In economic terms, it is the human resource required for the production of goods and services. In the study, a distinction was made between good labor and bad labor. In fact, this labor distinction was tried to be explained based on Gresham's law. According to Gresham's law, bad money drives good money out of the market. The subject of this study is that bad labor quickly drives good labor out of the market. It was also taken into account that there may be opposing views to the relevant argument. The study is applicable to many sectors. However, since it is not possible to examine every sector, a single sector was focused on. That sector was also academia, which was thought to form the basis of other sectors. The term academy in literature refers to an educational institution founded by Plato, based on Socrates' teaching that men and women are equal in terms of ethics, and to which women students were also accepted. When we look at where the academy has come to years later, we see that despite these obstacles in the early days, it has become an institution that has grown and its quality has decreased as it has grown. The accumulated and repetitive labor has become worthless over time and has turned into a balloon that is about to burst. The air of this type of labor needs to be released as soon as possible. Otherwise, economic, social and cultural transformation will be devastated. Beyond all this, the concept of balloon labor will contribute to the literature in addition to the glass ceiling, glass wall, glass cliff and glass staircase literature. How does bad women's labor drive good women's labor out of the market? It is clear that the answer or answers to this question are a very comprehensive topic of discussion. How so? Is bad labor academia? Of course, many questions will come to the agenda. However, what does the academy think about people who both work in public institutions and continue their education? There is an attempt to block the path of those who both work in the public sector and do their doctorates. The most undesirable situation in the academy has been the issue of these people entering the academy. However, when considered in terms of qualified labor, trying to prevent people who both work and produce in this way is a handicap created by the academy itself. It seems difficult to break this chain in an academy based on kinship relations. While there are already many obstacles within the academy, it seems natural for the academy to block qualified labor coming from outside. However, what is forgotten is to make valuable labor more valuable and to ensure the development of the country. The filling of the academy, which forms the basic structure of every institution, with balloon labor causes balloon labor to occur in other institutions, and the

development of the country works in the opposite direction due to unqualified labor. Obstructed qualified labor means blocked development and progress. The balloon needs to be deflated. How can this be done? First of all, it is necessary to start with the application of the merit system. Relative appointments should be stopped. The cadre assignment process should not be done according to the whims of individuals. Horizontal and vertical cadre formation should be stopped. Qualified labor should always be given priority and unqualified labor should not be allowed to take precedence over qualified labor for the sake of interests. It is necessary to prevent cadre delivery to the address. Fair and equitable appointments should be made and this bad course that science has fallen into should be put to an end as soon as possible.

## 6. KAYNAKLAR

Cotter, D. A., Hermesen, J. M., Ovadia, S., ve Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.

Eagly, A. H., ve Carli, L. L. (2007). Women and The Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 63-71.

Lindberg, David C. (2007). [The Beginnings of Western Science](#) (İngilizce). University of Chicago Press. s. 70. [ISBN 9780226482057](#).

Macleod, H, D. (1896). [The History of Economics](#). London: Bliss, Sands and Co. pp. 38 39, 146, 448 –. Retrieved 7 December 2023 – via Internet Archive.

Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in The Modern World*. Oxford University Press, United Kingdom.

Ryan, M.K. ve Haslam, S.A. (2005). “The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership”, *British Journal of Management*, (16), 81-90.

Sabharwal, M. (2013). “From Glass Ceiling to Glass Cliff: Woman in Senior Executive Service”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, June 14, 1-29.

Williams, Christine L. (1992). "Cam Yürüyen Merdiven: "Kadın" Mesleklerinde Erkekler İçin Gizli Avantajlar". *Sosyal Sorunlar*. 39 (3): 253–267. [Doi](#) :10.2307/3096961. [ISSN](#) 0037–7791.