



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal&Refereed&Indexed

| | | | |
|-------------------------|-----------------|-------------------------|------------|
| ArticleType | ResearchArticle | Accepted / Makale Kabul | 26.08.2019 |
| Received / Makale Geliş | 25.06.2019 | Published / Yayınlanma | 28.08.2019 |

KADIN AKADEMİSYENLERİN GÖZÜNDEN, KADIN AKADEMİSYEN OLMAK SORUNLARINA UFAK BİR DOKUNUŞ: EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ

A SMALL TOUCH TO THE DIFFICULTIES OF BECOMING A FEMALE ACADEMICIAN FROM THE EYES OF FEMALE ACADEMICS: THE CASE OF THE FACULTY OF EDUCATION

Dr. Öğr. Üyesi Elif ERTEM AKBAŞ

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü,
Van/TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-4004-1697

Doç. Dr. Murat CANCAN

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü,
Van/TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-8606-2274

Doktora Öğrencisi Ceren GÜRBÜZ

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Matematik Anabilim Dalı, Van/TÜRKİYE, ORCID: 0000-
0003-4884-8345



Doi Number: <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1325>

Reference: Ertem Akbaş, E., Cancan, M & Gürbüz, C. (2019), Kadın Akademisyenlerin Gözünden, Kadın Akademisyen Olmak Sorunlarına Ufak Bir Dokunuş: Eğitim Fakültesi Örneği, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(41): 2232-2245.

ÖZET

Bu çalışmada kadın akademisyenlerin ev ve iş yaşamında cinsiyete dayalı karşılaştıkları güçlüklerin kendi görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgu bilim yaklaşımından yorumlayıcı (hermenötik) olgu bilim modeli kullanılmıştır. Çalışmanın katılımcıları amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olup bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesi'nde görev yapmakta olan çeşitli branştan 11 kadın akademisyenden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak uzman farklı iki akademisyen tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılmıştır. Görüşmelerden elde edilen nitel veriler içerik analizi yardımıyla incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda kadın akademisyen olmaya dayalı karşılaşılan güçlüklerin altı tema ve bu altı temanın içerdiği kodlar ile gruplandırılabilceği görülmüştür. Kadın akademisyen görüşlerinden kadının akademik süreçte ve aile içi yaşam sürecinde karşılaştığı olumlu unsurlar olmasına rağmen olumsuz unsurların daha ağırlıkta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca annelik duygusunun kendilerine kattığı daha fedakâr ve koruyucu tutumun bazı durumlarda meslektaşları ve öğrencileri tarafından istismar edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar paralelinde önerilerde sunulmuştur.

Anahtar kelimeler:Kadın akademisyen, iş yaşamı, ev yaşamı, akademik kariyer, güçlükler.

ABSTRACT

In this study, it is aimed to evaluate the gender-based difficulties faced by female academicians in their home and work life according to their own views. In the study, interpretive case science model from the phenomenology approach which is one of the qualitative research methods was used. Participants of the study were determined by purposeful sampling method and consisted of 11 female academicians from various branches working in the Faculty of Education of a public university. In the study, semi-structured interview questions prepared by two different academicians who are experts in their field were used as data collection tools. The qualitative data obtained were analyzed with the help of content analysis. As a result of the analyzes, it was seen that the difficulties faced by being a female academician could be grouped with six themes and the codes contained in these six themes. According to the opinions of female academicians, it is concluded that although there are positive elements that female face in academic process and family life process, negative elements are more dominant. In addition, it has been

concluded that the more altruistic and protective attitude of motherhood has been exploited by colleagues and students in some cases. Parallel to these results, suggestions are presented.

Keywords: Female academician, work life, home life, academic career, difficulties.

1. GİRİŞ

Bilgi çağında temel işlevi araştırmak, bilgi üretmek ve yaymak olan üniversitelerin kalitesindeki ve verimindeki başarının önemi toplum için tartışılmaz bir gerçektir. Bu başarıda ise akademik süreci verimli şekilde değerlendirecek olan akademisyenler üniversitelerin en temel unsurunu oluşturmaktadır. Akademisyenlerin akademik süreçte ders vermenin yanı sıra kariyer yapmak için ihtiyaç duyulan, yayın yapmak, kongrelere katılmak, projeler yürütmek, tez danışmanlığı yapmak, organizasyonlar düzenlemek gibi mesai saatlerinin dışında da çalışmayı gerektiren birçok uğraşı olduğu ve buna bağlı sorunlarla karşılaştığı açıktır. Akademisyenlerin iş doyumu ve iş performanslarını aktif tutmak için bu sorunların yakından incelenerek, değerlendirilmesi gerekmektedir. Geçmişten günümüze var olan toplum kültürünün kadın ve erkeğe değişik roller ve sorumluluklar yüklediği açıktır (Çilingiroğlu, 2001; Kavacıklı, 1999; Tüzen, 2002). Akademik süreçte aynı rolü ve sorumluluğu üstlenmesine rağmen biyolojik olmaktan çok toplumsal bir üretimin sonucunda kadınlık-erkeklik olarak ayrılan cinsiyet faktörü ele alındığında, akademik ortamda özellikle daha spesifik sorunlarla karşılaşan kadın akademisyenlerin karşılaştıkları problemlerin ele alınması önemli görülmektedir. Özellikle hem profesyonel bir çalışan olan hem de iş ve aile yaşamını dengelemeye ilişkin sorumluluk sahibi olan kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunların kendi bakış açısı ile ortaya konulması önemlidir.

Kadının tarih boyunca cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle her alanda maruz kaldığı birçok problem olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda kadın akademisyenlerin, cinsiyet ayrımcılığı konusundaki kanılarını ölçmek, ayrımcılık kavramına da açıklık getirebilir. Toplumsal cinsiyet (gender) ve ayrımcılık tartışmalarının 1960'larda başladığı bilinmektedir (Cockburn, 1991; Cooper ve Kelly, 1993; Crompton ve Sanderson, 1990; Hartman, 1982; Lobel ve St. Clair, 1992; Magezis, 1996; Özkanlı ve Korkmaz 2000; Ruble, Cohen ve Ruble, 1984, Spence, 1985; Sundin, 1995). Bu tartışmalar içinde geçen toplumsal cinsiyet ve biyolojik cinsiyet kavramlarının zaman zaman birbirlerine karıştırıldıkları gözlenmektedir. Biyolojik cinsiyet, erkeklerin ve kadınların bütün tarihsel dönemlerde yerine getirdikleri rollerini kapsarken, toplumsal cinsiyet tarihsel dönemlere göre değişmekte ve en genel anlamda "cinslerin farklı biyolojik özelliklerine bağlanması mümkün olmayan bir işbölümü temelinde, kadınların ve erkeklerin farklı işler yapması" olarak tanımlanmaktadır (Savcı, 1999). Bu bağlamda çocuk doğurmak kadının bütün tarihsel dönemlerde yerine getirdiği "biyolojik cinsiyete dayalı bir rol" olurken, ev işlerini yapmak yalnızca tarihsel bir dönem içinde başlayıp gelişen, ondan önce var olmayan ve belki bir gün ortadan kalkabilecek olan "toplumsal cinsiyete dayalı bir rol"dür. Cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınların toplumsal cinsiyeti, biyolojik cinsiyetle ilişkilendirilerek kadınların üstlenebileceği görevlerin, işlerin ve mesleklerin daraltılması, engellenmesi ya da yasaklanması temeli üstünde belirginleşmektedir. Bu yaygın rol ayrımcılığı kadının, eğitim ve çalışma olanaklarından daha az yararlanmasına, meslek seçimi olanaklarının ise kısıtlanmasına neden olmaktadır (Dikmen ve Maden, 2012; Estes, Noonan ve Maume, 2007; İçli ve Gönüllü, 2001; Sökmen ve Şahingöz, 2017).

Tüm toplumlarda tarihi süreç incelendiğinde kadınların eğitim alanında yer alması maalesef uzun yıllar almıştır. Benzer şekilde ülkemizde de kadınların yükseköğrenime kabul edilme, akademik ilerlemeler yapma ve yöneticiliğe atanma hakları Cumhuriyet Dönemi'ne geçişle başlamıştır (Çağlayan, 2015). Bu doğrultuda yapılan reformlar ise kadınların akademik hayatta etkin rol almaya başlamasında etkili olmuştur. Eğitim seviyesi yükselen kadınlar ise statüsü yüksek işler yapma eğilimindedir. Bunun bir sonucu olarak kadınların seçtikleri meslekler arasında akademisyenlik önemli bir yer tutmaktadır. Ülkemizde kadın akademisyen sayısının son yıllarda hızla arttığı (Öztan ve Doğan, 2015), akademisyenlerin yaklaşık %41'ini kadınların oluşturduğu (ÖSYM, 2008) ve oransal olarak en yoğun oldukları fakültelerin başında eğitim fakülteleri olduğu görülmektedir. Toplumda etkin ve verimli bireylerin yetiştirilmesi için eğitim ve öğretimin, dolayısıyla öğretmenlerin ve öğretmenleri yetiştirme görevini üstlenen eğitim fakültelerinin ve akademisyenlerin önemi büyüktür. Bu doğrultuda geleceğin öğretmenlerinin sağlıklı nesil yetiştirebilmesi önceliğinde öğretmen adaylarının eğitim fakültelerinde çok yönlü olarak eğitilmeleri gerekli görülmektedir. Bu görev ise cinsiyet ayrımı olmaksızın geleceğin öğretmenlerini yetiştiren akademisyenlere düşmektedir. Ancak kalıplaşmış cinsiyet rollerinin yer aldığı toplumumuzda kadınların birincil sorumluluklarının ev ve ailesi olarak görülmesi akademisyen kadınların iş ve aile yaşamını dengeleme sorunu ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır.

Dolayısıyla akademisyen olarak çalışan kadınların evde eş, anne, ev kadını rollerinin yanı sıra, iş yerinde hem öğretici olarak sorumluluklarının olması, hem de çalıştığı kurumdaki eğitim, araştırma ve diğer faaliyetlere katılması ile yüklerinin arttığı görülmektedir. Nitekim eğitim fakültelerinde akademisyen sayısının çoğunluğunu kadın akademisyenlerin oluşturduğu dikkate alındığında, eğitim sürecini yöneten kadın akademisyenlerin ev ve iş yaşamında karşılaştıkları güçlüklerin belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. İlgili literatürde kadın akademisyenlerin sorunları ile ilişkili olarak daha çok mobbing, kariyer süreci sorunları, yönetici kadın akademisyen sorunları, kadın akademisyenlerin sosyal yaşam problemlerinin ele alındığı görülmüştür (Çögenli ve Asunakutlu, 2016; Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkin, 2012; Güven, Kaplan ve Acungil, 2018; Küçükşen ve Kaya, 2016; Özkanlı, 2010; Öztan ve Doğan, 2015; Tahtalıoğlu, 2016). Bu bağlamda akademisyen kadınların deneyimlediği cinsiyete dayalı güçlükler bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Özel olarak eğitim fakültelerinde yer alan kadın akademisyenlerin ev ve iş yaşamında cinsiyete dayalı karşılaştıkları güçlükleri kendi görüşleriyle ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgu bilim yaklaşımından yorumlayıcı (hermenötik) olgu bilim modeli kullanılmıştır. Yorumlayıcı olgu bilim, yaşanmış deneyimleri ve yaşamın metnini değerlendirmek ve yorumlamak amacıyla yürütülen araştırmalardır (Creswell, 2007; Jasper, 1994; Miller, 2003). Bu doğrultuda öncelikli olarak olgunun altında yatan ortak anlamları keşfetmek için bireyler tarafından yaşanmış deneyimlerin özünü açıklamak ön plana çıkmaktadır (Baker, Wuest ve Stern, 1992; Rose, Beeby ve Parker, 1995). Bu çalışmada kadın akademisyen olmak olgusu birey olarak seçilen kadın akademisyenlerin bakış açısıyla ele alınmıştır. Bu doğrultuda 2018-2019 eğitim öğretim yılı güz döneminde bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesi'nde amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen kadın akademisyen görüşleri derinlemesine incelenmiştir.

2.2. Çalışma Grubu

Olgubilim çalışmalarında olguyu deneyimleyen kişilerden olguya ilgili ayrıntılı bilgiler elde edilmesi amaçlandığından, seçilen çalışma grubunun amaca yönelik ve küçük (10 ile 15 kişi arasında) olması önemlidir (Baker, Wuest ve Stern, 1992; Starks ve Trinidad, 2007). Bu doğrultuda bu çalışmaya bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesi'nde görev yapmakta olan 11 kadın akademisyen seçilmiştir. Katılımcılar seçilirken çalışmanın amacına bağlı olarak amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem çalışmanın amacı doğrultusunda derinlemesine araştırma yapılmasına ve ulaşılabilir öğeler üzerinden veri toplanmasına imkân sunmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak Kılıç, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). Çalışmanın amacı doğrultusunda, olguyu deneyimleyen katılımcı kadın akademisyenlerin günlük hayattaki rollerinin çeşitliliği dikkate alınmıştır. Ayrıca kadın akademisyenlerin gönüllü katılımı sağlanmış olup, çalışma kapsamında katılımcı kadın akademisyenler A1, A2, ...A11 olarak kodlanmıştır. Katılımcılara ait demografik özellikler aşağıdaki Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Verileri

| Katılımcı Kodu | Hizmet yılı | Anabilim dalı | Akademik unvanı | Ek iş yükü | Medeni durumu | Çocuk sayısı |
|----------------|-------------|----------------------|-----------------|-----------------------|---------------|--------------|
| A1 | 5-10 | Kimya Eğitimi | Doçent Dr. | Anabilim Dalı Başkanı | Evli | 1 |
| A2 | 11 ve üzeri | Resim-iş Eğitimi | Dr.Öğr.Ü. | Yok | Evli | 1 |
| A3 | 5-10 | İngiliz Dili Eğitimi | Arş.Gör.Dr | Yok | Bekâr | - |
| A4 | 5-10 | Kimya Eğitimi | Dr.Öğr.Ü. | Danışman | Evli | - |
| A5 | 11 ve üzeri | Fen Bilgisi Eğitimi | Dr.Öğr.Ü. | Danışman | Evli | 2 |
| A6 | 5-10 | Tarih Eğitimi | Dr.Öğr.Ü. | Danışman | Evli | 2 |
| A7 | 5-10 | Biyoloji Eğitimi | Dr.Öğr.Ü. | Yok | Evli | 2 |
| A8 | 5-10 | Fizik Eğitimi | Dr.Öğr.Ü. | Yok | Evli | 2 |
| A9 | 5-10 | Türkçe Eğitimi | Dr.Öğr.Ü. | Danışman | Bekâr | - |
| A10 | 5-10 | Okul Öncesi Eğitimi | Dr.Öğr.Ü. | Yok | Bekâr | - |
| A11 | 11 ve üzeri | Matematik Eğitimi | Doçent Dr. | Anabilim Dalı Başkanı | Evli | 2 |

2.3. Verilerin Toplanması

Bu çalışma kapsamında iletişim kurulan kadın akademisyenlerin duygu, düşünce, inanç ve bakış açıları doğrultusunda kadın akademisyenliğin sorunlarını açıklamak amacıyla (Starks ve Trinidad, 2007; Yıldırım ve Şimşek, 2013) görüşme; görüşme sorularını daha ayrıntılı biçimde açıklayabilme ve sırasını değiştirme olanağı (Çepni, 2010; Wimpenny ve Gass, 2000) sunduğu için yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Olgubilim çalışmalarında veri toplama sürecinde kullanılacak görüşme soruları genel, açık uçlu ve cevapları etkilemeyecek şekilde düzenlenmelidir (Baker ve diğ., 1992). Bu doğrultuda ilgili literatürden ve iki farklı uzman görüşünden yararlanarak hazırlanan görüşme soruları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kadın akademisyenlerin kişisel bilgilerini (hizmet yılı, anabilim dalı, akademik unvanı, idari görevi, medeni durumu, çocuk sayısı) belirlemeye yönelik demografik sorular yer alırken; ikinci bölümde kadın akademisyenlerin kadın olarak karşılaşılabileceği sorunları (aile-iş-yaşam dengesi ve rol dağılımı, çalışma ortamında iş yükü, çalışma ortamında işirliği-iletişim, çalışma ortamının olumlu-olumsuz etki ve katkı durumları, kariyer geliştirme, motivasyon-tatmin, sosyo-psikolojik sorunlar) belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Görüşmeler katılımcı kadın akademisyenlerin kendi ofislerinde yapılmış olup ortalama 25-30 dakika sürmüştür. Veri kaybı yaşamamak adına katılımcıların rızası alınarak görüşmeler ses kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Olgubilim çalışmalarında, olgular bireylerin deneyimlerden ayıramayacağı için olguya odaklanıp araştırılan konuyla ilgili olgunun anlamı açıklanmalıdır (Annells, 2006; Jasper, 1994). Bu çalışmada kadın akademisyenliğin sorunlarını deneyimleyen kadın akademisyenlerden elde edilen ortak anlamları ortaya çıkarmak amaçlandığından, görüşmeler yoluyla elde edilen verilerin analizi için uygun tekniğin içerik analizi olduğu düşünülmüştür. İçerik analizi, görüşmeler yoluyla elde edilen verilerin analizinde daha objektif bir kodlama süreci gerçekleştirilmesine (Berg, 2001), elde edilen yazılı bilgilerin temel içeriklerinin ve içerdikleri mesajların özetlenmesi ve belirtilmesine (Cohen, Manion ve Morrison, 2007) imkân sunmaktadır. Bu çalışmada görüşmelerde ses kayıt cihazı ile elde edilen veriler tekrar tekrar dinleme yoluyla bilgisayar ortamında word dosyası olarak yazılı metin haline dönüştürülmüştür. Daha sonra word metni olarak hazırlanan görüşme verilerinden tümevarımsal bir yaklaşımla kodlar oluşturulmuş ve kod isimleri ilgili metinler üzerine açıklama olarak not alınmıştır. Birbirine benzeyen kodlar belli kurallar doğrultusunda uygun temalar altında birleştirilmesi yoluyla temalar oluşturulmuştur (Büyüköztürk, vd., 2012).

2.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlik için fenomenografik çalışmalarda önerilen pragmatik geçerlikten yararlanılmıştır. Pragmatik geçerlik, araştırmacının çalışmasında elde ettiği verilerin ilgili alana sağladığı faydaya bakmasını sağlamaktadır (Entwistle, 1997). Bu çalışmada kadın akademisyen olma sorunları olgusuna olguyu yaşayan kadın akademisyenlerden elde edilen veriler doğrultusunda değinilmesi, kadın akademisyenlerin yaşadıkları zorluklara yönelik geliştirilebilecek çözüm önerilerinde faydalı olacağına inanılmaktadır.

Güvenirlik için alanında uzman araştırmacılar arası güvenilirlikten yararlanılmıştır. Sandberg (1997); fenomenografik çalışmalarda ortaya çıkan kodların sürekli olarak değerlendirilmesinde gözlemciler arası güvenilirlikten faydalandığını belirtmiştir. Bu doğrultuda gözlemciler arası güvenirligi sağlamak amacıyla toplanan veriler araştırmacı dışında alanında uzman başka bir araştırmacı tarafından kodlanmıştır. Bu kodlama kadın akademisyenlerin görüşmelerde kadın akademisyen olma zorluklarına yönelik değindikleri görüşlerden elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Kodlamalar tamamlandıktan sonra nitel analizin güvenirliginin sağlanması amacıyla araştırmacı ve alanında uzman diğer araştırmacının veri kod eşleştirmelerindeki görüş birliği ve görüş ayrılığı dikkate alınarak yapılan kodlamalar üzerinde Miles ve Huberman'ın (1994), (Güvenirlik= Görüş Birliği / Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) formülü uygulanmıştır. Bu formüle göre kodlamalardaki uyum yüzdesi 0.82 olarak bulunmuştur. Araştırmacıların kodlama güvenirliklerinin sağlanması için uyum yüzdesinin %70'in üzerinde olmasının yeterli olduğu (Miles ve Huberman, 1994) değerlendirildiğinde bu çalışmanın güvenilir olduğu görülmektedir. Görüş ayrılığına düşülen kodlamalarda her iki kodlayıcı bir araya gelmiş ve üzerinde ortak fikre sahip oldukları kodlara karar vermiştir. Ayrıca analizin güvenirligi kapsamında verilerin sunumunda verilere ilişkin doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Alıntı seçiminde

farklı görüş, temaya uygunluk, çeşitlilik ve uç örnekler ölçütleri dikkate alınmıştır (Ünver, Bümen ve Başbay, 2010).

3. BULGULAR

Kadın akademisyenlerin, yarı yapılandırılmış görüşmelerde kadın akademisyen olmaya dayalı karşılaştıkları güçlükler ile ilgili verdikleri cevapların analizi sonucunda altı tema oluşturulmuş ve bu altı temanın içerdiği kodlar ile gruplandırılabilceği görülmüştür. Bu temalar şöyledir:

- Aile-iş-yaşam dengesi ve rol dağılımı,
- Çalışma ortamı ve iş yükü,
- Çalışma ortamının olumlu-olumsuz etkileri
- Kariyer geliştirme,
- Motivasyon-tatmin,
- Sosyo-psikolojik sorunlar.

“Aile-iş-yaşam dengesi ve rol dağılımı” temasına ilişkin kadın akademisyen görüşlerinden elde edilen kodlamalar, katılımcı kodları ve sıklıkları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Aile-İş-Yaşam Dengesi ve Rol Dağılımı

| Kod | Katılımcı Kodu | Sıklık (f) |
|---|--|------------|
| Annelik | A1, A2, A5, A6, A7, A8, A11 | 7 |
| Eşlik | A1, A2, A4, A5, A6, A7, A8, A11 | 8 |
| Ev içi sorumluluk (ev işi, yemek, ütü... vb.) | A1, A2, A4, A5, A6, A7, A8, A11 | 8 |
| Akrabalık | A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11 | 11 |
| Topluluk (komşuluklar, misafirlikler... vb.) | A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A11 | 10 |
| Bireysel ihtiyaçlar | A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11 | 11 |

* Çalışmaya katılan bazı öğretmenler birden fazla görüş bildirmişlerdir.

Tablo 2 incelendiğinde kadın akademisyenlerin çoğunun (neredeyse tamamının) akademik unvanı ve medeni durumundan bağımsız olarak aile-iş-yaşam rollerinde karşılaştıkları güçlüklerle ilişkin görüşlerinin olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcı kadın akademisyenlerin tümünün (f=11) aile-iş-yaşam rolleri içerisinde en çok bireysel ihtiyaçlarını yerine getirebilmede ve akrabalık ilişkilerinde zorlandıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra komşuluklar, misafirlikler gibi topluluk (f=10) durumlarının da kadın akademisyenlerin rollerini yerine getirmede güçleştirdiği görülmektedir. Özellikle evli olan kadın akademisyenler, karşılaştıkları güçlüklerle ilave olarak eşlik ve ev içi sorumluluk (f=8) ve annelik (f=7) gibi rollerin yüklendiğini belirtmiş olduğu görülmüştür. Ayrıca evli kadın akademisyenlerin, üstlendikleri bu rolleri yerine getirebilmek için kendilerinden ve bireysel ihtiyaçlarından ödün vererek yaşantılarında daha da özverili olmaya çalıştıklarını belirttiği görülmüştür. Aile-iş-yaşam dengesi ve rol dağılımı teması altında kadın akademisyen olmaya dayalı karşılaşılan güçlüklerle ilişkin bazı kadın akademisyenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Evliliğin getirdiği yükümlülüklerle sahip olmadığım için biraz daha özgürüm bu konuda. Fakat eve gelen misafirlerle kadın olduğumuz için ilgilenme sorumluluğu ve akrabalarımızın mesleğimizi öğretmenlik mesleği ile ilişkilendirmesi sonucu tatillerini bizimle geçirme isteği bazı zorluklara ve işimizdeki aksaklıklara neden oluyor tabi ki.” (A3)

“Ev işlerim nedeniyle akademik çalışma sürem kısalıyor. Bazen de eve iş götürmek zorunda kalıyorum. Bu iki rolün karmaşasında çoğu kez kendi ihtiyaçlarımı ertelediğimi fark ediyorum.” (A7)

“Ben anneyim. Ev ve iş hayatımdaki rollerimi dengelemeye çalışırken yıprandığımı hissediyorum. Hatta süt izinlerinin bir saat olması sebebiyle kullanamadım ve çocuklarımdan fedakârlık ettim.” (A11)

“Çalışma ortamı ve iş yükü” temasına ilişkin kadın akademisyen görüşlerinden elde edilen kodlamalar, katılımcı kodları ve sıklıkları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Çalışma Ortamı ve İş Yükü

| Kod | Katılımcı Kodu | Sıklık (f) |
|--|--|------------|
| Danışmanlık işleri | A4, A5, A6, A9 | 4 |
| Öğretim etkinlikleri (ders yükü, uygulamalar... vb.) | A1, A3, A4, A5, A6, A7, A9, A10, A11 | 9 |
| Proje sorumlulukları (yürütücülük, araştırmacı... vb.) | A1, A2, A4, A5, A7, A8, A10 | 7 |
| İdari görevler | A1, A2, A3, A4, A5, A6, A9, A10, A11 | 9 |
| Kaynaklara erişim (dijital kütüphane, veri tabanları, araç-gereç erişimi... vb.) | A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11 | 11 |
| Maaş ve ek gelir yetersizliği | A1, A2, A4, A5, A7, A8, A10 | 7 |

* Çalışmaya katılan bazı öğretmenler birden fazla görüş bildirmişlerdir.

Tablo 3 incelendiğinde kadın akademisyenlerin tamamının (f=11) akademik ünvanlarından bağımsız olarak kaynaklara erişim konusunda görüşlerinin olduğu görülmüştür. Ayrıca ders yükü, uygulamalar (f=9) gibi öğretim etkinliklerinde üstlendikleri yoğun iş yüküne de sahip oldukları görülmüştür. Katılımcı kadın akademisyenlerin sahip oldukları yürütücülük (f=7) gibi faaliyetlerine nazaran maaş ve ek gelir yetersizliği konusunda eşit (f=7) sıklıkta görüşe sahip oldukları görülmüştür. Bunun yanı sıra ders yükü ve idari görevlerin yoğunluğu (f=9) ile birlikte de maaş ve ek gelir yetersizliğinin de (f=7) azımsanmayacak sıklıkta olduğu görülmüştür. Ayrıca bazı kadın akademisyenlerin idari görevler ile birlikte danışmanlık işlerini de birlikte yürüttükleri görülmüştür. Çalışma ortamı ve iş yükü teması altında bazı kadın akademisyenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Ders yüküm çok fazla idi ve dönem içinde akademik anlamda hiçbir işime odaklanamıyordum. Ayrıca bir projenin de yürütücülüğünü yapmaya çalışıyorum. Bunun yanı sıra anabilim dalı başkanım ve bir de anneyim. Siz artık ne kadar zorlandığımı neyi ne şekilde yetiştireceğimi düşünün. Maalesef eve ait bütün sorumluluklarımı erteliyorum. Kadın olmak özellikle kadın akademisyen olmak gerçekten zor ve meşakkatli.” (A1)

“Ne yazık ki bazen kaynaklara erişimde sorunlar yaşayabiliyoruz. Alt yapı ve veri tabanı problemleri yaşadığımız zamanlar olabiliyor. Yine de üniversitemiz elinden geldiğince bize bu konuda yardımcı olmaya çalışıyor. Bazen idari görevler ve danışmanlık işlerinde öğrenciler bizi zor durumda bırakabiliyor. Evli olmama rağmen eşim ile farklı şehirlerde akademisyenlik yapıyoruz. Bu durumun bazen olumlu bazen de olumsuz şartlarına maruz kalabiliyoruz. Bu arada bir projenin de yürütücüsüyüm sürekli numuneler ve araç gereç ihtiyacımız oluyor. Bazı durumlarda ek bütçe yeterli gelmeyebiliyor böyle durumlarda maaşımızdan harcama yapıyoruz. Maaş gelirimiz birçok üniversiteye göre daha iyi olsa bile yerine göre yetiştiremediğimiz zamanlar olabiliyor. (A4)

“Çalışma ortamının olumlu-olumsuz etkileri” temasına ilişkin kadın akademisyen görüşlerinden elde edilen kodlamalar, katılımcı kodları ve sıklıkları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Çalışma Ortamının Olumlu-Olumsuz Etkileri

| Kod | Katılımcı Kodu | Sıklık (f) |
|----------------------------|--|------------|
| İşbirliği | A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A10, A11 | 10 |
| İletişim | A1, A2, A3, A4, A7, A8, A10, A11 | 8 |
| Cinsiyet | A1, A2, A3, A4, A7, A8, A10, A11 | 8 |
| Dini inanç ve siyasi görüş | A1, A2, A3, A4, A7, A8, A10, A11 | 8 |
| Fiziki ve sosyal koşullar | A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11 | 11 |

* Çalışmaya katılan bazı öğretmenler birden fazla görüş bildirmişlerdir.

Tablo 4 incelendiğinde kadın akademisyenlerin tamamının (f=11) fiziki ve sosyal koşullara ilişkin görüşlerinin olduğu görülmüştür. Kadın akademisyenlerin çalışma ortamında ve evde sahip olduğu rolleri yerine getirirken işbirlikçi yaklaşımları etkin olmasına rağmen aldıkları karşı dönütlerin pasif faydacı olduğu görülmüştür. Bu durum, kadınların evde ve işyerlerinde fedakâr rolünü üstlenirken

erkeklerin ise bu fedakârlığı kullanan ve faydalanan taraf olmaları ile açıklanabilir. Ayrıca kadın akademisyenler, erkeklere nazaran buldukları ortamın fiziki koşullarını daha fazla önemseydiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda çalışma ortamının olumlu-olumsuz etkileri teması altında bazı kadın akademisyenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Fakültemdeki çalışma ofisimi bir erkek akademisyenle paylaşabilirdim, bu benim için sorun olmaz. Fakat cinsiyetle ilgisi olmaksızın odamda tek olmayı isterdim. Çünkü fiziki olanaklar motivasyonu gerçekten etkiliyor. Yakın mesafede, lojmanlarda kalmam benim için avantaj. Çünkü yol için kaybedeceğim süreyi çocuğuma ayırabiliyorum.” (A1)

“Daha önce görev yaptığım üniversitede iki erkek akademisyenle aynı odayı paylaştım. Bu durum benim için hiç sorun yaratmadı, aksine çalışmalarımızda işbirliğini kolaylaştırdı. Giyimde öğrencilerime karşı rol model olduğumu düşünüyorum. Bu nedenle bakımlı olurum ancak çalışma ortamımı çok sayıda erkek meslektaşımın paylaşımlarıyla sebebiyle seviyeli giyinmeye dikkat ederim.” (A2)

“Giyimim nedeniyle olumsuz dönütler aldım. Fakat bu dönütleri kadın meslektaşlarımdan aldım.” (A3)

“Çalışma ortamında cinsiyetimden dolayı işbirliği yapmak istememe ve iletişim kurmaktan kaçınma gibi tepkilerle karşılaştım. Hatta bir diyalogumda cinsiyetimle ilgili tehdit aldım ve ‘kadınsın haddini bil. ’cümlesi bile kullanıldı.” (A10)

“Kariyer Geliştirme” temasına ilişkin kadın akademisyen görüşlerinden elde edilen kodlamalar, katılımcı kodları ve sıklıkları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Kariyer Geliştirme

| Kod | Katılımcı Kodu | Sıklık (f) |
|--|--|------------|
| Cinsiyet Ayrımcılığı | A1, A2, A3, A4, A5, A7, A8, A9, A10, A11 | 10 |
| Eşlerin uyumu | A1, A2, A4, A5, A6, A7, A8, A11 | 8 |
| Erkek meslektaş tutumu(erkeklerin kadınlarda kararlılık, azim, yetenek sahibi olmadığı öngörüsü) | A1, A2, A3, A4, A5, A7, A8, A9, A10, A11 | 10 |
| Azim eksikliği | A2, A3, A7, A8, A10 | 5 |
| Kariyer gelişimi için yapamadıkları | A2, A5, A11 | 3 |
| Endişe, kaygı | A2, A3, A4, A7, A8, A10 | 6 |

* Çalışmaya katılan bazı öğretmenler birden fazla görüş bildirmişlerdir.

Tablo 5 incelendiğinde kadın akademisyenlerin akademik unvan kademelerinde terfi etme ve kariyer gelişimi sürecinde eş ve erkek meslektaşlarının olumlu ve olumsuz etkilerini yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca katılımcı akademisyenlerin tamamına yakını (f=10) erkeklerin kadınlara attettikleri özelliklerle (azim, yetenek sahibi olmama vb.) nitelendirildiklerini ifade etmektedirler. Kariyer geliştirme teması altında bazı kadın akademisyenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Anne olmamın kariyer gelişimimde hem olumlu hem de olumsuz yanları var elbette. Fakat kadın olmanın getirdiği roller dışında, erkek egemen bir toplum olmamızın negatif etkileri daha belirgin. Bu etki, evde eşiniz ile başlıyor ve çalışma ortamında erkek yöneticiler ve meslektaşlarınızla devam ediyor. Hatta komşularım bile ‘çocuklu akademisyeni’ yadırgıyor ve çocuğuma yeterli zaman ayırmadığımı düşünüyorlar. Tüm bu zorlu süreçlere rağmen, kadın akademisyenlerin de kariyer sürecinde çok başarılı olduklarını düşünüyorum.” (A1)

“Eşim ile meslektaş olmam benim için avantaj. Çünkü çalışmalarım beni daha kolay anlayabiliyor, endişe ve kaygıdan uzaklaşmamı sağlıyor. Fakat çalışma ortamında erkek meslektaşlarımdan, bizlerin idari roller almasına sıcak bakmadıklarını hissediyorum. Ayrıca ast-üst ilişkilerinde bir kadından görev almayı kabullenemeyen insanlarla bile karşılaştım.” (A2)

“Kariyer sürecinde eşler arasındaki uyum çok önemli. Aslında erkek etkisi evden başlıyor. Ardından erkek meslektaşlarının tutumları ile devam ediyor bu... “ (A5)

“Kariyer gelişimimde erkek meslektaşlarımın olumsuz etkisi yerine kadın meslektaşlarımın engelleyici tutumları ile karşılaştım.” (A9)

“Motivasyon-tatmin” temasına ilişkin kadın akademisyen görüşlerinden elde edilen kodlamalar, katılımcı kodları ve sıklıkları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Motivasyon-Tatmin

| Kod | Katılımcı Kodu | Sıklık (f) |
|--|--|------------|
| Zamansızlık | A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11 | 11 |
| Güncel akademik sorumlulukları takip etmek | A1, A2, A4, A5, A6, A7, A8, A11 | 8 |
| Uluslararası yayın yapmak | A1, A2, A4, A5, A6, A7, A8, A11 | 8 |
| Yabancı dil sorunu | A1, A2, A4, A7, A8, A9, A10, A11 | 8 |
| Hakemli dergi yayınlarına uzak olmak | A1, A2, A4, A7, A8, A9, A11 | 7 |

* Çalışmaya katılan bazı öğretmenler birden fazla görüş bildirmişlerdir.

Tablo 6 incelendiğinde kadın akademisyenlerin tamamının (f=11) zamansızlık hakkında görüşlerinin olduğu görülmüştür. Bu ise bize göstermektedir ki medeni durum ne olursa olsun, toplumun kadınlara atfettiği roller nedeniyle kadınların zaman yönetimi yalnızca kendi kontrollerinde değildir. Kadın akademisyenlerin görüşlerine göre yabancı dil sorunu (f=8) ve uluslararası yayın yapma (f=8) hakkındaki görüşleri aynı sıklığa sahiptir. Motivasyon-tatmin teması altında bazı kadın akademisyenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Benim motivasyon kaynağım, branşım. Uzun mesleki sürecimi tatmin edici buluyorum. Erkekler mesleki kariyer yönetimlerinde daha bağımsız oldukları için onların motivasyonlarının daha yüksek olduğunu düşünüyorum.” (A5)

“Çoğu kez eve iş götürmek zorunda kalıyorum. Özellikle uluslararası yayın çalışmalarımızda ortak grup arkadaşlarımızla uzaktan uzağa da çalışmak zorundayız. Bu da hem işteki hem de evdeki görevlerimin aksamasına neden oluyor. Elbette ki akademik başarılarım beni motive ediyor fakat çocuklarımı aksatma endişesi de beni mutsuz ediyor. Erkek meslektaşlarım ve eşim de dahil olmak üzere, böyle kaygılar taşıyorlar.” (A6)

“Sosyo-psikolojik sorunlar” temasına ilişkin kadın akademisyen görüşlerinden elde edilen kodlamalar, katılımcı kodları ve sıklıkları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.Sosyo-Psikolojik Sorunlar

| Kod | Katılımcı Kodu | Sıklık (f) |
|------------------------------|--|------------|
| Depresyon | A1, A2, A5, A6, A7, A8, A10 | 7 |
| Stres | A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11 | 11 |
| İletişim kopukluğu | A1, A2, A4, A5, A6, A7, A11 | 7 |
| Ayrımcılık | A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A9, A10, A11 | 10 |
| Annelik duygusunun istismarı | A4, A5, A6, A7, A8, A11 | 6 |

* Çalışmaya katılan bazı öğretmenler birden fazla görüş bildirmişlerdir.

Tablo 7 incelendiğinde kadın akademisyenlerin tamamının (f=11) stres ile ilgili görüş belirttikleri görülmüştür. Ayrıca kadın akademisyenlerin annelik duygusunun istismarı (f= 6) konusunda görüş bildirdikleri ve anneliğin daha duygusal bir mizaç kazandırması nedeniyle etkilerini yaşadıklarını bildirmişlerdir. Sosyo-psikolojik sorunlar teması altında bazı kadın akademisyenlerin görüşleri şu şekildedir:

“İdarenin tutumu olarak şunu hissediyorum; erkek hocaların söyledikleri çok net olarak yapılıyor...hatta göreve yeni başladığım yıllarda şöyle bir şey yaşadım; sekreter, erkek hocaların imzalaması gereken evrakları onlara götürürken, benim imzalamam gereken evraklar olunca ise beni arayarak ‘imzanız var, gelin.’ diyor. Ama şundan eminim ki bir erkek hocanın istediği şeylerin yapılması ile benimkiler arasında ciddi fark var üstelik unvanım daha yüksek olmasına rağmen. Bunu doğu bölgesinde daha net hissettim.” (A1)

“Çalışma ortamımda dış görünüşüm ile ilgili bir uyarı almadım ancak çoğu kez bakışlardan rahatsızlık duyuyorum... Bazı erkek meslektaşlarımın kız öğrencilere

yaklaşımlarını doğru bulmadığım oldu ancak kendilerini uyarmaktan da çekindim. Fakat o meslektaşlarımla arama da bir mesafe koydum... “ (A2)

“Çalışma ortamımda yapılmasını istediğim işler erteleniyor ama sebebinin cinsiyet olup olmadığından emin değilim belki de yaklaşımından dolayı. Özel hayatımla ilgili sorular ben izin vermediğim için sorulmadı ama kadınlara bu konuda daha rahat soru sorduklarını gördüm. ” (A4)

“Erkek öğrencilerimden mezuniyet sonrası duygusal itiraflar alıyorum...” (A9)

“Erkek meslektaşlarımı kız öğrencilere yaklaşımları konusunda uyardım. Kültürel olarak kadına yüklenmiş cinsiyet rolleri nedeniyle kadınlar küçümseniyor.” (A10)

“Anelik duygusunun kadınlara vermiş olduğu yumuşak yaklaşımın, öğrenciler tarafından istismar edildiğini düşünüyorum. Öğrencilerin erkek meslektaşlarımdan isteyemediği (puan vb.) şeyleri kadın olmam münasebetiyle, benden rahatlıkla isteyebildiklerini gözlemliyorum.” (A11)

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Birçok toplumda bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi alanlarda "erkeklerin en iyi olduğu" şeklinde ön yargılar bulunsa da çok sayıda bilim kadınının tarih boyunca önemli buluş ve icatlar ortaya koyarak büyük başarılar imza attığı bir gerçektir. Bu başarılar arasında dünya genelinde insanlığın hayatını tarih boyunca kolaylaştıracak birçok icat ve buluş yer almaktadır. Nitekim matematikteki yeteneğiyle dikkatleri üzerine çeken Ada Lovelace (1815-1852) dünyanın ilk bilgisayar programcısı olması ile radyoaktivite alanında yaptığı çalışmalarla çığır açan Madam Curie (1867-1934) Nobel Ödülü alan ilk kadın olması ile HIV'in AIDS hastalığına yol açtığını keşfeden Fransız bilim kadını Barre-Sinoussi (1947-) çalışmalarıyla çeşitli bilim alanlarında insanlığın hayatına ışık tutmuştur. Kadınlar bilim alanında bu kadar önemli başarılar imza atmış olmasına rağmen Birleşmiş Milletler Kadın Statüsü Komisyonu 47. Dönem toplantısındaki verileri değerlendiren Timisi (2003), dünya genelinde araştırmacıların % 30'undan azının kadın olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda kadın ve kız çocuklarının bilim, teknoloji ve mühendislik alanlarındaki çalışmalara katılımını teşvik etmek amacıyla 2015 yılından itibaren 11 Şubat tarihi "Uluslararası Bilimde Kadınlar ve Kız Çocukları Günü" olarak ilan edilmiştir. Bu önemli günün anlam ve önemi göz önünde bulundurularak bu çalışmada kadın akademisyenlerin, kadın akademisyen olmaya dayalı karşılaştıkları güçlüklerle odaklanılmıştır. Çalışma kapsamında kadın akademisyenliğin sorunlarını deneyimleyen katılımcı kadın akademisyenlerin yarı yapılandırılmış görüşme sorularına verdikleri cevapların altı tema ve bu altı temanın içerdiği kodlar ile gruplandırılabilirliği görülmüştür. Bunlar aile-iş-yaşam dengesi ve rol dağılımı, çalışma ortamı ve iş yükü, çalışma ortamının olumlu-olumsuz etkileri, kariyer geliştirme, motivasyon-tatmin, ve sosyo-psikolojik sorunlar şeklinde belirlenmiştir. Genel olarak kadın akademisyenlerin, kadın akademisyen olmaya dayalı karşılaştıkları güçlüklerle ilişkin görüşleri incelendiğinde, çoğu kadın akademisyenin anabilim dalı, akademik unvanı ve medeni durumuna bakılmaksızın belirlenen bütün kategorilerde görüş bildirdiği görülmüştür. Bu durum ülkemizde yer alan kadın akademisyenlerin karşılaştıkları güçlüklerin yaşamlarını olumlu olumsuz olarak ortak yönde etkilediği sonucuna ulaştırmaktadır. Bezer şekilde Belkis (2016), annelik ve akademik kariyer arasındaki ilişkiyi anlamaya odaklandığı çalışmada akademisyenliğin kadın akademisyenlerin yaşamına olumlu olumsuz yönde etkilerde bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çalışma kapsamında aile-iş-yaşam dengesi ve rol dağılımı temasına ilişkin kadın akademisyen görüşlerinden elde edilen kodlamaların annelik, eşlik, ev içi sorumluluk, akrabalık, topluluk, bireysel ihtiyaçlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlik, yükseköğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvandır (YÖK, 2016). Bu tanım ile de anlaşılıyor ki akademik süreç hayatın her anında canlı tutulmalıdır. Öyle ki yalnızca mesai saatleri ile sınırlandırılmayacak bir meslektir. Ancak günlük hayattaki diğer rollerinde gerektirdiği sorumluluklar düşünülünce, dengeli bir zaman dağılımına ihtiyaç duyulmaktadır. Oppong ve Abu (1985) kadının, annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, mesleki, topluluk ve bireylik şeklinde yedi temel rolü olduğunu ve bunlardan ilk dördünün aile kurumu içinde yer aldığını vurgulamaktadırlar. Böylece kadın akademisyenin aile-iş- yaşam rollerini çatışmadan dengelemesi gerekmektedir. Araştırmada katılımcılar akademik ve aile içi rollerini yerine getirebilmek için

kendilerinden ve kişisel ihtiyaçlarından ödün verdiklerini belirtmişlerdir. Özellikle evli akademisyenler, bu rol ile birlikte daha da özverili olmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Buna rağmen bazı katılımcılar akademisyen olmanın iyi bir eş ve anne olmaya engel olmadığını düşünmektedirler. Ancak daha fazla özveri ve fedakârlıkta bulunmak gerektiği konusunda hepsi hemfikirdirler.

Çalışma ortamı ve iş yükü temasına ilişkin kadın akademisyen görüşlerinden elde edilen bulguların danışmanlık işleri, öğretim etkinlikleri, proje sorumlulukları, idari görevler, kaynaklara erişim, maaş ve ek gelir yetersizliği olarak kodlanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Kadınlara atfedilen başkasının yönlendirmesine açık olma, daha az fiziksel güce sahip olma, bilim ve matematikte daha az yetenekli olma, seyahat etmeye daha az istekli olma, kararsızlık, teknolojiye değil doğaya yakın olma, otoriter ve iddialı olmama, duygusal olma gibi özellikler (Özkaplan, 2015) kadınlara çalışma ortamında daha az sayıda iş ve yükümlülük verilmesinin sebebi olmuştur. Benzer şekilde bu çalışmada da katılımcı kadın akademisyenlerin görüşlerinden mesleki bazı pozisyonlarda fiziksel olarak güçlü olma, duygusal olmama, otorite gibi bazı özelliklerin erkeklere atfedilmesi nedeniyle de kadın akademisyenlerin bazı görevlerden uzak tutulmaya çalışıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca rağmen çalışma ortamı ve iş yükü haricinde kadın akademisyenlerin ev ve aile sorumluluklarına ilişkin yüklerinin çok daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim OECD’de (2014), kadınların günlük ortalama 4.35 saatlerini rutin ev işlerine harcarken, erkekler için bu zamanın sadece 21 dakika olduğu belirtilmiştir. Bu durum kadının evdeki iş yükünün yadsınamaz miktarda çok olduğunu göstermektedir.

Çalışma ortamının olumlu-olumsuz etkilerine ilişkin kadın akademisyen görüşlerinden elde edilen kodlamaların işbirliği, iletişim, cinsiyet, dini inanç ve siyasi görüş, fiziki ve sosyal koşullar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, çalışma ortamlarının kadın akademisyenler için hem fiziksel hem de sosyal unsurların birleşimi olarak ele alındığını göstermektedir. Bu doğrultuda sadece öğretim faaliyetleri değil aynı zamanda akademik çalışmaların da yapıldığı üniversitelerde, akademisyenlere özel olarak kadın akademisyenlere uygun fiziki koşullara sahip ofislerin temini ve sosyal koşulların sağlanmasının önemli olduğu görülmüştür. Ayrıca akademisyen kadınların birçok özellikleri (kişisel gelişme, bireylerin karakterlerine yaptığı olumlu katkı, annelik ruhu) ile öğrencilere rol model olduğu düşünüldüğünde çalıştıkları ortamda karşılaşacakları olumsuz etkilerin kadın akademisyenlerin davranışlarını ve paralelinde öğrencilerinin davranışlarını etkileyeceği açıktır.

Çalışma kapsamında kadın akademisyenlerin karşılaştıkları güçlüklerle ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde en önemli zorlukların yaşandığı temalardan birinin de kariyer geliştirme teması olduğu görülmüştür. Bu temaya ilişkin kadın akademisyen görüşlerinden elde edilen kodlamaların cinsiyet ayrımcılığı, eşlerin uyumu, erkek meslektaş tutumu, azim eksikliği, kariyer gelişimi için yapamadıkları, endişe-kaygı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın akademisyenlerin görüşlerinden kadınlara atfedilen bazı özellikler nedeniyle akademik unvan kademelerinde terfi etme ve kariyer gelişiminin kadınlar için zorlu ilerlediği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle annelik rolü nedeniyle kadınlar akademik süreçte erkeklere göre daha çok kariyer kesintisi yaşadığını belirtmiştir. Benzer şekilde Öztan ve Doğan (2015) kadın akademisyenlerle ilgili yaptıkları bir çalışmada ankete katılan kadınların yaklaşık yarısının (%47,5) kariyerlerine ara vermek durumunda kaldığı ve erkeklerde ise bu oranın %17,6 olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca bu çalışma kapsamında kariyer sürecinde eşler arasındaki uyumun ve erkek meslektaşların da önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç evde başlayan eş uyumunun kadın akademisyenlerin sosyal yaşantısını etkilemesi ile açıklanabilir. Ayrıca çalışma ortamı içinde ve dışında yapılan ortak çalışmalar doğrultusunda sürekli iletişim halinde bulunulması gereken erkek meslektaşların da kadın akademisyenleri anlayıp karşılıklı uyum içinde çalışmasının kadın akademisyenlerin kariyer sürecinde etkili olduğu görülmüştür.

Kadın akademisyenlerin kadın akademisyen olmaya ilişkin görüşlerinden elde edilen bir diğer tema ise motivasyon-tatmin teması olup bu temaya ilişkin elde edilen kodlamalar; zamansızlık, güncel akademik sorumlulukları takip etmek, uluslararası yayın yapmak, yabancı dil sorunu, hakemli dergi yayınlarına uzak olmak şeklindedir. Kadın akademisyenlere göre kişinin işi ile duyduğu başarı ve üretkenlik, tatmin ve motivasyonun önemli kaynaklarıdır. Oysa kadınlara atfedilen roller nedeniyle özellikle zaman yönetiminin kadın akademisyenlerin kontrolünde olmayışının çalışma motivasyonlarını ve çalışmalarında doyum noktasına erişmelerini etkilediği ve bu durumun akademisyen olmaya ilişkin zorlukları beraberinde getirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın akademisyenlere göre bu durum özellikle kadın akademisyenlerde daha fazla yaşanmaktadır. Benzer şekilde Hulin ve Smith (1965) ve Baş ve

Ardıç (2006) iş tatmini ya da tatminsizliği bakımından kadın ve erkek arasındaki istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğunu kadınların daha az iş tatminine sahip olduğunu vurgulamaktadırlar.

Çalışma kapsamında kadın akademisyen görüşlerinden ulaşılan ve önemli gözüken bir diğer tema ise sosyo-psikolojik sorunlardır. Bu temaya ilişkin kodlamaların depresyon, stres, iletişim kopukluğu, ayrımcılık, annelik duygusunun istismarı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal bir varlık olarak toplum içinde birçok role sahip olan birey, bazen de toplumsal beklentilerin bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz, 2018). Kadın akademisyen görüşlerine göre bu rollerin kadın akademisyenlerde daha fazla çeşitlilik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim kadın akademisyenlerin hem evde hem de iş yaşamlarında birçok rolü eş zamanlı olarak yürütmesi gerektiği açıktır. Bu doğrultuda kadın akademisyenlerin görüşlerinden kadınların bu rollerini ev ve iş yaşamlarına çapraz olarak yansıtılabildikleri görülmüştür. Örneğin, annelik rollerini iş yaşamına ya da iş otoritesini ev yaşamlarına yansıtılabildiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca kadınlarda annelik içgüdüleriyle başlayan duygu yoğunluğunu sadece yakın çevrelerine değil aynı zamanda diğer insanlara da yansıttıklarını belirtmişlerdir. Kadın akademisyenlere göre bu pozitif duygu durumu çevredeki insanlar tarafından bazı durumlarda iyi niyetli olarak kullanılmamaktadır. Bu doğrultuda katılımcılar, annelik duygusunun kendilerine kattığı daha fedakâr ve koruyucu tutumun meslektaşları ve öğrencileri tarafından istismar edildiğini ifade etmişlerdir. Fakat bunun yanı sıra anneliğin getirdiği daha yumuşak ve merhametli olma durumunun olumlu etkilerinin olduğu gerçeğine vurgu yapmışlar ve anneliğin akademik kariyer hayatında çoklu düşünme ve organizasyon kabiliyetini geliştirmek gibi olumlu etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu duruma paralel olarak Belkıs (2016) anneliğin akademik kariyer gelişimine etkileri üzerine yaptığı nitel çalışmada, anneliğin kişisel gelişime, bireyin karakterine yaptığı olumlu katkıların öğrenciye ilişkilere de olumlu şekilde yansıdığını belirtmiştir.

Bu çalışma kapsamında kadın akademisyen görüşlerinden elde edilen bulgular kadının akademik süreçte ve aile içi yaşam sürecinde karşılaştığı olumlu unsurlar olmasına rağmen olumsuz unsurların daha ağırlıkta olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda çalışma yaşamına katılan özellikle akademisyen kadınların hem ev kadını hem de anne olarak sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmesinin kadınlara çifte yükümlülük getirdiği ve bu yükümlüğün azaltılması ve çözüm önerileri geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Nitekim çalışma yaşamıyla beraber yükü daha çok artan kadınların olumsuz iş koşulları ve toplumsal baskılarla başa çıkmak durumunda kaldığı açıktır (Martin, 2008; Yalçın ve Demirekin, 2013). Genel olarak çalışma kapsamındaki görüşler dikkate alındığında kadın akademisyenlerin akademisyen olmaya ilişkin cinsiyete dayalı yaşadıkları güçlüklerin azaltılması, kadınların çalışma ortamının olumlu-olumsuz etkilerini, kariyer sürecini, sosyo-psikolojik sorunlarını aşması ve aile-iş-yaşam dengesini sağlaması için oldukça önemlidir. Oysa toplumun kadınlara yüklediği birçok rol ile birlikte kadın akademisyen olmanın getirdiği durağan olmayan çalışma süreci bu rollerin artışına neden olmaktadır. Bu bağlamda çalışma kapsamında branştan bağımsız olarak, kadın akademisyenlerin genel görüşünün, toplumun “kadın olma” unsuruna bakışının ev ve iş yaşamları ile paralellik gösterdiği yönünde olduğu görülmüş olup bu ağır rollerin toplumsal farkındalık ile azaltılmasının önemli ve gerekli olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- ANNELLS, M. (2006), Hermeneutic Phenomenology: Philosophical Perspectives and Currentuse in Nursing Research, *Journal of Advanced Nursing*, 23(4), 705-713.
- BAŞ, T., & ARDIÇ, K. (2006), Sağlık Sektöründe Hizmet Kalitesinin (Müşteri Tatmininin) Ölçülmesi, Retrieved from: <http://www.bilgiyonetimi.org.com>, 05.06.2019.
- BAKER, C., WUEST, J. & STERN, P. N. (1992), Method Slurring: The Grounded Theory / Phenomenology Example. *Journal of Advancednursing*, 17(11), 1355-1360.
- BELKIS, Ö. (2016), Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 250-263.
- BERG, B. L. (2001), *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston: Allynand Bacon.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇAKMAK KILIÇ, E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş., & DEMİREL, F. (2008), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.

- COCKBURN, C. K. (1991), *In the way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Basingstoke: Macmillan.
- COHEN, L., MANION, L. & MORRISON, K. (2007), *Research Methods in Education(6th ed.)*, New York, NY: Routledge.
- COOPER, C. L. & KELLY, M. (1993), Occupational Stress in Head Teachers: A National UK Study, *British Journal of Educational Psychology*, 63(1), 130-143.
- CRESWELL, J. W. (2007), *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (2nd edition)*. Thousand Oaks, Canada: Sage Publications.
- CROMPTON, R. & SANDERSON, K. (1990), *Gendered Jobs and Social Change*, London: Unwin Hyman.
- ÇAĞLAYAN, K. (2015), Üniversitede Kadın Akademisyenlik, *Türkiye Tohumcular Birliği Dergisi*, 16, 22-24. Retrieved from: <http://www.turktob.org.tr/upload/dergi16/22-23.pdf>, 03.06.2019.
- ÇEPNİ, S. (2010), *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş (5. Baskı)*, Trabzon.
- ÇİLİNGİROĞLU, N. (2001), Türkiye'de Akademik Düzeyde Kadına Yönelik Kurumsallaşma, Retrieved from: http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2001/sayi_2/baslik2.pdf, 03.06.2019.
- ÇÖGENLİ, M. Z. & ASUNAKUTLU, T. (2016), Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 17-32.
- DİKMEN, N. & MADEN, D. (2012), Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emegi Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 235-250.
- ENTWISTLE, N. (1997), Introduction: Phenomenography in Higher Education, *Higher Education Research & Development*, 16(2), 127-134.
- ERGÖL, Ş., KOÇ, G., EROĞLU, K. & TAŞKİN, L. (2012), Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler, *Journal of Higher Education & Science / Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- ESTES, S. B., NOONAN, M. C. & MAUME, D. J. (2007), Is Work-Family Policy Use Related to the Gendered Division of housework?. *Journal of Family and Economic Issues*, 28(4), 527-545.
- GÜVEN, A., KAPLAN, Ç. & ACUNGİL, Y. (2018), Türkiye'de Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Mobbing Algısı, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 10(18), 43-58.
- HARTMAN, B. & HARTMAN, P. (1982), The Concurrent and Predictive Validity of the Career Decision Scale Adapted for High School Students, *Journal of Vocational Behavior*, 20, 244-252.
- HULIN, C. L. & SMITH, P. C. (1965), A Linear Model of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49(3), 209-216.
- İÇLİ, G. & GÖNÜLLÜ, M. (2001), Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.
- JASPER, M. A. (1994), Issues in Phenomenology for Researchers of Nursing, *Journal of Advanced Nursing*, 19(2), 309-314.
- KAVACIKLI, F. T. (1999), Sanayileşme Sürecinde Kadının Statüsü, Cinsel Ayrımcılık ve Kadına Yönelik Kuruluşlar, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(3), 101-107.
- KÜÇÜKŞEN, K. & KAYA, Ş. D. (2016), Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 662-674.
- LOBEL, S. A. & St. CLAIR, L. (1992), Effects of Family Responsibilities, Gender, and Career Identity Salience on Performance Outcomes, *Academy of Management Journal*, 35, 1057-1069.
- MARTIN, J. R. (2008), *Woman Question and Higher Education*, UK: Edward Elgar Publishing, Toronto.

- MAGEZIS, J. (1996), *Women's Studies*, London: Teach Yourself Books.
- MILES, M. B. & HUBERMAN, A. M. (1994), *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (2nd ed)*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- MILLER, S. (2003), Analysis of Phenomenological Data Generated With Children as Research Participants, *Nurse Researcher*, 10(4), 68-82.
- OECD (2014), The Role of Discriminatory Social Institutions in Female South-South Migration. *Gender, Institutions and Development Database. 1, 1-12*. Retrieved from: <https://search.oecd.org/dev/development/gender.pdf>, 05.06.2019.
- OPPONG, C. & ABU, K. (1985), *A Handbook for Data Collection and Analysis on Seven Roles and Statuses of Women*, Geneva, Switzerland International Labour Office.
- ÖSYM (2008), 2008 Öğretim Yılı Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine göre sayıları. Erişim Yeri: <http://www.osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFF88F742D0D71125168>, 05.06.2019.
- ÖZKANLI, Ö. & KORKMAZ, A. (2000), *Kadın Akademisyenler*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:586.
- ÖZKANLI, Ö. (2010), Türkiye'de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller, *Mülkiye Dergisi*, 34(268), 265-279.
- ÖZKAPLAN, N. (2015), Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hâlâ Çok Kalın!. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 1-23.
- ÖZTAN, E. & DOĞAN, S. N. (2015), Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet, *Çalışma ve Toplum*, 46(3), 191-222.
- ROSE, P., BEEBY, J. & PARKER, D. (1995), Academic Rigour in the Lived Experience of Researchers Using Phenomenological Methods in Nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 21(6), 1123-1129.
- RUBLE, T. L., COHEN, R. & RUBLE, D. N. (1984), Sex Stereotypes: Occupational Barriers for Women, *American Behavioral Scientist*, 27(3), 339-356.
- SAVCI, İ. (1999), Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1), 123-142.
- SANDBERG, J. (1997), Are Phenomenographic Results Reliable?, *Higher Education Research & Development*, 16, 203-212.
- SÖKMEN, A. & ŞAHİNGÖZ, S. A. (2017), Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Yansıtıcılarından Kurum İkliminin, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 113-133.
- SPENCE, J. T. (1985), Gender Identity and its Implications for the Concepts of Masculinity and Femininity. In T.B. Sonderegger (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Psychology of Gender* (pp. 59-96). Lincoln, NB: University of Nebraska Press.
- STARKS, H. & TRINIDAD, S. B. (2007), Choose Your Method: A Comparison of Phenomenology, Discourse Analysis, and Grounded Theory. *Qualitative Health Research*, 17(10), 1372-1380.
- SUNDIN, E. (1995), The Social Construction of Gender and Technology: A Process with no Definitive Answer, *European Journal of Women's Studies*, 2(3), 335-353.
- TAHTALIOĞLU, H. (2016), Türkiye'de yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 89-105.
- TİMİSİ, N. (2003), Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu 47. Dönem Toplantısı, *Etkinlik Değerlendirmeleri*, 1(1), 145-150.

- TÜZEN, E. (2002), *Çalışan kadınlarda Kariyer Planlama Süreçlerini Etkileyen Kişisel Faktörlerin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ÜNVER, G., BÜMEN, N. T. & BAŞBAY, M. (2010), Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Derslerine Öğretim Elemanı Bakışı: Ege Üniversitesi Örneği, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 155(35), 63-77.
- WIMPENNY, P. & GASS, J. (2000), Interviewing in Phenomenology and Grounded Theory: Is there a Difference?. *Journal of Advanced Nursing*, 31(6), 1485-1492.
- YALÇIN, H. & DEMİREKİN, M. (2013), Lisans eğitimi Alan Öğrencilerin, Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamındaki Durumlarına Yönelik Algıları, *Journal of Higher Education & Science / Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(2), 166-172.
- YILDIRIM, A. & ŞİMŞEK, H. (2013), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (Genişletilmiş 9. Baskı)*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YILMAZ, S. (2018), Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği, *İMGELEM*, 2(2), 59-79.
- YÖK (2016), Yükseköğretim Kurulu Mevzuatı. Erişim Yeri: <http://www.mevzuat.gov.tr>, 24.06.2019.