

# Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

## Kadın Akademisyenlerin Kariyer Kimliği İnşası: Araştırma Yapmak İsteyen Anne Öğretim Üyesi

### *Constructing the Career Identity of Female Academicians: Mother Academician with Research Intention*

H. Merve BİRCAN<sup>1</sup> , Nihat ERDOĞMUŞ<sup>2</sup> 

<sup>1</sup>Doktora Öğrencisi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye

<sup>2</sup>Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye

**ORCID:** H.M.B. 0000-0003-2224-7381;  
N.E. 0000-0002-9328-1846

#### **Corresponding author:**

H. Merve BİRCAN,  
Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,  
İstanbul, Türkiye  
**E-mail:** mervebircan93@gmail.com

**Submitted:** 09.06.2020

**Revision Requested:** 19.06.2020

**Last Revision Received:** 20.06.2020

**Accepted:** 29.06.2020

**Citation:** Bircan, H.M. & Erdogmus, N. (2020). Kadın akademisyenlerin kariyer kimliği inşası: Araştırma yapmak isteyen anne öğretim üyesi. *Journal of Economy Culture and Society, Supp(1)*, 177-206.  
<https://doi.org/10.26650/JECS2020-0087>

#### **ÖZ**

Türkiye’de kadın akademisyen sayısının artmasıyla birlikte bu konuda yapılan araştırmaların sayısının da arttığı görülmektedir. Bununla birlikte kadın akademisyenlerin kariyer (mesleki) kimliklerinin nasıl oluştuğuna dair literatürde çalışma eksikliği dikkat çekmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, kadın akademisyenlerin kariyer kimliklerini inşa sürecini araştırmaktır. Nitel bir araştırma olarak ve fenomenolojik desene tasarlanan araştırmaya, sağlık bilimleri, fen (teknik) bilimleri, idari bilimler ve sosyal bilimler olmak üzere temel akademik alanlardan profesör, doçent ve yardımcı doçent unvanlarında toplam 19 kadın akademisyen dahil edilmiştir. Araştırmada yarı yapılandırılmış mülakatlar ile veri toplanmış ve içerik analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda kadın akademisyenlerin aileleri ve eşlerinden destek gördükleri, kendilerini çalışan olarak tanımladıkları, akademisyenlik için belli rol modellere sahip oldukları, istedikleri alanda çalıştıkları, doktora dönemi ve medeni durum değişikliğinin kariyerlerinde önemli dönüm noktaları olduğu ve yayın yapmanın önemli bir başarı kriteri olarak görüldüğü bulguları elde edilmiştir. Kariyer kimliklerinin temeli olarak kariyer evrelerindeki roller ağırlıklı olarak “öğretim üyesi”, “anne” ve “araştırmacı” şeklinde tanımlanmıştır. Çoklu role sahip olmanın rolleri dengeleme problemlerine sebep olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın akademisyen, kariyer kimliği, kariyer kimliğinin inşası, nitel araştırma

#### **ABSTRACT**

The number of female academicians and research about them has increased in Turkey. Attention is drawn to the gap in the literature on how female academicians in Turkey construct their career (professional) identities. In this context, the purpose of this study is to research the process which female academicians follow in constructing their career identities. The study, which comes under the category of qualitative

research using phenomenological design, includes a total of 19 female academicians with the title of professor, associate professor, or assistant professor from the main academic fields of health sciences, technical sciences, administrative sciences, and social sciences. The interviews were conducted using semi-structured forms in accordance with a previously prepared protocol, and content analysis was applied to the data. The study obtained the findings that female academicians receive support from their families and spouse, define themselves as hard working, have specific role models for being an academician, work in their desired field, saw turning points in their lives at times of change in their doctoral period and marital status, and regard being published as an important criterion of success. As the basis of their career identities, the roles of their career stages have mainly been identified as “faculty member,” “mother,” and “researcher.” Having multiple roles was seen to cause problems with balancing roles.

**Keywords:** Woman academician, career identity, career identity construction, qualitative research

## EXTENDED ABSTRACT

### Purpose

These days, the tendency to shape one’s career in line with one’s own desires is increasing as people direct their own careers and oversee their own values. From this perspective, individuals need to have a multi-faceted career attitude and be effective at managing their own careers. Individuals who tend toward multi-faceted careers encounter positive psychological outcomes such as job and life satisfaction, personal development, and well-being. These multi-faceted careers are composed of the various experiences an individual has, such as education, vocational training, working in various organizations, and changes in professional field. Individuals simultaneously construct their career identity in the process of their career. Career construction theory takes into account which qualities individuals possess, how they adapt to the transitions and changes caused by personal and environmental conditions throughout their life, and why they behave and advance in accordance with a specific path.

Career identity construction is definable by combining the questions “What is the meaning of work for me and my life?” and “What do I want to explain to others through my work?” that people ask themselves. Having knowledge about one’s self or about the working world and working life is not enough. One needs to actively and creatively make sense of this information. One of the ways an individual gets information about him/herself is by using the narrative approach. The narrative approach provides stories about the profession, ideas for transition points and the expected future, and information about identity development. This approach is a useful way of understanding turning points in one’s career and how identities change over time.

After conducting a comprehensive literature review, no study was seen to exist on the construction process of female academicians’ career identity. In this context, the current study contributes to the literature by addressing the construction processes of the career identity of female academicians and the factors affecting these processes. The main question this study seeks to answer is “How do female academicians construct their career identities?” The sub-questions of the research are:

1. How do female academicians’ career processes develop?
2. What affects female academicians’ career processes?
3. What meaning does ‘profession’ entail for female academicians?
4. What do female academicians want to explain to others through their profession?

### Methodology

The research was conducted using the qualitative research method, with the phenomenological pattern being preferred in the study. The 19 female academicians who form the study group are com-

posed of individuals who have a wealth of knowledge and experience related to the phenomenon being researched. Of the participants, eight are doctoral faculty members, eight are associate professors, and three are professors. The study group of the research contains female academicians working at five state universities and 14 foundation universities in Istanbul province in the fields of liberal arts, administrative sciences, health sciences, and engineering sciences. The study uses the semi-structured interview method as the data collection technique. Content analysis was used for analyzing the data. As suggested by Moustakas (1994), all expressions in the data analysis are coded items as “fixed expressions” and “semantic units”. A total of 142 fixed expressions were detected, and these were translated into semantic units. Next, the expressions listed as the main components of experience were separated into themes by clustering them according to semantic proximity. Ten themes that shape the career construction process emerged as a result of this function.

### **Findings and Discussion**

This research addresses the career construction process of female academicians. In the study, the following themes are seen to be impactful in the process of female academicians’ career identity construction: the impact of family and social environment, career choice, career stages and roles, turning points in the career, definition of the basic role, career success, support in the career process, career problems experienced because of being a woman, and future plans. The study draws attention to the facts that female academicians have a career construction process, and that the narrative technique can be used in understanding this process. Female academicians are seen to basically define themselves using the identities of faculty member, mother, and researcher together, although this varies at different stages of the career. Several facts are worthy of note, namely, that defining the identity achieved through these three roles causes problems in balancing the roles, that female academicians attempt to find solutions such as making self-sacrifices in these problematic stages and delaying certain roles, and that the support they receive from those around them makes this process a little easier. The doctoral period and changes in marital status are important transformations that impact career processes. Female academicians’ career construction process can be defined as the formation of the identity of “the mother faculty member who wants to perform research.”

Meeting with the academicians in the research process and making appointments convenient to their work hours was difficult in the current study. This situation caused some limitations in the research. Future research could involve more detailed studies by separately handling the themes that emerged from this research. Another subject for study could be comparatively studying career identity construction processes with female academicians from different regions and cultures at national and international levels.

## 1. Giriş

Son yıllarda küresel, ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmeler çalışma hayatını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu gelişmelerin etkisiyle, maliyetleri düşürme baskısı artmakta, örgütlerin yapısı, işlerin doğası, işgücü çeşitliliği ve demografisi, psikolojik sözleşme değişmekte ve iş güvencesi azalmaktadır. Bu değişimler çalışanların iş, aile hayatı ve kariyerlerini de derinden etkilemektedir (Greenhaus ve ark., 2010). Bu bağlamda kariyerin anlamı da değişime uğramaktadır. Yeni kariyerde örgütlerarası geçişler artmakta, kariyer büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda şekillenen bir biçime dönüşmeye başlamıştır (Erdoğan, 2002).

Kariyer: “Bireyin zaman içerisinde edindiği iş deneyimleri dizisi” olarak ifade edilmektedir (Arthur ve ark., 1999, 8). Kariyer kavramı tanımlanırken sadece kişilerin işe dair eylemlerini değil, aynı zamanda bu eyleme yönelik tutum ve davranışlarını da kapsadığı görülmektedir (Erdoğan, 2011, 256). Son yıllarda kariyer literatüründe ortaya çıkan bu durumları tanımlamak ve teorik çerçeveler oluşturabilmek amacıyla pek çok çalışma yapılmış ve kariyerin değişen doğasını anlamaya yönelik yeni yaklaşımlar geliştirilmiştir (Ebby ve ark., 2003, 689). Sınırsız (boundaryless) ve çok yönlü (protean) kariyer ile kariyer yetkinlikleri yaklaşımları bu konuda öne çıkmaktadır.

Yeni dönemde kişilerin sahip olduğu kariyer yetkinlikleri önem kazanmaktadır. Kariyer yetkinlikleri her çalışanın sahip oldukları işten bağımsız olarak, kendi kariyerini geliştirmesi için, kariyeriyle alakalı yetkinlikleri olarak tanımlanabilir (Kuijpers ve Scheerens, 2006, 305). Akkermans ve arkadaşları kariyer yetkinliklerini, kişinin kariyeriyle ilgili bilgi, beceri ve yetenekleriyle belirli kariyer hedeflerine ulaşmak istemesi olarak tanımlamışlardır (2013, 248). Kariyer yetkinliklerinin kariyer başarısını etkilediği (Kuijpers ve ark., 2006), kariyer gelişimi için etkili olduğu ortaya konulmuştur (Kuijpers ve Scheerens, 2006).

Günümüzde bireylerin kendi istekleri doğrultusunda kariyerlerini şekillendirme eğilimi artmakta, kişi kariyerini kendisi yönlendirmekte ve kendi değerleriyle yönetmektedir (Hall, 2005, 6). Bu yönüyle bireylerin çok yönlü yeni kariyer tutumuna sahip olmaları ve kendi kariyerlerini yönetmede etkin olmaları gerekmektedir (Briscoe ve ark., 2006, 31). Çok yönlü kariyer eğilimine sahip birey kariyerinde iş ve yaşam tatmini, bireysel gelişim ve refah gibi olumlu psikolojik sonuçlarla karşılaşmaktadır (King, 2004, 118). Bu kariyer; eğitim, mesleki eğitim, çeşitli organizasyonlarda çalışma, meslek alanındaki değişiklikler gibi bireylerin çeşitli deneyimlerinden oluşmaktadır. Kariyer sürecinde aynı zamanda birey kariyer kimliğini inşa etmektedir. İnşa sürecinde bireyler kendilerine “İşimin benim için ve hayatım için anlamı nedir?” ve “İşim yoluyla başkalarına ne anlatmak istiyorum?” sorularını sormakta ve buna cevap bulmaya çalışmaktadır. Kariyer kimliğinde birey kendi özellikleri, ilgi alanları ile güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olarak bu özelliklerine ve kendi isteklerine uygun bir kariyer kimliği inşa etmeyi amaçlamaktadır.

Son zamanlarda kadın akademisyenlere yönelik çalışmaların sayısındaki artış dikkat çekmektedir. Ardıç ve Erdoğan (2009) akademisyenlerle ilgili yapılan çalışmaların genel olarak kadın akademisyenler konusunda ağırlıklı olduğuna dikkat çekmişlerdir. Araştırmalarda kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engeller ve sorunlar, akademik kariyer gelişimi, Türkiye’de kadın akademisyenlerin durumu gibi konular ele alınmaktadır. Özkanlı’nın (2010) yaptığı çalışmada üniversitelerde üst düzey kadın yöneticilerin karşılaştıkları engeller ele alınmıştır. Kadın akademisyenler toplumsal rollerinin yanında akademisyenlik rollerini de yerine getirmektedir. Bu durum hem akademik yaşantılarında hem de ev ve aile yaşantılarında çeşitli sorunlara sebep olabilmektedir (Yılmaz ve Özdemir 2012; Demir, 2018; Çakır, 2019). Üniversitelerde kadın akademisyen sayısının artmasıyla çift kariyerli eşler sorununun kadın akademisyenlerde görülmesi durumu da artmıştır (Aytaç, 2001, 82). Kadın akademisyenler hem işlerinin hem de her zamanki

aile rollerinin hiçbirinin devredilmediği ya da kaldırılmadığı bir aile yaşamını sürdürmeye çalışırlar (Kilpatrick, 1982, 363). Kadın akademisyenlerin yaşadığı cam tavan sorunu ise sıkça karşılaşılan bir sorundur (Örücü ve ark., 2007, 118). Oakley (2000, 322) istihdam, muhafaza etme ve terfi gibi kurumsal uygulamalar ile kalıplaşma ve tercih edilen liderlik tarzı gibi davranışsal ve kültürel nedenlerin cam tavan sorununa yol açtığını belirtmektedir.

Yalçın ve Demirekin (2013) lisans eğitimi alan öğrencilerin, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algıları üzerine bir çalışma yapmışlardır. Alaçam ve Altuntaş'ın (2015) yaptığı çalışma kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi üzerinedir. Başarır ve Sarı'nın (2015) yaptığı kadın akademisyenlerin "kadın akademisyen" olmaya ilişkin algılarının metafor yoluyla incelenmesi çalışmasında ise altmış beş farklı metafor bulunmuştur. Öztan ve Doğan'ın (2015) Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet adlı çalışmalarında, kadınların akademik hayatlarında yaşadıkları tecrübeleri anlatılarak, akademiye bulunan üretim süreci, kariyer ve yükselme olanakları, ev-iş yaşam dengesinde cinsiyetler arasındaki farklılaşmalar ele alınmıştır. Belkıs'ın (2016) yaptığı çalışmada kadın akademisyenlerin kariyer gelişimlerinde anneliğin etkisi incelenmiş, anneliğin ilk zamanlarında kadın akademisyenlerin akademik yaşam ve faaliyetlerine yorgunluk, odaklanamama gibi etkilerin yansıdığı görülmüş, buna karşılık anneliğin çoklu düşünme ve organizasyon kabiliyetini geliştirdiği bulunmuştur. Alaçam (2014) akademisyen hemşirelerin kariyer engellerini, Özkanlı ve Korkmaz (2000) çalışmalarında kadın akademisyenlerin mesleklerine karşı tutumları, akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusunu çalışmışlardır.

Yapılan literatür taraması sonucunda, kadın akademisyenlerin kariyer kimliğinin inşa sürecine yönelik bir çalışma bulunmadığı görülmüş, bu durum araştırmanın hareket noktasını oluşturmuştur. Bu bağlamda araştırmanın amacı, akademisyenliği tercih eden kadınların kariyer inşa süreçlerini incelemektir. Bu amaç için çalışmada teorik çerçeve olarak kariyer inşa teorisinden faydalanılmıştır.

Kariyer inşa teorisinde anlatı yaklaşımı her bireyin kendi hikayesini yazdığını ve kimliklerini bu hikaye üzerinden inşa ettiklerini ileri sürmektedir. Araştırmanın temel sorusu ve başlangıç noktası "Kadın akademisyenler kariyer kimliklerini nasıl inşa ederler?" sorusudur. Bu kapsamda çalışmanın bundan sonraki bölümünde kariyerde inşacı yaklaşım ve kariyer kimliğinin inşası teorileri verilmektedir. Sonra da bu teorik çerçeveyi dikkate alarak çalışmanın literatürdeki yeri ve katkısı ortaya konulmaktadır.

## 2. Kariyerde İnşacı Yaklaşım

Kariyer inşa teorisi (CCT) (Savickas, 2005), kariyer danışmanlığını ve kariyer gelişimini, inşacı ve anlatı perspektifi ile ele almaktadır (Corso ve Rehffuss, 2011, 334). Kariyer inşa teorisi, Super'in (1957) mesleki gelişim teorisine modern bir yaklaşım getirmektedir. Bu teori, bireylerin mesleki davranışlarına ve mesleki deneyimlerine anlam yükleyerek kariyerlerini inşa etmeleridir. Teori, bireylerin kendilerine ait olan hikayelerinin kimliklerini iş rollerine dönüştürürken, bireylerin kariyerlerini ne, nasıl ve niçin sorularıyla inşasını anlatı yaklaşımının yardımı ile anlatır (Savickas, 2005, 43). Anlatı teorisi bireylerin öznel deneyimlerinden yola çıkarak bu hikayeyi ortaya çıkarmak ve netleştirmek için bir araç sunmaktadır (Corso ve Rehffuss, 2011, 334). Kariyer inşa teorisinde bireylerin "hangi" özelliklere sahip olduğu, hayatı boyunca kişisel ve çevresel koşulların yol açtığı geçişlere ve değişikliklere "nasıl" uyum sağladığı, "neden" belli bir yol doğrultusunda davrandığını ve ilerlediğini göz önünde bulundurur (Savickas, 2005, 43). Savickas, kariyer inşası terimini dinamik bir süreç olarak tanımlamaktadır; bu süreçte bireyler kariyerlerini yaşam temaları kullanarak oluşturmakta ve seçimlerini, deneyimlerini kullanarak yapmaktadırlar.

Yapı, stratejiler, hikayeler ve stil kariyer inşa teorisinin temel taşlarıdır (Hartung ve ark., 2008, 78-80). Kariyer inşası, bireyin çalıştığı işin, bireylerin sosyal rollerini yerine getirdikleri yaşamlarının *yapısı* içinde birçok alanı temsil ettiğini kabul eder. Bu roller farklı düzeylerde önemli bir yer tutar ve bireyler için memnuniyet düzeyleri farklılaşır. Kariyer uyumu, *büyüme stratejileri* ve *meslek seçim stratejileri* ile ilgilidir. Kariyer inşası sırasında, insanlar karşılaştıkları gelişimsel görevler ve çeşitli değişimler yaşarlar. Bu değişimlerle baş etmek için *stratejiler* kullanırlar. Kişilik *tarz (stil)* ve gelişimi, kişileri konumlara uydurmanın temelini, kariyer inşa teorisinin ve uygulamanın üçüncü temel taşını oluşturur. *Hikayeler* kariyer inşa teorisinin ve uygulamasının diğer üç temel taşının özünü etkili bir şekilde ortaya koyar. Yaşamın yapısı, kariyer adaptasyon stratejileri ve mesleki kişilik stili ile ilgili konuları içerir. Mesleki gelişim görevleri, kariyer geçişleri, zafere ve travmalara ilişkin kendini tanımlayan öyküler, kendilik ve toplum arasında oynanan ve kişinin hayatında işin önemi ve rolünü şekillendiren yaşam konularını belirtir. Kariyer inşasında hikaye veya yaşam teması bölümü, bireyin kendine özgü konseptini iş başında uygulamaya çalışması bölümüdür.

Savickas kariyer inşasını anlatırken; aktör, ajan ve yazar paradigmasını kullanmıştır (2011). Bu paradigmlar: mesleki rehberlik için *aktör*, kariyer eğitimi için *ajan* ve kariyer danışmanlığı için *yazar* şeklindedir. Aktör için mesleki rehberlik, formist paradigma olarak adlandırılmaktadır. Bu paradigma da modernitenin bir ürünü olarak görülmektedir. Bireysel farklılıklar ön plandadır ve kişilik testleri uygulanmaktadır. Benzerlik kavramına dayanarak kişinin özellikleriyle benzer özelliklere sahip kişilerin yaptıkları işlerden yola çıkılmaktadır. Ajan için kariyer eğitimi ise organizmik paradigma olarak adlandırılmaktadır. Gelişim bu paradigma için temel oluşturmaktadır. Ajanlar kendi gelişimlerini oluştururlar. Bu paradigmada kişiler kim olduklarını keşfederler ve kendilerini gösterirler. Yazar için kariyer danışmanlığı, bağlamsal paradigma olarak adlandırılmaktadır. Witgenstein'in "dil oyunları" ideası bu paradigmanın anlaşılması için önemlidir. Bizim dili şekillendirdiğimiz gibi dil de bizi şekillendirir ve dil ile yaşarız. Bu perspektifte iş hayatı, bir proje serisi olarak görülmektedir. Kariyer, kişilerin kendilerini meşgul eden projeler hakkında anlattıkları öyküdür. Kişiler kendilerinin aktör olarak buldukları bir hikayenin yazarıdır (Savickas, 2011, 3-6).

Savickas toplumun ihtiyaçlarını karşılayan yeni bir paradigma eklenmesi gerektiğini düşünmüştür ve yaşam dizaynı paradigmasını eklemiştir. Bu kariyer danışmanlığı için bir paradigmadır ve hayatı işe uyarlamak yerine işi hayata uyarlamayı içermektedir. Bunu yapabilmek için ise yaşam tasarımı için üç unsur vardır. Öncelikle kişinin nasıl bir kariyer inşa ettiğini küçük hikayeler aracılığı ile incelemektedir. Bu hikayeler birer kimlik anlatısı haline getirilmektedir. Son olarak ise gerçek hayatta harekete neden olan niyetler yeniden inşa edilmektedir.

### 3. Kariyer Kimliğinin İnşası

1983 yılında London tarafından kavramsallaştırılan kariyer kimliği kavramı, sadece kişilerin çalışma hayatlarındaki deneyimleri olarak algılanmamalı, bu kavram "bir kavramdan çok bir yapı olarak" görülmelidir (Vondracek, 1992, 141). London'a göre kariyer kimliği iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; işin içinde olma (work involvement) ve yukarıya doğru hareketlilik isteğidir (desire for upward mobility). İşin içinde olmak; mesleki oryantasyon, örgütle özdeşleşme, örgütsel işe bağlılık gibi bileşenleri içerir. Yukarıya doğru hareketlilik isteği ise ilerleme ihtiyacının olması, para ve hakimiyet gibi alt bileşenleri içerir (London, 1983, 621).

Fugate ve arkadaşlarına göre (2004, 17) istihdam edilebilirlik boyutlarından biri olan kariyer kimliği, bireylerin kariyerleri doğrultusunda tanımlama biçimlerini ve kariyer fırsatlarını görmek için kullandıkları bir "bilişsel pusula" olarak tanımlanabilir. Kariyer kimliğinde bireyler

bilinçli olarak kendi ilgi alanlarını, motivasyonlarını ve yetkinliklerini kabul edilebilir kariyer rolleri ile bağdaştıran bir yapıya sahiptir (Meijers, 1998, 200). Değişen iş ve çevre koşulları nedeniyle günümüzde bireyler, kendi istihdamları için ellerini taşın altına koymaktadırlar. Kişilerin yaşadıkları iş güvencesizlikleri, artan rekabet, örgütlerin kişilerden beklentilerinin yüksek olması, bu koşullara verilebilecek örneklerden sadece bazılarıdır. Burada kişilerin kendi kariyerleri için alacakları sorumluluk, kendilerine bir kariyer kimliği inşa etmek ve bu inşa ettikleri kimlik çerçevesinde de kendi hayatlarını belirlemeleridir (Meijers, 1998,196).

Kariyer kimliğinin inşası; bireyin kendisine sorduğu “İşin benim için ve hayatım için anlamı nedir?” ve “İşim yoluyla başkalarına ne anlatmak istiyorum?” sorularının birleşimi ile tanımlanabilir. Bireyin bu soruların cevabını bulabilmesi için kendisiyle ilgili bilgiye sahip olması ya da çalışma dünyası ve çalışmayla ilgili bilgiye sahip olması yetmez. Aktif ve yaratıcı bir şekilde bu bilgilere anlam vermesi gerekir (Meijers, 1998, 200). Bireyin kendisi hakkında bilgi sahibi olmasının yollarından biri de anlatı yaklaşımını kullanmaktır. Polkinghorne (1998, 13) anlatı yaklaşımını, bireylerin eylemlerini ve olayları anlaşılabilir bir bileşenin birbirleriyle ilişkili yönlerini bağlamak için temel şema olarak açıklamaktadır. Anlatı yaklaşımı hayatın amacının anlaşılmasına yardımcı olmak, günlük eylemleri ve olayları işlevsel bir şekilde bölümlere ayırmak için kullanılır. Geçmiş olayları anlamak ve gelecekteki eylemleri planlamak için bir çerçeve sunmaktadır (Polkinghorne, 1988, 11). Larsen anlatının hem bir süreç hem de ürün olduğunu belirtmiştir. Süreç, kişinin deneyimlerinin ve kendini inşasının ya da kendine özgü farkındalığının oluşturduğu bir anlamlandırma sürecidir (1999, 41).

Anlatı ile kimlik oluşturmak, “Bizim bir tür hikaye olduğumuza inanan” bir kavramdır (Eakin, 2005, 307). Bu kavrama birçok yazar katkıda bulunmuştur (Watson, 2009, 428). Bruner (1987, 15); “Benlik sürekli yeniden yazılan bir hikayedir, sonunda, hayatlarımız hakkında söylediklerimizi otobiyografik hikayeler haline getirdik” derken; Gergen (1999, 70), “Kendimizi anlatı/hikaye yoluyla tanımlarız/ kimliklendiririz.” ifadesini kullanmaktadır.

Kariyerde anlatı yaklaşımı, meslek hakkında hikayeler, geçiş noktaları ve beklenen gelecek için fikirler ile kimlik gelişimi hakkında bilgi verir. Bu yaklaşım kariyerde dönüm noktaları ve kimliklerin zamanla nasıl değiştiğini anlamanın yararlı bir yoludur. Bu yaklaşımda kimlik sadece iş yerindeki mevcut benlik değil, aynı zamanda benlikle ilgili gelecek fikirlerini de içerir (Nazar ve ark., 2012, 144).

Literatür taraması sonucunda, kadın akademisyenler hakkında yukarıda verilen çalışmalar bulunmakla birlikte, kadın akademisyenlerin kariyer kimliğinin inşa sürecine yönelik bir çalışma bulunmadığı görülmektedir. Bu bağlamda bu araştırma kadın akademisyenlerin kariyer kimliğinin inşası süreçlerini ve bu süreçleri etkileyen faktörleri ele alarak literatüre katkı sağlamak için yapılmıştır. Çalışmada cevap aranan temel soru “Kadın akademisyenler kariyer kimliklerini nasıl inşa ederler?” sorusudur. Araştırmanın alt soruları ise:

1. Kadın akademisyenlerin kariyer süreçleri nasıl gelişmektedir?
2. Kadın akademisyenlerin kariyer süreçlerini neler etkilemektedir?
3. Kadın akademisyenler için mesleği ne anlam ifade etmektedir?
4. Kadın akademisyenler meslekleri yoluyla başkalarına ne anlatmak istemektedir?

şeklinde dir.

#### 4. Metodoloji

Araştırma, nitel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmada sürecin içinde bulunan kişilerin algılarının ve deneyimlerinin ortaya konması (Yıldırım ve Şimşek, 2013, 51), bireylerin deneyimlere kattıkları anlamları kendi kişisel ve kültürel bakış açıları çerçevesinde anlamalarını (Patton, 2014, 147) amaçlamaktadır. Nitel araştırmalar, sosyal ve insani sorunları, farklı metodolojik sorgulama geleneklerine dayanarak araştıran sorgulama süreçleridir (Creswell, 1998, 15). Bu durumdan hareketle kadın akademisyenlerin mesleki kimliklerini nasıl inşa ettiklerini anlayabilmek için bu yöntem seçilmiştir.

Çalışmada fenomenolojik desen tercih edilmiştir. Van Manen'e (1990) göre fenomenoloji, bireylerin ilgili fenomene ilişkin deneyimlerinin metodolojik, özenli ve derinlemesine bir şekilde resmedilmesi ve betimlenmesidir. Bir başka ifadeyle, kişilerin fenomeni algılama, anımsama ve anlamlandırılmalarına odaklanmaktadır. Bu kapsamda veriyi toplamak için, ilgili fenomeni doğrudan deneyimleyen insanlar ile derinlemesine mülakatlar yapılması gerekmektedir (Creswell, 1998, 122).

##### 4.1. Çalışma Grubu

Fenomenolojik yaklaşımın tercih edildiği çalışmalarda, tüm katılımcıların üzerinde çalışılan olguyu deneyimlemeleri esastır. Bu bağlamda, amaçlı örneklem yöntemi ile katılımcılar önceden belirlenmiş kriterlerin karakteristik özelliklerini gösteren kişiler arasından seçilmiştir (Creswell, 1998, 118). Araştırmaya katılacak akademisyenlerin belirlenmesinde farklı çalışma alanlarından akademisyenler olmasına ve unvan bakımından dengeli dağılım olmasına dikkat edilmiştir. Yine unvanı yüksek olan akademisyenlerin anlatacakları hikayelerin ve yaşadıkları deneyimlerin daha fazla olması sebebiyle, çalışma grubu içerisinde bu unvanlarda olan akademisyenlerin sayısının daha fazla olmasına çalışılmıştır. Çalışma grubunu oluşturan 19 kadın akademisyen, araştırılan fenomen ile ilgili zengin bilgi ve deneyim içeren kişilerden oluşmuştur. Araştırmanın çalışma grubunda, İstanbul ilindeki üniversitelerde sosyal bilimler, idari bilimler, sağlık bilimleri ve teknik (fen) bilimler alanında çalışan 5 devlet ve 14 vakıf üniversitesinde görev yapan kadın akademisyen yer almaktadır. Devlet ve vakıf üniversitesi dağılımında akademisyenlere ulaşılabilme durumu etkili olmuştur.

##### 4.2. Veri Toplama Tekniği

Fenomenolojik yaklaşımlı nitel araştırmalarda, bireylerin araştırılan fenomen ile ilgili deneyimlerinin anlaşılması ve bu deneyimlerin bireyler için anlamının keşfedilmesinde derinlemesine mülakatlar, önemli bir veri toplama tekniği olarak gösterilmektedir (Van Manen, 1990). Bu yüzden bu çalışmada veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Görüşmelerde araştırmanın şu alt sorularına cevap bulmaya odaklanılmıştır: 1) Kadın akademisyenlerin kariyer süreçleri nasıl gelişmektedir? 2) Kadın akademisyenlerin kariyer süreçlerini neler etkilemektedir? 3) Kadın akademisyenler için mesleği ne anlam ifade etmektedir? 4) Kadın akademisyenler meslekleri yoluyla başkalarına ne anlatmak istemektedir?

Bu temel araştırma sorularından hareketle görüşmeler için hazırlanan mülakat soruları 11 maddeden oluşmaktadır. Formda yer alan sorular oluşturulurken öncelikli olarak literatür taraması yapılmış ve konu hakkında yeterli bilgiye sahip olunmuştur. Bu alanda yapılan çalışmalar incelenip, daha önce hazırlanmış mülakat sorularından hareketle, araştırma sorusuna uygun yeni bir mülakat sorusu listesi oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış formda yer alan, kariyer inşa süreçlerini anlamaya yönelik sorular açık uçlu sorular olarak düzenlenmiştir. Taslak olarak oluşturulan mülakat formu ile deneme görüşmeleri yapılmış, bu görüşme sonrasında forma eklenebilecek sorular üzerinde tartışmalar yapılmış ve form son haline getirilmiştir. Görüşmeler yapılmadan önce



mülakat talep formlarıyla ilgili akademisyenlere mail yoluyla ulaşılmıştır ve randevu talep edilmiştir. Bu formun içinde araştırmacının amacı, mülakat formu soru örnekleri bulunmaktadır.

Görüşmede sorulara başlanmadan önce katılımcılara araştırma içeriğinden bahsedilmiş, ve-rilerin kaydedilmesi için izin alınmıştır. İzin veren katılımcılarda ses kaydı alınmış, izin alınma-yan katılımcılarda ise görüşme not tutularak kayıt altına alınmıştır. Ses kaydı olarak bulunan mülakat verileri deşifre edilerek bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Kayıtların yazımı esnasında katılımcılarla ilgili öne çıkan özellikler de kayıtlara aktarılmıştır. Görüşmeler katılımcıların ken-di ofislerinde gerçekleştirilmiş ve ortalama 60 dakika sürmüştür.

Araştırmanın iç güvenilirliğinin korunabilmesi amacıyla ses kayıtları yazıya dökülürken ko-nuşma dilinden kaynaklanan imla hataları haricinde konuşmalar kelimesi kelimesine üzerlerinde hiçbir değişiklik yapılmadan aktarılmıştır. Araştırmacı gerekli görülen yerlerde, katılımcıların deneyimlerini aktarırken yansıttığı ruh hallerini, duygu değişimlerini ve vurguladıkları önemli noktaları betimsel olarak not almıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen notlar ve deşifre metin-leri araştırmanın ham verilerini oluşturmaktadır.

### 4.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için içerik analizi kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle, katılımcıların görüş-meler sırasında elde edilen demografik bilgileri ve mesleki kariyer süreçleri bütüncül bir görüş sağ-laması açısından tablolastırılmış ve profil özeti oluşturulmuştur.

Fenomenolojik temelli çalışmaların analizinde, araştırılan fenomenin ortak anlamlarının bu-lunması ve katılımcıların anlatılarında kesişen ortak noktalara uygun tanımlar getirilmesi amaç-lanmaktadır. Analiz boyunca fenomen ile ilgili tam açıklamaları elde etmek ve deneyimleri doğ-ru yansıtabilmek için verilere farklı açılardan ve farklı referans çerçevelerinden tekrar tekrar bakmak gerekmektedir. Bu kapsamda veri seti önemli noktaların belirlenebilmesi için defalarca ve dikkatle okunmuştur. Veri seti araştırmacı ve danışmanı dışında araştırma sürecinde bulun-mayan bir uzman tarafından da okunmuştur. Okumalar esnasında metinlerde önemli görülen noktalar ve öne çıkan temalar farklı renklerle işaretlenerek kategorilere ayrılmış ve tematik bağ-lantılar kurulmuştur (Seidman, 2006). Bu işlem, katılımcıların kariyer inşa süreci fenomeni ile ilgili tüm ifadelerin ve önemli noktaların ortaya çıkmasını kolaylaştırmıştır.

Analizin ikinci aşamasında üç araştırmacı bir araya gelerek tespit ettikleri ilk aşama kodlar üzerinden karşılaştırma, tartışma, seçme, odaklanma, birleştirme ve basitleştirme yoluyla eleme yaparak ortak bir kod listesi oluşturmuştur. Bu aşamada Moustakas'ın (1994) önerdiği şekilde; katılımcıların anlatılarındaki kariyer inşa süreçleri ile ilgili tüm ifadeler maddeler halinde sıra-lanmıştır. Kodlama "sabit ifadeler" ve "anlam birimleri" temel alınarak yapılmıştır. Toplamda 142 adet sabit ifade tespit edilmiş ve bunlar anlamsal birimlere çevrilmiştir. Daha sonra deneyi-min temel bileşenleri olarak listelenen ifadeler anlamsal yakınlıklarına göre kümelenecek tema-lara ayrılmıştır. Bu işlem sonucunda kariyer inşa sürecini şekillendiren 10 tema ortaya çıkmıştır.

**Tablo 1. Sabit ifadeler ve anlamsal birimler listesi örneği**

Sabit İfadeler	Anlamsal Birimler
Anlayışlı bir eşe sahip olmak çok önemli	Eş desteği
En önemlisi zamanımızı kendimiz ayarlıyoruz	Esnek çalışma sistemi
Bu pozisyonda bir sürü öğrenci yetiştiriyorsun	Akademisyen olarak çevreye karşı sorumlu hissetme
Çocuğumun olması çok kritikti	İş-ev dengesi kurma, annelik rolünün ortaya çıkması
Başarı ölçüsü uluslararası yayının olmasıdır	Başarı kriteri uluslararası yayın yapmak

**Tablo 2. Temalar ve anlamsal birimler listesi örneği**

Temalar	Anlamsal Birimler
Aile ve sosyal çevrenin etkisi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anne ve babanın eğitilmiş olması</li> <li>- Okuma ve çalışma fikri olan bir ortam</li> <li>- Daha iyi eğitim için şehre taşınma</li> <li>- Amerika'da burslu doktora yapan akrabanın (dayı) etkisi</li> <li>- Misafir profesöre gösterilen ilgi</li> <li>- Babam kız çocuklarının üniversite mezunu olmasını isterdi</li> <li>- Ailenin ve çevrenin çocukken hedef odaklı, çalışkan, öncü, meraklı ve kararlı bir kişi olarak tanımlaması</li> <li>- Lisans eğitiminde rol model alınan hoca</li> <li>- Doktora dönemi</li> <li>- Medeni durum değişikliği</li> <li>- Farklı işlerde çalışmak</li> <li>- Çocuk sahibi olmak</li> </ul>
Kariyerde dönüm noktaları	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yakınını kaybetmek</li> <li>- İkamet yeri değişikliği</li> <li>- Siyasi dönem etkisi</li> <li>- Türkiye'ye dönüş</li> <li>- Ara verdikten sonra çalışmaya başlamak</li> </ul>

## 5. Bulgular

### 5.1. Demografik Özellikler

19 kişilik çalışma grubu içerisinde 5'i idari bilimler, 5'i sosyal bilimler, 5'i sağlık bilimleri ve 4'ü ise teknik bilimlerde çalışan kadın akademisyenler bulunmaktadır. Unvan olarak katılımcıların 8'i Dr. Öğretim Üyesi, 8'i doçent, 3'ü profesördür. Profesörlerden mülakat için randevu alınmasında zorlanılması nedeniyle, profesör sayısı azdır. Çalışma grubu içerisinde 14 vakıf üniversitesi, 5 devlet üniversitesi çalışanı kadın akademisyen bulunmaktadır.

Araştırma tasarımında ve görüşmecilerin belirlenmesinde medeni durum bir ölçüt olarak kullanılmamıştır. Çalışma grubunda evli akademisyen sayısı fazladır. Araştırma kapsamında kadın akademisyenlerin genel olarak akademik hayatlarını sürdürürken bir yandan özel hayatlarında da evliliği tercih ettikleri görülmektedir. Evli olan kadın akademisyenlerin genel olarak en az bir çocukları bulunmaktadır. Ayrıca çalışma grubu içerisinde kadın akademisyenlerden 5'i idari göreve sahiptir.

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3. Çalışma grubunun genel dağılımı**

Alan	Üniversite türü	Unvan	Medeni durum	Çocuk sahibi olma	İdari görev	Mezun olunan okul	Mezun olunan bölüm
İdari Bilimler	Devlet	Doçent	Evli	Var	Yok	Yıldız Teknik Üniversitesi	İşletme
İdari Bilimler	Devlet	Profesör	Bekar	Var	Yok	Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi	İşletme
İdari Bilimler	Vakıf	Doçent	Evli	Yok	Var	Marmara Üniversitesi	Hukuk
İdari Bilimler	Devlet	Profesör	Evli	Var	Yok	Marmara Üniversitesi	İşletme
İdari Bilimler	Vakıf	Dr. Öğretim Üyesi	Evli	Var	Yok	İstanbul Üniversitesi	Uluslararası İlişkiler

Teknik Bilimler	Vakıf	Dr. Öğretim Üyesi	Evli	Var	Yok	Marmara Üniversitesi	Endüstri Mühendisliği
Teknik Bilimler	Vakıf	Doçent	Evli	Var	Var	Mimar Sinan Üniversitesi	Şehir ve Bölge Planlama
Teknik Bilimler	Devlet	Dr. Öğretim Üyesi	Evli	Var	Yok	Yıldız Teknik Üniversitesi	Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği
Teknik Bilimler	Vakıf	Dr. Öğretim Üyesi	Evli	Var	Var	Trakya Üniversitesi	Mimarlık
Sağlık Bilimleri	Vakıf	Profesör	Evli	Var	Var	Marmara Üniversitesi	Eczacılık
Sağlık Bilimleri	Vakıf	Doçent	Evli	Var	Yok	İstanbul Üniversitesi	Tıp
Sağlık Bilimleri	Vakıf	Dr. Öğretim Üyesi	Evli	Var	Yok	Atatürk Üniversitesi	Tıp
Sağlık Bilimleri	Vakıf	Doçent	Evli	Yok	Yok	Ege Üniversitesi	Eczacılık
Sağlık Bilimleri	Vakıf	Dr. Öğretim Üyesi	Evli	Var	Yok	Çukurova Üniversitesi	Tıp
Sosyal Bilimler	Vakıf	Doçent	Evli	Var	Var	Ortadoğu Teknik Üniversitesi	Şehir ve Bölge Planlama
Sosyal Bilimler	Vakıf	Dr. Öğretim Üyesi	Evli	Var	Yok	Bilkent Üniversitesi	İngiliz Dili ve Edebiyatı
Sosyal Bilimler	Devlet	Doçent	Evli	Var	Yok	Boğaziçi Üniversitesi	Matematik
Sosyal Bilimler	Vakıf	Doçent	Evli	Var	Yok	Hacettepe Üniversitesi	Psikoloji
Sosyal Bilimler	Vakıf	Dr. Öğretim Üyesi	Evli	Yok	Yok	Sabancı Üniversitesi	Siyaset Bilimi

Çalışma gurubu içerisinde sağlık bilimleri ve teknik bilimler alanında çalışan akademisyenler, kendi mezun oldukları alanda akademide kalmayı tercih ederlerken, sosyal bilimler alanından mezun olan akademisyenlerin alan değiştirebildiği, bu alanda değişimin daha mümkün olduğu görülmüştür. Katılımcılar arasında çeşitli sebeplerden dolayı üniversitede okuduğu bölüm ile şu an çalıştığı alan arasında farklılık bulunan akademisyenler bulunmaktadır. Şehir ve bölge planlama okuduktan sonra daha interdisipliner bir bölümde bulunmak isteyip kariyerini sosyoloji alanında devam ettiren katılımcı ve İngiliz dili ve edebiyatı bölümünü okuyup, bölüme ısınmayıp sonrasında siyasete merakı dolayısıyla siyaset bilimlerinde yüksek lisans yapan, fakat bu süre zarfında istediği şeyin Türk edebiyatı olduğunu keşfedip bu alanda doktora yapan katılımcılar buna örnek olarak gösterilebilir.

## 5.2. Kariyer İnşasına Yönelik Bulgular

Veri analizi sonucu ulaşılan bulgular bu bölümde temalar (başlıklar) halinde sunulmakta ve anlatı alıntıları ile desteklenmektedir.

### 5.2.1. Aile ve Sosyal Çevrenin Etkisi

Katılımcılar yetiştikleri sosyal çevreyi “kasaba eliti, kültürlü”, “muhafazakar”, “doğu kültürüne sahip” ve “liberal” gibi kavramlarla tanımlamıştır. Katılımcılar bu tanımlamalara ek olarak

doğdukları il ve aile meslekleri doğrultusunda sosyal çevre tanımlamaları da yapmışlardır. Buna ilişkin katılımcı örnekleri aşağıda verilmiştir:

*“Annem ve kardeşleri o dönemde zaten yüksekokulda okumuşlardı, bir kısmı çalışan kadınlardı. Dolayısıyla okuma fikri ve çalışma fikri olan bir ortamdı. Bu yüzden en çok etkilendiğim yakın çevremdi. Zaten hep kafamızda okumalıyım, çalışmalıyım fikri vardı.” (Sağlık bilimleri)*

*“Korunan, önemsenen bir cocuktum. Şehirde yaşadım. Annem babam eğitime önem verirdi. Özellikle babam kız çocuklarının da üniversite mezunu olmasını isterdi.” (Sosyal bilimler)*

Katılımcılar yetiştikleri sosyal çevrelerinden mutlu ve memnun şekilde bahsederken, çocukluk dönemlerinde dışarıda oyun oynayabilmelerine ve kitap okunan bir ortamda büyümelerine de vurgu yapmıştır. Ailenin çocuklarını okutma konusundaki bakış açısı ve vizyonu dikkat çekmektedir. Eğitim durumu çok yüksek olmamasına rağmen çocuklarını doğru yönlendirme ve destekleme ile akademik kariyere ulaştırmış aile bireylerini görmektedir. Katılımcıların ailelerinin eğitim bilgileri doğrultusundaki örnekler ise aşağıdaki alıntılarda verilmiştir:

*“Ben üçe giderken babam biz okuyalım diye şehre taşınmış. Bu durumun üstümde büyük bir etkisi var. Böyle vizyon sahibi bir ailede olduğum için şanslıyım.” (Teknik bilimler)*

Katılımcılar “desteklenmek” ve “ailelerin yönlendirmede bulunmaması” ifadelerini sık sık kullanarak yetişme döneminde aile desteğini öne çıkarmıştır. Bu bulgu kadın akademisyenlerin akademisyen olma kararını alma ve ardından devam eden süreçte çoğunlukla aileleri tarafından desteklendiklerini göstermektedir. Aile desteği ile ilgili katılımcı alıntısı aşağıda belirtilmiştir:

*“Çocukluk yıllarım ailemin desteğiyle geçti. Okumak konusunda beni hep desteklediler. Bize ellerinden gelen her imkanı verdiler, entelektüel anlamda bizi desteklediler.” (Sağlık bilimleri)*

Katılımcıların genel anlamda kariyerleri için rol model olarak ya aile bireylerini (anne, baba veya akrabalar) ya da eğitim sürecinde veya ilerleyen süreçlerde hayatlarına dahil olan öğretim üyelerini rol model olarak almışlardır. Ailelerin, bireylerin kariyer seçimi konusunda önemli bir yerde durduğu görülmektedir. Aile bireylerini rol model alan katılımcı örnekleri aşağıdaki alıntılarda verilmiştir:

*“Dayım ben çocukken Amerika’da burslu doktora yapmıştı. Anneannem, dedem ondan hep gururla bahsederledi hatırlıyorum. O benim kafamda bir şekilde yer etmiş. Doktora yapmak benim için -ne olduğumu bilmiyordum tabi ama- çok büyük çok önemli birşeydi.” (İdari bilimler)*

*“Annem aile içerisinde okuyan tek kızmış. O beni hep etkiledi diye düşünürüm. O yüzden aklımla ucundan okumamak ya da başka bir şey yapmak geçmedi.” (Sosyal bilimler)*

Eğitim aldığı öğretim görevlisini rol model alan katılımcı örnekleri ise aşağıdaki alıntılarda verilmiştir:

*“Lisans okurken iktisatla alakalı dersleri hep o hocadan alırdım. Onu kendime rol model almıştım. Hani “büyüyünce şu kişi olmak istiyorum” denir ya. Bende o hocam gibi olmak istiyordum. Onu örnek almam için duruşu, bakışı, konuşması yetmişti.” (İdari bilimler)*

Kariyer inşa sürecinde katılımcıların yaşadıkları olaylar önemlidir. Yaşadıkları herhangi bir olaydan etkilenecek hayatlarını belirleyecek meslekleri seçmişlerdir. Örnek olarak aşağıdaki katılımcı görüşü verilebilir:

*“Babam edebiyat fakültesinden bir profesörü evimize davet etmişti ve hiç kimseye gösterilmeyen ilgi o hocamıza gösterilmişti profesör olduğu için. Ablamlar hatıra defterlerine hatıra yazdırmışlardı, evdeki gümüş çatalar, kaşıklar ona çıkarılmıştı. Profesöre verilen değer beni çok etkilemişti.” (Sağlık bilimleri)*

Katılımcılar kişilik özellikleri bakımından ailelerin onları hırslı, yaşına göre olgun, çalışkan ve çok kitap okuyan gibi özelliklerle tanımlamaktadır. Katılımcıların kendilerini ise hedef odaklı, çalışkan, hırslı ve sorumluluk sahibi gibi özelliklerle tanımlamıştır. Özellikle kişilerin genel tanımlamalarında “lider, öncü, meraklı, kararlı, hırslı” tanımlaması çalışma grubu içerisinde dikkat çekmektedir.

Akademisyenliğin gerektirdiği yoğun çalışma, araştırma ve odaklanma temposuna uyum sağlamak için bireylerin kişisel özellikleri çok önemlidir. Bu nedenle tabloda ele alınan özelliklerin çalışma grubu bazında kişilerin akademisyen olmasını desteklediği yorumu yapılabilir.

### 5.2.2. Kariyer Seçimi

Üniversite bölüm seçiminde katılımcıların ailelerinden, akrabalarından ve arkadaş çevrelerinden tavsiyeler aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların bölüm seçimlerini yakın çevrelerinden etkilenerek veya kendi istekleri doğrultusunda yaptıklarını gösteren örnekler aşağıdaki gibidir:

*“Üniversiteye Türkiye derecesi ile girdim ve bölümümü isteyerek seçtim. Süreçte hep bilerek ve isteyerek ilerledim. “Diğer bölüm olmadı buraya gideyim” demedim hayatımda.” (Sosyal bilimler)*

*“Benim anne tarafı akrabalarım hep elektronik mühendisiydi. Zaten üniversite sınav sürecinde de tercihlerim hep elektrik-elektronik mühendisliği ve bilgisayar mühendisliğiydi. Ben bilinçli ve kararlı bir şekilde bu bölüme gelmişim.” (Teknik bilimler)*

*“Üniversite sınavında bazen istediğiniz yer olmayabiliyor. Ama ben öğretmenliği ya da akademisyenliği düşündüğüm için hangi fakülteyi kazanırsam kazanayım akademisyen olarak okulda kalmak istiyordum, aklımda hep bu vardı.” (Sağlık bilimleri)*

Bireylerin çalıştıkları alanı kendilerinin seçmiş olması, uzun vadede işleriyle ilgili olumlu duygulara sahip olmalarını sağlayabilmesi nedeniyle önemli görülmektedir.

Katılımcıların “ne zaman” akademisyen olmaya karar verdikleri sorulduğunda ağırlıklı olarak “yüksek lisans” evresi cevabı verilmiştir. Yüksek lisans akademisyenliğe atılan ilk adım olarak görülmüştür. Bu bulguyla ait katılımcı görüşü aşağıdaki alıntıda verilmiştir:

*“Yüksek lisans sırasında artık akademisyen olmaya kesin karar vermişim. Bu mesleği çok idealist olarak seçtim.” (İdari bilimler)*

Akademisyenliğin seçilme nedenleri incelendiğinde elde edilen bulgular; aile yönlendirmesi, öğretim görevlilerinin yönlendirmesi, üniversiteden itibaren akademisyen olunmaya karar verilmesi ve sürecin kendiliğinden ilerlemesi, evli ve çocuklu olması sebebiyle tercih edilme ve ailesi için akademisyen olmayı bekletme şeklindedir. Bu bulgularla ilgili katılımcı örnekleri ise aşağıdaki alıntılarda bulunmaktadır:

*“Üniversite sırasında akademisyenlik hiç düşünmedim. Üniversite bittikten sonra yüksek lisans yapmaya karar verdim. Bu süreçte bir hocayla tanıştım. O hoca bana yüksek lisans yaparken bir yandan da çalışabilirsin demişti. Hoca vasıtasıyla bu işe başladım. Sonrasında akademik çalışma yapmaya başlayınca mimarlık çevresine geri dönemiyorsunuz. Ben de akademiye seçtim.” (Teknik bilimler)*

*“Akademisyen olmak benim için kendiliğinden gelişen bir süreç oldu. Öğrenmeyi ve öğretmeyi çok sevdiğim için devam ettim. Süreç kendiliğinden şekillendi.” (Sağlık bilimleri)*

*“Normalde yeni tıp mezunları aktif bir şekilde çalışmayı düşünürler. Ama benim evliliğim biraz erken oldu. Mezun olduğumdaysa bir tane çocuğum vardı. Onun için nöbeti olmayan bir alanda çalışmam gerektiğini düşündüm.” (Sağlık bilimleri)*

*“Eşimin profesörlüğü ve çocuklarımın üniversiteye başlamasıyla bende üniversite hayatıma başladım. Ailem ve çocuklarım kariyerimden önce geliyordu o yüzden bekledim. Ama gönlümde hep akademisyen olmak vardı.” (Sağlık bilimleri)*

*“Mezun olacağım zaman ders anlatabiliyordum ama araştırma yapmak nasıl görmek istedim bu nedenle yüksek lisans yapmaya karar verdim. Yüksek lisansta da araştırma yapmayı sevdiğimi gördüm.” (Teknik bilimler)*

Yukarıdaki bulgular dışında akademisyenliğin seçilme nedenleri arasında bulunan iş deneyimi bulgusu önemlidir. Katılımcılardan bir kısmı yarı zamanlı veya tam zamanlı olarak çalıştıktan sonra, buldukları sektörün kendileri için uygun olmadığını düşünerek akademisyenliğe yönelirken bir kısmı ise zaten sahip olduğu akademisyen olma kararını iş deneyiminden sonra kesinleştirmiştir. Katılımcı grubu içerisinde yarıdan fazlasının iş deneyimi bulunmaktadır. Sağlık bilimleri alanında bulunan akademisyenlerin, alanın getirdiği çalışma zorunluluğu nedeniyle daha çok deneyimi bulunmaktadır. Bunun dışındaki alanlarda bulunan akademisyenlerin iş deneyimleri kendi tercihleridir. İş deneyimleri ile ilgili verilen katılımcı alıntıları ise aşağıdaki gibidir:

*“Yüksek lisans sırasında ek gelir elde etmek için bir bankada staj yaptım ama nefret ettim o işten. Zaten ne yapmak istediğini biliyordum ama bu işe gelince “yok” dedim. “Bu benim istediğim hayat değil, bu insanlar benim günümü geçirmek istediğim, çalışmak istediğim insanlar değil.” Bundan sonra kesin kararımı verdim.” (İdari bilimler)*

*“Yüksek lisans tezini yazdığım dönem, ailem çalışmamı istediği için araştırmacı olarak bir firmada pazarlama departmanına girdim. 1,5 sene çalıştım ama çok mutsuz geçti. Çok öğretici bir dönemdi ama yapmak istediğim bu değildi. Böyle bir gelecek istemediğim için doktora başladım. O dönemde de akademik kadroya girmek zordu. Zor olacağını bile bile bu işe girdim.” (Teknik bilimler)*

*“2001 krizi patlak vermişti ve işsizlik vardı. Ben bu arada yüksek lisans yapmaya karar vermiştim. Yüksek lisans eğitimim sırasında “Araştırma görevlisi kadrosu var çalışmak ister misin?” demeleri tamamen bir şanstı benim için. Kabul ettim. Yüksek lisansı bitirince bazı şeyleri yeni öğrendiğimi fark edince doktora yapmak istedim. Doktorada da gerçekten uzmanlaştığımı anladım. Doktoradan sonra özel sektöre geçip geçmeme arasında bir ikilem oldu. Onda da özel şirkette ki arkadaşlarımın şirketin istediği belirli bir konuda kariyerlerine devam etmek zorunda olduklarını gördüm. Oysa burada çalışma konumu ben kendim seçiyordum, nerede ilerlemek istiyorsam o doğrultuda ilerliyordum. Bu bir özgürlüktü benim için o yüzden üniversitede kalmayı tercih ettim. Kendi yönünüzü seçebiliyorsunuz, kendi doğrularınızla ilerleyebiliyorsunuz, o yüzden burayı tercih ettim.” (Teknik bilimler)*

### 5.2.3. Kariyer Evreleri ve Roller

Akademik hayatta kariyer evreleri: yüksek lisans-doktora-Dr. Öğretim Üyeliği-doçentlik ve profesörlük olarak ilerlemektedir. Çalışma grubu içerisinde altı kişi kariyerlerinin başlangıcı olarak “doktora” dönemini, beş kişi “lisans” dönemini, üç kişi ise “yüksek lisans” dönemini almaktadır. Kariyer evreleri ile ilgili katılımcı alıntıları aşağıda verilmiştir:

*“Doktoradan başlayacağım çünkü yüksek lisans bir şey değil. Doktora döneminde ilk iki sene: “Allah kahretsin ben neden bu işin içindeyim?” dönemi. Bocalama dönemi diyebilirim. Gerçekten yapmak isteyip istemediğimi anlayamadığım dönem. Daha sonra tezi bitirene kadar olan dönem:*

*“Bende bu mesleği yapacak kapasite var mı?” diye sorguladığım dönem. Daha sonra doktora bitince, yardımcı doçentlik dönemi -2 senedir böyleyim- ilk 6 ay “rüşünü ispat” dönemi. Daha sonra da yavaş yavaş düzeni oturtup, “gidişata ayak uydurma” olarak söyleyebilirim.” (Sosyal bilimler)*

### **Kariyer Evrelerinde Odaklanılan İşler ve Duygusal Durum**

Kariyer evrelerinde katılımcıların tanımladığı genel evrelerdeki yapılan işler ve bu evrelerdeki duygusal tanımlamaları tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4. Kariyer evrelerinde odaklanılan işler, duygusal durum ve roller**

<b>Kariyer evreleri</b>	<b>Evrelerde Yapılan İşler</b>	<b>Duygusal Tanımlamalar</b>	<b>Kariyer Evrelerindeki Roller</b>	
<b>Araştırma görevliliği</b>	Yüksek lisans	Ders verme, farklı okullardan ders alma, evlilik, araştırma yapma, farklı işlerde çalışma	“Toyluk dönemi” “Kültürel değişimi yaşadığım dönem” “Akademik çalışma anlamında tatmin etmediği için doktora devam etme kararı aldığım dönem” “Akademisyenlik için hazırlık dönemi” “Eğitici ve zengin bir dönem”	“Öncü ve lider, araştırmacı” “Araştırmacı” “Araştırmacı, kendi ayaklarının üstünde duran, eğitici-araştırmacı-anne (dengeli)”
	Doktora	Yayın yapma, ders verme, evlilik, doğum, yabancı dil geliştirme, sosyal olarak gelişme, farklı işlerde çalışma	“Keyifli” “En zor ama en güzel dönem, dünyayı ve kendimi tanıdığım dönem” “Zirvede, mutlu, kendimi buldum, akademik olarak çok öğrendim ve çok ürettim” “Hayatımın en iyi dört senesi, farklı, eğlenceli” “Güzel, aktif, heyecanlı” “Ufuk açıcı”	“Öncü ve lider” “Eğitmen, araştırmacı, “en mutlu”, “Kendimi buldum.”, çok öğrenen ve üreten, sorumluluk sahibi, anne (evde anne, okulda akademisyen)” “Araştırmacı, eş (eğitici daha ön planda), eğitici ve öğrenen” “Araştırmacı, anne, eğitmen”
<b>Öğretim Üyeliği</b>	Dr. Öğretim Üyesi	Ders verme, proje yapma, araştırma yapma, yayın yapma	“Mutlu” “Çok zor” “Rüşünü ispat ve gidişata ayak uydurma dönemi”	“Araştırmacı olmak isteyip öğretim üyeliği rolü ağır basıyor.” “Yaptığı işi en iyi şekilde yapmaya çalışan, eğitmen” “Anne” “Anne, araştırmacı, eğitmen” “Araştırmacı”
	Doçent	Ders verme, araştırma yapma, yayın yapma	“Rahatlama” “Mutluluk” “Özveri ve fedakarlık”	-
	Profesör	-	-	-
<b>Her dönem için</b>			“Azim, çalışkanlık, sebatkarlık” “Ev-iş dengesi için çabalamak, öğrencilere katkıda bulunmak” “Sorumluluk sahibi” “Hiç durmadan çalışmak” “Mutlu” “Çok hızlı geçen bir dönem”	

Yüksek lisanstan doktora geçiş dönemi: “bilinçlenme dönemi”, “araştırmacı, farkındalığın arttığı, ayaklarının üzerinde durduğu dönem olarak tanımlanmaktadır.

Katılımcıların yüksek lisans ve doktora evrelerinde farklı işlerde çalıştıkları görülmektedir. Bu evrede katılımcılar hem akademik eğitim alıp hem farklı işlerde çalışmıştır. Katılımcılar çalışma sebeplerini boş vakitlerinin olması ve kadroya giriş sürecini değerlendirmek olarak açıklamışlardır. Doktora evresinde yabancı dil geliştirme de öne çıkmaktadır. Kariyer evrelerini sosyal bilimler ve idari bilimler alanındaki katılımcılardan bazıları, doktora dönemini “doktora yeterlilik” ve “doktora tez” dönemi olarak ayırmışlardır.

Katılımcılar odaklanılan işler kapsamında kariyerin her evrede araştırma ve yayın yapma konusunu vurgulamıştır. Proje yapma vurgusu ise daha sınırlı ve Dr. Öğretim Üyeliği evresinde ve üç kişi proje yaptığını belirtmiştir. Bunlardan ikisi teknik bilimlerde çalışmakta, biri ise sosyal bilimlerde çalışmaktadır. Teknik ve sosyal bilimlerin yapısı gereği proje yapmaya daha uygun olması, teknik bilimlerin uygulamaya dönük yapısının projeleri desteklemesi bu sonucu doğurmuş olabilir.

Duygusal durum genel olarak incelendiğinde ise, yüksek lisansın akademi için bir hazırlık dönemi olarak görüldüğü, doktora döneminin hem zor bir dönem olarak tanımlandığı hem de keyifli ve mutlu geçen bir dönem olarak değerlendirildiği, doktor öğretim üyeliği döneminde ortak bir tanımlama olmadığı ve doçentlik döneminin bir rahatlama ve mutluluk dönemi olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kariyer evrelerindeki rollerine verdikleri örnekler aşağıdaki alıntılarda verilmiştir:

*“Kariyer evrelerimden birincisi, yüksek lisanstan doktora geçiş dönemi: bilinçlenme dönemi. Doktor nosyonuna sahip olmak istiyordum ama temel istediğim akademisyen olmaktı. İkincisi, akademiye girene kadar ki dönem. Bu dönem kararlılık dönemi. Üçüncüsü, akademiye başlama dönemi, olgunlaşma dönemi.” (Teknik bilimler)*

*“Doktora ve doktora sonrasında araştırmacı rolünü tanımlayabilirim. Öğretim üyeliğinde de araştırmacı rolüm daha öndeydi çünkü ben öyle tutum her zaman ve şu anda da tutuyorum.” (Sosyal bilimler)*

*“Her alanda eğitici rol beni tanımlayan en önemli şeylerden birisidir herhalde. Çocuklarımıza, asistanlarımıza, öğrencilerimize öğretmek gibi. Ve öğrenmekte çok önemli. Öğrenen kişi olmak da çok önemli bu süreçte. Ben bu süreçte öğrenen kişi olmaya devam ettim hiç bırakmadım.” (Sağlık bilimleri)*

#### 5.2.4. Kariyerde Dönüm Noktaları

Bireylerin kariyer inşa süreçlerini etkileyen dönüm noktaları incelenmiştir. Katılımcı cevapları doğrultusunda 25 adet kod türetilmiştir, bu kodlar içerisinde birden çok katılımcının aynı cevabı verdiği kodlar bulunmaktadır. Katılımcıların ağırlıklı dönüm noktası tanımlamaları “doktora dönemi”, “medeni durum değişikliği”, “farklı işlerde çalışmak”, “çocuk sahibi olmak”, “yakınına kaybetmek”, “ikamet yeri değişikliği”, “siyasi dönem etkisi”, “Türkiye’ye dönüş”, “ara verdikten sonra çalışmaya başlamak” şeklindedir.

“Doktora dönemi” ve “medeni durum değişikliği” altışar kişi ile çalışma grubu içerisinde ağırlığı en yüksek olan kodlardır. Doktora döneminin akademisyenlik süreci içerisinde önemli bir yeri olması ve kadınların medeni durum değişikliğinin çalışma hayatları üzerinde etkili olmasının bu sonuçları doğurduğu düşünülmektedir. Dörder kişi ile ikinci ağırlığa sahip olan kodlar ise “farklı işlerde çalışmak” ve “çocuk sahibi olmaktır”. Bu kodları üçer kişi ile “yakınına kaybet-



mek” ve “ikamet yeri değişikliği” alırken, son ağırlığa sahip olan kodlar “siyasi dönem etkisi”, “Türkiye’ye dönüş”, “ikamet yeri değişikliği” ve “ara verdikten sonra çalışmaya başlamaktır”. Bu kodlara ilişkin katılımcıların alıntıları aşağıda verilmiştir:

*“Doktora yeterlilik sınavına hazırlanırken evlendim. Evlilik hazırlıkları varken yeterlilik sınavına çalışmak vardı, zor bir dönemdi benim için. Doktora tez sınavı sırasında bebek bekliyordum o da zor bir süreçti. Bence akademisyenler için evlilik gerçekten bir eşik. Evlendiğiniz zaman bir bağ kurulmuş oluyor çünkü. Evlenmeseniz sadece işinizle bir bağ olduğu ve bu bağ esneyebildiği için yurt dışına gidip gelmek daha kolay oluyor kendinizi geliştirmek için. Ama evlendiğinizde bu bağ esnemiyor bu yüzden de yurt dışına gidip gelme işi zorlaşıyor.” (Teknik bilimler)*

*“İkinci çocuğumun doğumu benim için kritikti. Çocuğumun doğumuyla ben doktora başlayabildim mesela. Onun sayesinde ücretsiz izin alabildim. O dönem devlet hastanesinde izin alma şansınız yoktu, ben bu şekilde alabildim.” (Sağlık bilimler)*

*“Babamın ben 3. sınıftayken köyden şehre taşınması benim için kritik bir noktaymış sonradan gördüm. Köydeki okuldan mezun olsam belki akademik olarak yetişemeyebilirdim devamına.” (Teknik bilimler)*

*“Kritik dönüm noktası olarak annemin vefatını söyleyebilirim. Üniversiteyi kazandığım sene değil ondan sonraki sene, hazırlık okumuştum. Ondan sonraki sene, 1. sınıftayken vizele 2 hafta kala annem vefat etti. Ne yapabilirim diye düşündüm. Ya sınavları boş verecektim tamamen, girmeyecektim. Ya da sınavlara çalışacaktım, girecektim. Nasıl olacağını bilemedim. Daha sonrasında topladım ve devam ettim.” (İdari bilimler)*

*“Üniversite ortamının artık çalışamayacağı bir ortam olması benim için kritikti. Kariyerimi baltaladı.” (Sağlık bilimleri)*

*“Türkiye’ye dönmem bu çok kritikti. Hayatımın bütün akışını değiştirdi. Çünkü orada kurulu bir düzenim vardı ve öнімde ki 3 seneyi görebiliyordum. Ama 1 ay içinde döndüm. Döndüğüm zaman işsizdim. Ailemin yanına taşındım. Ki ailemin yanından 17 yaşında ayrılmıştım. 17 yaşında ayrılıp 27 yaşında geri dönmek başka bir şey. İş aradım, iş ararken 6 ay süreli evdeydim. Hiç alışkın olmadığım bir tecrübeydi. Arkadaşlarımın hepsinin çok yoğun çalıştığı, dolayısıyla da fiziksel olarak benim yanımda olamadıkları bir dönemdi. Her bakımdan zordu, bir kırılma noktası benim için.” (Sosyal bilimler)*

Belirtilen kodlar dışında katılımcıların belirttiği fakat ağırlığı az olan kodlar da bulunmaktadır. Bunlar; “ara verdikten sonra çalışmaya başlamak”, “doçentliğe karar vermek”, “doçent olmak”, “çalışılan okul seçimi”, “Tübitak vb projelerde çalışmak”, “sağlık problemleri”, “çocuk-ış-aile dengesi”, “akademisyenliğe karar vermek”, “evliliği geciktirmek”, “yurtdışına çıkış”, “yüksek lisansta danışmanın ilgilenmemesi”, “eş ve aile desteği”, “çocukları büyütme süreci” ve “çalışılan okulu değiştirme” şeklindedir. Bu bulgulara ilişkin katılımcı alıntıları aşağıdaki şekildedir:

*“Çok hazırlandım. Bir sene çok çalıştım, “Çocuğu alın ben çalışayım.” dediğim bir dönemdi yani. O dönem kırılma noktalarındandı.” (İdari bilimler)*

*“Kritik olan dönemde benim çıkarımım, “Hiçbir şeyi sağlığı bozacak kadar yapmayacaksınız.” oldu. Bunu kendime ilke edindim.” (Sağlık bilimleri)*

*“Yaşımın gençliği sebebi ile doçentliğe başvurmadan çok çekindim fakat hocalarım destekledi beni. Bu kritik bir noktaydı.” (Teknik bilimler)*

*“Yüksek lisansta inat edip tezi bitirmek benim için kritikti. Beni zorlayan kimse yoktu, büyük bir ihtimalle orada devam etmeyeceğimi de biliyordum ama yine de bitirdim. Kaldı ki eğer bitirme-*

*miş olsam hayatımın devamında bunu kullanıp doktora başvuramazdım. 30 yaşında doktora başlama kararı ve cesareti de benim için kritikti. Çünkü tamamen kopmuşsunuz, tamamen başka bir alan. Son olarak da yardımcı doçent olarak bulunduğum okula başlamak. Çünkü böyle bir tecrübem yoktu.” (Sosyal bilimler)*

### 5.2.5. Temel Rol Tanımı

Kariyer kimliğini tanımlayabilmek için “şu an ki temel rol” tanımlamaları incelenmiştir. Çalışma grubunda ağırlıklarına göre roller; eğitim-öğretim görevliliği (hocalık) (9), annelik (7) ve araştırmacı (5) şeklindedir. Katılımcıların akademisyenlik rollerinin altında, ders saatlerine bağlı olarak değişen öğretim görevliliği rolünün ağırlıklı çıkması beklenen bir sonuçtur. Çalışma grubu içerisinde ikinci ağırlığa sahip olan annelik rolü, çalışma grubunun çoğunluğunun evli olmaları ve çocuklarının olması nedeniyle beklenen bir bulgudur. Aynı zamanda katılımcıların yaş aralıkları ve çocuklarının yaşları da bu rolün ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Üçüncü ağırlıklı rol olan araştırmacı rolü, katılımcıların daha çok vakit ayırmak istediği ama sorumlulukları sebebiyle vakit ayıramadığı rol olarak farklılaşmıştır. Rol tanımlamalarıyla ilgili katılımcı alıntıları aşağıdaki gibidir:

*“Çocuklarımın olması akademik hayatımı zorlaştırmadı, çünkü böyle bir hayatın içine doğdular. Aksine son derece entelektüel çocuklar oldular. Çocuğum olduktan sonra annelik ve hocalık rollerimi dengelemekte zorlandığım zamanlar oldu. Hatta bazen hocalık rolünün öne geçtiği zamanlar oldu.” (Sağlık bilimleri)*

*“Çocuğum olduğu zaman araştırmalarım ister istemez etkilendi çünkü yorgun oluyorsun. Bunlar tercihtir, bir insan daha fazla anne daha az akademisyen olmak isteyebilir, başka biri başka şekilde isteyebilir. Bunun doğrusu yanlışı yoktur. Ben birinci kısımdaki annelerdenim, yani çocukların yaşadıkları şeyleri tekrar göremeyeceğim. Bu yüzden doçentliğe iki üç sene sonra da beş sene sonra da çalışabilirim.” (Teknik bilimler)*

*“Anne rolü benim için her zaman daha ağır basıyor.” (Teknik bilimler)*

*“İki tane kızım var. Çocuğumla en iyi nasıl ilgilenirim, ona nasıl destek olurum bunu hep düşündüm. Bu durum kafamın bir tarafında sürekli var. Dolayısıyla annelik ilk etapta önde çünkü daha küçük kızım var. Ama sağlıklı bir anne önemli, dolayısıyla da başından beri çalışan, üreten bir anneyim, bundan bir anda kopmak da mümkün değil. Bir yandan işimde sağlıklı çalışmalar yapmak, ilerlemek hem kişisel anlamda iyi hem de çocuklarıma iyi bir model olmak açısından da iyi. Temel olarak şu anda annelik ve hocalık diyebiliriz.” (Sosyal bilimler)*

Temel anlamda ortaya çıkan bu çerçevenin yanında ağırlığı daha az olan rol tanımlamaları da yapılmıştır. Bunlar; “Yarı zamanlı annelik”, “Anne konumunda akademisyen”, “Annelik ve akademisyen oranı değişiyor”, “Hukukçuluk”, “Ailemin bir bireyi olmak”, “Akademisyenlik”, “Çalışan anne”, “Danışman” ve “Anne ve araştırmacı (dengeli)” şeklindedir.

Kimlik tanımlamaları yapılırken, anne rolü ile akademisyen rolünün dengelenmesi bulgusu ortaya çıkmıştır. İş-aile dengesini gözetmeye çalışan kadın akademisyenlerin bu konuda çeşitli sorunlar yaşadığı görülmüştür. Bununla ilgili katılımcıların örnekleri ise aşağıdaki gibidir:

*“Yeri geliyor %80 annelik %20 akademisyenlik yapıyorum. Yeri geliyor tam tersi oluyor. Çocuğumu 1 saat görüp onu yatırıp tekrar işime döndüğüm oluyor veya o gün işe bir saat uğrayıp gerekli olan ne varsa onu halledip, mesela çocuğum hastaysa eve dönmem gerekiyor. O yüzden dengelenmesi gerekiyor. Mesela benim iş arkadaşlarım arasında erkekler de var. Ben akşam çalışmaya nadiren kaldığım zamanlarda görüyorum onlar burada çalışıyorlar. Bir kadının*

*bunu rutin halde yapması mümkün değil. Çok farklı bir durum olursa kalıyorum. Keşke bende her akşam 9'a 9 buçuğa kadar çalışabilsem, babası evde ilgilense ve benim içim rahat etse. Eve döndüğünde de insanın beyni dolu oluyor hem evle hem okulla.” (Teknik bilimler)*

Bunun dışında katılımcılardan bazıları temel rollerini anlatırken, sahip olmak istedikleri rolleri de paylaşmışlardır. Temel rolünü “annelik”, “anne konumunda akademisyen” ve “eğitmen” olarak tanımlayan akademisyenlerin olmak istedikleri rol “araştırmacı” rolüdür. Akademik yaşıntıdaki güncellik araştırdıkça kişiyle özdeşleşir ve yeni çalışmalar için ufuk açar. Bu yüzden ki akademisyenin ana rollerinden birisi olan “araştırmacı” rolü çok önemlidir. Alanlar açısından roller incelendiğinde ise ağırlık olarak çıkan “eğitmen-öğretim görevlisi”, “anne” ve “araştırmacı” rolleri 4 alanda da (sosyal bilimler, idari bilimler, sağlık bilimleri ve teknik bilimler) görülmektedir. İdari bilimlerde farklılaşan “öncü ve lider” rolü, sosyal bilimlerde farklılaşan rol ise “danışman” rolüdür. Sağlık bilimlerinde “ailemin bir bireyi olmak” ve teknik bilimlerde ise “anne ve araştırmacıyı dengeleme” bulguları farklılaşarak öne çıkmıştır. Bütün alanlarda bulunan katılımcılar ders sorumlulukları sebebiyle birer öğretim görevlisi, çocuk sahibi olmaları nedeniyle annediler. Akademisyenliğin getirdiği araştırma yapma sorumluluğu ve isteği nedeniyle ise kendilerini araştırmacı olarak tanımlamışlardır.

### 5.2.6. Kariyer Başarısı

Çalışma grubunda ağırlıklı olarak çıkan başarı tanımları “yayın yapmak”, “öğrencilere katkı sağlamak”, “doçent unvanını almak”, “doktora”, “idari göreve sahip olma”, “burs almak”, “üniversite sınavını kazanmak” ve “yurt dışına çıkmak” şeklinde tanımlanmıştır. Birden çok katılımcı bu tanımları yapmıştır.

“Yayın yapmak”, çalışma grubu içerisinde ağırlığı en yüksek olan bulgudur. “Öğrencilere katkı sağlamak” ve “doçent unvanını almak” ise çalışma grubu içerisinde ikinci ağırlığa sahip olan bulgulardır. Tanımlamaların oldukça öznel olduğu görülmüştür. Başarı tanımlamaları ile ilgili katılımcı örnekleri aşağıdaki alıntılarda verilmiştir:

*“Bizim için başarı ölçüsü, uluslararası yayının çok olması olabilir. Türkçe yazdıklarımın alanda tercih edilmesi okunması bir başarıdır.” (Teknik bilimler)*

*“Çok öğrencim var ve çoğuyla hala abla-kardeş, arkadaş, hoca, yani farklı ilişkiler içindeyiz. Hiç kopmadık çoğuyla, hala hatırlarlar. Bu geri dönüşleri almak güzel. Bence bu işin misyonu da bu olmalı. Yoksa başka türlü anılmıyorsan, sorulmuyorsan anlamı yok. Başarım herhalde budur.” (İdari bilimler)*

*“Dönüp baktığımda “İyi yapmışım” dediğim şeyler oldu evet. Doktora tezini bitirmem böyle bir şey.” (Sosyal bilimler)*

*“Bulduğum okulda aynı zamanda sosyal bilimler enstitüsü müdürlüğü yapıyorum. Bu görev bana güvenilerek verildi ve ben bunu yüz akiyla yapabildiğimi düşünüyorum.” (İdari bilimler)*

Katılımcılar için unvan, onlar için ne anlama geldiği kapsamında ele alınmıştır. Genel anlamda katılımcılar için “unvanının önemli olmaması” bulgusu ortaya çıksada, mülakat esnasında katılımcıların kendileri için oluşturdukları imaj çerçevesinde böyle yanıtlar verme ihtimali de gözden kaçırılmamalıdır.

*“Unvanımı hiç kullanmam, hiç sevmediğim bir şeydir. Maillerimi atarken ismimi yazarım, bana mail geldiğinde unvan gördüğümde de sinirlenirim. Ben onu sadece bazı basamaklarda mesela doçent olmanız gerekiyordur o şeyi yapabilmek için o zaman kullanırım, o yüzden doçent olmak isterim.” (Teknik bilimler)*

*“Yeni yeni benimsiyorum. Ama kullanıyorum evet isimden sonra hocalığı. Yeni yeni olmasına rağmen kullanıyorum çünkü hoşuma gidiyor.” (Sosyal bilimler)*

*“Unvan bir şekilde insanları etkiliyor. Benim için çok bir anlamı yok ama etraftaki insanlar için anlamı olduğu için artık benim için de anlamlı maalesef. Yani bu benim içimden gelmiyor ama dışsal bir şekilde düşüncelerim değişmeye başladı.” (İdari bilimler)*

### 5.2.7. Mesleki Tatmin

Mesleki tatmin kapsamında mesleğin tatmin eden yönleri, tatminsizlik oluşturan yönleri, zor gelen yönleri, mesleği başkalarına (çocukları, öğrencileri vs) önerme ve çevreye karşı sorumluluk kavramları incelenmiştir.

Katılımcılar akademisyenliğin tatmin edici yönlerini “öğrencilerden geri bildirim almak”, “öğrencilere katkıda bulunmak”, “akademinin araştırma yapmaya uygun bir meslek oluşu”, “yayın çıkarmak”, “çalışma sınırlarını kişinin koymas (esnek çalışmak)”, “güncel bir meslek oluşu” ve “devamlı okumak ve öğrenmek” olarak tanımlanmıştır.

Akademisyenliğin tatmin eden yönleri arasında öğrenci temelli bulgular ağırlıklı olarak çıkmıştır. Ders anlatma sorumluluğu içerisinde öğrencilerle iletişim içerisinde olmak, onlardan olumlu geri bildirimler almak ve onlara katkı sağlamak, çalışma grubu içerisinde katılımcıları en çok tatmin eden şeyler olmuştur. İkinci ağırlıklı durum ise akademisyenliğin araştırma yapmaya uygun oluşudur. Akademisyenliğin ders vermektan ibaret olmayıp araştırma temelli oluşunun bu durumu ortaya çıkarttığı düşünülmektedir. Aynı zamanda kendilerini ağırlıklı olarak “araştırmacı” olarak tanımlayan bir katılımcı grubu vardır. Bunun yanında araştırmacı rolünün daha çok ön plana çıkmasını isteyen katılımcılar da bulunmaktadır, bu daha önce belirtilmiştir. Bu nedenle araştırmanın tatmin eden yönler arasında bulunması ise tahmin edilebilir bir sonuçtur. Yayın yapmak ve akademisyenliğin esnek bir meslek oluşu, üçüncü ağırlıklı sonuçtur. Yayın yapmak, evrelerde yapılan işler başlığı altında ağırlıklı olarak görülen bir bulgudur. Bunun yanında katılımcıları tatmin eden bir durum olarak gözlemlenmektedir. Akademiye kişilerin çalışacakları alanları kendilerinin seçmeleri, sınırlarını belirlemeleri gibi durumlar da bu araştırmada esneklik olarak tanımlanmıştır. Bu durum da katılımcıları tatmin eden bulgular arasındadır. Hem anne hem akademisyen rollerini dengelemeye çalışan akademisyenler için esneklik önemli bir avantaj sağlayabilmektedir. Akademisyenliğin tatmin oluşturan yönleri ile ilgili katılımcı örnekleri ise aşağıda verilmiştir:

*“En önemlisi kendi zamanımızı kendimiz ayarlıyor olmamız. İkincisi, öğrenciliğin hiç bitmiyor olması. Gençlerle bir arada olmak da çok güzel hiç yaşlanmıyorsun. Farklı kültürlerdeki insanlara hala erişebiliyor olmak çok güzel. Bir odaya kapanıp sürekli aynı işi yapıyorsun, farklı farklı işler yapıyorsun. Dünyayla bağın hiç kopmuyor. Her kurum böyle mi bilmiyorum ama bu kurumdaki esneklik çok güzel. Çünkü çocuk kadını çok etkiliyor. Bir kadına sabah 8 akşam 6 çalışıyor olmak zor bir şey.” (Teknik bilimler)*

*“Yenilikçi olması beni tatmin ediyor. Zaten akademisyenlikte bir yaptığını bir sonraki sefer daha yenilikçi hale getirmelisin. Bu yüzden de hiç sıkılmıyoruz. Bence bu durum çok önemli. Normal devlet memurlarında hep aynı şeyler yapılıyor bu çok sıkıcı. Ama burada verdiğimiz ders aynı bile olsa aldığımız öğrenci farklı olduğu için bu bile bizim için bir yenilik aslında.” (Sağlık bilimleri)*

*“Mesleği seviyorum, alanı seviyorum. Araştırmaya açık olduğu, yeni sorulara açık olduğu için seviyorum. Diğer disiplinlerden gelen akademisyenlerle desteklediği için seviyorum. Hem takım çalışmasına hem bireysel çalışmaya yatkın. Kendi kendimi motive edip kendi sürelerimi koyup çalışabiliyorum.” (Sosyal bilimler)*

Akademisyenliğin tatmin etmeyen yönlerine bakıldığında; katılımcılar için sayısı düşük olmasına rağmen ağırlıklı olarak tatminsizlik oluşturan şey “maaş” olmuştur. Sarf edilen emek ve ayrılan zaman bağlamında katılımcılar aldıkları maaşı yetersiz bulmaktadırlar. Bunu takip eden ikinci bulgu “yayın sürecinin uzun olması”dır. Yayın yapmak istenilen derginin şartları, gönderilen makalenin değerlendirilme süreci gibi durumların birleşmesi sonucu oluşan bu koda katılımcılar için tatminsizlik sebebidir. Bunun dışında ağırlıkları az olmakla birlikte birçok tatminsizlik sebebi katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Öğrencilerin saygısız olması ve ders dinlememesi, tolere edici bir alan olmayışı, istenilen derecede sosyal hayata vakit ayıramama, yükseköğretime dayalı notlandırma sorunları, okul politikaları, zaman zaman işin rutine binmesi, öğrenci kalitesinin düşmesi, akademisyen kişinin kıymetinin bilinmemesi, öğrencilerden verdiğini alamamak, bölüme dayalı zorluklar, bilinmeyen çok şey olduğunu düşünerek yetersiz hissetmek, bu sebepler arasındadır. Çocuğu olan akademisyen sayısı çalışma grubunun çoğunu oluşturmalarına rağmen, tatminsizlik oluşturan yönler içerisinde “annelik” veya “çocuklarına gereken vakit ayıramama” gibi bir sonuç çıkmaması önemli bir bulgudur. Tatminsizlik oluşturan yönler ile ilgili katılımcı örneği aşağıda verilmiştir:

*“Maddiyat aslında tabiki. Çünkü çok cazip bir sektörde çalışıyoruz. Benimle aynı senede mezun olup özelde işe girip şu an neredeyse benim 3 mislim maaş alan arkadaşlarım var. Ama bu sabah 7 gece 12 çalışmalarına sebep olabiliyor. Benim öyle bir zorunluluğum yok. Çalışmamıza evde devam edebiliyoruz, daha esnek çalışma saatlerimiz var. Bu bir tercih meselesi. Onlar çok parayı, ben esnek çalışma saatlerini tercih ettim.” (Teknik bilimler)*

Bunun dışındaki bulgularla ilgili katılımcı örnekler ise şu şekildedir:

*“Mesleğin tatminsizlik oluşturan yönü yok bence. Her şey kendinle başlayıp kendinle bitiyor. Mesela çok araştırma yapmak istersin ama çok ders yükün vardır yapamazsın, bu kuruma karşı tatminsizlik olur mesleğin tatminsizliği değil. O yüzden bence meslek olarak kendi çizdiğin yolda ilerliyorsun, kendi geleceğini kendin belirliyorsun. Bu yüzden tatmin olamayacağın bir şey mümkün değil çünkü kendin yapıyorsun. Ama başka faktörler araya giriyor olabilir. Benim o anlamda bir problemim yok. İnsanın kendisini en kolay tatmin edeceği meslek akademisyenlik bence. Çalıştığın konuyu sevmediğinde değiştirebilme gibi esneklikleri var.” (Teknik bilimler)*

Akademisyenliğin zor gelen yönleri kapsamında, çalışma grubunda ağırlığı en yüksek olan bulgu altı kişi ile “sürekli okumak, kendini geliştirmek, çalışmak”tır. Bu bulgu aynı zamanda akademisyenliğin tatmin eden yönlerinde de bulunmaktadır. Akademisyenliğin çalışma temposu sebebiyle böyle bir bulguya ulaşıldığı düşünülmektedir. İkinci bulgu üç kişi ile “evrak işlerinin ve prosedürlerin uzun sürmesi”dir. Yapılmak istenen bir projede ya da yayımlanmak istenen bir makalede sürecin uzun sürmesi katılımcılara zor gelmektedir. Üçüncü bulgu ise “ders sayısının fazla olması”dır. Katılımcıların kendilerini ağırlıklı olarak tanımladıkları rollerin öğretim görevlisi olması durumunun ders yükünün fazla olmasıyla ilişkili olabileceğini daha önceki başlıklarda belirtmiştik. Bu durum katılımcılar için aynı zamanda akademisyenliğin zor gelen yönlerinden birini oluşturmaktadır. Akademisyenliğin zor gelen yönleri ile ilgili katılımcıların verdikleri örnekler aşağıdaki gibidir:

*“Yükselme vs dönemlerinde bir dosya hazırlamak bile külfet geliyor. Dosya hazırla, jüride beklesin, süreler uzun, bir makale gönderiyorsun 1 sene bekliyor, senin kontrolün dışındaki şeyler artık beni zorluyor.” (İdari bilimler)*

*“Çok okuma yapmak, çok takip etmek gerekiyor. Buna her zaman hayatın olanak vermiyor olabilir. Belirli dönemlerde uzaklaşabiliyorsun bu da kendini kötü hissettiren bir şey olabiliyor.” (Teknik bilimler)*

*“Ders ve öğrenci sayısı çok. Bunun yanında idari yük ve danışmanlık çok. Bu nedenle akademisyenliği sona atmış durumdayız. Çalışma yapabilmek için zamana ve enerjiye ihtiyacım var. Yetişemiyoruz. Yaptığımız şey öğretmenlik.” (Teknik bilimler)*

Bu bulgular dışında katılımcıların zor gelen yönler için tanımladığı ve ağırlığı daha az olan bulgular vardır. İdari görev ve danışmanlık (tez danışmanlığı ve öğrencilere normal zamanda yol göstermek gibi), disiplinli bir hayat ve fedakarlık gerektirmesi, belli bir kural ve beklentilerin olması (ders saatleri gibi), sistemin tek tipçi olması, tam ve iyi bir şey yapmak, doçentlik sınavı, yeni fikir ve veri bulmak, iyi öğrenci bulmak, bir şey üretmek isterken destek bulamamak, araştırma ile ders vermeyi dengelemek, öğrenci kuşağı sorunları ve yayın yapmanın uzun sürmesi, bu bulgular arasındadır. Bunun dışında zor gelen bir yönünün olmadığını söyleyen bir kişi bulunmaktadır. Bulgular ile ilgili örnekler ise aşağıdaki gibidir:

*“Disiplinli bir hayat gerektiriyor. Sabah erken geliyorsunuz. Yatayım uyuyayım isterim, zaman zaman çok yorgun oluyorum. Ama bunlar tatlı yorgunluklar. Yaşam kalitemi bozmuyor bana göre. Diğer toplantılardan fedakarlık ediyorum.” (Sağlık bilimleri)*

*“Yeni nesil öğrencilerin psikolojisi çok ilginç. Tahtada eğlendiren karizma insanlar arıyorlar. Sınıf mevcutları başta çok oluyor bu nedenle de zor oluyor ama zamanla kalanlar gerçekten konuyla ilgili gerçekten çalışan kişiler oluyor, dersler çok daha iyi geçiyor. Bu başta beni yoruyordu, öğrenci profili.” (Sosyal bilimler)*

*“Sürekli çalışma içinde olmak, bırakmamak zorundayız. İnsanlar meslek denilince akşam 6’da eve gidince bir şeyler yapabiliyorlar. Bende yapıyorum ama kafamın bir kısmında hep yapmamahtım var. Bu zor geliyor.” (Sosyal bilimler)*

Katılımcıların akademisyenliği başkalarına önermesi bağlamında sorulan sorularda, ağırlıklı olarak dokuz kişinin akademisyenliği önerdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bir kişi kadınlar için önerirken, iki kişi olumlu yönlerini anlatıp seçimi karşıya bırakacağını belirtmiştir. İki kişi akademisyenliği önermezken, beş kişi bu konuda nötrdür. Akademisyenliği öneren katılımcı alıntısı aşağıdaki gibidir:

*“Benim gözümde bir özel firmada başkası için çalışmaktansa bilim için çalışmak çok daha güzel. Bilim için olabilir, kendinizi geliştirmek için olabilir dediğim gibi özgürsünüz. Birisinin size söylediği excel dökümanını hazırlamak size bir şey katmayacak, 15 sene sonra da o iş aynı olacak. Ama bu meslekte her şey güncel. Sürekli bir şey öğreniyorum. Bu durum aile hayatımı da olumlu etkiliyor. Çocuğumu yeniliklerle büyütüyorum. O yüzden tavsiye ederim.” (Teknik bilimler)*

Akademisyenliği kadınlar için öneren katılımcı ise bunu aşağıdaki gibi açıklamıştır:

*“Çocuğuma tavsiye eder miyim bilemiyorum çünkü çocuğum erkek. Kız kardeşime önermiştim. Bir kızın özel sektörde çalışmasındansa akademisyen olmasını tercih ederim. Ama erkeklerin bir ev geçindirme dayatması var. Akademisyen maaşı bir evi tek başına geçindirmek için yeterli değil. Bu nedenle erkeklere tavsiye etmiyorum.” (Teknik bilimler)*

Akademisyenliği önermeyen katılımcı görüşü aşağıdaki gibidir:

*“Ben çocuklarının akademisyen olmasını ister miyim sanmıyorum. Eğer akademisyen olmak isterse kendinden eminse desteklerim köstek olmam ama durduk yere de ol demem. Bu benim gönlümde yatan şeyi aslında gerçekleştirememiş olmakla alakası var belki. Akademinin şabloncu yapısı beni mutlu etmiyor.” (Sosyal bilimler)*

Bu konuda nötr olan katılımcı görüşleri ise şu şekildedir:

*“Hiç düşünmedim. Ne ile mutlu olacağına onu yapmasını isterim, akademisyenlik için zorlamam. Öğrenciler dışında kimseye öyle ol demedim. Çünkü ben insanların kendi isteklerinin*

*olması gerektiğini düşünüyorum. Mesela annesi istiyorsa olmamalı. Sadece kendi istiyorsa olmalı. O yüzden sanırım ben kimseye söylemedim. Kişi eğer kendisi isterse olur diye düşünüyorum.” (Sosyal bilimler)*

Akademisyenler bu görevlerinden dolayı olduğu için çevreye karşı sorumlu hissetmektedir. Çevreye karşı sorumlu hisseden katılımcıların verdikleri örnekler aşağıdaki gibidir:

*“Hem de nasıl. Zaten bu mesleği seçip sadece uluslararası makale üretmek değil bizim amacımız, bunu herkese yaydım. Dekanlığın elinden geldiğince yardımcı olmak için faydası oldu bana. Mesela vakıflarla ortak halkı bilgilendirici seminerler yaptık. Mutlaka öğretim üyelerinin halkla bilgilerini paylaşması gerektiğini düşünüyorum.” (Sağlık bilimleri)*

*“Öğrenci bilincini arttırmak, yetiştirme gayeniz ön plandaysa tabii ki sorumluyuz. Başta onlara, ailelerine karşı sorumluyuz. Yardım etmek, kapıdan gelini geri çevirmemek, maillere geri dönmek gibi sorumluluklarımız var. İnsanları geri çevirmek gibi bir lüksümüz yok.” (İdari bilimler)*

Çevreye karşı sorumlu hissetmeyen katılımcı görüşü ise şu şekildedir:

*“Hayır düşünmüyorum. Belki ben sizin gibi çevrelerden gelmediğim için (akademik çevreden bahsediyor) düşünmüyorum.” (Sosyal bilimler)*

### 5.2.8. Kariyer Sürecinde Destekler

#### *Eş Desteği*

Yapılan mülakatlarda katılımcıların vurguladıkları ortak noktalardan birisi eş desteği olmuştur. Eşleri tarafından desteklendiklerini düşünen katılımcıların bu konuda verdikleri örnekler ise aşağıdaki gibidir:

*“Hayatında her şey işi olan insanlar var. Bende öyle değildi, bu yüzden yaşadığım zorluklar beni yıldırmadı. Eşimle bütün zorlukları birlikte yaşadık. Beni hep destekledi. Bu yüzden boşanan insanları gördüm. Benim işimden dolayı eşimin bir gün olsun yakınması olmadı. 60 saat uykusuz olduğum dönemlerim vardı, çok gergindim ve eşim bunların hepsine katlandı.” (İdari bilimler)*

*“Anlayışlı bir eşe sahip olmak bence kritik bir nokta. Bu konuda çok şanslıydım. Özellikle kadın akademisyenler iyi bir eş ve iyi bir anne olmaya çalıştıkları için anlayışlı bir eş çok önemli. Yeri geliyor eve iş götürüp çalışıyoruz, yeri geliyor geç gidiyoruz eve. Bunların hepsi idare edilebilir bir süreç. Tabii kendi ailemin desteklemesi de çok kritik bir nokta.” (Sağlık bilimleri)*

### 5.2.9. Kadın Olmaktan Kaynaklı Yaşanılan Kariyer Sorunları

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları pek çok sorundan hareketle, yaşanan sorunların akademiye nasıl yansıdığı ve bu sorunların nasıl tanımlandığının saptanması hedeflenmiştir. Bu sorunlar içinde ağırlıklı olarak çıkan üç sorun bulunmaktadır. Bunlar;

- Kadınların akademisyenlikten anlamayacağı yönündeki bakış açısı
- Ön yargı (örneğin doğum konusunda kadınların işlerini aksatacağı yönünde ön yargılar, erkeklerin sadece erkek oldukları için o işi kadınlardan daha iyi yapacaklarını düşünülmesi)
- Erkek çoğunlukta bulunan bölümde farklı hissetmek

Bunun dışında belirtilen diğer sorunlar: “evli olmayan kadınlara öğrencilerin olumsuz bakışı”, “cam tavan”, “muhafazakar çevre etkisi”, “zaman problemi (kadınların akşam veya hafta sonu görevlerine gelebileceklerinin düşünülmesi)”, “taciz”, “kadının kadınla mücadelesi”, “aynı iş için erkeklerin kadınlara tercih edilmesi” gibidir. Bir sorun yaşamadığını belirten ve sorun yaşasa da sebebini belirtmeyen katılımcılar da bulunmaktadır.

Ön yargıya yönelik katılımcı görüşü ise aşağıdaki gibidir:

*“Herhangi bir şekilde, “kadın doktor o yüzden işini aksatıyor” denilmesini istemediğim için büyük çoğunlukla yanımdaki diğer erkeklerden daha fazla çalışmışımdır. Ama bu benim kendimi zorladığım bir şey. Dışarıdan aldığım bir şey yok. Ön tedbir diyelim.” (Sağlık bilimleri)*

Erkeklerin sayıca daha fazla olduğu bölümlerde farklı hissetme bulgusuna örnek olarak aşağıdaki katılımcı görüşü verilebilir:

*“Kurum bazında olmadı, bireysel düzeyde oldu yaşadığım olumsuzluklar. Taciz gibi olaylar yaşandı.” (İdari bilimler)*

Ağırlıklı bulgular dışındaki örnekler ise aşağıdaki gibidir:

*“Kadın akademisyen olmanın zorluğunu her yerde yaşadım. Başta bana kadın akademisyen olan hocam zorluk çıkarttı. Her zaman akademisyenlikte de erkekler ön planda tutuluyor ve tercih ediliyor. Çocuk yapar, işine gelmez diye düşünülüyor.” (İdari bilimler)*

*“Mesela yönetim kurullarına, büyük kurullara tabiki de çağırılıyor, söz hakkımız var. Ama karar verilmesi gerektiğinde karar aşamasında ne derece etkisi olduğundan çok emin değilim. Kadın dekan, rektör sayısının olmasını isterdim.” (Teknik bilimler)*

### 5.2.10. Gelecek Planları

Gelecek planları kapsamında alınan cevaplar “özel hayatla ilgili planlar” ve “akademik hayatla ilgili planlar” olarak iki gruba ayrılmıştır. On dokuz kişilik çalışma grubu içerisinde on yedi kişinin akademik olarak gelecek planı bulunmaktadır. Aynı zamanda sekiz kişinin ise özel hayatı ile ilgili planları vardır.

Akademik olarak yapılmak istenen planlar arasında akademik yükselme için gerekli şartlar, iyi dergilerde yayın yapmak, araştırma yapmak, proje yapmak, konferanslara gitmek, çalışılan üniversiteyi daha iyi yerlere taşımak için çalışmak, asistan yetiştirmek, doçentlik almak gibi planlar yer almaktadır. Özel hayatla ilgili planlarda ise; kitap okumak, bahçe ile uğraşmak, torun bakmak gibi planlar yer almaktadır. Gelecek planları ile ilgili katılımcı örnekleri ise aşağıdaki gibidir:

*“Çalışmaya devam etmek istiyorum, emekli olmayı düşünmüyorum ve istemiyorum. Erken yaşta emekli olduğumu düşünemiyorum. Daha ilginç projeler yapmak istiyorum. Yayınlar yapmak istiyorum. Çalıştığım alanın Türkiye’de gelişmesini istiyorum.” (Sosyal bilimler)*

*“İyi araştırmacı yetiştirmeyi tercih ederim akademik olarak. İyi bir eş, iyi bir anne olmak isterim. Ülkeye katkısı olabilecek, patent olabilecek bir şeyler yapmak isterim. Çünkü bundan sonrası daha keyifli, artık daha özgürce çalışabileceğim bir ortamdayım çünkü.” (Sağlık bilimleri)*

*“Hep ertelediğim bazı şeyler var onları yapmayı planlıyorum. Mesela ben tarih çok severim ama zaten ağır bir işin altında olduğum için okumaya vaktim olmamıştı. Daha kafa dağıtıcı türler okurdum. Hatta burada lisans bile okuyabilirim. Kendimle ilgili bundan sonrası, daha fazla gezmek daha çok yer görmek istiyorum.” (İdari bilimler)*

### 6. Tartışma

Bu araştırmada kadın akademisyenlerin kariyer kimliklerini inşa süreci ele alınmıştır. Çalışmada kadın akademisyenlerin kariyer kimliklerini inşa sürecinde; aile ve sosyal çevrenin etkisi, kariyer seçimi, kariyer evreleri ve roller, kariyerde dönüm noktaları, temel rol tanımı, kariyer başarısı, mesleki tatmin, kariyer sürecinde destekler, kadın olmaktan kaynaklı yaşanan kariyer sorunları ile gelecek planları temalarının etkili olduğu görülmektedir. Ça-



lişmada kadın akademisyenlerin kariyerlerinin inşa süreci olduğu ve bu süreci anlamada anlatının bir teknik olarak kullanılabilmesi dikkat çekmektedir. Kadın akademisyenler, kariyer evrelerinde farklılaşmakla birlikte, kendilerini temel olarak öğretim üyesi, anne ve araştırmacı kimliklerini birlikte kullanarak tanımladıkları görülmektedir. Bu üç rol üzerinden yapılan kimlik tanımının rolleri dengelemekte sorunlar doğurduğu, kadın akademisyenlerin bu sorunu aşmasında fedâkarlık yapma, bazı rolleri erteleme gibi çözümler bulmaya çalıştığı ve çevrelerinden gördükleri desteğin bu süreci biraz kolaylaştırdığı dikkat çekmektedir. Doktora dönemi ve medeni durumdaki değişim kariyer süreçlerini etkileyen önemli dönüşümlerdir. Kadın akademisyenlerin kariyer inşa süreci “araştırma yapmak isteyen anne öğretim üyesi” kimliğinin oluşması olarak tanımlanabilir. Bu bölümde araştırma bulguları ilgili literatürle ilişkili olarak tartışılmaktadır.

**6.1. Kariyer gelişim süreçlerini kariyer inşa teorisi ve anlatı tekniği ile daha derin açıklanabilmektedir:** Akademisyenlerin kariyer süreçleri ve performansları genel olarak özgeçmişleri üzerinden değerlendirilmektedir. Akademik dünyada özgeçmiş hazırlama ve bunu atama ve yükseltme, iş başvurusu, proje gibi amaçlar için kullanma yaygındır. Özgeçmişler kişinin eğitim, tecrübe, yetkinlikleri ve performansı gibi somut ve gözlemlenebilir yönlerini ortaya koymakta, kariyerin nesnel (objective) yönünü göstermektedir. Kişilerin kariyer süreçlerinde yaşadıkları, öznel kariyer deneyimleri (subjective career) ve bunların kariyer gelişim süreçlerine etkileri özgeçmişlerde görülmemektedir. Bu bağlamda kadın akademisyenlerin kariyerleri boyunca yaşadıkları, bunların kariyerleri ve kendileri üzerindeki etkisi ve bu süreçlerde neler hissettikleri anlatı üzerinden daha derinlikli ortaya çıkmaktadır. Kadın akademisyenlerin kariyer inşa süreçlerini anlamada anlatı kullanışlı bir teknik olarak görülmektedir.

Bu çalışma bulguları, kadın akademisyenlerin kariyer inşa süreçlerinin daha önceki bazı çalışmalarda (Ibarra ve Lineback, 2005; Savickas, 2005; ve Eakin, 2005) belirtildiği gibi anlatı üzerinden kurulabilecek birer “hikayesinin” olduğunu göstermektedir. Çalışmada kadın akademisyenlerin kariyer inşa sürecinde Savickas’ın (2011) aktör (actor), ajan (agent) ve yazar (author) paradigmaları bağlamında değişimi ortaya koyduğu ve günümüzde kişilerin kendi kariyer hikayelerinin yazarları oldukları bulgusunu görgül olarak teyit etmektedir. Bu çalışma bulguları Nazar ve arkadaşlarının (2012) kariyerde anlatı yaklaşımının meslek hakkında hikayeler, geçiş noktaları ve beklenen gelecek için fikirler ile kimlik gelişimi hakkında bilgi verdiği bulgusu ile de uyumludur. Kadın akademisyenlerin tarzları, değerleri, yetenekleri, kişisel özellikleri, ilgi alanları gibi bireysel farklılıklar yanında kişisel ve çevresel koşulların yol açtığı geçişlere ve değişikliklere uyum sağlama çabası kariyer inşa sürecini etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda katılımcıların kariyer inşa süreçleri bulgularının kariyer inşa teorisindeki (Savickas, 2005) teorik çerçeveye genel olarak uyumlu olduğu ifade edilebilir.

**6.2. Kadın akademisyenler kendilerini “öğretim üyesi”, “anne” ve “araştırmacı” olarak tanımlamaktadır:** Kadın akademisyenlerin kariyer kimliğinin inşasında yetişme dönemi ve kariyer seçiminin ilk yıllarında rol model etkisinin önemli olduğu görülmüştür. Katılımcıların rol modellerinin aile bireyleri ve eğitim süreçlerinde veya ilerleyen zamanlarda hayatlarına dahil olan öğretim üyeleri olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kariyerin ilerleyen yıllarında yeni rollerin üstlenilmesiyle kendini tanımlamakta bu roller belirleyici olmaktadır. Örneğin ailesinde akademisyen olan katılımcılar onları rol model olarak almıştır. Ders aldıkları öğretim üyelerini rol model alan katılımcılar bulunmaktadır. Ayrıca akademisyenliğin ne zaman tercih edildiği incelendiğinde bazı katılımcıların

başka işlerde çalıştıktan sonra akademisyenliği tercih etmesi önemli bir bulgudur. Bu katılımcılar kendilerine uygun olan mesleğin akademisyenlik olduğunu başka iş deneyimleri ile anlamışlardır.

Meslek seçiminde rol modellerin etkisi olmakla birlikte kariyer kimliğinin tanımlanmasında akademisyenler kendileri etkin görmekte ve buna göre hayatlarını düzenlemektedir. Kariyer kimliği bireylerin kariyerlerini nasıl oluşturdukları ve tanımladıklarını içermektedir. Katılımcıların kariyer evrelerinde kendilerini nasıl tanımladıkları kariyer dönemlerine ve bu dönemlerdeki rollere göre biraz değişiklik göstermekle birlikte çalışma grubu içerisinde ağırlıklı olarak öne çıkan roller “öğretim üyesi” “annelik” ve “araştırmacı” rolüdür. Öğretim üyesi kimliği tanımı içinde eğitim ve öğretim yoluyla öğrencilere ve topluma fayda yönüne vurgu öne çıkmaktadır. Görüşme yapılan kadın akademisyenlerin mevcut durum açısından “öğretim üyesi” en ağır basan rol, ikinci ağır basan rol ise “annelik” rolüdür. Çalışma grubunun genelinin çocuk sahibi olması, bu rolün ağır çıkması konusunda önemli bir etkidir. Katılımcıların gelecek planlarında en fazla öne çıkarmak istedikleri rol ise araştırmacı rolüdür. Bundan sonraki akademik yaşamlarında araştırma ve yayın yapma vurgusu hem başarı tanımı hem de akademik yükselme bağlamında dikkat çekmektedir.

Bu çalışmada elde edilen sosyal ve idari bilimler alanının daha fazla eğitime odaklı, teknik bilimler ve sağlık bilimleri alanının ise araştırmaya odaklı olması bulgusu Demir’in (2018) çalışmasındaki bulgu ile uyumludur. Demir çalışmasında sosyal bilimler alanında çalışan kadın akademisyenlerin kendilerini daha çok eğitim ağırlıklı işler yürüttüğünü, fen bilimleri ve mühendislik alanındakilerin ise daha çok araştırma yaptığı bulgusuna erişmiştir.

**6.3. Kadın akademisyenler çoklu rollerini dengelemekte zorluk yaşamaktadır:** Kadın akademisyenler öğretim üyesi yanında annelik rolünü de önemli görmektedir, anne olduktan sonra çocuklarını büyüme sürecinde sahip oldukları rolleri dengelemekte sorunlar yaşamaktadır. Kadın akademisyenler rollerini dengelemekte zorluklar yaşadıklarından bahsetmekle birlikte sahip oldukları “öğretim üyesi”, “anne” ve “araştırmacı” rollerini dengelemeye çalışarak kimliklerini tanımlamakta ve topluma faydalı bireyler yetiştirme motivasyonu ile hareket etmektedir denilebilir. Kadın akademisyenlerin yaşadığı rol dengeleme problemi önceki çalışmalarla (Özkanlı, 2010; Yılmaz ve Özdemir, 2012; Yalçın ve Demirekin, 2013) benzerlik göstermektedir. Bu çalışmanın bulguları Belkıs’ın (2016) yaptığı anneliğin akademik kariyerin gelişimine etkisi üzerine yaptığı çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Belkıs’ın çalışmasında doğumdan sonra ilk üç yılda kadın akademisyenlerin işlerine dair dikkat dağınıklığı, odaklanamama gibi problemler oluşturabileceği, bunun yanında da çoklu düşünme ve organizasyon yeteneğini arttıracığı yönünde bulgularına ulaşılmıştır. Kadın akademisyenler kariyer süreçlerinde rollerini dengelemek ve sorunu azaltma konusunda önemli destekçiler olarak eşlerini belirtmişlerdir. Rol dengeleme problemi içerisinde eş desteğinin önemli bir yeri olduğu görülmektedir. Çakır’ın (2019) kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin önemli bir faktör olduğu bulgusu, araştırma kapsamında eş desteği bulgusu ile uyumludur.

Kadın akademisyenlerin yaşadığı rol çatışması ile ilgili pek çok çalışma bulunmaktadır. Özkanlı ve Korkmaz (2000) çalışmalarında rol çatışması sonucunda kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalıştığını tespit etmiş, bu bulgu çalışmada bulunan kadın akademisyenlerin erkeklere göre daha çok çalışma ihtiyacı hissetme bulgusu ile örtüşmektedir. Alaçam’ın (2014) kadın akademisyenlerin kariyer engeli olarak gördükleri faktörlerden birisi olan çoklu rol üstlenme bulgusu ile çalışma bulgusu örtüşmektedir. Başarır ve Sarı’nın (2015) kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma”ya ilişkin algılarının metafor yoluyla tespit edilmesi amaçlanan çalışmada “çoklu görev ve sorumluluklara sahip biri olarak akademis-

yen” ve “denge sağlamak zorunda olan biri olarak akademisyen” kavramsal kategorileri ile bu çalışmanın bulgularından olan çoklu rol ve bunun dengesinin sağlanması bulgusu örtüşmektedir.

Kadın akademisyenler çoklu rol çatışması yaşamakta ve bunu dengelemeye çalışmaktadır. Burada dikkat çeken bulgu kadın akademisyenler aynı zamanda kariyer kimliklerini tanımlamakta bu rolleri kullanmaktadır. Kadın akademisyenler kariyer evresine göre rol önceliğini düzenleyerek rol çatışmasını yönetmeye ve çoklu rolü dengelemeye çalışmaktadır.

**6.4. Kadın akademisyenlerin öncelikli gelecek planı iyi bir araştırmacı olmak ve iyi yayın yapmak:** Kariyer kimliğinin inşası kapsamında katılımcıların gelecek planlarını özel hayat planları ve akademik planlar olarak ikiye ayırmıştır. Çalışma grubu içerisinde “akademik planlar” öne çıkan bulgu olmuştur. Bununla birlikte birinci öncelikleri akademik planları olsa da özel hayata dair plan yapan akademisyenlerin de kayda değer bir oranda olduğu görülmektedir. Akademik planların öne çıkmasında çalışma grubunun akademik unvan ağırlığının yardımcı doçent ve doçentler üzerinde olması etkili olmuş olabilir. Bu unvana sahip olan akademisyenler yükselme isteğine sahiptir. Kadın akademisyenlerin gelecek planları arasında yayın yapma oldukça öne çıkmaktadır. Bu bulgu Özkanlı'nın (2010) yaptığı üniversitelerde üst düzey kadın yöneticilerin gelecek planlarında yayın yapma bulgusu ile örtüşmektedir. Bu kapsamda kadın akademisyenlerin “iyi yayın yapmak” konusunu en önemli başarı göstergelerinin ilk sıralarına koydukları dikkat çekmektedir. İyi yayın yapmanın kadın akademisyenler için önemli başarı göstergesi olarak tanımlamanın yanında gelecek planları içinde de önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir.

**6.5. Doktora dönemi ve medeni durum değişikliği kariyer hayatında dönüm noktalarının başında gelmektedir:** Bu çalışmada ortaya çıkan kadın akademisyenlerin hayatlarında dönüm noktası oluşturan faktörlerden “doktora dönemi” ve medeni durum değişikliği” Nazar ve arkadaşlarının (2012) çalışması sonuçları ile uyumlu olduğu dikkat çekmektedir. Doktora döneminde akademisyenliğin öğrenilmesi, rol model olacak öğretim üyeleri ile tanışma bakımından doktora dönemini önemli hale getirirken, medeni durum değişikliği ise farklı rolleri üstlenme açısından kariyer inşa sürecini etkilemektedir.

**6.6. Kadın akademisyenler için kariyer başarısı ağırlıklı olarak yayın yapma ve öğrencilere katkı sağlamaktır:** Araştırma katılımcıları kariyer başarısını tanımlarken ağırlıklı olarak yayın yapmak ve öğrencilere katkı sağlamak tanımlarını yapmışlardır. Kariyer başarısını yayın yapmak üzerinden tanımlamanın akademik unvan, literatüre katkı sağlama, kendi alanlarında bilinirliklerini artırma ve alandaki uzmanlıklarını artırma gibi pek çok açıdan kişiye katkısı bulunmaktadır. Bu nedenle katılımcıların ağırlıklı olarak bu başarı tanımını yapması beklenen bir sonuçtur. Katılımcıların başarı tanımında öğrencilere katkı sağlama vurgusu da dikkat çekici biçimde öne çıkmaktadır. Bunun sebebi katılımcı akademisyenlerin ders anlatma ve öğrencilere katkı sağlamayı temel görevleri arasında görmeleri olabilir. Kariyer başarısında yayın yapmak ve öğrencilere katkı sağlamak konularının öne çıkması daha önce bahsedilen kariyer kimliği tanımı ile de uyumludur. Bu yüzden katılımcılar kimlik tanımında önemli gördükleri akademik yönü kariyer başarısı tanımında da öne çıkarıyor olabilir.

Ayrıca katılımcılar akademisyenliğin tatmin edici yönlerini “öğrencilerden geri bildirim almak”, “öğrencilere katkıda bulunmak”, “akademik araştırma yapmaya uygun bir meslek oluşu”, “yayın çıkarmak”, “çalışma sınırlarını kişinin koyması (esnek çalışmak)”, “güncel bir meslek oluşu” ve “devamlı okumak ve öğrenmek” olarak tanımlanmıştır. Kariyer başarısı olarak öğren-

cilere katkı sağlamanın yanında katılımcılar akademisyenliğin tatmin eden yönlerini ağırlıklı olarak öğrenci temelli tanımlamışlardır. Ders anlatma sorumluluğu içerisinde öğrencilerle iletişim içerisinde olmak, onlardan olumlu geri bildirimler almak ve onlara katkı sağlamak, çalışma grubu içerisinde katılımcıları en çok tatmin eden şeyler olmuştur.

**6.7. Kadın akademisyen olmaktan kaynaklanan kariyer sorunları yaşanmaktadır:** Kadın akademisyenler araştırma kapsamında kadın olmaktan kaynaklanan kariyer sorunları yaşamaktadır. Bu sorunlar kadın akademisyenlere yönelik ön yargılar, erkek çoğunlukta bulunan bölümlerde farklı hissetmek, çoklu rol problemi, cam tavan sorunu ve kadın akademisyenlerin karar aşamalarına daha az dahil edilmesi gibi başlıklarda sıralanmaktadır. Kadın akademisyenler akademisyenlikte erkeklerin ön planda tutulduğu ve öncelikle tercih edildiği, kadın akademisyenlere yönelik ön yargıların buna sebep olduğunu düşünmektedir. Kadın akademisyenlerin bu önyargıları yıkmak için bazen daha çok çalışma yolunu tercih ettikleri de görülmektedir.

## 7. Sonuç

Bu araştırmada kadın akademisyenlerin kariyer kimliğinin inşa süreci ele alınmıştır. Araştırma sonuçları kadın akademisyenlerin kariyer süreçlerinin inşa teorisi ve nitel araştırmalar ile daha derin açıklanabileceğini göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre kadın akademisyenlerin kariyer inşa sürecinde aile ve sosyal çevre desteğinin önemli bir etkiye sahip görülmektedir. Bunun yanında aile bireylerinden ya da eğitim ve çalışma hayatında öğretim üyelerinden rol modellerin varlığı dikkat çekmektedir. Akademisyenliğin tercih edilmesinde aile ve öğretim üyesi yönlendirmesi yanında, tam zamanlı ya da yarı zamanlı bir işte çalışmış olmanın da etkisi bulunmaktadır.

Doktora dönemi ve medeni durum değişikliği kadın akademisyenlerin hayatlarında en önemli dönüm noktalarının başında gelmektedir. Kadın akademisyenler kendilerini en çok “öğretim üyesi”, “anne” ve “araştırmacı” olarak tanımlamaktadır. Araştırma grubundaki akademisyenlerin çoğunluğunun evli ve çocuklu olması, anne rolü tanımlaması için beklenen bir bulgudur. Öğrencilere katkı sağlamak ve esnek zamanlı çalışma imkânı kadın akademisyenlerde mesleki tatmin oluşturan önemli faktörler arasındadır. Çoklu rolleri dengeleme ve akademide kadın olmaktan kaynaklanan kısıtlar öne çıkan sorunlardır.

Araştırma grubundaki kadın akademisyenler kendilerini öğretim üyesi ve anne olarak tanımlarken, araştırma yapmaya daha çok vakit ayırmak istedikleri dikkat çekmektedir. Kadın akademisyenlerin akademik hayata yönelik gelecek planları daha çok araştırma ve iyi dergilerde yayın yapmak olarak öne çıkmaktadır.

### 7.1. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Araştırmacılara Öneriler

Araştırma sürecinde akademisyenlere ulaşmakta ve çalışma saatlerine uygun şekilde randevu almakta zorlanılmıştır. Bu durum araştırmada bazı sınırlılıkların oluşmasına sebep olmuştur. Bu kapsamda araştırmanın İstanbul’da bulunan ve çoğunluğu vakıf üniversitelerindeki kadın akademisyenler ile yapılması bir sınırlılık olarak gösterilebilir. Bir diğer sınırlılık, çalışma grubu içerisinde bulunan akademisyenlerin unvanlarının eşit dağılımı konusunda olmuştur. Unvan yükseldikçe ulaşılabilen akademisyen sayısı azalmıştır.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, bu araştırmada ortaya çıkan temalar ayrı ayrı ele alınarak daha detaylı çalışmalar yapılabilir. Bir diğer çalışma konusu ulusal ve uluslararası düzeyde farklı bölge ve kültürden kadın akademisyenlerle kariyer kimliklerini inşa süreçleri karşılaştırmalı çalışılabilir.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

## Kaynakça/References

- Alaçam, B. (2014). Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Alaçam, B., & Altuntaş, S. (2015). Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeği'nin geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1).
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245—267.
- Ardıç, K., & Erdoğan, N. (2009). Öznenin nesneleşmesi: Türkiye'de yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının akademik özgeçmiş ve eserleri bakımından nicel görünümü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 199—238.
- Arthur, M., Inkson, K., & Pringle, J. (1999). The new careers: Individual action and economic change. Sage.
- Aytaç, S. (2001). Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki yeri. Ezgi Kitabevi.
- Başarı, F., & Sarı, M. (2015). Kadın Akademisyenlerin" Kadın Akademisyen Olma" ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1).
- Belkıs, Ö. (2016). Anneliğin akademik kariyer gelişimine etkileri üzerine nitel bir araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 250—263.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30—47.
- Bruner, J. (1987). Life as narrative. *Social research*, 11—32.
- Creswell, John W. 1998. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Sage Publication, Inc.
- Demir, S. (2018). Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi. *Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1), 187—210.
- Eakin, P. J. (2005). Selfhood, autobiography, and interdisciplinary inquiry: A reply to George Butte. *Narrative*, 13(3), 307—311.
- Erdoğan, N. (2011). Kariyer Yönetimi. İş ve Meslek Danışmanları Derneği içinde, *İş ve Meslek Danışmanlığı Kitabı* (s. 255—278). Ankara: İşkur.
- Erdoğan, N. (2002). Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim. *I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 10-11.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14—38.
- Gergen, K. J. (1999). An invitation to social construction. Sage.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G.A., and Godshalk, V.M. (2010). *Career Management*, 4th Ed., Sage Publications
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155—176.
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75—85. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&kelime=s%C4%B1n%C4%B1r&uid=45663&guid=TDK.GTS.53549cd15717c9.78669088](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=s%C4%B1n%C4%B1r&uid=45663&guid=TDK.GTS.53549cd15717c9.78669088) [9.5.2017]
- Ibarra, H., & Lineback, K. (2005). What's your story. *Harvard business review*, 83(1), 64—71.

- Çakır, İ. (2019). Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın İşgücü ve Bartın Üniversitesi'ndeki Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Kale, E., & Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173—196.
- Kilpatrick, A. C. (1982). Job change in dual-career families: danger or opportunity?. *Family Relations*, 363-368.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112—133.
- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303—319.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620—630.
- Larsen, D. J. (1999). Biographies of six Canadian counsellor educators: Stories of personal and professional life (Doctoral dissertation, University of Alberta, Edmonton, Canada, 1999). Dissertation Abstracts International, A61/03.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the advancement of Counselling*, 20(3), 191—207.
- Moustakas, Clark E. 1994. Phenomenological Research Methods. Sage Publications, Inc.
- Nazar, G., & van der Heijden, B. I. (2012). Career identity and its impact upon self-perceived employability among Chilean male middle-aged managers. *Human Resource Development International*, 15(2), 141—156.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321—334.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117—135.
- Özkanlı, Ö. (2010). Türkiye'de kadın akademisyenlerin durumu. *Eğitim ve Bilim*, 32(144), 59—70.
- Özkanlı, Ö., & Korkmaz, A. (2000). *Kadın akademisyenler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Öztan, E., & Doğan, S. N. (2015). Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinde Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 5, 3, 191—222.
- Patton, Michael Quinn. 2014. Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri. 3. baskıdan çeviri. Çeviri Editörleri: Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir. Pegem Akademi. Ankara.
- Polkinghorne, D. E. (1988). Narrative knowing and the human sciences. Suny Press.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting Theory and Research to Work*, 1, 42—70.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179—181.
- Seidman, Irving. 2006. Interviewing As Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education And the Social Sciences. 3. Baskı. Teachers College Press. New York, London.
- Super, D. E. (1957). The psychology of careers; an introduction to vocational development.
- Van Manen, Max. 1990. Researching Lived Experience Human Science for an Action Sensitive Pedagogy. State University of New York Press.
- Vondracek, F. W. (1992). The construct of identity and its use in career theory and research. *The Career Development Quarterly*, 41(2), 130—144.
- Watson, T. J. (2009). Narrative, life story and manager identity: A case study in autobiographical identity work. *Human Relations*, 62(3), 425—452.
- Yalçın, H., & Demirekin, M. (2013). Lisans eğitimi alan öğrencilerin, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algıları. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(2).
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E., & Özdemir, G. (2012). Türkiye'de Kadın Akademisyen ve Araştırmacıların Karşılaştıkları Sorunlar ve Tarıma Bakış Açılırları. *JOTAF/Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 9(2), 50—56.