



CİNSİYETİN AKADEMİK YAŞAMA ETKİSİ

Dr. Öğr. Üye. Kadir KAPLAN*

Dr. Öğr. Üye. Nuran TUNCER**

Ali BİLİCİ***

ÖZ

Bu araştırma, akademide kadın veya erkek olmanın akademik yaşama etkilerine odaklanmaktadır. Bu kapsamda araştırmada akademisyenlerin kadın ve erkek kimliklerinin akademik yaşamlarına etkisi üzerinde durulmuştur. Çalışmanın amacı; akademisyenler arasında kadın veya erkek olmanın (cinsiyetin) akademik yaşama etkilerinin neler olduğunun akademisyenler tarafından, kendi ifadeleriyle betimlenmesidir. Çalışmanın katılımcılarını devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler oluşturmuştur. Bu çalışma, on akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, amaçlı örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, nitel araştırmalardaki temel veri toplama araçlarından biri olan, görüşme yöntemi kullanılmıştır. Yüz yüze yapılan görüşmelerde, veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Söz konusu araştırmacılara görüşme formlarında belirtilen sorular yöneltilmiş ve alınan cevaplar kategorilere ayrılarak çözümlenmiştir. Akademisyenlerin akademide kadın veya erkek olmanın akademik yaşama etkileri konusundaki görüşlerinden hareketle elde edilen bulgular üç ana tema şeklinde gruplandırılmıştır. Bu temalar: 1. İş yükü ve sorumluluğun cinsiyetle olan ilişkisi, 2. Cinsiyetin üniversitedeki ilişkilere ve pozitif ayrımcılığa etkisi, 3. Yükselme kriterlerinde cinsiyet etkisi. Buna göre araştırmacılara şunlar önerilmiştir:1. Çalışma yaşamında kadının genel ve akademik yaşamdaki durumunu sorgulayan araştırmalar yapılabilir. 2.Kadın ve erkek akademisyenler arasındaki farkı daha net bir şekilde ortaya koymaya yardımcı olmak amacıyla kadın akademisyenlerin kadın kimliklerinden kaynaklı olarak uğradıkları çeşitli baskıların ve bu baskıların kadın akademisyenler üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin neler olabileceğine ilişkin farklı örneklerde araştırmalar yapılabilir.

Anahtar Kelimeler: Akademi, Cinsiyet, Ayrımcılık.

THE EFFECT OF GENDER ON ACADEMIC LIFE

ABSTRACT

This research focuses on the effects of being a man or a woman on academic life in the academy. In this context, the research focuses on the impact of academicians' male and female identities on their academic lives. The aim of the study is to describe what effects being a woman or man (gender) has on academic life from academics' perspective with their own words. The participants of the study are academics working at state and foundation universities. This study was carried out with the participation of ten academics. The participants were chosen through purposive sampling. In the research, interview method, one of the basic data collection tools in qualitative research, was used as the data collection tool. In the face-to-face interviews, the data were collected through a semi-structured interview form. The questions stated in the

* Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep Eğitim Fakültesi, Türkçe Ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü, Türkçe Eğitimi Anabilim Dalı, kadirkaplan007@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-0010-8252

** Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, Okul Öncesi Eğitimi Anabilim Dalı, nurantuncer72@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-8748-5084

*** Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü, Müzik Eğitimi A.B.D., ali-bilici@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-1181-0784

interview forms were asked to other researchers in question and the answers received were categorized and resolved. Findings based on the opinions of academicians about the effects of being a woman or a man on academic life are grouped in to three main themes. 1. The relationship of work load and responsibility with gender, 2. The effect of gender on university relations and positive discrimination, 3. The effect of gender on promotion criteria. Accordingly, the following were suggested to the researchers: 1. Studies can be conducted that question the general and academic status of women in working life. 2. In order to help to reveal the difference between female and male academicians more clearly, research can be conducted in different samples on the various pressures female academics have been subjected to due to their female identities and the negative effects of these pressures on female academicians.

Keywords: Academy, Gender, Discrimination.

1. Giriş

Meslek seçimi toplumsal yapının unsurları arasında yer alsa da bireysel olarak kişiyi çok fazla etkilemektedir. Bu etki bireyin sorumluluk ilişkisi ile doğru orantılıdır. Birey hangi mesleği yapacağına dair karar vermekle yaşam tarzı konusunda da seçim yapmış olmaktadır. Çünkü bireyin mesleği, kimlerle ve nasıl etkileşimde bulunacağından giyim tarzını, hayata bakış açısını; hatta evlilik kararı gibi pek çok değişkeni yakından etkilemektedir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009: 394).

Kişiler belli bir eğitimden geçerek meslek seçme sürecine ulaşmaktadırlar. Meslek seçimlerini gerçekleştirdikleri andan itibaren ise seçimleri doğrultusunda başka bir eğitim sürecinin içine girmektedirler. Bu seçim sürecinden geçerken eğitimde fırsat eşitliği konusu gündeme gelmektedir. Eğitimde fırsat eşitliği, kaynaklara ulaşabilmede ya da onlardan yararlanmada eşitlik olarak tanımlanmaktadır (Tezcan, 1996). Bu bağlamda eğitimde fırsat eşitliği, kişilerin sahip olduğu yetenekleri hiçbir ayrıma ve engelle uğramadan en uygun biçimde geliştirmede eğitim hizmetlerinden eşit derecede yararlanma şansına sahip olmayı ifade etmektedir. Eğitimde fırsat eşitliği denildiğinde akla ilk olarak kadın ve erkek gelmektedir. Hemen hemen tüm ülkelerde kadın ve erkek arasında eğitim bakımından eşitsizlikler bulunmaktadır. Bu eşitsizlikleri gidermede en önemli görevler politika yapıcılarını ile üniversitelere düşmektedir. Çünkü üniversitelerin, ülkelerin gelişmesinde önemli bir yeri vardır. Dünyanın bütün ülkelerinde üniversiteler, toplumda önemli ve saygın bir yere sahip yükseköğretim kurumlarıdır. Üniversitelerin gelişmesi ise, büyük ölçüde içinde buldukları ortamla ilişkilidir. Bir ülkenin doğal kaynakları, tarım alanları ve sulama imkânlarının, büyük askeri kuvvetlerinin bulunması önemlidir; ancak o ülke bunları işleyebilecek beyin gücüne sahip değilse varlığını uluslararası arenada gösteremez (Şen, 2012). Bu beyin gücünü işleyebilecek olan kişiler ise üniversitelerde görev yapan akademik personellerdir. Bu akademik personeller Yüksek Öğretim Kurumu'nun ve üniversitelerin belirlediği şartları sağlayanlar arasından çeşitli sınavlardan sonra eşitlik ilkesi gözetilerek seçilmektedir. Buna karşılık yükseköğretim kurumları; içinde buldukları toplumun değer ve normları, gelenekleri, adetlerine göre şekillendikleri için her toplumda yükseköğretim sisteminin yapısı, örgütlenişi, sisteme giriş koşulları toplumsal cinsiyet ilişkilerini değiştirip dönüştürme girişimi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda toplum tarafından inşa edilen toplumsal cinsiyete ilişkin rol ve beklentiler aynı şekilde yükseköğretim kurumlarına da yansımakta ve yeniden üretilmektedir (Adak, 2018).

Toplumun bakış açısı, toplumsal cinsiyet yoluyla kadına ve erkeğe bazı görevler vermiştir. Bu durum günümüzde de pek değişmemiştir. 1789 Fransız Devrimi'nin temelinde yer alan eşitlik, özgürlük, insan hakları gibi kavramlar nüfusun yarısını oluşturan kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmasını vurgulamaktadır (Yaraman, 1999). Buna karşın ayırım yapmamak, mutlak değildir. Kimi zaman eşit davranabilmek için pozitif bir ayrımcılık yapmak gerekebilir. Haklı nedenlerin varlığı hâlinde ayırım yapma yükümlülüğü anlamına gelen pozitif ayrımcılık; din, dil, renk, ırk, sağlık durumu, sosyal statü, cinsiyet gibi birçok nedene bağlı olarak dezavantajlı durumda olanların lehine yapılan ayrımcılıktır (Mollamahmutoğlu, 2004). Buna karşın günümüzde iş hayatında aktif olan kadınların büyük çoğunluğu, yapılan araştırmalara göre, pozitif ayrımcılığa karşıdır. Kadın oldukları için farklı haklar elde etmek yerine, sadece performansı etkileyen bazı olumsuz olayların ortadan kalkmasına yönelik uygulamalar istemektedirler. Bu nedenle kadınlar yasa ve yönetmeliklerde yazılanlardan çok, pratik hayata bakmayı tercih etmektedirler (Ünlü, 2009). Ancak yüzyıllardır “öğretim” işi kadınlara uygun bir görev olarak görülmektedir. Kadınlar öğretmenlik mesleğinde erkeklere oranla daha çok yer almalarına rağmen yönetsel rollerde daha az yer almaktadırlar. Akademik yaşamda da öğreticilik işi daha çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Alan yazında Gottfredson (1981), kariyer seçiminde erkekler ile kadınlar arasındaki farklılığa dikkat çekmektedir. Brown (2003) ve Gottfredson (1981), kadınların daha sınırlı alanda kariyer seçimi yaptıklarını ve daha çok iş ile aile arasında denge sağlayacak bir kariyeri tercih ettiklerini belirtmektedir. Buna karşın Martin (2008), akademik yaşamın cinsiyet eşitliği için ideal bir ortam olmadığına vurgu yapmaktadır. Çünkü akademide “cinsiyet” kavramı pek çok değişkeni üzerinde barındıran olgusal bir bütündür. Söz konusu değişkenler, daha akademik hayata adım atmadan çok önce başlayarak süreç boyunca devam etmektedir. Zira akademik çalışma hayatı kontrol altına alınması zor olan bir alandır. Akademisyenler birçok iş çeşidi ile ilgilenirler. Jacobs (2008), akademisyenlerin çalışma koşullarına ilişkin yaptığı çalışmada akademisyenlerin eğitici, öğrencilik, idari işler ile akademi dışında yapılan akademik çalışmaları (konferans vb) üstlendiğini belirtmiştir. Akademisyenlerle yaptığı görüşmelerde sunum, katılım, proje, ders, kurs ve diğer işlerin hepsinin bir arada yürütülmesinin güçlüklerinden bahsetmektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde akademisyenlik yapan kadın ve erkeklerin akademideki cinsiyet konusuna ilişkin düşüncelerini yansıtabilecek çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür.

Bu anlamda akademik kariyere ulaşma yolunda karşılaşılan durumların en iyi şekilde akademisyenlerin kendileri tarafından ifade edilebileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, akademisyenler arasında cinsiyetin akademik yaşama etkileri üzerine nitel bir analiz yapmaktır.

Araştırmanın amacı

Akademisyenlerin, akademideki deneyimlerinde ve akademik çalışmalarında “cinsiyet” terimini nasıl tanımladıkları doğrultusundaki soruları bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; akademisyenler arasında kadın veya erkek olmanın (cinsiyetin) akademik yaşama etkilerinin neler olduğunun akademisyenler tarafından, kendi ifadeleriyle betimlenmesidir. Bu amaçla araştırmada şu sorulara cevap aranmaktadır:

1. Akademisyenler, akademide kadın veya erkek olmanın iş yaşamında onları hangi yönlerden etkilediğini düşünmektedirler?

2. Kadın ve erkek kimliği akademideki ilişkileri nasıl etkilemektedir?

3. Akademisyenler çalıştıkları kurumlarda cinsiyet ayrımcılığı hakkında ne düşünmektedirler?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, akademisyenlerin akademide meslek seçimi ve cinsiyet ilişkisi hakkındaki görüşlerini ele almak amacıyla, nitel desende durum çalışması olarak tasarlanmıştır. Durum çalışması; tek bir durum ya da olayın derinlemesine incelendiği, verilerin sistematik bir şekilde toplandığı ve gerçek ortamda nelerin olduğuna bakıldığı bir yöntemdir. Elde edilen sonuçlarla olayın neden o şekilde oluştuğu ve gelecek çalışmalarda nelere odaklanılması gerektiğini ortaya koyar (Davey, 1991). Nitel araştırma, insanların deneyimlerini nasıl yorumladıklarını, dünyalarını nasıl kurduklarını, deneyimlerine nasıl bir anlam yüklediklerini anlamaya çalışır (Merriam, 2013).

2.2. Çalışma Grubu Ve Katılımcılar

Çalışmanın katılımcılarını; devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan on akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmanın katılımcıları, amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Nitel araştırma, tipik olarak nispeten küçük örneklem üzerinde bir fenomenin derinlemesine anlaşılmasına ve incelenmesine imkân vermek için amaçlı seçilen tek duruma bile odaklanabilir. Amaçlı örneklemin mantığı ve gücü, derinlemesine anlam üzerine yaptığı vurgudan gelir (Patton, 2014). Belli bir amaç doğrultusunda bilgi zengini durumlar seçmede farklı yollar izlenebilir. Her bir stratejinin mantıksal açıklaması, belli bir amaca hizmet eder (Patton, 2014). Bu bakımdan araştırmada amaçlı örnekleme yönteminden tipik durum örnekleme kullanılmıştır. Tipik durum örnekleme, bir kültürü veya programı, çalışılan ortama yabancı insanlara tanıtmak için kullanılan bir örneklemedir ve kaynak kişilerin yardımıyla seçilmektedir. Burada amaç tüm katılımcıların deneyimleri konusunda genellemeler yapmak değil, bunlara yabancı olan kişilere bu durumlar hakkında neyin tipik olduğunu göstermektir. Örneklem sadece tasvir amaçlıdır, nihai değildir (Patton, 2014). Bu bağlamda araştırmaya dâhil olan katılımcılara dair bilgiler şöyledir:

Tablo 1. Katılımcıların Özellikleri

| Kod adı | Kurum | Yaş | Unvan | Kıdem yılı | Bölüm | Medeni durum | Çocuk sayısı |
|---------|---------------------|-----|----------------|------------|-----------------------|--------------|--------------|
| Ahmet | Devlet Üniversitesi | 34 | Dr. Öğr. Üyesi | 10 | İktisat Fakültesi | B | - |
| Kaan | Devlet Üniversitesi | 45 | Doç. Dr. | 10 | Mühendislik Fakültesi | E | 1 |
| Hasan | Vakıf | 30 | Okutman | 3 | Yabancı Diller | E | - |

| | Üniversitesi | | | Yüksekokulu | | | |
|------------|------------------------|----|-------------------|-------------|----------------------------------|---|---|
| Doğu | Devlet Üniversitesi | 37 | Dr. Öğr. Üyesi | 8 | Mühendislik Fakültesi | E | 2 |
| Bilge | Devlet Üniversitesi | 31 | Arş. Gör. | 7 | Fen Edebiyat Fakültesi | E | - |
| Gül | Devlet Üniversitesi | 28 | Öğr. Gör. | 7 | Eğitim Fakültesi | B | - |
| Gizem | Devlet Üniversitesi | 25 | Arş. Gör. | 3 | Eğitim Fakültesi | E | |
| Hakan | Devlet Üniversitesi | 36 | Arş. Gör. | 10 | Eğitim Fakültesi | B | |
| Tuğrul | Devlet Üniversitesi | 34 | Okutman Dr.. | 5 | Teknoloji Eğitim Fakültesi | B | |
| Abdulkadir | Devlet Üniversitesi | 54 | Prof. Dr. | 27 | Eğitim Fakültesi | E | 2 |

Çalışmaya bir vakıf üniversitesi, dokuz devlet üniversitesi olmak üzere toplam on kişi katılmıştır. Katılımcıların yedi tanesi erkek üç tanesi kadındır. Katılımcılardan altı tanesi evli ve yalnızca üç tanesi çocuk sahibidir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak nitel araştırmalardaki temel veri toplama araçlarından biri olan görüşme kullanılmıştır. Yüz yüze yapılan görüşmelerde, veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği; katılımcıların düşüncelerini kendi cümleleri ile ifade edebildiği, soruların açık uçlu ve esnek olduğu, konuşma süresince konu üzerinde farklı fikirlerin ortaya çıkabileceği görüşme tipidir (Merriam, 2013). Nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan yarı-yapılandırılmış görüşmeler, araştırmacılara konunun ana çerçevesini belirleyip kendi konuları kapsamında soru sorma olanağı verirken, aynı zamanda görüşme sırasında ortaya çıkabilecek yeni durumlara göre sorular eklemeye fırsat veren esnek bir yapı sunmaktadır (DiCicco-Bloom ve Crabtree, 2006). Araştırmacı, görüşme yaptığı kişinin verdiği cevaplara odaklanarak konu hakkında derinlemesine bilgi edinme fırsatı bulur (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2013). Yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği sahip olduğu belirli düzeydeki standartlığı ve aynı zamanda esnekliği nedeniyle eğitim bilim araştırmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır (Türnüklü, 2000). Görüşme protokolünde katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin sorular ile araştırma amacına yönelik sorular yer almaktadır. Kişisel bilgilere ilişkin sorular; akademisyenlere yaşı ve cinsiyetleri, akademide geçirdikleri süre, akademik unvanı, çalışma alanı, evli olup olmadıkları ve çocuk sayıları ile ilgili sorular sorulmuştur. Araştırma amacına ilişkin yarı yapılandırılmış soruların olduğu bölüm için öncelikle ilgili alan yazın incelenmiş, bu konuda çalışmakta olan uzmanlarla görüş alışverişinde bulunulmuştur. Ardından

yapılan alan yazın incelemesinden yola çıkılarak formun ilk taslağı oluşturulmuş ve bu taslak üç uzman tarafından incelenmiştir. Uzman görüşlerinden gelen dönütler doğrultusunda sorulara son şekli verilmiştir. Ardından soruların anlaşılabilirliğini ve amaca uygunluğunu test etmek için bir akademisyen ile ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulamadan alınan dönütlerden yola çıkılarak görüşme sorularına son hâli verilmiştir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmaya başlamadan önce yapılan ön görüşmelerde, çalışmaya katılacak akademisyenlere çalışmanın amacı ile ilgili bilgi verilmiştir. Çalışmaya katılmayı kabul eden akademisyenlere, aydınlatılmış onam formu imzalatıldıktan sonra görüşmenin onların istediği bir yerde ve saatte yapılması için randevu alınmıştır. Çalışmaya katılan akademisyenlere görüşme için ses kayıt cihazı kullanılacağı açıklanmıştır. Daha sonra belirlenen yer ve saatte bizzat araştırmacının kendisi tarafından birebir her akademisyen ile görüşmeler yapılarak veriler toplanmıştır. Her görüşme yaklaşık olarak 30-50 dakika sürmüştür. Katılımcı ifadelerinin doğruluğunu teyit etmek amacıyla, ifadelerinden çıkarılan anlamlar kendilerine sorulmuş ve bu çıkarımlar katılımcılara teyit ettirilmiştir.

2. 5. Çalışmanın Etik Kuralları

Verileri toplama aşamasında etik prensipler (Miles &Huberman, 1994) çerçevesinde önlemler alınmıştır. Öncelikle katılımcılara araştırma konusuyla ilgili bilgi sahibi olmaları için açıklamalar yapılmıştır. Ardından katılımcıların rızalarını almak üzere aydınlatılmış onam formu imzalatılmıştır. Bu form, katılımcılara katılımın gönüllü olduğu ve araştırmanın herhangi bir yerinde özgürce katılımı sonlandırmayı seçebilecekleri konusunda teminat veren yazılı izin formu niteliğinde hazırlanmıştır. Ayrıca sesli kayıt için de katılımcılardan izin alınmıştır. Katılımcıların gizliliğini koruyabilmek için ses kayıtlarının yazıya geçirilmesi aşamasında her katılımcıya bir rumuz verilmiştir. (Glesne, 2013).

2.6. İşlem

Araştırma kapsamında gönüllü katılım sağlanması için araştırmacılar tarafından bir duyuru metni hazırlanmıştır. Bu duyuruya olumlu yanıtlar veren katılımcılara kendi istedikleri araştırma hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir. Görüşmeye başlamadan önce soru formunun başında katılımcılara araştırmanın amacı ve veri toplamak için kullanılan sorular sözlü olarak açıklanmıştır. Görüşmeler, hazırlanan görüşme protokolü doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin tamamı araştırmacılar tarafından yüz yüze bireysel olarak yapılmıştır. Araştırmacı görüşmenin başlangıcında, amacını ve görüşmenin nasıl yürütüleceğini akademisyenlere açıklamış ve verilerin güvenilir bir biçimde elde edilebilmesi için ses kaydı alacağını belirterek gerekli izini almıştır.

2.7. Verilerin analizi

Araştırmadaki verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. “İçerik analizi, hacimli olan nitel materyali alarak temel tutarlılıkları ve anlamları belirlemeye yönelik herhangi bir nitel veri indirgeme ve anlamlandırma çabasıdır” (Patton, 2014, 453). Araştırmada içerik analizi; kod, kategori ve tema olmak üzere 3 düzeyde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen verilere dayalı olarak kodlar, kategoriler

ve temalar belirlenmiştir. Hazırlanan kod listesindeki unsurların birbiriyle bağlantı durumu incelenmiş, birbirleriyle bağlantılı olan kodlar aynı kategori altına alınmış ve daha sonra temalar elde edilmiştir.

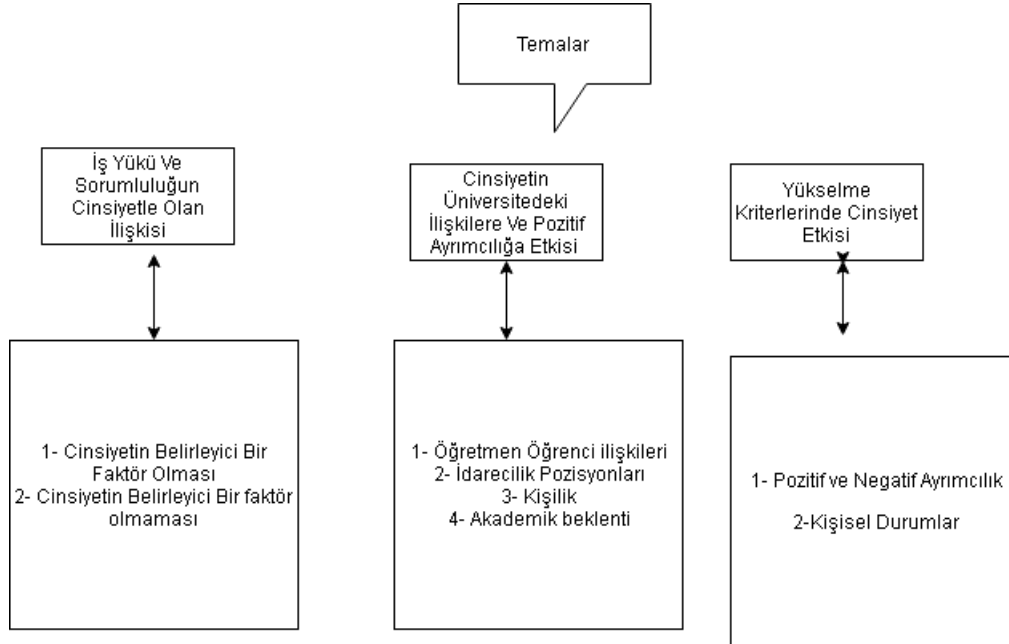
Görüşülen akademisyenlerin gerçek isimleri yerine, kod adı verilerek rumuzlaştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen verileri çözümlmek için ilk önce kaydedilen görüşmeler bilgisayar ortamına aktararak deşifre edilmiştir. Daha sonra çalışmanın verileri, güvenilirliğin sağlanması için birinci araştırmacı ile nitel veri analizi konusunda deneyimli bir bağımsız araştırmacı tarafından görüşmelerin bir kısmı ayrı ayrı okunarak analiz edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler, oluşturulan kategoriler doğrultusunda değerlendirilmiş ve gruplanmıştır. Üç ayrı araştırmacının analizlerinden çıkan sonuçlar Güvenirlilik = Görüş Birliği/ Görüş Birliği+ Görüş Ayrılığı x 100 formülü kullanılarak hesaplanmıştır. Bu hesaplama sonucunda araştırmacının güvenirliliği %85 olarak belirlenmiştir. Güvenirlilik formülü ile hesaplanan sonucun %70'in üzerinde olması durumunda değerlendiriciler arasında güvenirlilik sağlanmış olmaktadır (Miles ve Huberman, 1994).

3. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde yapılan analiz sonucunda elde edilen temalara ilişkin bulgular ve tablolar yer almaktadır.

3.1 Bulgular

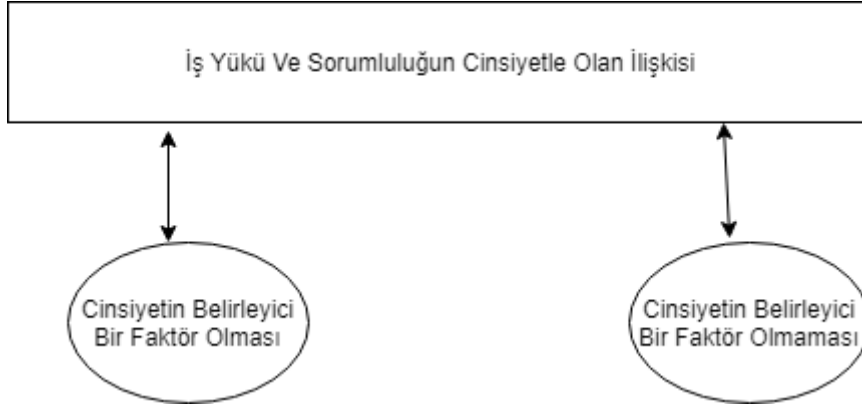
Akademisyenlerin akademide meslek seçimi ve cinsiyet ilişkisi hakkındaki görüşlerinden elde edilen bulguların veri analizi sonucunda; iş yükü ve sorumluluğun cinsiyetle olan ilişkisi, cinsiyetin üniversitedeki ilişkilere ve pozitif ayrımcılığa etkisi ve yükselme kriterlerinde cinsiyet etkisi olmak üzere 3 ana temaya ulaşılmıştır. Tema ve kategorilerin yer aldığı diyagram şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Tema ve Kod Diyagramı

1. Tema: İş Yükü ve Sorumluluğun Cinsiyetle Olan İlişkisi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş yükü ve sorumluluğun cinsiyetle olan ilişkisi hakkındaki görüşleri şekil 2’de incelenmiş, tablo 2’de ise bu temaya ait kategori ve kodlamalara yer verilmiştir.



Şekil 2: İş Yükü ve Sorumluluğun Cinsiyetle Olan İlişkisi

Tablo 2: İş Yükü Ve Sorumluluğun Cinsiyetle Olan İlişkisi

| Kategori | Kod |
|---|---|
| 1 Cinsiyetin Belirleyici Bir Faktör Olması | Kadınlara daha toleranslı olunması (4) |
| | Erkeklerin güçlü olması (4) |
| | Hırs faktörü (1) |
| 2- Cinsiyetin Belirleyici Bir Faktör Olmaması | Cinsiyetin sorumluluğu belirlemediği (6) |
| | Unvanın belirleyiciliği (3) |
| | Yaş-tecrübe ve medeni durumun belirleyiciliği (3) |
| | İdari görevin belirleyiciliği (2) |

Tablo 2 incelendiğinde iş yükü ve sorumluluğun cinsiyetle olan ilişkisine ait kategori 1’de yer alan cinsiyetin belirleyici bir faktör olmasına ilişkin kodlamalar yer almaktadır. Çalışmaya katılan akademisyenlerin bir kısmı kadınlara daha toleranslı olduğundan söz etmişlerdir. Bu konuda konuşan akademisyenler eğer kadın akademisyen ise ve çocuğu varsa zaman zaman iş yükü konusunda kendilerine yardım edildiğini, pozitif ayrımcılık yapıldığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Çocuk sahibi olduğu zaman kadının iş yükünün arttığı, evdeki işlerin genellikle kadınlara kaldığı; bu yüzden onların yükünün erkeklere göre daha çok olduğu ve buradan hareketle pozitif ayrımcılık yapıldığı ifade edilmektedir. Bunun yanında bazı bölümlerdeki kadın akademisyenlerin yüklerinin erkek akademisyenler tarafından azaltıldığı, bazı akademik çalışmalara ve geç saatlerde olan derslere kadın akademisyenlerin dâhil edilmediği ifade edilmektedir. Bu görüşü savunan Gizem bunu; “Çevremde gözlemlediğim kadarıyla aslında çok da büyük bir farklılık göremiyorum. Yeri geldiğinde şunun bile yapıldığını gördüm: “Hocam işte senin çocuğun var, bunu biz halledelim” gibi pozitif ayrımcılıklara da şahit oldum.” diyerek ifade etmiştir. Çalışmaya katılan bazı

akademisyenler ise erkeklerin daha güçlü olduğundan söz etmişlerdir. Erkeklerin sayısal açıdan daha güçlü olduğunu ve birlik oluşturabildiklerini, kadınların ise hem sayısal azınlık hem de doğum, çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle meslektan uzaklaşma durumlarının olduğunu, bu yüzden güçlü bir birliktelik oluşturamadıklarını ve yine buna bağlı olarak zaman zaman dışlandıklarını ifade etmişlerdir. Erkek akademisyenlerden biri, kadınların erkek akademisyenlere göre güçsüz duruşlar sergilediğini, herhangi bir zorluk durumunda geri adım attıklarını ifade etmiştir. Çalışmaya katılan bazı akademisyenler ise hırs faktöründen söz etmişlerdir. Hırsın daha çok kadın akademisyenlerde olduğunu düşünen katılımcılardan Ahmet isimli katılımcı, “Hani ben kendi adıma söylüyorum kadın akademisyenlerle bu anlamda anlaştım. Ama kadın akademisyenler daha hırslı oluyorlar. Hırslarından kaynaklanan hırçınlıkları oluyor. Bu hırçınlıkları olumsuz yansıya biliyor” diyerek kadın akademisyenlerin hem hırslı hem hırçın olduğuna vurgu yapmış; ancak yine de kendine çalışma arkadaşı olarak kadın akademisyenleri tercih ettiğini söylemiştir.

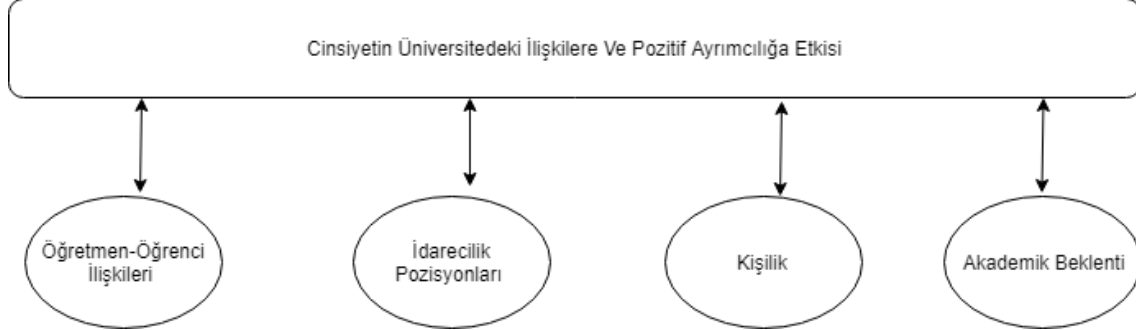
Tabloda, 2. Kategoride yer alan cinsiyetin belirleyici bir faktör olmamasına ilişkin kodlamalara bakıldığında ise; çalışmaya katılan bazı akademisyenler cinsiyetin sorumluluğu belirlemediğinden, akademik sorumluluğun cinsiyetin çok ötesinde başka faktörlerin etkisinde olduğundan söz etmişlerdir. Bu durumun ortama göre değiştiğini, yetiştirilme tarzının bunda büyük rol oynadığını, yani çocukluktan beri kadınların erkeklerden daha değersiz veya daha değerli olduğu düşüncesiyle yetişen kişilerin akademik yaşamlarının da bu düşüncelere göre şekillendiğini düşünmektedirler. Çalışmada akademisyenler arası ilişkilerin cinsiyetle değil, kişilik özellikleriyle belirlendiğini; cinsiyetini öne çıkararak bir şeyler yapmaktan hoşlanan kişilerin şahsiyetleriyle ilgili bir sıkıntı olduğunu ve bu kişilerin isimlerinin de saygıdan yoksun bir şekilde anıldığını düşünmektedirler.

Bunun yanında bazı akademisyenler ise unvanın belirleyiciliği konusuna vurgu yapmışlardır. İş yükü paylaşımı sırasında unvana göre hareket edildiğinden, unvanı daha yüksek olanların seçim yapma hakkı olduğundan söz etmişlerdir.

Yaş-tecrübe ve medeni durumun belirleyici olduğunu savunan akademisyenler de vardır. Örneğin Hasan bu soruya; “Birden fazla boyutu var. Kadın-erkek boyutu, evli-bekâr boyutu, genç-yaşlı boyutu, tecrübe boyutu... Kıdemi yüksek, orta yaşlı, evli bir bayan akademisyen diğer tüm gruplara ait akademisyenleri kurulacak ilişki noktasında şekillendirme potansiyeline sahiptir.” diyerek kadın ver erkeğin medeni hâlimden tecrübesine kadar pek çok boyutun buna etki ettiğini ifade etmiştir. Çalışmaya katılan bazı akademisyenler ise idari görevin belirleyiciliğinden söz etmişlerdir. Bu konuda görüşmecilerden biri olan Ahmet, “Akademik anlamda ise iş yükü aynı; ama idari diyorsan o zaman değişir. İş yükü anlamında hiç bir farkları yok.” diyerek iş yükünün yalnızca idari olduğuna vurgu yapmıştır. Kadın ve erkek arasında fark olmadığını belirten akademisyenimiz, düşüncesine şöyle devam etmiştir; “Bizim mesleğin beklisi de özel tarafı hem kitap okuyorsun hem devlet sana para veriyor. Olayın bu boyutu var dolayısıyla. Biz kitabı niye okuyoruz yükselmek için ya da yayın yapmak için... Kadın ya da erkek bir şey değişmez.” diyerek cinsiyetler arasında fark olmadığını vurgu yapmıştır. Akademisyenler, iş yükü ve sorumluluklar açısından kadın ve erkek arasında fazla bir fark görmezken bazı istisnai durumlarda pozitif ayrımcılık işaretlerine rastladıklarını da ifade etmişlerdir.

2. Tema:Cinsiyetin Üniversitedeki İlişkilere ve Pozitif Ayrımcılığa Etkisi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetin üniversitedeki ilişkilere ve pozitif ayrımcılığa etkisi hakkındaki görüşleri şekil 3'te incelenmiş, tablo 3'te ise bu temaya ait kategori ve kodlamalara yer verilmiştir.



Şekil 3.Cinsiyetin Üniversitedeki İlişkilere ve Pozitif Ayrımcılığa Etkisi

Tablo 3.Cinsiyetinüniversitedekiilişkilerevepozitifayrımcılığaetkiskategorileri

| Kategori | Kod |
|--------------------------------|--|
| 1- Öğretmen-Öğrenci İlişkileri | Karşı cins etkisi (5) |
| | Kişisel özelliklerin etkisi (3) |
| | Fiziksel özelliklerin etkisi (1) |
| 2- İdarecilik Pozisyonları | Kadınların daha olumlu ilişkiler kurması (5) |
| | Erkeklerin daha olumlu ilişkiler (3) |
| | Kadın-erkek arasındaki farklılıkların olmaması (2) |
| 3- Kişilik Etkisi | Ortama göre (3) |
| | Cinsiyete göre (3) |
| | Duruma göre (2) |
| 4- Akademik Beklenti | Cinsiyete göre (4) |
| | Medeni durum (2) |
| | Yaş ve kişisel özelliklere göre (2) |

Tablo 3 incelendiğinde cinsiyetin üniversitedeki ilişkilere ve pozitif ayrımcılığa etkisine ilişkin kategori 1'de yer alan öğretmen-öğrenci ilişkilerine ait kodlamalar yer almaktadır. Çalışmaya katılan akademisyenlerin bir kısmı karşı cins etkisinden söz etmiştir. Buna göre bazı akademisyenler öğretmen ve öğrencilerin karşı cinsle daha iyi anlaştıklarını; fakat bazen bu durumun toplumsal algılar konusunda farklı anlaşılacağı hususunda tedirginlik yaşadıklarını ifade etmektedirler. Bu soruya kadın akademisyenler, genellikle kadınların daha güler yüzlü ve hoş görülü oldukları şeklinde

cevap vermişlerdir. Bunun yanında bir kadın akademisyen erkeklerin daha acımasız olabildiği şeklinde, bir diğeri ise erkeklerin sınıf yönetimini ve kontrolünü elinde tutma açısından daha şanslı oldukları şeklinde cevap vermiştir. Erkek akademisyenler, bu konuyu karşı cinsle iletişim ve ilişki çerçevesinde değerlendirmiştir. Bu akademisyenlerden biri, kadın akademisyenlerin kızları daha iyi anladığını ve erkek öğrencilerin de, bu derslerde erkek akademisyenlerle yaptıkları ders içi sohbetleri yapamadıkları için, daha iyi konsantre olduklarını düşünmektedir. Kişisel özellikler ve fiziksel özelliklere vurgu yapan akademisyenler de mevcuttur. Bu konuda konuşan akademisyenler ise, kadın-erkek fark etmeksizin çok dikkat çekici giyinilmesinin, derste yapılan konuşmaların ve öğrenciyle girilen iletişimin, fiziksel özelliklerden (güzel ya da yakışıklı olmasından) daha fazla etkili olduğu düşüncesindedir.

Tabloda yer alan 2. kategori olan idarecilik pozisyonlarında ise bazı akademisyenler kadınların daha olumlu ilişkiler kurduklarını ifade etmişlerdir. Bunu vurgulayan akademisyenler genellikle kadın idarecilerin daha pozitif olduğunu, daha sıcak ilişkiler kurduğunu ve daha güler yüzlü olduğunu belirtmiştir. Çalışmaya katılan bazı akademisyenler ise erkeklerin daha olumlu ilişkiler kurduğuna vurgu yapmıştır. Bu konuda kadın erkek arasında cinsiyet farkının olmadığını ifade edenler de vardır. Bazı akademisyenler ise, kesinlikle böyle bir fark olmadığını düşünmektedir. Mesela görüşmecilerden Ahmet, derse girme ya da akademik çalışmaların dışında kalan idarecilik pozisyonlarında zaman zaman ya da kişiliğe göre farklılıklar olabileceğine işaret etmektedir. Yani erkeklerin bazı idari görevleri daha iyi yerine getirdiklerini belirtmiştir. Aynı akademisyen, kadın ve erkek olmanın değil de kişiliğin, öğrenci-hoca ilişkisini etkilediğine vurgu yapmıştır.

3. kategoride yer alan kişilik konusunda ise bazı akademisyenler ortama, cinsiyete ve duruma göre, farklılıklar gösterdiğinden söz etmişlerdir. Bazı akademisyenler bu durumun ortama göre değiştiğinden söz ederken, yetiştirilme tarzının bunda büyük rol oynadığını düşünmektedirler. Çalışmaya katılanlardan Abdülkadir, akademisyenler arası ilişkilerin cinsiyetle değil, kişilik özellikleriyle belirlendiğini; cinsiyetini öne çıkararak bir şeyler yapmaktan hoşlanan kişilerin şahsiyetleriyle ilgili bir sıkıntı olduğunu ve bu kişilerin isimlerinin de saygıdan yoksun bir şekilde anıldığını düşünmektedir. Bunun cinsiyete göre değiştiğini düşünen akademisyenler de mevcuttur. Kadın akademisyenlerin hem hırslı hem hırçın olduğuna vurgu yapan; ama yine de kendine çalışma arkadaşı olarak kadın akademisyenleri tercih ettiğini belirten akademisyenler de mevcuttur. Bu konunun duruma göre değiştiği görüşünü savunan akademisyenler ise, pek çok değişkenin buna hizmet ettiğini ifade etmişlerdir.

4. Kategoride akademik beklentiye ilişkin kodlara yer verilmiştir. Buna göre; bazı akademisyenler akademik beklentinin cinsiyete göre değiştiğinden söz etmişlerdir. Bu konuda konuşan akademisyenler, kadınların daha çabuk yükseldiklerini, erkeklerin belli noktaya gelince çeşitli sebeplerle duraklayıp politize olabildiklerini, kadınların ise istikrarlı bir şekilde devam ettiklerini ifade etmiştir. Bayanların daha hırslı olduğunu, hamileliğin kısa süreli bir etkisi olsa bile, eğer hırslıysalar bundan hiç etkilenmeden yollarına devam ettiklerini belirtmiştir. Bazı akademisyenler ise, kadınların akademik beklentilerini, cinsiyetlerine bağlı olarak azim, inat ve beğenilme arzusu gibi unsurlarla beslediklerini vurgulamıştır. Kadın akademisyenlerden bazıları kadınlara bazen pozitif

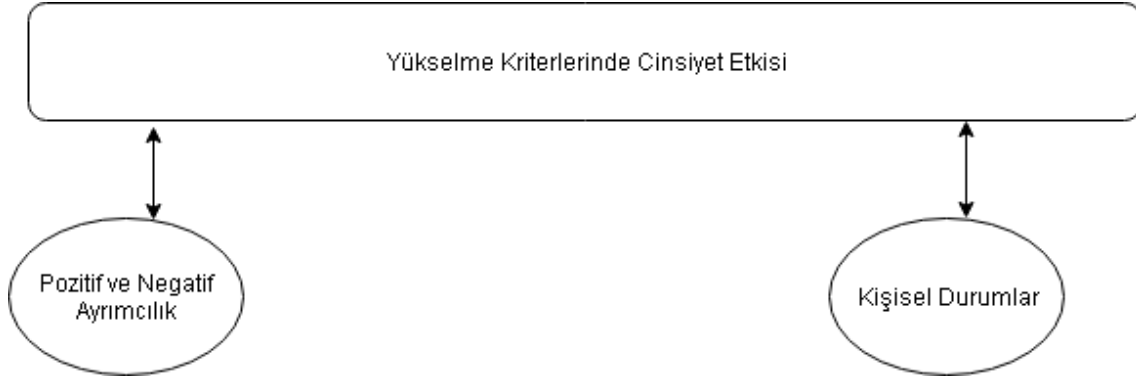
bazen de negatif ayrımcılık yapıldığını ifade etmişlerdir. Örneğin Bilge; “Yöneticiler genelde erkeklerden oluşuyor. Yönetimi oluşturan üyeler hep erkekler oluyor. Bir yandan akademik hayatta erkek ve kadını ayırmıyorlar. Kadına pozitif ayrımcılık yapmıyorlar; ama bir yandan da bazı önemli görevler üstlenileceği zaman onları da erkeklere vermeyi tercih ediyorlar. Sen çocuk bakıyorsun, seni evde eşin bekliyor gibi sözlerle karşılaşabiliyor.” şeklinde cevap vererek yönetici kadrolarının çoğunluğunun erkek olduğunu ve bu tür görevlerin kadınlara verilmek istenmediğini ifade etmiştir.

Akademik beklentinin medeni duruma göre değiştiğini ifade edenler ise, erkeklerin her koşulda daha hırslı olduğunu düşünmektedirler. Bu konuda konuşan akademisyenlerden Gül, evli kadınların çocuk yapma süreci ve bakımıyla ilgilendiği süreçte akademik olarak ilerlemeyi ikinci plana attıkları ve örneğin Yrd. Doç. Dr. adayı bir annenin, çocuğu için doçentliğini rahatlıkla erteleyebildiğini; ama erkeklerde böyle olmadığını vurgulamıştır. Gizem de bu düşünceye çok yakın durduğunu, şu sözlerle ifade etmiştir; “Şöyle bir şey var ki; erkekler kendileri aralarındaki ilişkileri dolayısıyla biraz birbirlerini tutuyor gibi geliyor bana. Yani bir çalışma yapılacağı zaman falan hani kendi yakın arkadaşlarıyla yaptıkları için tabii zaman zaman dışlanma oluyor.” Bazı akademisyenler, kadın akademisyenlerin Yrd. Doç. Dr. unvanına sahip oluncaya kadar gelip orada uzun zamanlar geçirdiklerini; buna karşın erkeklerin daha hırslı olduklarını ve hızla akademik yükselme yolunda devam ettiklerini düşünmektedir. Hakan, çoğunlukla kadınların beklentilerinin daha düşük olduğunu düşünmektedir. Erkeklerin bazı durumlarda hazır konduğunu, evli veya çocuk sahibi olmalarının bile ilerlemelerine çok büyük etkisi olmadığını düşünmektedir. Tuğrul, kadınların yükünün daha çok olduğunu ve toplumsal beklentilerin de akademik yaşamı etkilediğini düşünmekte iken; Abdülkadir, beklentilerin cinsiyete göre farklılık göstermediğini, her geçen gün kadın akademisyen sayısının arttığını; cinsiyet bağlamında, beklentiler anlamında bir farklılık değil bir bütünlüğe doğru gidilmesi gerektiğini ve zamanla bu durumun olumluya doğru gittiğini düşünmektedir. Bu sorudaki bakış açısında akademisyenlerin kıdemlerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Akademide daha uzun yıllar geçirmiş olanların farklılık değil de bir bütünlüğe işaret ettikleri dikkati çekerken, akademide daha kısa süre çalışmış olanların pozitif veya negatif ayrımcılığa vurgu yaptıkları gözlemlenmiştir.

Çalışmaya katılan bazı akademisyenler, yaş ve kişisel özelliklerine göre akademik beklentinin değiştiğini ifade etmişlerdir. Bu akademisyenler, akademik beklentide yaşın ve kişisel özelliklerin etkisine vurgu yapmışlardır. Daha genç olanların veya daha hırslı olanların kişilik özelliklerinin, akademiden beklentilerini etkilemede belirleyici olduğuna işaret etmişlerdir.

3. Tema: Yükselme Kriterlerinde Cinsiyet Etkisi Hakkındaki Akademisyen Görüşleri

Yükselme kriterlerinde cinsiyet etkisi hakkındaki akademisyen görüşleri şekil 4’te incelenmiş ve tablo 4’te ise bu temaya ait kategori ve kodlamalara yer verilmiştir.



Şekil 4. Yükselme Kriterlerinde Cinsiyet Etkisi

Tablo 4. Yükselme Kriterlerinde Cinsiyet Etkisi

| Kategori | Kod |
|-------------------------------|--|
| Pozitif ve Negatif Ayrımcılık | Pozitif ayrımcılık var ve gereksiz (5) |
| | Pozitif ayrımcılık var ve gerekli (4) |
| | Pozitif ve negatif ayrımcılık var (3) |
| Kişisel Durumlar | Hırslı olmak (3) |
| | Azimli olmak (3) |
| | Avantajlı ve dezavantajlı duruma sahip olmak (3) |

Çalışmaya katılan bazı akademisyenler pozitif ve negatif ayrımcılığın varlığından söz etmişlerdir. Bu konuda konuşanlar pozitif ayrımcılık var ve gereksiz; pozitif ayrımcılık var ve gerekli diyenler ile hem pozitif hem negatif ayrımcılık var diyenlerden oluşmaktadır. Çalışmaya katılan bazı akademisyenler pozitif ayrımcılığa zaman zaman şahit olduklarını vurgulamış, ilaveten böyle bir tutum içinde olanları sert bir dille eleştirerek bunun olmaması gerektiğini belirtmişlerdir. Bazı akademisyenler ise, kadınların sosyal yükümlülüklerinin erkeklerden çok olduğu için kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmasının gerekli olabileceğini düşünmektedir. Çalışmaya katılan akademisyenlerden Gizem, “Kadınların sosyal yaşantıdaki sorumlulukları her zaman erkeklerden biraz daha farklı ve fazla olduğu için sanıyorum hem evlilikte hem çocukta... Bekârken o kadar fark etmiyor ama evlendikten sonra özellikle kadının sorumlulukları hem kendi ailesine karşı hem eşinin ailesine karşı daha arttığını düşünüyorum sosyal yaşantıda. Bu da pozitif ayrımcılığı gerektiriyor olabilir.” diyerek pozitif ayrımcılığa gerekçe göstermiştir. Akademisyenlerden Gül ise bazı erkek yöneticiler tarafından bazı kadın akademisyenlerin baskılandığını, zorla bir şeyler yaptırılmak istenebildiğini ve “mobing” yapıldığını düşünmektedir. Bunun yanında erkek akademisyenlerin bu şekilde baskılanmadığını ifade etmiştir. Bu görüşü paylaşan akademisyenlerden Abdülkadir ise ayrımcılık yapılmaması gerektiğini savunmaktadır. Ama bazı bölümlerde çıkar ilişkileri için bazı kadınlara ya da erkeklere baskı yapıldığını ve yükselmek isteyen bir kadın akademisyenin böyle durumlarla karşılaşabildiğini belirtmektedir. Bu yüzden mobing ofislerinin açıldığını ve ayrımcılığın eğitim seviyesi ile

azalacağını düşünmektedir. Pozitif ayrımcılığın olduğunu ve bunun da gerekli olduğunu savunan akademisyenler ise; ev işi ve çocuklarla ilgilenme durumlarının bu tarz ayrımcılığa yol açtığını düşünmektedirler. Ayrıca aynı kişiler, bunun gerekliliği üzerinde durmuşlardır. Kadın akademisyenlerin sayılarının artması gerektiğini, bu yüzden haklı olarak onlara diğer sorumluluklarından dolayı akademisyenlikten kaçmamaları için pozitif ayrımcılık yapılmasını desteklemektedirler. Bu görüşü paylaşan akademisyenlerin tamamının erkek olması dikkat çekmektedir. Bunun yanında eğer huzurlu bir çalışma ortamı olursa akademisyenlerin birbirlerini hoşgörüle karşılayabileceklerini ve bunun pozitif-negatif ayrımcılık olarak düşünülmemesi gerektiğini ifade eden akademisyenler de vardır. Örneğin araştırmaya katılanlardan Tuğrul, genel olarak bilimsel çalışmalarda pozitif-negatif ayrımcılık olduğunu düşünmemekte; fakat bölümde bazı kadın akademisyenlere girmek istedikleri kadar ders verildiğini ifade etmektedir. Bazı akademisyenler ise hem pozitif hem de negatif ayrımcılığa tanıklık ettiklerini ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan akademisyenlerden Ahmet; “Hem negatife hem pozitifine tanık oldum. Hem de birisinin kadın olduğu için ayrıldığına tanık oldum. Hem de kadın olduğu için bu kadroya niye başvuruyorsun diye söylendiğine tanık oldum, ikisine de tanık oldum. İkisinde de olayı yaşadım. Şimdi ayrımcılık var. Bizim yaradılışımız gereği bir erkek akademisyen bir karşısında ağlayan kadını gördüğü zaman istese de istemese de olumlu ya da olumsuz etkilenir. Ben ayrımcılığın olduğuna inanıyorum. Ayrımcılık kesinlikle var pozitif de negatif de... Buna da tanık oldum.” diyerek iki tür ayrımcılığın da yapıldığına dikkat çekmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerden bir kısmı pozitif veya negatif ayrımcılığı etkileyen etmenlerin bireysel olduğunu ve özellikle akademisyenlerin özel hayatlarının bunda etkisi olduğuna dikkat çekmiştir. Bu doğrultuda özel hayatında mutlu olan akademisyenlerin pozitif ya da negatif ayrımcılık yapmadan adil bir davranış biçimi sergilediklerinin gözlemlendiği ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin tamamı kadınların dezavantajlı olduğunu ifade etmiştir. Kadın akademisyenler, çocuk sahibi olmak ve ev işleri gibi durumlar nedeniyle bu kriterleri gerçekleştirmede erkeklere göre dezavantajlı olduklarını düşünmektedirler. Çalışmaya katılan erkek akademisyenlerin bir kısmı ise cinsiyetin gözetilmediğini düşünmektedir. Söz konusu katılımcılar bunu, akademik yükseltilme kriterlerinde cinsiyetin gözetilmediğini, kriterlerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine bakıldığını söyleyerek ifade etmişlerdir.

Tabloda, 2. kategoride yer alan kişisel durumların etkisindeki kodlara bakıldığında ise bazı akademisyenlerin hırslı olmaktan söz ettikleri görülmektedir. Hırslı yükselme kriterlerini belirlediğinden, hırslı olanların çabuk yükseldiğinden, bunun yanında hırslı olmayanların yükselmeyi çok da dert etmediğinden söz etmişlerdir. Azimli olmaktan söz eden akademisyenler ise azimli olanların yavaş yavaş emin adımlarla ilerlediğini ifade etmişlerdir. Avantajlı ve dezavantajlı durumlardan söz eden akademisyenler ise daha çok medeni durumun, aile ilişkilerinin ve beklentinin, yükselme kriterlerinde belirleyici olduğunu ifade etmişlerdir.

4. Tartışma ve Sonuç

Araştırmada, akademi cinsiyet konusunda akademisyenlerin deneyimleri hakkında dikkat çekici sonuçlar elde edilmiştir. İlk olarak araştırmaya katılan

akademisyenlerin iş yükü ve sorumluluğun cinsiyetle olan ilişkisi hakkındaki görüşlerine ait bulgulara bakıldığında, çalışmaya katılan akademisyenlerin bir kısmı kadınlara daha toleranslı olduğundan söz etmişlerdir. Yani pozitif ayrımcılığa işaret etmişlerdir. Pozitif ayrımcılık, herhangi bir istihdam için eşit niteliklere sahip kadın ve erkek adaylar içerisinde kadınlara öncelik verilmesi anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle, pozitif ayrımcılık eşit eğitim ve özelliklere sahip iki aday varsa kadına öncelik verilmesi anlamına gelmektedir (İlkkaracan'danAkt, Ulucan, 2013). Cinsiyet nedeniyle yapılan pozitif ayrımcılık iş hayatında sıkça karşılaşılan bir uygulamadır. Kadın çalışanların seyahatlere pek fazla gönderilmemesi, çok riskli görevlerin kadın çalışanlara verilmemesi, aile düzenini olumsuz etkileyebilecek görevlere kadın yöneticilerin atanmaması gibi pozitif ayrımcılık uygulamalarını şirketlerde görmek mümkündür (Altan, 2003). Yasalar önünde eşitlik, bireylerin farklılıklarını dikkate almaksızın aynı haklara sahip olmaları ilkesine dayanmaktadır. Kanun önünde eşitlik ilkesine göre, kamusal alanda bireyler eşit olarak kabul edilmekte ve kamu otoriteleri her bireye aynı muamelede bulunurken, yasalar aynı durumdaki bireyler arasında ayırım gözetmemektedir. Göz ardı edilmemesi gereken nokta, yasa önünde eşitlik ilkesinin temelindeki birey kavramının, 19. yüzyıla kadar sadece erkekleri içerdiği ve kadınların dışlanmış oluşudur (Araslı, 2000).

Gürkanlar (2010), Akdeniz Üniversitesi'nin kadın çalışanlarını kapsayan bir araştırmasında, esnek çalışma sistemlerinin çalışan kadınların sosyal rolünü nasıl etkilediği ve performansına nasıl yansıdığı incelenmiştir. Araştırmada, Akdeniz Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari kadın personelin esnek çalışmaya karşı tutumları, esnek çalışmanın sosyal rolleri, iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları, yaşam tatminleri, iş-aile çatışmaları, işten ayrılma niyetleri ve çalışma performansları üzerine etkileri hakkında bilgiler edinilmiştir. Araştırma sonucunda, üniversitedeki esnek çalışma saatleri kadın akademisyenlerin kadın idari çalışanlarına oranla iş ve yaşam tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını olumlu etkilediği ve bunun sonucunda da çalışma performanslarını artırdığı tespit edilmiştir.

Ayrımcılıkla ilgili ülkemizde yapılmış araştırmalara bakıldığında ise cinsiyet ve medeni durum üzerine yapılan araştırmaların bazılarında cinsiyetin akademik personel üzerinde örgütsel bağlılığı etkilediği yönünde görüş birliğine varılırken, bazı çalışmalarda kadınların, bazılarında erkeklerin örgütsel bağlılık derecelerinin yüksek olduğu ileri sürülmüştür. Bunun tersine bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını incelemiş ve bunların bazılarının cinsiyetle anlamlı ilişki içinde olduğunu, bazılarının ise olmadığını savunmuşlardır (Özcan, 2008). Örgütsel bağlılığın iki boyutu ve cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde, kadınların örgüte erkeklerden daha fazla bağlandıkları; fakat bunun genelde devam bağlılığı olduğu ve cinsiyetle duygusal bağlılığın ilişkili olmadığı belirlenmiştir (Halaçoğlu, 2008).

Çalışmada ulaşılan bir başka sonuç ise cinsiyetin üniversitedeki ilişkilere ve pozitif ayrımcılığa etkisi konusunda olmuştur. Bazı akademisyenler ortama göre, cinsiyete göre ve duruma göre farklılıklar gösterdiğinden söz etmişlerdir. Bazı akademisyenler bu durumun ortama göre değiştiğinden söz ederken, yetiştirilme tarzının bunda büyük rol oynadığını; yani çocukluktan beri kadınların erkeklerden daha değersiz veya daha değerli olduğu düşüncesiyle yetişen kişilerin akademik

yaşamlarının da bu düşüncelere göre şekillendiğini düşünmektedir. Burada yine ayrımcı bir bakış açısı mevcuttur. Bu ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında yasa koyucuya, yani devlete önemli görevler düşmektedir. Kadınların okullaşma oranı arttıkça ve erkekler bilinçlendikçe ayrımcılığın ortadan kalkacağı düşünülmektedir.

Kadın ve erkekler arasındaki en önemli farklılık birinin diğerine üstünlüğü olarak görülmemelidir. Kadın ve erkek arasındaki esas farklılığı doğuştan gelen fiziksel özellikler olarak açıklamak daha doğru olacaktır. Kadının ve erkeğin kromozom farklılıkları ve buna bağlı olarak cinsiyet organlarındaki farklılıklar, hormonal farklılıklar, üremeye bağlı farklılıklar şeklinde biyolojik yapıdan kaynaklı farklılıklar olarak ifade etmek yerinde olacaktır (Dökmen, 2006: 81). Ancak geleneksel toplumlarda yetiştirilme tarzlarına bakıldığında bazı kültürlerin bazı cinsiyetleri öne çıkaran, onları diğerine göre üstün gören bir bakış açısı sergilediği görülmektedir. Bu bakış açısıyla büyüyen çocuğun da cinsiyetçi bir bakış açısı sergilemesi kaçınılmaz olmaktadır. Tuncer (2019) yaptığı çalışmada tam da bu konu üzerinde durmuştur. Tuncer' e göre erkek akademisyenler, akademik ve bilimsel ortamdan kaynaklı olarak cinsiyet tartışmalarının dışında kalmakta ve bu tip araştırmalar yapmamaktadırlar fakat günümüzde kadınlara karşı meslektaşlarından ya da öğrencilerinden gelen psikolojik veya fiziksel şiddetin önüne geçilememesi, akademinin cinsiyetinin eril olmasından kaynaklanmaktadır. Bir diğer söylemle akademi, görünmeyen bir eril cinsiyet üzerine şekillenmektedir. Bu durum da, günümüzde dahi, kadın akademisyenlerin ilerlemelerine ket vurmaktadır.

Araştırmanın bir diğer sonucu da bazı akademik beklentilerin cinsiyete göre değiştiği fikridir. Çalışmada kadınların daha çabuk yükseldiklerini, erkeklerin belli noktaya gelince çeşitli sebeplerle duraklayıp politize olabildiklerini, kadınların ise istikrarlı bir şekilde çalışma hayatına devam ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ancak araştırmada bunun tam tersi bir sonuç olarak erkeklerin daha hırslı ve daha hızlı yükselme yolunda ilerledikleri sonucuna da ulaşılmıştır.

Türkiye'de genel olarak kadınların dünya ölçülerine bakıldığında, çok kötü durumda olması akademide de tutunabilmeleri için erkeklerden çok daha fazla çaba harcamalarını gerektirmektedir. Özellikle akademik kariyerin başlangıcı olan doktora tez aşaması, kadınlar için aynı zamanda evlenme ve çocuk doğurma yıllarına denk gelmektedir. Evli ve çocuklu kadın akademisyenler bu süreci büyük zorluklarla deneyimlemektedirler. En önemlisi de bu kadınların çocuklarına yeterince zaman ayıramaması nedeniyle güçlü bir suçluluk duygusuyla başa çıkmaya çalışmalarıdır. Bu nedenle kadın akademisyenlerin kalıcı pozisyona geçtikten sonra suçluluk duygularını tamir edebilme adına işlerini ikincil plana iterek aile ve çocuklarına daha fazla zaman ayırdıkları ortaya çıkmıştır. Bu da kadınların verimli olabilecekleri dönemde kariyerlerinde daha iyi olmak ya da karar mekanizmalarına gelebilmek için herhangi bir çaba içinde olmalarını engellemektedir (Genovate, ara rapor, 2013).

Dikmen ve Maden (2012) kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine yaptıkları araştırmalarında, akademisyenlerin yaklaşık % 69'unda akademik yaşamda cinsiyet ayrımının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dursun, Öztürk, Evliyaoğlu ve diğerlerinin (2013) hazırladığı Ankara üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İklimi ve Kültürü Araştırma Raporu'nda Türkiye'de askerliğin zorunlu olması nedeniyle erkek katılımcılardan bazılarının kariyerlerine geçici bir süre ara vermek durumunda

kaldıkları, kadın katılımcıların doğum sonrası izinlerini kullanarak yasal haklarına dayalı bir ara verdikleri; buna ek olarak çocuk büyütme sorumluluğu nedeniyle de dönemsel olarak işlerini fiilen askıya aldıkları belirtilmiştir. Bunun yanı sıra idarecilik görevlerinin de akademik çalışmalarına ara vermek anlamına geldiği ifade edilmiştir. Çocuk sahibi olduktan sonra onu büyütmeyle ilgili sorumluluklar, kadın akademisyenlerin üniversitedeki çalışmalarını ertelemelerine yol açarken, erkek akademisyenler için de bu durum akademik yaşamlarında zaman kullanımlarını çocuğa göre ayarlamak anlamına gelmektedir. Görüşme yapılan ve odak grup çalışmasına katılan kadın akademisyenler içinde, doktora tezlerini bitirmeden doğum yaptıkları için ayrımcılığa ve baskıya uğradığını ifade edenlerin yanı sıra annelik sorumluluklarını yerine getirmekle ilgili olarak zaman kullanımı açısından akademik birimlerinde yeterince hoşgörüle karşılanmadıklarından yakınanlar da olmuştur. Yine aynı araştırma Ankara Üniversitesi'nde kadın akademisyenler ve erkek akademisyenler arasında sayıca büyük bir fark olmamasına karşın, genel bir eğilim olarak kadın akademisyenlerin akademik hiyerarşinin üst basamaklarında, idari konumlarda ve yönetim/ karar alma mekanizmalarında daha az yer aldıklarını; ancak akademik ilerleme ölçütlerinin cinsiyet ayrımcılığı içermediği tespit edilmiştir. Bizim araştırmamızda ortaya çıkan akademik yaşamda cinsiyet ayrımının olmadığı ve kadın akademisyenlerin çocuk için kariyerini erteleyebildiği sonuçları bu araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Bununla birlikte bizim araştırmamızda yukarıdaki sonucun aksine, kadın ve erkek akademisyenlerin büyük bir kısmının, erkek akademisyenlerin akademideki yükselmelerinin daha kolay olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tahtaloğlu'nun (2016) araştırmasında kadın akademisyenlerin, akademik yükselişlerinin görünmez bir bariyerle (cam tavan sendromu) engellendiği vurgulanmıştır. Akademik kariyerin alt basamaklarında, örneğin araştırma görevlisi kadrosunda erkek ve kadın sayısı eşit iken, akademik unvan yükseldikçe bu unvanlarda bulunan kadın akademisyen sayısı düşmektedir. Bu çalışma bir yönüyle bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Tahtaloğlu' nun makalesinde de erkek akademisyenlerin ilerlemesinin kadınlara göre daha rahat olduğu vurgulanmaktadır fakat bizim çalışmamızla örtüşmeyen tarafı bu ilerlemenin erkek yöneticiler tarafından görünmeyen ve bilinmeyen sebeplerle engellendiği düşüncesidir. Tahtaloğlu' na göre akademik ilerlemede kadınların önüne görünmez engeller konulmakta ve ilerlemeleri kasıtlı olarak sekteye uğratılmaktadır. Bu tespit, erkeklerin yükselişinin daha rahat olmasını vurgulaması açısından bizim araştırmamızla örtüşmektedir.

Çalışmanın bir başka sonucu da yükselme kriterlerinde cinsiyet etkisi konusunda olmuştur. Yükselme kriterlerinde hem pozitif hem de negatif ayrımcılık olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Dursun, Öztürk, Evliyaoğlu ve arkadaşlarının (2013) hazırladığı Ankara üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İklimi ve Kültürü Araştırma Raporu'nda araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğu, kadro yükselmelerinde sorun yaşadıklarını belirtmektedirler. Özellikle profesör ve doçentlerin hemen hepsi, atama ve yükseltmelerin farklı aşamalarında zamanında kadro alamayışlarını; kadro yokluğu, yönetimin değişen kadro politikaları, atama yükseltme ölçütlerinin zorluğu gibi nedenlerle açıklamaktadırlar. Ancak katılımcıların asıl vurguladıkları sorunlar, belirtilen bu engellere bağlı olarak oluşan adaletsizlikler ve işyerindeki yıldırmalardır. Yani sözleşmeli olmayan ve kalıcı kadroya sahip olan doçent

ve profesör katılımcıların hemen hepsi, kariyerleri boyunca kadro yokluğu, yönetimin değişen kadro politikaları ve kriterlerin zorluğu gibi gerekçeler gösterilerek, karar mekanizmalarındaki kişiler tarafından yıldırma uğradıklarını, baskı gördüklerini, çeşitli haksızlıklara ve keyfi uygulamalara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ancak bu ifadelerin hiçbirinde cinsiyete bağlı ayrımcılığa maruz kalındığına dair bir açıklamaya rastlanmamıştır. Ancak araştırmamıza katılan bir grup akademisyen, akademik yükselmede kadınların dezavantajlı olduğunu düşünmektedir. Er'in (2008) yaptığı çalışmada orta ve üst idari pozisyonlardaki kadın akademisyenlerin daha düşük sayıda temsil edildikleri ve akademik unvan basamaklarında terfi ve ilerleme hususunda çok düşük oranda da olsa cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların dezavantajlı olduğunu yine kadınlar savunmaktadır. Nitekim akademide yükselme kriterleri açısından cinsiyetin etkili olup olmadığı hususundaki soruyla ilgili olarak, kadın akademisyenlerin tamamı kadın olmanın akademide yükselme konusunda erkeklere oranla dezavantajlı bir durumda olduklarını dile getirmektedirler. Buna karşın erkek akademisyenler bu soru kapsamında cinsiyetin belirleyici bir etmen olmadığını vurgulamaktadırlar. Dolayısıyla görüşmecilerin bu konudaki yargılarını, temel itibarıyla sahip oldukları cinsiyet kimliklerinin şekillendirdiği gözlemlenmektedir.

Kadınların en zor akademik dönem olan doktora tez dönemleri aynı zamanda evlenip çocuk doğurma dönemi ile de örtüşmekte ve bu durum akademiye kadınlar açısından katmerli zor bir alan hâline getirmektedir. Bu zor dönemi, üstelik iş güvencesizliği içinde atlatan kadınlar, suçluluk duygusuyla çocuklarını ve ailelerini birincil önem derecesine taşıyıp hayatlarının merkezi hâline getirirken işlerini, yani akademik kariyerlerini, ikincilleştirip önemsizleştirmektedirler. Sadece zorunlu olarak yapmaları gereken işleri yapıp, karar mekanizmalarına gelme konusunda isteksiz davranmaktadırlar (Boyras, 2017).

Kadına yönelik ayrımcılığın toplumsal yaşamda en belirgin örneği; erkekler tarafından kadınlara uygulanan şiddet ve erkeklerin iş yaşamında yüksek mevkilerde görev verilirken kadınların genelde yardımcı pozisyonlarda istihdam edilmesi bu ayrımın en belirgin örneklerinden birisidir. Erkekler kadınların yardımcı pozisyonda çalıştırılmalarına, cam tavan sendromu olarak açıklama getirmişlerdir. Cam tavan sendromunda kadınların, doğurgan oldukları için hamile oldukları dönemlerde, belli sürelerde işten uzak kalmaları onların üst mevkilere gelmeleri için en önemli engeldir. Ayrıca cam tavan sendromunda kadınların, ev işlerinden birinci derecede sorumlu oldukları için, örgüt için pozisyonlarda sadece insan kaynakları, halkla ilişkiler ve yardımcı pozisyonda görev alabilecekleri iddia edilmiştir. Tarihsel süreçte kadınlara biçilen roller; pasiflik, sakinme, korunma, savunma şeklinde sembolleştirilmiştir (Savran, 2009: 269).

Acar (1998), yaptığı araştırmasında kadınların alt kadrolarda yoğunlaşmalarını üç sebebe bağlamaktadır. Bunlardan ilki son yıllarda akademik camiaya erkeklerden daha fazla kadının girmiş olması yönündedir. Kadın akademisyenlerin oranındaki yükselme, bu durumu ispatlar niteliktedir. İkinci açıklama kadınların terfi olanaklarının erkeklere göre daha yavaş olması yönündedir. Fakat Acar'ın otuz bini aşkın akademisyen üzerinde derlemiş olduğu dereceler/ unvanlar arasında harcanan ortalama süre için yapılan hesaplar erkek ve kadın akademisyenler arasında çok önemli bir farklılığın olmadığını ortaya koymaktadır.

Akademik camia, Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığının daha az olduğu ve kadınların da erkeklerle benzer düzeyde işgücüne katılabildiği bir alan olarak görülmektedir (Özdemir ve Tanyıldız, (2011). Türkiye’de uzmanlık gerektiren mesleklerde kadın oranları oldukça yüksek düzeydedir. Bugün ülkemizde üniversitelerde kadın öğretim elemanı oranı yaklaşık % 41,1’dir. Bu kapsamda, profesörler içerisinde kadın oranı % 28,2, doçentler içerisinde kadın oranı % 46,9, öğretim görevlileri içerisinde kadın oranı % 38,8’dir (TÜİK, 2011- 2012). Ayrıca, 186 üniversitenin sadece 11’inde kadın rektör görev yapmaktadır (TÜİK, 2011).

Özbilgin ve Healy (2004) tarafından Türkiye’deki akademik istihdam ve cinsiyet arasındaki ilişkileri sorgulamaya yönelik Türk profesörler üzerine gerçekleştirilen nitel analizde, ev-iş ara yüzü ve ayrımcılık yapıları temel unsurlar olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın profesörler geleneksel aile ideolojisi ve cinsiyet temelli iş bölümü nedeniyle evi yönetmekle sorumlu iken erkek akademisyenler bu süreçte sadece yardımcı olarak düşünülmektedir. Erkek akademisyenler eve ilişkin sorumlulukları akademik ilerlemelerinde bir engel olarak ifade etmezken, kadın akademisyenler bu durumun üst kademelere yükselmelerinde engel teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Ev işleri ve çocuk bakımı kadınların ilerlemelerinin önündeki temel engeller olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın akademisyenler ailelerinin, iş arkadaşlarının, diğer arkadaşlarının ve özellikle doktora aşamasında danışmanlarının desteğinin çok önemli olduğunu da vurgulamışlardır. Cinsiyet ayrımcılığı yapılarına ilişkin görüşler irdelendiğinde ise kariyer gelişim süreçlerinde erkekler kurumsal bir takım engellerle karşılaştıklarını ifade ederken, kadınlar daha çok aile temelli engellerle karşılaştıklarını vurgulamışlardır. Bazı erkek akademisyenler iş yaşamında ayrımcılık olmakla birlikte akademik yaşamda ayrımcılık olmadığını vurgulamışlardır. Bu inancın temelinde akademik kariyerin sosyal anlamda ayrıcalıklı bir konum olarak algılanması yatmaktadır (Özkanlı ve Korkmaz, 2000). Öte yandan bu inanç, kadınların kariyerlerinde başarılı olabilmek için erkeklere nazaran daha fazla çalıştıkları gerçeğini değiştirmemektedir.

White ve Özkanlı (2009) Türkiye ve Avustralya’daki üniversitelerde üst düzey yönetimde yer alan profesörler (rektörler, rektör yardımcıları, dekanlar, bölüm başkanları ve yardımcıları) üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarda, her iki ülkedeki üniversitelerde de üst yönetim pozisyonlarında kadınların daha düşük oranda yer aldığını tespit etmişlerdir. Bunun altında yatan nedenler sorgulandığında erkeklerin yönetici konumuna yükselirken zorluklarla karşılaşmadıklarını ifade etmeleri, kadınların ise bir bölümünün zorluklarla karşılaştıklarını ve yönetici konumuna yükselmelerinin genellikle kazara/ plansız olduğunu belirtmeleri şeklinde ifade edilmiştir.

Suğur ve Cangöz’ ün (2016) araştırmasında akademisyen kadınların, karar alma mekanizmalarında çok az düzeyde buldukları ve yeterince temsil edilmedikleri vurgulanmaktadır. Bununla birlikte yapılan çalışmada devlet üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerden alınan verilere göre; kadın akademisyenlerin cinsiyet ayrımcılığı yapıldığına dair bir algılarının olmadığı, yani cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Fakat bununla birlikte ailevi ve toplumsal bir takım sebeplerden ötürü, üst düzey yönetimlere atanma konusuna sıcak bakmadıkları tespit edilmiştir.

Türkiye'deki üniversitelerde kadının üst yönetim kademelerinde yer alma ve karar verme mekanizmalarına katılım düzeyine ilişkin gerçekleştirilen araştırmaları takiben "mevcut durumu" ortaya koyabilmek adına ilgili istatistikler irdelenmiştir. Bu çerçevede; Türkiye'de 2013 yılı itibariyle toplamda 179 adede ulaşan vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan kadın rektör sayısının sadece 10 olduğu görülmektedir. Avrupa'da da benzer bir durum söz konusudur. En yüksek kadın rektör oranı %50 ile İsveç'tedir (Kaplan, 2013).

Yılmaz'ın (2005) "Akademik Hayatta Kadınların Statüsü İstihdamı ve Sorunları" adlı çalışmasında kadın akademisyenlerin % 43,5'ine üniversitelerde kadın-erkek ayrımcılığının yapıldığı tespit edilmiştir. Çalışmada kadın akademisyenler, kadın ve erkek akademisyenler arasında en çok ayrımcılık yapılan konunun yükselme ve ilerlemede olduğunu belirtirken daha sonra yönetsel sorumluluklarda ve erkeklerin kadın akademisyenlere bakış açısında ayrımcılık yapıldığını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan kadın akademisyenler; yükselme ve ilerlemede, yönetsel sorumluluklarda, erkeklerin kadın akademisyenlere bakış açısında, işe alınmada, görev dağıtımında, mesleki projelerde ayrımcılık yapıldığını ifade etmişlerdir. Bizim çalışmamızda ortaya çıkan sonuç bu çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Genel olarak Türkiye'de akademisyenlik mesleği kadınlar ve erkekler için istenilen ve tercih edilen bir alan olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, bu alanda kadın istihdamı da yüksektir. Ancak kadın akademisyenler gerek akademik yaşam içerisinde karşılaştıkları güçlükler ve gerekse toplumsal yaşamın onlara biçtiği misyonlar ve sorumluluklar gereği akademik yaşamda, karşı cinse göre arzuladıkları yerde ve pozisyonlarda olma konusunda erkek akademisyenlere göre daha çok zorluk yaşamaktadırlar. Ancak Türkiye'de eğitilmiş, bilinçli kadın ve erkek sayısı arttıkça, bu tablonun iyileşeceğini söylemek elbette mümkündür. Bu sorunun aşılmasına yönelik üniversitelerin yönetim bazında çözümsel politikalar geliştirmeleri gerekmektedir.

Akademide kadınlara ilişkin çalışmalar, irdeledikleri konular bağlamında değerlendirildiğinde öncelikle kadınların akademiye girişi ve akademideki mevcut durumlarını ortaya koymaya yönelik betimsel çalışmalar dikkat çekmektedir (Acar, 1996; Akbulut 2011). Ardıç (2009) ve Okay (2007) ise yaptıkları çalışmalarda belli alanlardaki (Mühendislik ve Fen Bilimleri, Yönetim ve Organizasyon) kadın akademisyenlerin durumunu tasvir etmeye çalışmışlardır. Bazı çalışmalar (Adak & Cömertler, 2005; Özkanlı, 2010; Tan vd., 2011) ise akademide yaşanan toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa ve yatay-dikey ayrışmaya vurgu yapmaktadır. Akademisyenlerde iş doyumu ve strese ilişkin araştırmalar (Erdem, 2005; Akman vd., 2006; Sarıtış, 2010), bu alanla ilgili diğer çalışmalardır. Farklı akademik pozisyonlardaki ve farklı üniversitelerdeki (özel veya devlet üniversitesi) akademisyenlerin kariyer gelişimleri ve karşılaştıkları sorunların genel olarak ele alındığı çalışmaların (Özbilgin & Healy, 2004; Dost & Cenkseven, 2007; Özkanlı, 2007) yanı sıra özellikle toplumsal cinsiyet bağlamında iş-aile çatışmasına odaklanan araştırmalar (Özkanlı & Korkmaz, 2000; Gönenç vd, 2013; Belkıs, 2016; Tepe, 2018), kadınların akademide karşılaştıkları güçlükleri ve bunlara kaynaklık eden sosyo-kültürel yapıyı anlamak açısından önem taşımaktadır. Buradan hareketle araştırmacılara yönelik öneriler şunlardır:

Çalışma yaşamında kadının genel ve akademik yaşamdaki durumunu sorgulayan araştırmaların yapılması, kadın ve erkek akademisyenler arasındaki farkı daha net bir şekilde ortaya koymaya yardımcı olabilir.

Kadın akademisyenlerin üniversitelerde karar verme süreçlerine katılım oranları ve bu katılımın önüne geçen nedenler araştırılabilir.

Kadın akademisyenlerin kadın kimliklerinden kaynaklı olarak uğradıkları çeşitli baskıların ve bunun onlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin neler olabileceğine ilişkin bir araştırma yapılabilir.

Akademik kurumun kurumsal olarak neden eril ve cinsiyetçi bir kültüre sahip olduğu farklı şehirlerdeki üniversitelerin kadın ve erkek akademisyenleriyle yapılacak nitel çalışmalar ve derinlemesine görüşmelerle analiz edilmesi mevcut durumun nedenleriyle ortaya koyulması açıdan önemli olabilir.

KAYNAKLAR

ACAR, F. (1996). “**Türkiye’de Kadın Akademisyenler: Tarihsel Evrim ve Bugünkü Durum**”. **Akademik Yaşamda Kadın**, Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi.

ACAR, F. (1998). **Cumhuriyet ve Kadın, Cumhuriyet’in 75. Yılında Türkiye’de Kadının Durumu**. TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

ADAK, N. & Cömertler, N. (2005). Türkiye’de Akademi ve Akademik Yönetimde Kadınlar. **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, C. VIII, S. 2: s. 5-22.

ADAK, N. (2018). Akademi Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme. **Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi**, C.I, S. 1: s. 23-38.

ALTAN, Ö. Z. (2003). **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**. Anadolu Üniversitesi.

Akbulut, N. (2011). Ayna benlik: Kadın Akademisyenler Gelenekçidir. **Eğitim Bilim Toplum Dergisi**, C. IX, S. 34: s. 50-66.

AKMAN, Y., Kelecioğlu, H. & Bilge, F. (2006). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C.XXX, S.30.

ARASLI, O. (2000). Türkiye’de Siyasi Yapılanma ve Temel Siyasi Sorunlar Sempozyumu’nda sunduğu tebliğ. Türkiye’de Siyasi Yapılanma ve Temel Siyasi Sorunlar Sempozyumu, Ankara.

ASLAN, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık Ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Yönetim ve Ekonomi: **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.XV, S. 2: s. 163-178.

BACANLI, F. (2012). Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançların İlişkisi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**,C.IV, S.37: s. 86-95.

BELKIS, Ö. (2016). Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, C. 5, S. 4: s. 250- 263.

BROWN, D. (2003), **Career Information, CareerCounselingAndCareer Development**. New York: Allynand Bacon.

BURKE, R.J. &Greenglass, E.R. (1993), WorkStress, Role Conflict, SocialSupport, AndPsychologicalBurnoutAmongTeachers, PsychologicalReports, 73, 371-380.

CREED, P. A.,&Yin, W. O. (2006). ReliabilityAndValidity Of A ChineseVersion Of TheCareerDecisionmakingDifficultiesQuestionnaire. **International JournalforEducationalandVocationalGuidance**,C. 6, s. 47-63.

DİKMEN, N., Maden, D. (2012). Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**,C. XI, S.21: s. 257-288.

DOST, M. &Cenkseven, F. (2007). Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**,C. XVI, S.2: s. 203-218.

DURSUN, Ç., Öztürk, R., Evliyaoğlu, G., Becerikli, S. Y., Poyraz, B., &Memiş, E. (2013) Ankara Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İklimi ve Kültürü Araştırma Raporu Ankara Üniversitesi.

DÖKMEN, Z. (2006). **Toplumsal Cinsiyet – Sosyal Psikolojik Açıklamalar**. Sistem Yayıncılık, İstanbul.

ECEVİT, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk ilişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu ilişki Nasıl Çalışılabilir?,**Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**,C. XXV, S.4: 83-88.

ERGİN, C. (1992). Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. ss. 143-154.

ERDEM, A. R. (2005). A Survey of AcademicandAdministrativeStaff'sJobSatisfaction: The Case of Pamukkale University, **Faculty of Education. EurasianJournal of EducationalResearch (EJER)**,C.XXI, s. 126-137.

GATİ, I.,& Saka, N. (2001a). High School Students' CareerRelatedDecision-MakingDifficulties. **Journal of Counselingand Development**.C. LXXIX, s. 331-340.

GATİ, I.,& Saka, N. (2001b). Internet-BasedVersusPaperand-PencilAssessment: MeasuringCareerDecisionmakingDifficulties. **Journal of CareerAssessment**,C. IX, s. 397-416.

GLESNE. C. (2013). **Nitel Araştırmaya Giriş**.Anı Yayıncılık, Ankara.

GOTTFREDSON, L. S. (1981). CircumscriptionAndCompromise: A DevelopmentalTheory Of OccupationalAspirations. **Journal of CounselingPsychology**(Monograph),C. XXVIII, S. 28: s. 545-579.

GÜNDÜZ, M. (2005). **Meslek ve Ahlâk: Öğretmenlik Mesleğinin Ahlâkı Olabilir mi?**.Ankara: Anı Yayıncılık.

GÜNER, A. (2008). Üniversitede Çalışan Kadınların "Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunlarına Yönelik Algıları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

GÜRKANLAR, E. (2010). Esnek Çalışma Saatlerinin KadınÇalışanların Sosyal Rollerini Ve ÇalışmaPerformansı Üzerine Etkileri- Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

GÖNENÇ, I., Akgün, S., Özvaris, S. B. & Tunç, T. E. (2013). An Analysis Of TheRelationshipBetweenAcademicCareerAndGender At Hacettepe University. **Eğitim ve Bilim**,C. XXXVIII, S.170: s. 166- 178.

JACOBS, J. (2008). TheFaculty Time Divide. İçinde May, A. M. (Edt.). **WomanQuestionAndHigherEducation**, (s.132- 155). UK: Edward Elgarpublishing.

HALAÇOĞLU, B. (2008). Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

HİJAZİ, Y., Tatar, M., ve Gati, I. (2004). CareerDecisionmakingDifficultiesAmongIsraeliAndPalestinianArab High-School Seniors. **Professional School Counseling**,C. VIII, 64- 72.

KAPLAN, P. (2013). Kadın Rektörler Genç Akademisyenlerin Mentoru. HaberTürk Gazetesi, Erişim Tarihi 5 Temmuz 2015, <<http://www.haberturk.com/yazarlar/pervin-kaplan/839465-kadin-rektorler-genc-kadin-akademisyenlerin-mentoru>>.

KUZGUN, Y. (1982). **Mesleki Rehberliğin Bireyin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımlarına Etkisi**. Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.

KUZGUN, Y. (2008). **Rehberlik ve Psikolojik Danışma**. Nobel Tıp Kitabevi, Antalya.

MARTİN, J. R. (2008). İçinde May, A. M. (Edt.). **WomanQuestionAndHigherEducation**, (s.77- 93). UK: Edward Elgarpublishing.

MASLACH, C.,& Jackson, S.E. (1981). TheMeasurement of ExperiencedBurnout, **Journal of OccupationalBehavior**,C.II, s. 99-113.

MİLES, M. B.,&Huberman, A. M. (1994). **Qualitative Data Analysis**, Sage Publications, California.

MOLLAMAHMUTOĞLU, H. (2004). 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler. **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**,C. VII, S.4: s. 1-37.

- MUTLU, T. (2011). Lise Öğrencilerinde Kariyer Kararı Verme Güçlükleri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- OKAY, N. (2007). Türkiye’de ve Dünyada Mühendislik ve Fen Bilimleri Bölümlerindeki Kadın Akademisyenlerin Mevcut Durumuna Bakış, İTÜ Maden Fakültesi, Jeoloji Müh. Bölümü, Cumhuriyet Bilim Teknik, 289, 1-3.
- ÖZBİLGİN, M. F. &Healy, G. (2004). TheGendered Nature of Career Development of UniversityProfessors: The Case of Turkey. **Journal of VocationalBehavior**,C.LXIV, S.2: s. 358-371.
- ÖZCAN, E. B. (2008). Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- ÖZDEMİR, D. & Tanyıldız, Z. E. (2011). Bilim Kadını Olmak: Bilimsel İşgücünde Kadın ve Cam Tavan, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. Erişim Tarihi 18 Aralık 2013,<<http://www.tepav.org.tr/upload/files/13039767168.Turkiyede_Bilim_Kadini_Olmak_Bilimsel_Isgucunde_Kadin_ve_Cam_Tavan.pdf>>
- ÖZKANLI, Ö. (2010). Türkiye’de Kadın Akademisyenlerin Durumu. **Eğitim ve Bilim**,C.XXXII, S. 144: s. 59-70.
- ÖZKANLI, Ö. & Korkmaz, A. (2000). **Kadın Akademisyenler**. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- ÖZKİŞİ, Z. G. (2012). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye’de Kadınların Bestecilik Eğitimine Erişimi Ve Bestecilik Kariyeri. **Electronic TurkishStudies**,C.III.
- PATTON, M. Q. (2014). **Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri**. Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- POYRAZ, B. (2017). Akademi Kadınların Cenneti Mi? Ankara Üniversitesi Örneği. **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**,C. IV, S. 2.
- SARIKAYA, T.,&Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**,C. VII, S. 2.
- SARITAŞ, M. (2010). Öğretim Elemanlarının İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Belirlenmesi. **EducationSciences**,C. V, S. 2: s. 81-92.
- SAVRAN, G. (2009). **Beden Emek Tarih Diyalektik Bir Feminizm İçin**, Kanat Kitap, İstanbul.
- SUĞUR, S., Cangöz, İ. (2016). Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü, Amme İdaresi Dergisi, C. 49, S. 3, s.89-115.
- ŞEN, Z. (2012). Türkiye’de Yükseköğretim Sistemi Eleştirileri ve Öneriler. **Yükseköğretim Dergisi**,C. II, S. 1: s. 1-9.

- TAHTALIOĞLU, H. (2016). Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (2), S. 89- 105.
- TAN, M. G.,Saglamer, G. &Celik, O. A. (2011). Women In Science, EngineeringAndTechnology (SET) In MediterraneanBasin. WEE2011, 86-92.
- TATAR, M. (2004). Öğretmen Beklentisi. **Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi,C.II**, S.2.
- TEPE F. F. (2018). 2000'lerde Türkiye'de kadın akademisyenler: Rol çatışması mı veya rol genişlemesi mi? Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science, 8(2), 271-279.
- TEZCAN M. (1996). **Kültürel Antropoloji**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.
- TUNCER, S. (2019). Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye'de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak. Kültür ve İletişim, 22(2), S. 44, s. 173-208.
- TUTKUN, Ö. F.,& Koç, M. (2008). StereotypesTowardsOccupations in Turkey. **Ankara University, Journal of Faculty of EducationalSciences,C.XLI**, S.1: s. 255-273.
- TÜİK (2016), İstatistik Göstergeler 1929-2014.
- TÜMKAYA, S. (1997). **Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri**. 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Eskişehir.
- ULUCAN, D. (2013). Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,C. XV**, (Özel S.): s.369-383.
- ÜNLÜ, T. (2009). Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Anayasa Hukuku Bilim Dalı, Konya.
- YARAMAN, A. (1999). **Türkiye'de Kadınların Siyasal Temsili**. Bağlam Yayınları, İstanbul.
- YILMAZ, E. (2005). Akademik Hayatta Kadınların Statüsü, İstihdamı Ve Sorunları (ODTÜ-SDÜ karşılaştırması) (Doctoraldissertation, Sosyal Bilimler).
- WHITE K. & Özkanlı Ö. (2009). GenderAndLeadership in TurkishandAustralianUniversities. **EqualOpportunities International,C. XXVIII**, S. 4: s. 324-335.