

AKADEMİK KARIYER BASAMAKLARINDA KADIN AKADEMİSYEN OLMAK: İÇERİK ANALİZİ KAPSAMINDA BİR İNCELEME

Çağla ÜST CAN*

Öz

Dünyada ve Türkiye’de akademik kariyer süreci belli şartları kapsayan ve aslında cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm akademisyenleri zorlayan bir yapıya sahiptir. Ancak özellikle gelenekçi ataerkil yapıya sahip kültürlerde kadınlara yüklenen sorumlulukların fazlalığı, akademik kariyer sürecinde baş edilmesi gereken zorlukları aşılabilir bir hale getirmektedir. Akademisyen kadınların kariyer sürecinde yaşadıkları zorlukların ve onları engelleyen unsurların neler olduğunun ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu çalışmada Türkiye özelinde yapılmış çalışmalar ele alınmıştır. Ulusal alan yazınında yer alan (Google Akademik, Dergipark, TR Dizin, ACARINDEX ve YÖKTEZ), 2013-2023 yılları arasında yayınlanmış, akademisyen kadınların kariyer engellerini konu alan çalışmalar toplanmış ve nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen verilerin analizi sonucunda kariyer engellerinin; bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç kategori altında toplandığı görülmüştür. Çalışmalarda en sık tekrarlanan kariyer engelinin bireysel kariyer engelleri olduğu ve çoklu roller alt temasının bu temada en sık tekrarlanan engel olduğu görülmüştür. Toplumsal engeller kategorisinde en sık tekrarlanan temanın toplumsal cinsiyet eşitsizliği; örgütsel engeller kategorisinde en sık tekrarlanan temanın ise işle ilgili nedenler olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular aslında kadınların en önemli kariyer engellerinin bireysel faktörlerden kaynaklandığını ve çoklu roller üstlenmenin ve bunu kültürel olarak kabullenmenin kariyer gelişimini büyük ölçüde baltaladığını göstermektedir. Bu sonuçlar ışığında kadınların üstlendikleri sorumlulukların azaltılması ve rol paylaşımı yapılmasının kariyer engellerinin büyük oranda azalmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın akademisyen, Kariyer engeli, İçerik analizi.

Being a Woman Academician in Academic Career Steps: A Study within the Scope of Content Analysis

Abstract

The academic career process in the world and in Turkey has a structure that covers certain conditions and actually challenges all academics regardless of gender. However, especially in cultures with a traditional patriarchal structure, the excessive responsibilities imposed on women make the difficulties to be overcome in the academic career process insurmountable. In this study, which aims to reveal the difficulties experienced by academic women in the career process and the factors that hinder them, studies conducted in Turkey are discussed. The studies on the career barriers of female academics published in national literature (Google Scholar, Dergipark, TR Dizin, ACARINDEX, and YÖKTEZ), published between 2013-2023 and analyzed using qualitative research methods, specifically content analysis. As a result of the analysis of the data obtained, it was seen that career barriers were grouped under three categories: individual, organizational and social. It was seen that the most frequently repeated career barrier in the studies was individual career barriers and the multiple roles sub-theme was the most frequently repeated barrier in this theme. The most frequently repeated theme in the social barriers category was gender inequality, while the most frequently repeated theme in the organizational barriers category was work-related reasons. The findings actually show that the most significant career obstacles for women stem from individual factors, and that taking on multiple roles and culturally accepting this greatly hinders career development. In light of these findings, it is believed that reducing the responsibilities women undertake and sharing roles would significantly reduce career obstacles.

Keywords: Female academician, Career barrier, Content analysis.

* Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, caglaustcan@aksaray.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0615-5903>

1. Giriş

İş ile ilgili, uzun zaman alan bir takım anlamlı ilerlemeyi ve daha yüksek konuma gelmeyi ifade eden kariyer kavramı kadınlar ve erkekler için farklı şekillenmektedir (Mavin, 2001, s. 184; White, 1995, s. 4). Erkekler kariyer basamaklarını daha hızlı ve daha rahat bir şekilde tırmanırken, kadınlar kariyer gelişimi sürecinde aile ve iş arasında denge kurmak zorunda olmaları nedeniyle daha ağır adımlar atabilmektedir. Özellikle üst yönetim kademelerine ilerleme noktasında çoğu zaman kadınlar sorun yaşamakta ya da ayrımcılığa maruz kalabilmektedir (Atacan & Genç, 2023, s. 276).

Kadınların yoğunlukla varlık gösterdiği alanlardan olan akademisyenlik mesleği; yükseköğretim sisteminde kurumların en önemli temsilcisi olan üniversitelerde görev yapan, eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerini yürüten kişilerden oluşmaktadır. Üniversitelerde akademisyenlik kavramı, öğretim elemanı ve öğretim üyesi olmak üzere iki farklı kadro temelinde yer almaktadır. Armenti (2000) akademik kariyerin günü gününe çalışmayı gerektirdiğini ve akademisyenlikte iş ile özel yaşam arasında belirgin bir ayırım olmadığını ifade etmiştir. Özellikle öğretim elemanlığından öğretim üyeliğine geçiş sürecinde ve sonrasında; bilimsel çalışmaların yapılması, proje geliştirilmesi, eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütülmesi ve bunlar dışında kalan diğer akademik iş ve işlemlerin yürütülmesi gerekliliği oldukça zorlu bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada akademisyenlik mesleğinin sadece belirli bir mesai saatini kapsamaması nedeniyle hem her daim çalışmak zorunda kalmak, hem de görev ve sorumlulukları yerine getirip aynı anda da kariyer gelişimini sağlayabilmek zorlayıcı süreçleri beraberinde getirmektedir. Bu zorlu sürecin iş dışında evde de çok fazla sorumluluk üstlenmek zorunda kalan kadın akademisyenleri ekstra zorlayıcı ve hatta engelleyici bir hal alması kaçınılmazdır.

Kişilerin kariyerlerinin gidişatına yön veren genellikle bireylerin kendileri olsa da birey dışında kalan çok sayıda faktörün de kariyeri hem olumlu hem de olumsuz yönden etkilediği aşikardır. Bu düşünceden hareketle çalışmada kadın akademisyenlerin akademik kariyer basamaklarında yaşadıkları zorlukların neler olduğunun ulusal alan yazınında gerçekleştirilen çalışmalar bağlamında içerik analizi ile inceleyerek ortaya konulması amaçlanmıştır. Ulusal alan yazını incelendiğinde kadın akademisyen kariyer engellerini inceleyen çok sayıda çalışma olduğu görülmektedir (Adak, 2018; Alas, 2019; Baz & Aslan, 2021; Bingöl & Gündoğdu, 2020; Bircan & Erdoğmuş, 2020; Çakır & Arslan, 2018; Gerdek, 2017; Kaya, 2022; Öztürk, 2018). Ancak yapılan bu çalışmalara kapsamlı genel bir bakış sunan, çalışmaların sonuçlarını bir araya toplayan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kadın akademisyenlerin kariyer basamaklarında karşılaştıkları engelleri ampirik çalışmalar özelinde ele alıp derleyerek içerik analizi kapsamında sunmaya çalışan bu çalışma hem sorunların anlaşılması ve önerilerin sunulması hem de gelecek çalışmalara ışık tutması açısından faydalı bir başlangıç olarak görülmektedir.

1.1. Literatür İncelemesi

Kariyer, çalışan kişinin başarı seviyesini gösteren, iş ile ilgili pozisyonlarda ve örgüt basamaklarında yukarı doğru ilerlemesini temel alan bir kavramdır (Demirdelen & Ulama, 2013, s. 67). Bir işte çalışan insanın kariyer yapma eğilimi geçmişten günümüze kadar var olmuştur ve insanın doğasından kaynaklanan eğilim nedeniyle var olmaya da devam edecektir (Gündüz, 2010, s. 134). Değişen toplumsal yapı ile birlikte işgücü piyasasında da değişim yaşanmakta ve çalışan kadınların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Her toplumda nüfusun yarıdan fazlasını oluşturan kadınlar, gelecek neslin inşacıları olarak görülmektedir (Carvalho vd., 2019, s. 80). Yapılan araştırmalar ve ortaya atılan kuramlar kariyer gelişimi üzerinde çok sayıda faktörün etkili olduğundan söz etmektedir. Bahsi geçen faktörlerden birisi de cinsiyet olarak karşımıza çıkmakta ve özellikle kadınların kariyer gelişimi açısından daha fazla problem yaşadığı ortaya konulmaktadır (Betz, 2008; Patton & McMahon, 2006).

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi (Global Gender Gap Index) raporuna göre ülkemizde kadın çalışma oranı; 2023 yılında 0.638 skor ile geçen yıla oranla beş sıra gerilemiş ve ülke sıralamasında 129. sırada yer almıştır. Öte yandan Türkiye'deki üst düzey yönetici oranlarına bakıldığında; kadınların oranının %19.65, erkeklerin oranının ise %80.35 olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle kadınlar aleyhine ortaya çıkan %60'lık bir fark olduğu ve kadınların yönetimde yer alma düzeyi dünya sıralamasında Türkiye'nin 119. sırada olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmada kadınların bakanlık, parlamento üyeliği ve devlet başkanlığı görevlerinde yer alma düzeylerinin de benzer şekilde düşük oranlarda olduğu görülmektedir (Global Gender Gap Report, 2023).

Kadınların çalışma yaşamı eğitim seviyesine bağlı olarak değişmekte ve yüksek eğitim seviyesinde olan kadınlar daha yüksek statülü işlerde çalışmaktadır. Bu nedenle kadınların meslek tercihleri arasında akademisyenlik önemli bir yer tutmaktadır (Ergöl vd., 2012, s. 44). Akademisyenlik; mesleği icra edenlerin hem görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi hem de mesleki anlamda kişisel gelişim ve ilerleme sağlayabilmesi için neredeyse yaşamın tamamını etkisi altına alan bir meslektir. Bu bakımdan hem erkekler hem de kadınlar için oldukça yoğun özveri gerektiren akademisyenliğin, özellikle çok fazla görünmeyen emek harcayan kadınların erkeklere oranla daha fazla sorunla karşı karşıya gelmesine sebep olduğu söylenebilir. Bir toplumun geleceğini oluşturan genç nesli hayata hazırlayan ve onlara evrensel bir bakış açısı kazandırma konusunda büyük etkisi olan üniversitelerde, cinsiyetçi bakış açısının ortadan kaldırılabilmesi oldukça önemlidir. Bu açıdan hem akademiye bulunan kadın sayısının artırılması hem de akademik kariyer gelişimi sürecinde kadınların ilerleyebilmesi önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatında kadınların ve çeşitli azınlık grupların kariyerlerinde üst basamaklara ilerlemesini önleyen bazı engeller mevcuttur (Weyer, 2006, s. 442). Alan yazını incelendiğinde cinsiyet temelli engellerin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Genel hatlarıyla, örgütlerde kadınların kariyer gelişimini engelleyen unsurlar; bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler olmak üzere üç başlıkta ele alınmaktadır (Zeybek, 2010, s. 4). Bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller: kadınların çoklu rol üstlenmesi, kişisel tercih ve algıları; örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller: örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği ve iletişim ağlarına katılamama; toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller ise mesleki ayırım ve stereotiplerden oluşmaktadır (Karaca, 2007, s. 2).

2024 yılı verilerinden yola çıkarak ülkemizdeki akademisyen sayılarına ve cinsiyet oranlarına baktığımızda; üniversitelerde toplam 181.498 akademisyen bulunmakta ve bunlardan 97.291'i erkek, 84.207'si kadınlardan oluşmaktadır. Buna göre Türkiye'deki kadın akademisyenlerin oranı (%46,4), Avrupa ve OECD ülkelerindeki kadın akademisyen oranının (%43) üzerindedir. Akademisyen sayılarını incelediğimizde kadın araştırma görevlisi ile kadın öğretim görevlisi sayısının erkek sayısından fazla olduğu; toplam 42.350 araştırma görevlisinin 22.792'si (%53,8), 35.776 öğretim görevlisinin 18.444'ü (%51,6) kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Ülkemizde kadınların akademisyenlik mesleğinde temsil oranları artsa da sayıları ünvanlar bazında ele aldığımızda yaşanan sıkıntılar gözler önüne serilmektedir. Bu kapsamda kadın akademisyenlerden 12.296'sı Profesör, 9.947'si Doçent ve 20.728'i Doktor Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. Profesörlerin %34,3'ü, Doçentlerin %41,8'i, Doktor Öğretim Üyelerinin ise %47,4'ü kadınlardan oluşmaktadır (Yüksek Öğretim Kurumu [YÖK], 2024). Sayılar incelendiğinde ülkemizdeki akademisyenlerin cinsiyet dağılımları iyi durumda gözükse de ünvanlar dikkate alındığında her kariyer basamağında kadın temsil oranının gittikçe düştüğü göze çarpmaktadır. Özellikle son yıllarda yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu kadınların iş hayatında daha yüksek düzeyde var olduğunu ancak üst düzey yönetimde/kariyer basamağında yer alma oranının oldukça düşük olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Baz & Aslan, 2021; Lyness & Schrader, 2006; O'Connor, 2001; Oakley, 2000). Bu düşünceden hareketle çalışmada; kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunları ele alan çalışmaların incelenmesi amaçlanmaktadır.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Deseni

Araştırma amacı kapsamında ulusal literatürde yer alan, kadın akademisyenlerin kariyer basamaklarında yaşadıkları sorunları ele alan araştırma makaleleri ve tezler incelenmiştir. Çalışmada nitel araştırma desenlerinden olan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi; metinlerin veya görsel öğelerin temalar, örüntüler ve ilişkilendirilen unsurlar bağlamında sistematik olarak incelenmesini içeren bir araştırma yöntemidir (Krippendorff, 2013, s. 19). Belirlenmiş bir konu dahilinde önceden yapılmış birbirinden bağımsız nitel ve nicel çalışmalar içerik analizi yöntemiyle incelenerek konuya ilişkin genel yargıya varılabilmekte ve alan yazınındaki genel eğilim belirlenebilmektedir. Böylece ilgili konuya ilişkin bir bakış açısı geliştirmek ve gelecekte konu hakkında çalışma yapmak isteyen araştırmacılara da genel eğilim konusunda fikir sunularak gelecek araştırmalara yön verilebilmektedir (Cohen vd., 2007; Lune & Berg, 2017; Miles & Huberman, 1994; Yıldırım & Şimşek, 2018). Çalışma amacı doğrultusunda kadın akademisyenlerin kariyer basamaklarında yaşadıkları zorlukların neler olduğunu ulusal alan yazınından yola çıkarak belirleyebilmek ve konu hakkında genel bir yargıya varabilmek amacıyla içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir.

2.2. Çalışma Grubu

Amaçlı örnekleme yönteminin kullanıldığı çalışma ulusal alan yazınında yer alan, akademisyen kadınların kariyer engellerini konu alan, 2013-2023 yılları arasında yayınlanmış Türkçe makale ve tezleri içermektedir. Ulusal literatürde tarama yapılabilmesi amacıyla araştırma evrenini; Google Akademik, Dergipark, TR Dizin, ACARINDEX ve YÖKTEZ veri tabanları oluşturmaktadır. Çalışmalara anahtar kelimeler yoluyla ulaşılmaya çalışılmış ve veri taraması sırasında “kadın akademisyen, akademik kariyer, kariyer engeli, akademide kadın ve akademik kadın” anahtar kelimeleri kullanılmıştır. Tarama sonucunda 167 çalışmaya ulaşılmış, ulaşılan yayınlardan 59 tanesinin mükerrer yayın olduğu görüldüğünden veri setinden çıkarılmış ve kalan 108 yayın analize dâhil edilmiştir. Analiz aşamasında ilk olarak tüm makale ve tezlerin başlık, özet, anahtar kelime ve gerekli görülmesi halinde tam metinleri tek tek incelenmiştir. Daha sonra doğrudan kadın akademisyenlerin kariyerleri ile ilgisi olmayan (9 çalışma) ve sadece kavramsal olarak hazırlanan (14 çalışma) toplam 23 çalışma veri setinden çıkarılmıştır. Geriye kalan 85 ampirik çalışma (31 tez, 54 makale) ile analiz sürecine geçilmiş ve ilk olarak incelenen çalışmalar Ç1, Ç2, Ç3, ..., Ç85 olarak numaralandırılarak analizler yapılmaya başlanmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Alan yazını incelemesi sonucunda toplanan ve ilk inceleme aşaması tamamlanan dokümanların analizinde MAXQDA 2020 programı kullanılmış ve dokümanlar nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi tekniğiyle incelenmiştir. Makale ve tezlerin içerik analizinde kullanılan temel parametreler; araştırma örnekleme dâhil edilen üniversite türü ve araştırma yöntemi olarak ele alınmıştır. Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ise ayrı bir parametre olarak incelenmiş ve bulgular hiyerarşik kod-alt kod modeli kapsamında 3 kategori, 17 tema ve 12 alt tema ile sunulmaya çalışılmıştır. Kategori, tema ve alt temaların oluşturulabilmesi amacıyla alan yazını incelenmiş ve kariyer engelleri ölçekleri/kuramları kapsamında başlıklar oluşturulmuştur. Genel hatlarıyla kariyer engellerinin bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller olmak üzere 3 ana başlık altında incelendiği görülmüş ve çalışma bulguları bu başlıklar altında incelenmiştir (Akyüz Ünlü, 2014; Bozkurt, 2019; Karaca 2007; Zeybek, 2010).

2.4. Araştırma Etiği

Çalışmada etik kurallara riayet edilmiş ve faydalanılan kaynaklar bilimsel etik ve kurallara uygun şekilde belirtilmiştir. Çalışmada kullanılan dokümanlar ikincil veriler taranarak elde edilmiştir.

İkincil veriler kullanılarak içerik analizi kapsamında tamamlanan çalışma etik kurul izni gerektiren çalışmalar içerisinde yer almadığından etik kurul izni alınmamıştır.

3. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında MAXQDA nitel veri analizi programı kullanılarak analiz edilen çalışmaların sonuçlarına yer verilmektedir. Bu kapsamda programa yüklenen verilere ilişkin bulgular; tablolar, hiyerarşik alt kod modeli şekilleri ve kelime bulutu kullanılarak sunulmaya çalışılmıştır. Çalışmada ilk olarak incelenen yayınların araştırma yöntemleri ve araştırma grubuna dâhil edilen üniversite türleri analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1

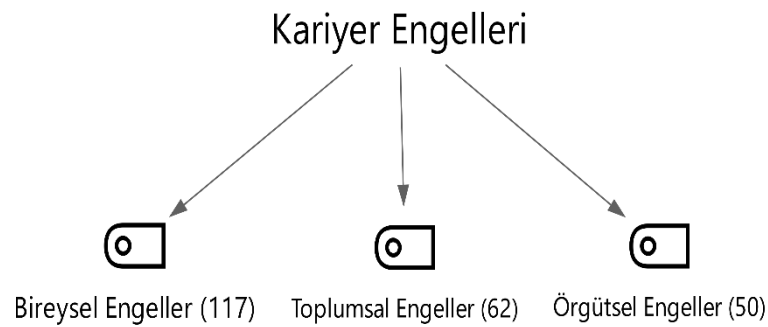
Çalışma Yöntemi ve Araştırmaya Dâhil Edilen Üniversite Türüne İlişkin Bulgular

Yöntem	Bölümler	Yüzde	Üniversite	Bölümler	Yüzde
Nitel Yöntem	46	54,12	Devlet Üniversitesi	49	57,65
Nicel Yöntem	33	38,82	Karma	34	40,00
Karma Yöntem	6	7,06	Vakıf Üniversitesi	2	2,35
TOPLAM	85	100,00	TOPLAM	85	100,00

Çalışma yöntemleri incelendiğinde; araştırmaların yaklaşık olarak %54’ünde nitel yöntem; %39’unda nicel yöntem ve %7’sinde ise karma yöntem kullanıldığı görülmektedir. İncelenen 85 çalışmanın yaklaşık olarak %58’i Devlet üniversitesi örnekleminde; %40’ı hem devlet hem vakıf üniversitesi örnekleminde; %2’si ise yalnızca Vakıf üniversitesi örnekleminde. Araştırmanın asıl amacını oluşturan “kariyer engelleri” kategorileri Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1

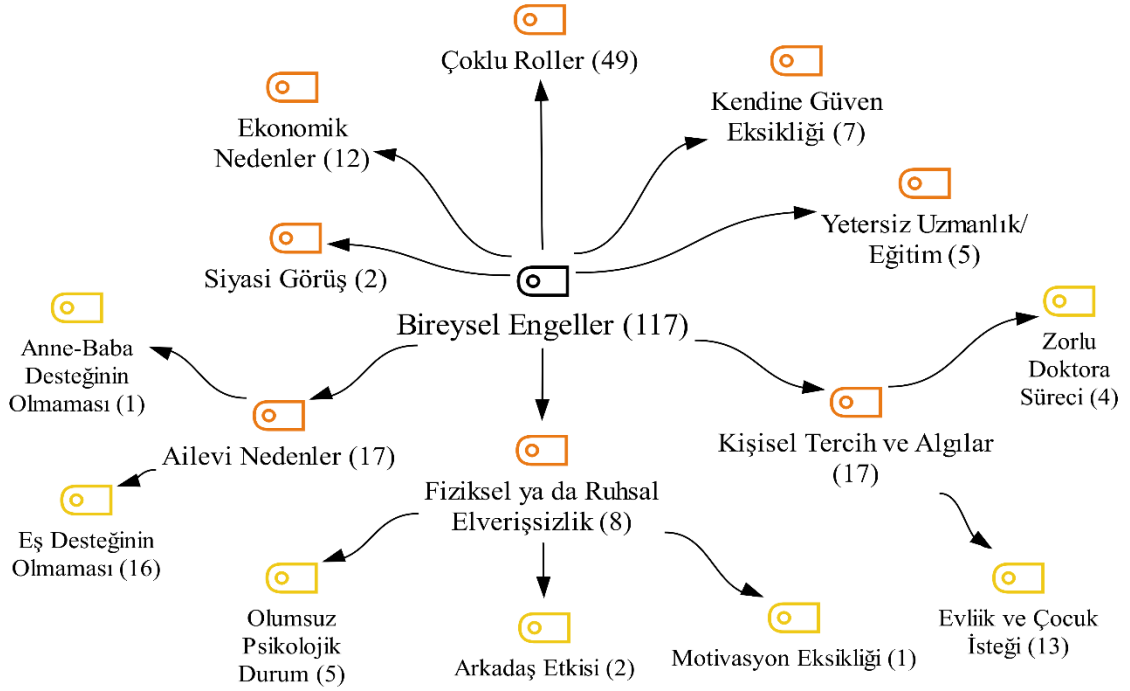
Kariyer Engellerini Oluşturan Kategoriler



Akademisyen kadın kariyer engellerine ait bulgular alan yazını incelemesi doğrultusunda bireysel engeller, toplumsal engeller ve örgütsel engeller olmak üzere 3 kategori altında incelenmiştir. Bireysel engeller 117 kodlama ile en yüksek kodlamaya sahip olan kategori olarak karşımıza çıkmaktadır. 62 kodlama ile toplumsal engeller kategorisi ikinci, 50 kodlama ile ise örgütsel engeller kategorisi üçüncü başlık olarak incelenmektedir. İlk olarak incelenen bireysel engeller kategorisi altında gruplandırılan temalar ve alt temalar ile bunlara ait frekanslar Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2

Bireysel Engeller Kategorisine Ait Temalar ve Alt Temalar



Çalışmalarda en sık değinilen kariyer engeli olan bireysel kariyer engellerinin en önemli teması 49 kodlama yapılan “çoklu roller” olarak karşımıza çıkmaktadır. İncelenen çalışmaların yarısından fazlasında (%53) çoklu rollere ilişkin kariyer engeli temasını ifade eden veriler yer almaktadır. Çoklu rolleri vurgulayan yargılar; “*Öğretim üyesi, anne ve araştırmacı kimliklerini birlikte kullanmak...*” (Ç16), “*O kadar çok şeyle uğraşılıyor ki zaman yok kariyere*” (Ç45), “*...çoklu görev ve sorumluluklara sahip olmak...*” (Ç79), “*Yaşlı bakımı, anne-baba bakımı, çocuk bakımı, ev işleri ve diğer tüm işler başına yeterli bir engel*” (Ç82) vb. ifadeleri ile örneklendirilebilir. Bireysel engeller kategorisinde en sık tekrarlanan diğer engeller ise kişinin evlenip çocuk yapmak istemesi veya doktora sürecini zorlu görmesinden kaynaklanan “kişisel tercih ve algılar” teması ile anne-baba veya eş desteğinin olmamasını ifade eden “ailevi nedenler” teması olmuştur. Kişisel tercih ve algılar temasına ilişkin yargılar; “*Evlilik ve çocuk sahibi olmayı ilk sıraya koyup unvanı geç alıyorsunuz*” (Ç23), “*...en zor akademik dönem olan doktora ders, yeterlilik ve tez dönemi insanı kariyerinden vazgeçiriyor*” (Ç42) gibi ifadelerle örneklendirilebilir. Ailevi nedenler temasına ilişkin yargılardan bazıları; “*Eşin akademisyen bile olsa sana kariyerin için destek vermezse kariyer yapmak zor*” (Ç84), “*Annen, baban, kardeşin ya sen hala mı okuyorsun derse soğuyorsun*” (Ç11) olarak ifade edilmiştir. Tekrar edilme sıklığına göre; ekonomik nedenler (özellikle doktora süreci masrafları), fiziksel ya da ruhsal elverişsizlik, kendinde güven eksikliği, yetersiz uzmanlık/eğitim (yabancı dil sorunları) ve siyasi görüş temaları bireysel engeller kategorisinde yer alan diğer temalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bireysel engellerde en çok tekrarlanan hususların neler olduğunun gözlemlenebilmesi amacıyla yapılan kelime bulutu analizi sonucu Şekil 3’te gösterilmiştir.

Şekil 3

Bireysel Engeller Kategorisine İlişkin Kelime Bulutu

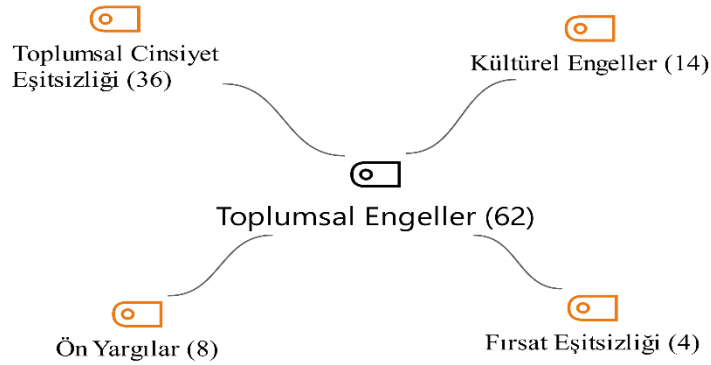


Kelime bulutunda tekrar sıklığına göre ele alınan bireysel kariyer engellerinde “çocuk”, “ev”, “anne”, “akademisyen”, “kadın”... ifadelerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Sözcük sıklığı açısından çocuk kelimesi %32, ev kelimesi %23, anne kelimesi %19, akademisyen kelimesi %16 ve kadın kelimesi ise %16 oranında tekrarlanmıştır. Kelime bulutu kapsamında ön plana çıkan bu bulguların da çoklu roller temasını işaret ettiği görülmektedir.

Kadın akademisyen kariyer engelleri incelemesi kapsamında ortaya çıkan 62 kodlamaya sahip ikinci kategori olan toplumsal engeller kategorisine ait temalar ve alt temalar ile bunlara ait frekanslar Şekil 4’te gösterilmiştir.

Şekil 4

Toplumsal Engeller Kategorisine Ait Temalar ve Alt Temalar



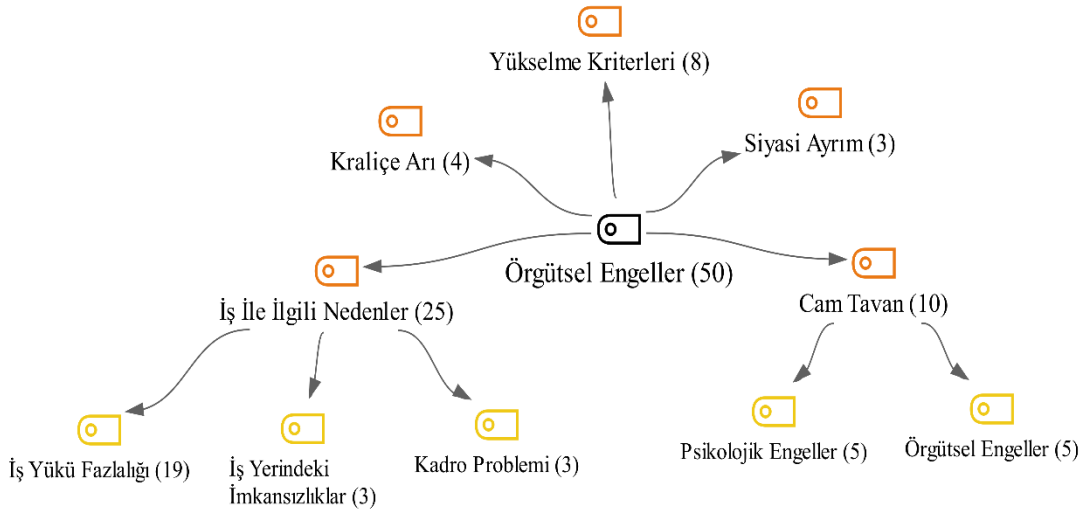
Şekil incelendiğinde toplumsal engeller kategorisinde en sık tekrarlanan temanın bireylerin biyolojik cinsiyetlerine atfedilen rol ve sorumluluklardaki eşitsizliği ifade eden “toplumsal cinsiyet eşitsizliği” olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği temasını vurgulayan yargılar; “Geleneksel olarak kadına biçilen roller ve kadının yapması gereken işler var...” (Ç3), “...erkek olmak kolay, evde işleri kolaylaştıran bir kadın var” (Ç21), “...toplumda kadına verilen statü bir adım geride kalmak...” (Ç29), “...erkek zekasını kadın zekasından, erkek gücünü kadın gücünden üstün görmek...” (Ç56) olarak örneklendirilebilir. İkinci olarak toplumsal engeller başlığı altında ortaya çıkan tema “kültürel engeller” olmuş ve çalışmalarda özellikle kültürel yapıdan kaynaklanan kadının kariyer engeline vurgu yapılmıştır. Örneğin; “...kültürel yapımızın kariyer yapmayı erkek işi olarak görmesi...” (Ç45), “...toplumsal bir kabul olarak kadının kariyerinden önce evine odaklanması...” (Ç2) gibi

ifadeler kültürel engeller alt teması altında yer almaktadır. Bir diğer toplumsal engel olarak görülen “ön yargılar” temasında kadınların akademik kariyer yapamayacağına dair olan önyargıların sebep olduğu engeller vurgulanmıştır. Çalışma 48’de yer alan “*Kadın olarak akademik kariyer yapma sürecinin üstesinden gelemezsin...*” ifadesi örnek olarak verilebilir. Son olarak “fırsat eşitsizliği” temasında ise özellikle evli, çocuk sahibi kadın akademisyenlerin bekar kadın veya erkek akademisyenlerle eşit fırsatlara sahip olmadığı vurgulanmıştır. Burada “...*kariyeri bekar kadın akademisyenler yapabilir...*” (Ç73), “...*erkeklerle eşit kariyer hakkına sahip değiliz*” (Ç35) yargıları örnek olarak verilebilir.

Kadın akademisyen kariyer engelleri incelemesi kapsamında ortaya çıkan son kategori olan, 50 kodlama yapılan örgütsel engeller kategorisine ait temalar ve alt temalar ile bunlara ait frekanslar Şekil 5’te gösterilmiştir.

Şekil 5

Örgütsel Engeller Kategorisine Ait Temalar ve Alt Temalar



Şekil incelendiğinde örgütsel engeller kategorisinde en sık tekrarlanan temanın “işle ilgili nedenler” olduğu görülmektedir. İşle ilgili nedenler temasının iş yükü fazlalığı, iş yerindeki imkansızlıklar ve kadro problemleri olmak üzere üç alt temadan oluştuğu görülmektedir. İncelenen çalışmalarda okulda üstlenilen akademik ve idari görevlerin, ders yükü fazlalığının yarattığı engellerden; laboratuvar eksikliği, akademik gelişim için maddi desteğin olmaması ve kadro problemleri engellerinden bahsedilmiştir. “...*çok fazla derse giriliyor...*” (Ç5), “*Araştırma görevlisi olarak okulda o kadar çok idari işler üstümüze kalıyor ki...*” (Ç66), “...*okulda laboratuvarların olmaması çok engelliyor*” (Ç31), “*Doktora bitse de kadro sorunu var, verdiği emeğe değmez*” (Ç26) ifadeleri işle ilgili nedenler temasında yer alan yargılardan bazılarıdır.

Örgütsel engeller kategorisi altında en sık karşılaşılan ikinci tema ise “cam tavan” olarak karşımıza çıkmıştır. Kadınların yaşadıkları cam tavan engelleri; psikolojik cam tavan ve örgütsel cam tavan olarak iki farklı şekilde ifade edilmiştir. Psikolojik cam tavan engelleri “*Dekanımızın söylemleri kadın akademisyenlerin kariyerini engellemek için yeterli bir sebep fakültemizde*” (Ç37); örgütsel cam tavan engelleri ise “...*üst makamlı işlere bir kadının katılımı, söz hakkı ne mümkün...*” (Ç47) yargıları ile örneklendirilebilmektedir. Örgütsel engel kategorisinde öne çıkan üçüncü tema olan “yükselme kriterleri” engellerinde sürekli değişen ve gittikçe zorlaşan akademik yükselme kriterlerine vurgu yapılmıştır. Örgütsel engeller temasında son olarak “kraliçe arı” kaynaklı engeller ve farklı siyasi görüşlerin karşılaştığı “siyasi ayrımcılık” nedeniyle yaşanan engeller yer almaktadır. Kraliçe arı kaynaklı engeller “...*kadın bir dekanla çalışmak en büyük engel oldu*” (Ç50) yargısı ile, siyasi

ayrımcılık kaynaklı engeller ise “...siyasi bağların kuvvetli değilse kariyeri arkada bırakacaksınız” (Ç23) yargısı ile örneklendirilebilir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Kadınların günümüzde toplumsal olarak yaşadıkları zorluklara ve hatta eşitsizliklere rağmen, erkek egemen toplum yapısından sıyrılarak birçok alanda başarılı olduğunu söylemek mümkündür. Araştırma konusunu oluşturan kadın akademisyenlerin durumlarına bakıldığında; ülkemizdeki akademisyen sayılarının yaklaşık %46,4’ünü kadınların oluşturduğu görülmektedir. Bu değer her ne kadar diğer Avrupa ve OECD ülkelerindeki oranlardan (%43) iyi durumda olsa da akademik kariyer basamakları arttıkça kadın temsiliyet oranının azaldığı kaçınılmaz gerçektir. Araştırma görevlisi (%53) ve öğretim görevlisi (%51) temsiliyet oranı %50’den fazlayken öğretim üyeliği unvanlarında basamaklar çıkıldıkça temsil oranı %34’e kadar düşmektedir. Elde edilen bu veriler kadınları akademik kariyer basamaklarında nelerin engellediği konusundaki merakı ortaya çıkarmış ve çalışmada “kadınların kariyer engelleri” konusunu ele alan çalışmalar içerik analizi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular kategori, tema ve alt temalar kapsamında sunulmuştur.

İncelenen çalışmalarda kariyer engellerinin üç ana başlık altında toplandığı görülmüştür. Bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller olmak üzere üç kategori altında incelenen kariyer engellerinden çalışmalarda en sık vurgulanan engeller bireysel kariyer engeli kategorisi altında karşımıza çıkmaktadır. Bireysel kariyer engelleri altında incelenen temalar; çoklu roller, ailevi edenler, ekonomik nedenler, fiziksel ya da ruhsal elverişsizlik, kişisel tercih ve algılar, siyasi görüş, kendine güven eksikliği ve yetersiz uzmanlık/egitimdir. İncelenen çalışmalarda bireysel engeller kategorisi altında çoklu roller temasının en sık tekrarlanan engel olduğu görülmüştür. Çoklu roller çeşitli toplumsal statülere bağlı çok sayıda rolün bir kişide toplanmasını ifade etmektedir (Özkanlı & Korkmaz, 2000). Alan yazını incelendiğinde ulusal ve uluslararası çoğu çalışmada kadınların üstlendiği çoklu rollerin kariyer önündeki en büyük engellerden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Arthur vd., 2007; Başarır & Sarı, 2015; İrey, 2011; Morley, 2005; Wall, 2008).

Kadınların kariyerlerini engelleyen ikinci faktör olarak karşımıza çıkan toplumsal engeller kategorisinin fırsat eşitsizliği, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kültürel engeller ve önyargılar temaları altında incelendiği görülmektedir. Kadınların kariyer gelişimini toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önemli düzeyde etkilediği, kadına atfedilmiş görev ve sorumlulukların önemli bir engel olarak karşılına çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. White (2004) çalışmasında kadınların en önemli kariyer engellerinden birinin tutumsal engeller olduğunu belirtmiştir. Tutumsal engellerde aile ve toplumun kadının kariyer gelişimine bakışının olumsuz olduğunu ve kadınların yaptıkları çalışmaların değersiz olarak nitelendirildiğini ifade etmiştir. Öte yandan yapılan araştırmalarda sıklıkla kadınların cinsiyetleri nedeniyle kariyer aşamasında ayrımcılığa maruz kaldığı sonucuna ulaşılmaktadır (Ergöl vd., 2012; Gönenç vd., 2013).

Son olarak örgütsel engeller kategorisinin siyasi ayırım, yükselme kriterleri, cam tavan, kraliçe arı ve işle ilgili nedenler temaları altında ele alındığı görülmektedir. Örgütsel engeller kategorisi altında en sık karşılaşılan engelin işle ilgili nedenler olduğu, özellikle yoğun akademik ve idari işlerin kadınların kariyer gelişimini olumsuz etkilediği görülmüştür. Örgütsel kariyer engellerinden biri olarak karşımıza çıkan cam tavan kavramı; kadınların iş hayatında üst düzey yönetici pozisyonlarına veya karar alma mekanizmalarına ulaşmalarındaki görünmeyen engel olarak tanımlanmaktadır (Cotter vd., 2001). Ayrıca kadın liderlerin diğer kadınları geri planda tutma ve böylece kendi konumlarını korumaya yönelik tutumları (Derks vd., 2011) “kraliçe arı” olarak ifade edilmekte ve alan yazını incelendiğinde cam tavan ve kraliçe arı engellerine vurgu yapan çalışmaların yer aldığı görülmektedir (Bircan &

Erdoğmuş, 2020; Demirtaş & Yeşilyurt Gündüz, 2019; Karcıoğlu & Leblebici, 2014; King vd., 2017; Kirişçi & Can, 2020).

Kariyer gelişiminde karşılaşılan söz konusu engellerin birçoğunun toplum temeline dayandığı, toplumsal kültürün ve bu kültürle yetişen bireylerin sahip olduğu bakış açısı nedeniyle ortaya çıktığı söylenebilir. Bu çalışmanın ortaya çıkardığı sonuçların kadınların bakış açılarında bir farkındalık oluşturması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlar ışığında kadınların “fazla sorumluluk” karşılığı olan çoklu roller ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en büyük kariyer engeli olduğu görülmektedir. Bu noktada aslında kadınların (evli kadınlar) kariyer gelişiminde bir noktada eşlerinin veya ailelerinin (bekar kadınlar) desteğine önemli ölçüde ihtiyaç duyduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Kadınların kariyer gelişimi sürecinde yaşadıkları sorunlar ve eşlerinden ya da ailelerinden beklentileri konusunda ailelere veya akademisyen kadın eşlerine yönelik yapılacak olan bilinçlendirme seminerleri bu konuda katkı sağlayabilir. Kadınların karşı karşıya kaldıkları sorunlarla nasıl başa çıkabileceği konusunda yapılan araştırmalar yol gösterici olması ve farkındalığı artırması açısından büyük önem taşımaktadır. Kadınların ev ve akademik hayat arasında bölündüğünü, dengeyi sağlayamadığı noktada ilk vazgeçtiği şeyin ise kariyeri olduğunu söylemek mümkündür. Bu noktada kadınları cesaretlendirmeye ve onları daha güçlü kılmaya yönelik düzenlemeler yapılması hem kadınların hem de erkeklerin bu konuda eğitilip sosyal yönünün köklü değişime uğraması sağlanabilir. Kadın akademisyenlerin kariyerlerinde ilerleyebilmelerine yönelik iyileştirici önlemlerin yasal yollarla alınması oldukça önemlidir. Bu noktada özellikle çocuk sahibi olan kadınlar için aile dostu politikalar çerçevesinde ayrıcalıklı önlemler alınmasının (çalışma süreleri, ücretli/ücretsiz izin hakları, okul öncesi eğitim olanakları/destekleri gibi) sürece pozitif katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada 2013-2023 yılları arasında ulusal alan yazınında yayınlanan çalışmaların incelenmesi çalışmanın sınırlılığı olarak değerlendirilmektedir. Konu hakkında içerik analizi kapsamında çalışma yapacak araştırmacılara uluslararası alan yazını ile karşılaştırma yapması önerilebilir. Ayrıca çalışmada elde edilen sonuçlar ışığında ortaya çıkan engellere ilişkin kadınların başa çıkma stratejileri gibi konuların nitel ve nicel yöntemler kullanılarak incelenmesi önerilebilir.

5. Kaynakça

- Adak, N. (2018). Akademide kadınlar: Yükseköğrenime giriş ve kariyerde ilerleme. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(1), 23-38.
- Akyüz Ünlü, B. (2014). *Kadınların kariyer engelleri ile kariyer tatmini ve yaşam doyumu ilişkisi* (Tez No. 364900) [Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Alas, C. (2019). *Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ve iş tatmini deneyimleri üzerine fenomenolojik bir araştırma* (Tez No. 554919) [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Armenti, C. (2000). *Women academics blending private and public lives* [Doktora Tezi, Toronto Üniversitesi]. Utoronto Scholaris.
- Arthur, N., Patton, W., & Giancarlo, C. (2007). International project participation by women academics. *Canadian Journal of Education*, 30(1), 323-348.
- Atacan, T., & Genç, K. Y. (2023). Kadın çalışanların kariyer gelişimlerinde cam tavan sendromu etkisi: Türkiye’de “Cam Tavan Sendromu” konusunda yapılan lisansüstü tezlerin bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmesi. *Asya Studies-Academic Social Studies/Akademik Sosyal Araştırmalar*, 7(24), 275-298. <https://doi.org/10.31455/asya.1215280>

- Başarır, F., & Sarı, M. (2015). Kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma”ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.
- Baz, D., & Aslan, A. E. (2021). Üst düzey kadın yöneticilerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(41), 3503-3533. <https://doi.org/10.26466/opus.865901>
- Betz, N. (2008). Women’s career development. F. L. Denmark & M. A. Paludi (Eds.), *Psychology of women: Handbook of issues and theories* (pp.717-752). Praeger.
- Bingöl, H., & Gündoğdu, C. (2020). Spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinde demografik ve mesleki özelliklerin etkisi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-11.
- Bircan, H. M., & Erdoğan, N. (2020). Kadın akademisyenlerin kariyer kimliği inşası: Araştırma yapmak isteyen anne öğretim üyesi. *Journal of Economy Culture and Society*, 1, 177-206. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/1285404>
- Bozkurt, Ö. (2019). Kariyer engelleri ve kariyer sorunları. E. Kaygın & Y. Zengin (Eds.), *Kariyer temel kavramlar, yönetimi, güncel konular içinde* (ss. 63-74). Eğitim.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., & Torres, A. (2019). Beyond the glass ceiling: gendering tourism management. *Annals of Tourism Research*, 75, 79-91. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S016073831830152X?via%3Dihub>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Force*, 80(2), 655-681.
- Çakır, İ., & Arslan, R. (2018). Türkiye’deki üniversitelerde kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlar ve Bartın Üniversitesi’nde çalışan kadın akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 265-280.
- Demirdelen D., & Ulama Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya’da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
- Demirtaş, B., & Yeşilyurt Gündüz, Z. (2019). Türkiye’de uluslararası ilişkiler disiplininde kadın akademisyen olmak: Cam tavanlar ve fildişi bodrumlar. *Alternatif Politika*, 12(1), 228-259.
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from other women. *The Leadership Quarterly*, 22(3), 499-514.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., & Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Gerdek, K. (2017). *Kariyer yaşamında karşılaşılan engeller ve iş yaşam yalnızlığı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik kadın akademisyenler üzerine bir araştırma* (Tez No. 459973) [Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Global Gender Gap Report, (2023). *Insight report june 2023*, World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/> [Erişim tarihi: 12.12.2024].
- Gönenç, İ. M., Akgün, Ş., Bahar Özvarış, Ş., & Emin Tunç, T. (2013). An analysis of the relationship between academic career and sex at Hacettepe University. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 166-178.

- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 133-149.
- İrey, Ç. (2011). *Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü, Selçuk üniversitesi kadın akademisyenler üzerine bir araştırma* (Tez No. 294551) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma* (Tez No. 217549) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karcıoğlu, F., & Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: “Cam tavan sendromu” üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Kaya, L. (2022). Kadınların akademik kariyer engelleri: Toplumsal cinsiyet eşitsizliği. *Sağlık Profesyonelleri Araştırma Dergisi*, 4(2), 121-125.
- King, J., Maniam, B., & Leavell, H. (2017). Shattered glass and creaky steps: Remodeling the glass ceiling and glass escalator theories using an intersectional toolbox. *Southern Journal of Business and Ethics*, 9, 194-203. <https://research.ebsco.com/c/awctia/viewer/pdf/2j62m7utjn>
- Kirişçi, G., & Can, N. (2020). Eğitim ve okul yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 6(2), 618-636.
- Krippendorff, K. (2013). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage.
- Lune, H., & Berg, B.L. (2017). *Qualitative research methods for the social sciences*. Pearson Education Limited.
- Lyness, K. S., & Schrader, (2006). Moving ahead or just moving?: An examination of gender differences in senior corporate management appointments. *Group & Organization Management*, 31(6), 651-676.
- Mavin, S. (2001). Women’s career in theory and practice: Time for change. *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Sage.
- Morley, L. (2005). Gender equity in commonwealth higher education. *Women’s Studies International Forum*, 28(2-3), 209-221. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2005.04.008>
- O’Connor, V. J. (2001). Women and men in senior management- a “different needs” hypothesis. *Women in Management Review*, 16(8), 400-404.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27, 321-334. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1006226129868>
- Özkanlı, Ö., & Korkmaz, A. (2000). *Kadın akademisyenler*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Öztürk, F. (2018). *Spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kariyer engellerinin belirlenmesi* (Tez No. 516236) [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-9010-1>
- Wall, S. (2008). Of heads and hearts: Women in doctoral education at a Canadian University. *Women's Studies International Forum*, 31(3), 219–228. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2008.04.007>
- Weyer, B. (2006). Do multi–source feedback instruments support the existence of a glassceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 21(6), 441–457. <https://doi.org/10.1108/09649420610683453/full/html>
- White, B. (1995). The career development of successful women. *Women In Management Review*, 10(3), 4-15. <https://doi.org/10.1108/09649429510085053/full/html>
- White, K. (2004). The leaking pipeline: Women postgraduate and early career researchers in Australia. *Tertiary Education and Management*, 10(3), 227-241.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Yüksek Öğretim Kurumu (2024), Kadınların Yükseköğretime Erişimi, <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2024/kadinlarin-yuksekogretime-erisimi.aspx> [Erişim tarihi: 24.12.2024].
- Zeybek, E. (2010). *Kariyer engelleri ve cam tavan: Ankara'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Tez No. 279643) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.