

Bekâr Kadın Akademisyenlerin Akademik Yaşamda İletişim Deneyimleri Üzerine Nitel Bir İnceleme

Hüsna Yılmaz¹ 

Öz

Bu çalışma, Türkiye’de bekâr kadın akademisyenlerin akademik yaşamda iş arkadaşları, yöneticiler ve öğrencilerle kurdukları iletişim deneyimlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Literatürde kadın akademisyenler genellikle evlilik ve annelik rolleri üzerinden tanımlanmış, bekâr kadınların özgün deneyimleri ise büyük ölçüde görünmez kılınmıştır. Bu araştırma, söz konusu boşluğu doldurmak üzere nitel bir tasarımla gerçekleştirilmiştir. Türkiye’nin farklı bölgelerindeki üniversitelerde görev yapan 15 bekâr kadın akademisyenle yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılmış; elde edilen veriler MAXQDA 2020 yazılımı kullanılarak Braun ve Clarke’ın (2006) tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Analiz sonucunda toplam 6 ana tema, 23 kategori ve 64 kod belirlenmiştir. Bulgular, bekârlığın akademiye çoğunlukla fazladan iş yükünün meşrulaştırılmasında kullanılan bir gerekçe hâline geldiğini göstermektedir. “Sen bekârsın yaparsın, çocuk yok” gibi söylemler, bekâr kadın akademisyenlerin görev dağılımında dezavantajlı konuma itildiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte katılımcılar, resmî sınır koyma, mizah yoluyla hafifletme ve üretimle yanıt verme gibi direnç stratejileri geliştirmektedir. Çalışma, bekâr kadın akademisyenlerin görünmez deneyimlerini görünür kılarak, toplumsal cinsiyet literatürüne özgün bir katkı sunmakta ve akademik kurumlarda adil, kapsayıcı politikaların geliştirilmesi gereğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İletişim stratejileri, Bekâr kadın akademisyenler, Toplumsal cinsiyet, İş yükü, Akademik yaşam.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Yeni Medya ve İletişim Bölümü, Aydın, Türkiye, [husnayilmaz\[at\]adu.edu.tr](mailto:husnayilmaz[at]adu.edu.tr), ORCID: 0009-0009-1176-2784.

A Qualitative Study on the Communication Experiences of Single Women Academics in Academic Life

Abstract

This study aims to examine the communication experiences of single women academics in Türkiye within academic life, focusing on their interactions with colleagues, administrators, and students. In the literature, women academics are frequently defined through the roles of marriage and motherhood, whereas the distinctive experiences of single women have largely been rendered invisible. To address this gap, the study adopted a qualitative research design. Semi-structured, in-depth interviews were conducted with 15 single women academics working at universities located in different regions of Türkiye. The data were analyzed using Braun and Clarke's (2006) thematic analysis with the support of MAXQDA 2020 software. The analysis yielded six main themes, 23 categories, and 64 codes. The findings indicate that singlehood in academia is often used as a rationale to legitimize additional workload. Statements such as "You are single, you can do it; you don't have a family" suggest that single women academics are placed at a disadvantage in task allocation. Nevertheless, participants reported developing resistance strategies, including setting formal boundaries, using humor to mitigate tension, and responding through productivity. By making the often-invisible experiences of single women academics visible, this study offers an original contribution to the gender literature and highlights the need to develop fair and inclusive policies within academic institutions.

Keywords: Communication strategies, Single women academics, Gender, Workload, Academic life.

Atıf/Citation: Yılmaz, H. (2026). A qualitative study on the communication experiences of single women academics in academic life. *KADEM Journal of Women's Studies*, 12(1), 201-240. <https://doi.org/10.21798/kadem.2026.208>

¹ Asst. Prof., Aydın Adnan Menderes University, Communication Faculty, Department of New Media and Communication, Aydın, Türkiye, husnayilmaz[at]adu.edu.tr, ORCID: 0009-0009-1176-2784.

Extended Abstract

This study examines how single (never-married) women academics in Türkiye describe their everyday communication with colleagues, managers, and students, and how marital status becomes a practical axis shaping workload distribution, boundary-making, and perceptions of legitimacy. While scholarship on women in academia has expanded, it often treats “women academics” as a homogeneous category and foregrounds marriage and motherhood as the dominant explanatory frames. In doing so, it can obscure the specific ways in which singlehood is culturally interpreted and institutionally mobilized in everyday organizational life. Addressing this gap, the present study aims to illuminate the communicative dynamics through which single women academics encounter expectations, negotiate professional boundaries, respond to boundary violations, and manage the meanings attached to their marital status within academic workplaces.

The theoretical orientation draws on feminist organizational perspectives that challenge the assumption that academic institutions are inherently gender-neutral. Universities are conceptualized not only as sites of knowledge production but also as relational systems in which duties, visibility, “reasonable” demands, and professional boundaries are continuously negotiated through informal norms and interactional routines. In this framework, debates on invisible labor and “academic housework” are central for understanding how service work committee duties, student advising, administrative coordination, and affective labor can be distributed and justified in ways that do not necessarily align with formal performance metrics. The study also adopts an intersectionally informed perspective, recognizing marital status as an axis that can intersect with gender to produce distinctive vulnerabilities, expectations, and communicative strategies, rather than a purely private attribute external to institutional processes.

Methodologically, the research employs an exploratory qualitative design. Semi-structured, in-depth interviews were conducted with 15 single women academics working in universities across different regions of Türkiye. Participants were selected to have at least five years of institutional experience, ensuring that their accounts reflect sustained engagement with organizational culture and routines. Interviews lasted approximately 45-60 minutes and were conducted both face-to-face and online. Data were analyzed through thematic analysis, combining inductive coding (emerging from participants’ narratives) with deductive sensitivity to concepts from gender and communication scholarship. Throughout coding, category development, and theme refinement, MAXQDA 2020 was used to support systematic data management, traceability across codes, and visual mapping of relationships among themes, thereby strengthening analytical transparency and consistency.

Findings indicate that singlehood operates as a non-neutral label in academic life. The most persistent pattern involves the normalization of workload shifting onto single women through a discourse of presumed availability. Participants repeatedly encountered assumptions such as “you can do it because you are

single” or “you have no child-related responsibilities,” which were used to legitimize extra committee work, weekend duties, administrative errands, and “fixed” assignments that quietly became attached to the single woman academic. Importantly, this process was often less about explicit orders than about a taken-for-granted language of suitability: singlehood was framed as “flexible time,” and flexibility was reinterpreted as limitless access to labor. In this sense, marital status functioned as a symbolic label that enabled unequal distributions of responsibility.

A second cluster of findings concerns legitimacy and social perception. Participants described how cultural narratives-such as being “unfinished,” “late,” or evaluated through marriage-centered respectability-could seep into institutional interactions. In student-faculty relations, several participants reported that professional formality sometimes eroded quickly once their marital status became known, resulting in familiarity, flirtatious undertones, or unsolicited matchmaking talk. These moments are analytically significant because they show how academic authority can be destabilized through intimate framing and gendered joking, turning professional relations into a terrain where boundaries must be continually reasserted.

Crucially, participants were not passive recipients of these pressures. They developed a repertoire of resistance strategies that ranged from formal distance and procedural language (including written communication and documentation) to humor as a buffer, and to explicit verbal boundary-setting when lines were crossed. A strategy identified across narratives was “responding through production”: participants described intensifying academic output and visibility publications, projects, conference participation not only as career work but also as a communicative counter-narrative that reasserts competence and rebuilds legitimacy under stigma. Solidarity was mostly experienced through informal peer sharing and emotional support, while formal complaint mechanisms were often perceived as weak or ineffective, reinforcing reliance on individual and relational coping.

Beyond confirming widely recognized yet under-examined dynamics, the study’s contribution lies in turning a commonly “known” but rarely operationalized dimension of inequality singlehood as an institutionalized expectation into an explicit analytic object. In a context where marital status is seldom measured in institutional statistics and thus remains difficult to study systematically, this research brings together participant narratives through a rigorous qualitative workflow to break the silence around how singlehood is translated into organizational demands. It therefore invites a more inclusive understanding of gendered academic inequality that takes marital status seriously as part of everyday institutional governance.

Overall, the study highlights a paradox of “flexibility with a cost.” Singlehood can appear advantageous in the short term by enabling focus and time control; yet the same “flexibility” is frequently converted into an institutional rationale for additional burdens. Practical implications include transparent and measurable workload allocation, clear norms limiting after-hours communication, accessible and independent reporting pathways for boundary violations, and strengthened mentoring and support mechanisms that do not individualize structural problems.

Keywords: Communication strategies, Single women academics, Gender, Workload, Academic life.

Giriş

Akademik yaşam, yalnızca bilgi üretiminin gerçekleştiği bir alan değil; görevlerin, görünürlüğün ve profesyonel sınırların gündelik etkileşimler içinde sürekli müzakere edildiği bir kurumsal ilişkiler bütünüdür. Bu nedenle akademide iletişim, çoğu zaman resmî metinlerden çok, “normal” sayılan beklentiler, örtük kurallar ve ilişkisel güç dengeleri üzerinden işler. Kimin hangi işi “doğal olarak” üstleneceği, hangi taleplerin makul görüleceği ve hangi sınırların daha kolay ihlal edilebildiği, çoğu zaman bu görünmez kurumsal düzen içinde şekillenir.

Toplumsal cinsiyet literatürü, akademik kurumların kendiliğinden tarafsız yapılar olmadığını; örgütsel normlar ve gündelik işleyiş aracılığıyla eşitsizliklerin yeniden üretilebildiğini göstermektedir. Acker’ın (1990) toplumsal cinsiyetle şekillenen örgütler yaklaşımı, kurumsal rutinlerin kadınlar ve erkekler için farklı sonuçlar doğurabildiğini vurgular. Nitekim görünmez emek ve akademik ev işleri olarak tanımlanan hizmet yükleri, komite görevleri, öğrenci danışmanlığı ve duygusal emek gibi sorumluluklar, akademik kariyerin görünür başarı ölçütleriyle her zaman aynı doğrultuda ilerlememektedir (Guarino & Borden, 2017). Bu durum, iş yükünün yalnızca nasıl dağıtıldığını değil, aynı zamanda hangi iletişimsel gerekçelerle meşrulaştırıldığını da önemli bir tartışma alanı hâline getirmektedir.

Bununla birlikte akademide toplumsal cinsiyet eşitsizliği tartışmaları çoğu zaman “kadın akademisyen” kategorisini tekil ve homojen bir grup gibi ele almaktadır. Oysa uluslararası literatürde bekârlık, yalnızca evli olmama durumunu değil; toplumsal normlar, kimlik inşası ve beklentilerle ilişkili bir sosyal konumlanışı da ifade etmektedir (Byrne & Carr, 2005; Reynolds & Wetherell, 2003). Bu yönüyle bekârlık, gündelik kurumsal ilişkilerde nasıl algılandığı, hangi beklentileri tetiklediği ve hangi sınırları daha kırılğan hâle getirdiği bakımından dikkate alınması gereken özgül bir eksen sunmaktadır.

Türkiye bağlamında kadın akademisyenlik deneyimleri çoğunlukla evlilik ve annelik rolleri üzerinden okunurken; bekâr kadın akademisyenlerin iletişim, iş yükü dağılımı ve sosyal algılar bağlamında ürettikleri özgül

deneyimler sınırlı ölçüde görünürlük kazanmıştır (Avcil, 2021; Özkaplan, 2013). Oysa bekârlık, akademik yaşam içinde yalnızca kişisel bir durum olarak değil; kimin daha “müsait”, daha “ulaşılabilir” ya da daha “uygun” görüldüğünü etkileyen bir anlam çerçevesi olarak da işleyebilmektedir. Bu görünmezlik, bekâr kadın akademisyenlerin iş arkadaşları, yöneticiler ve öğrencilerle ilişkilerinde hangi beklentilerle karşılaştıklarını, bu beklentilere nasıl yanıt verdiklerini, nerede ve nasıl sınır koyduklarını ve iş yükünün hangi gerekçelerle normalleştirildiğini araştırmayı gerekli kılmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye’de bekâr kadın akademisyenlerin iş arkadaşları, yöneticiler ve öğrencilerle kurdukları gündelik ve stratejik iletişim deneyimlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, bekâr olmanın akademik iletişim pratiklerinde; özellikle resmî dil kullanımı, sınır koyma ve görünürlük yönetimi gibi alanlarda nasıl anlam kazandığını, ayrıca iş yükü ve görev dağılımında; hizmet ve komite işleri, danışmanlık, idari sorumluluklar ve duygusal emek gibi alanlarda nasıl sonuçlar ürettiğini katılımcı anlatıları üzerinden görünür kılmayı hedeflemektedir.

Çalışma, keşifsel nitel bir desenle yürütülmüştür (Yıldırım & Şimşek, 2018). Türkiye’nin farklı bölgelerinde görev yapan, en az beş yıllık kurumsal deneyime sahip 15 bekâr kadın akademisyenle 45-60 dakikalık yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılmış; veriler Braun ve Clarke’ın (2006) tematik analiz yaklaşımı çerçevesinde, indüktif ve dedüktif bir çözümleme hattı birlikte izlenerek değerlendirilmiştir. Kodlama ve tema geliştirme süreçlerinde MAXQDA 2020’den yararlanılmıştır (Kuckartz & Rädiker, 2019).

Bu çerçevede çalışma, “kadın akademisyen” deneyimini tekil bir kategori olarak ele alan yaklaşımlara eleştirel bir katkı sunmakta; akademik kurumlarda beklentilerin, sınırların, meşruiyetin ve iş yükünün bekârlık konumlanışı üzerinden nasıl kurulduğunu tartışmaya açmaktadır. Böylece daha adil iş yükü dağılımı, daha açık iletişim sınırları ve daha kapsayıcı kurumsal pratikler için bir tartışma zemini üretmeyi amaçlamaktadır.

Akademide Kadın Akademisyen Deneyimleri ve Eşitsizlik Mekanizmaları

Akademik kurumların cinsiyet açısından “tarafsız” olduğu varsayımı, feminist örgütlenme literatüründe güçlü biçimde sorgulanmaktadır. Acker’in (1990) *gendered organizations* (toplumsal cinsiyetle şekillenen örgütler) yaklaşımı, örgütlerin teknik işleyişlerinin toplumsal cinsiyet normlarından bağımsız olmadığını; “ideal çalışan” kurgusunun çoğu zaman erkeklik normlarıyla örtüşerek kadınları farklı biçimlerde konumlandırabildiğini vurgular (Acker, 1990). Örgütsel normların görünmez biçimde işleyen bir “cinsiyet rejimi” kurduğu ve bu rejimin eşitsizliği yeniden üretebildiği yönündeki bulgular, farklı bağlamlarda yapılan çalışmalarla da desteklenmektedir (Benschop & Brouns, 2003; Holmarsdottir vd., 2013).

Yakın dönem araştırmalar da bu eşitsizliğin yalnızca temsil düzeyinde değil, gündelik işleyiş, beklenti rejimleri ve görünmez görevler üzerinden de yeniden üretildiğini göstermektedir (Ambri vd., 2019; Bagilhole & Goode, 2001). Özellikle kadın akademisyenlerin daha “ulaşılabilir”, daha “destekleyici” ve daha “esnek” görülmesi, onları resmî olarak tanımlanmayan ek sorumluluklara daha açık hâle getirebilmektedir (Docka-Filipek vd., 2023; Järvinen & Mik-Meyer, 2025).

Eşitsizliğin gündelik düzeydeki en somut göstergelerinden biri, kurumsal süreklilik için zorunlu olsa da yükselme ölçütleriyle her zaman örtüşmeyen hizmet ve bakım nitelikli görevlerin dağılımıdır (Greenhaus & Beutell, 1985; Hochschild, 1983). “Akademik ev işleri” kavramı; komite/ hizmet işleri, öğrenci danışmanlığı, idari sorumluluklar ve duygusal emek gibi görevlerin kadınlar üzerinde yoğunlaşmasını tartışmak için kullanılır (Shaw & Stanton, 2012).

Bu tür görevlerin görünmez emekle eklemlenerek kadınların zamanını ve akademik üretim kapasitesini sınırlayabildiği; dolayısıyla kariyer maliyetleri doğurabildiği gösterilmiştir (Guarino & Borden, 2017; Heijstra vd., 2017). Güncel literatür, bu yükün yalnızca nicel bir görev artışı olmadığını; aynı zamanda öğrenciler, meslektaşlar ve kurum tarafından kadın akademisyenlerden daha fazla duygusal destek, iletişimsel bakım ve esneklik beklenmesiyle derinleştiğini göstermektedir (Docka-Filipek vd., 2023; Järvinen & Mik-Meyer, 2025).

Türkiye literatürü de kadınların “öğrenci” ve “idari” işlerde doğal sorumlu gibi görülmesinin üretim zamanını daraltabildiğini ve yapısal dezavantaj yaratabildiğini vurgular (Çubuk & Erol, 2023). Pandemi dönemi bulguları ise bu görünmez yüklerin ev içi bakım sorumluluklarıyla birleşerek daha da ağırlaşabildiğine işaret eder (Parlak vd., 2021). Buna ek olarak, güncel Türkiye çalışmaları kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesi, örgütsel beklentiler ve yapısal fırsat eşitsizlikleri arasında çok katmanlı baskılarla karşılaşabildiğini; bu baskıların akademik sürdürülebilirlik ve mesleki konumlanış üzerinde belirleyici olabildiğini göstermektedir (Atay, 2024; İnce Yenilmez, 2024).

Kadın akademisyenlerin yükselme süreçlerine ilişkin metaforlar, bu mekanizmaların sürekliliğini kavramsallaştırır (Baker, 2010; Clance & Imes, 1978). Cam tavan görünmez bariyerleri; cam uçurum riskli pozisyonlara yönlendirmeyi, cam yürüyen merdiven erkeklerin avantajlı yükselişini; boru hattı sorunu ise kariyer basamaklarında kadın oranının azalmasını tartışır (Cotter vd., 2001; Morrison vd., 1987; Ryan & Haslam, 2005; Shaw & Stanton, 2012; Williams, 1992).

Bu yapısal çerçeve, kadın akademisyenlik deneyiminin tekil bir kategori olarak ele alınmaması gerektiğini de düşündürür. Kesişimsellik, toplumsal cinsiyetin medeni durum gibi eksenlerle kesişerek farklı deneyimler üretebildiğini vurgular (Crenshaw, 1989). Mikro-saldırılar yaklaşımı ise gündelik ön yargıların birikerek kurumsal eşitsizliği derinleştirebileceğine işaret eder (Sue, 2010). Nitekim güncel bir çalışma, bekâr ve çocuksuz kadın akademisyenlerin deneyimlerinin aynı anda hem hareketlilik ve esneklik gibi fırsatlar, hem de damgalanma ve normatif baskılar üretebildiğini göstermektedir (Derks vd., 2016; Ehtiyar vd., 2019). Bu bulgu, kadın akademisyen deneyiminin yalnızca annelik ve bakım rolleri üzerinden değil, bekârlık ve medeni durum ekseninde de yeniden düşünülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Utoft vd., 2024).

Bekâr Kadın Akademisyenlerde İletişim, İş Yükü ve Sosyal Algılar

Medeni durum, akademik kurumlarda yalnızca “özel alan”a ait bir bilgi olarak kalmaz; kişinin kurumsal ilişkiler içinde nasıl okunduğunu, hangi beklentilerin meşru görüldüğünü ve hangi taleplerin “normal” sayıldığını da etkileyen bir anlam rejimi üretir. Aile, birçok toplumda toplumsal

kabul ve saygınlıkla ilişkilendirilen normatif bir kurum olarak kurulduğu için, evlilik çoğu bağlamda “tamamlanmış yetişkinlik” anlatısının parçası hâline gelebilir (Giddens, 1992). Bu anlatı içinde bekârlık, özellikle kadınlar açısından “eksiklik” ya da “tamamlanmamışlık” üzerinden kurulabilen bir sosyal konumlanışa dönüşebilir (Reynolds & Wetherell, 2003). Güncel çalışmalar da bekârlığın, özellikle kadınlar açısından, yalnızca bireysel bir yaşam tercihi olarak değil; toplumsal normlar, ilişki beklentileri ve saygınlık ölçütleri içinde anlam kazanan bir statü olarak değerlendirilmeye devam ettiğini göstermektedir (Heta, 2025; Utoft vd., 2024).

Kültürlerarası karşılaştırmalar da bu normatif çerçevenin her yerde aynı yoğunlukta çalışmadığını gösterir: Bireycilik eğiliminin daha güçlü olduğu bağlamlarda evlilik daha çok kişisel bir seçenek olarak anlaşılabılırken, kolektivist normların baskın olduğu bağlamlarda evlilik toplumsal kabulün daha merkezî bir göstergesi haline gelebilir (Kalmijn, 2007). Bu fark, bekâr kadınların sosyal algılarda daha fazla denetlendiği, davranışlarının daha kolay yorumlandığı ve “meşruiyet” tartışmalarına daha açık hâle gelebildiği bir zemin üretir (Reynolds & Wetherell, 2003). Nitekim yakın dönem araştırmalar, bekâr kadınların toplumsal olarak “eksik”, “gecikmiş” ya da açıklama gerektiren bir konumda görülebildiğini; bunun da gündelik etkileşimlerde örtük bir damgalama ve sürekli anlamlandırılma baskısı yarattığını göstermektedir (Husu, 2005; Hutchins & Rainbolt, 2017).

Bu zeminin Türkiye bağlamında yalnızca kültürel değil, aynı zamanda dinî/historical referanslarla da güçlendirilebildiği görülür (Ekmen & Bayram Değer, 2024; Medyascope, 2024). Kadınların toplumsal konumunun evlilik ve aile üzerinden anlamlandırılması, gündelik dilde ve kurumsal ilişkilerde “saygınlık”, “uygunluk” ve “yerindelik” ölçütlerini çoğu zaman evlilik normuyla yan yana getirir (Avcil, 2021; Özkaplan, 2013). Öte yandan, dinî söylem ve tarihsel örnekler kadınların eğitim ve bilgi edinme hakkını meşrulaştıran bir çerçeve de sunar; örneğin İslam geleneğinde eğitim vurgusuna ilişkin atıflar ve kadınların tarihsel entelektüel görünürlüğüne dair örnekler, kadınların kamusal/entelektüel alandaki varlığının yalnızca modernleşme anlatısıyla sınırlanmadığını hatırlatır (El-Awaisi, 2010; İbn Mâce, Mukaddime, 17). Türkiye’de kadın akademisyenlere ilişkin güncel çalışmalar da toplumsal

cinsiyet normlarının yükseköğretim kurumlarında dolaylı ve örtük biçimlerde etkisini sürdürdüğünü; örgütsel kültür, yönetim anlayışı ve iş-yaşam dengesi etrafında kadınlar üzerinde ek baskılar üretebildiğini göstermektedir (Atay, 2024; İnce Yenilmez, 2024).

Ancak pratikte bu iki hat (kadının bilgi/akademi alanındaki meşruiyeti ile kadının “aile/evlilik” üzerinden tanımlanması) her zaman uyumlu ilerlemez; tam tersine, evlilik normunun güçlü olduğu bağlamlarda bekâr kadınlar, “neden” sorusuyla başlayan merak/ima, davranış denetimi ve “daha müsait” varsayımı gibi örtük beklentilere daha açık hâle gelebilir (Byrne & Carr, 2005; Reynolds & Wetherell, 2003). Byrne ve Carr (2005), “singlehood”un “stigmatized identity (damgalanmış kimlik)” olarak kurulabildiğini vurgulayarak, evlilik merkezli değer sistemlerinde bekârlığın ayrımcı söylemler ve dışlayıcı bakışlarla karşılanabileceğini gösterir. Güncel literatür de bu durumu desteklemekte; bekârlığın özellikle kadınlar açısından profesyonel kimlikten bağımsız okunmadığını, kişisel yaşamın mesleki meşruiyeti etkileyebilen bir göstergeye dönüşebildiğini ortaya koymaktadır (Shaw & Stanton, 2012; Subrahmanian, 2005).

Bu çerçeve akademik kurumlara taşındığında, sosyal algılar iletişimi ve iş yükü taleplerini doğrudan etkileyebilir (Morley, 2006). Kadın akademisyenden daha “ulaşılabilir” ve “destekleyici” bir iletişim beklenmesi, profesyonel mesafeyi ve sınır koymayı daha görünür ve daha müzakere gerektiren bir pratiğe dönüştürebilir (Ertem Akbaş vd., 2019; Guarino & Borden, 2017). Damga (stigma/damga) yaklaşımı, norm dışı görülen kimliklerin ilişkiler içinde etiketlenmeye ve denetlenmeye daha açık olabileceğini; mikro-saldırıları yaklaşımı ise bu sürecin küçük ama süregelen ön yargılarla birikebileceğini ileri sürer (Goffman, 1963; Sue, 2010).

Yakın dönem araştırmalar, öğrencilerin kadın öğretim üyelerini daha destekleyici ve daha uyumlu algılayabildiğini göstermektedir (Docka-Filipek vd., 2023). Buna paralel olarak, akademik hizmet emeğinin cinsiyet eşitsizliği içinde dağıldığını ve kadınların bu tür talepleri reddetme konusunda daha sınırlı hareket alanına sahip olabildiğini ortaya koyan güncel çalışmalar da bulunmaktadır (Järvinen & Mik-Meyer, 2025). Bu bulgular, iletişim beklentileri ile görünmez iş yükü arasında doğrudan bir ilişki kurulabileceğini göstermesi bakımından önemlidir.

Amaç, Önem ve Araştırma Soruları

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de bekâr kadın akademisyenlerin iş arkadaşları, yöneticiler ve öğrencilerle kurdukları gündelik ve stratejik iletişim deneyimlerini ayrıntılı biçimde incelemektir. Çalışma; bekâr olmanın akademik iletişim pratiklerinde (resmi dil, sınır koyma, görünürlük yönetimi), iş yükü, görev dağılımında (hizmet/komite işleri, danışmanlık, idari görevler, duygusal emek) ve kurumsal etkileşimlerde (değerlendirme, terfi, iş birlikleri) hangi anlamları ve sonuçları ürettiğini açığa çıkarmayı hedeflemektedir. Böylece toplumsal cinsiyetin “görünmez” boyutlarının, örgütsel kültür ve toplumsal normlar aracılığıyla iletişim ilişkileri üzerinden nasıl yeniden üretildiği çözümlenecektir.

Bu çalışma, literatürde çoğunlukla tek bir kategori olarak ele alınan “kadın akademisyen” yaklaşımına eleştirel bir bakış getirmektedir. Daha önce yapılan araştırmalar genellikle evlilik ve annelik rollerine odaklanırken, bekâr kadın akademisyenlerin özgün deneyimleri çoğu zaman görünmez kalmıştır. Oysa bekâr kadın akademisyenler, iş yükü dağılımında, iletişim ilişkilerinde ve sosyal algılarda farklı biçimlerde konumlanmakta ve kendilerine özgü zorluklarla karşılaşmaktadır.

Araştırmanın önemi özellikle üç açıdan öne çıkmaktadır. Birincisi, kuramsal olarak toplumsal cinsiyet, iletişim ve iş yükü literatürünü bir araya getirerek bekâr kadın akademisyenlerin deneyimlerini yeni bir çerçeveden incelemektedir. İkincisi, ampirik olarak daha önce göz ardı edilen bir grubun görünürlüğünü artırmakta ve onların akademik yaşamda karşılaştıkları sorunları sistematik biçimde ortaya koymaktadır. Üçüncüsü ise, pratik olarak yükseköğretim kurumlarında iş yükü dağılımı, iletişim pratikleri ve kariyer destek mekanizmaları için daha adil ve kapsayıcı politikaların geliştirilmesine katkı sunmaktadır. Bu çerçeve de araştırma soruları şu şekildedir;

1. Bekâr kadın akademisyenler, iş arkadaşları, yöneticiler ve öğrencilerle kurdukları iletişim deneyimlerini nasıl tanımlamaktadır?
2. Bekâr kadın akademisyenler, evli kadın ve bekâr erkek akademisyenlere kıyasla iş yükü, görev paylaşımı ve kurumsal ilişkilerde ne tür farklılıklar algılamaktadır?
3. Toplumsal algılar, bekâr kadın akademisyenlerin akademik çevredeki konumlarını ve iletişim biçimlerini nasıl şekillendirmektedir?

4. Bekâr kadın akademisyenler, akademik kariyer gelişim süreçlerinde (örn. yükselme, doçentlik, iş birlikleri) bekâr olmanın etkilerini nasıl deneyimlemektedir?

YÖK verilerine dayalı güncel istatistikler, Türkiye’de üniversitelerde görev yapan toplam 184.021 öğretim elemanı bulunduğunu; bunun 86.489’unun kadın olduğunu (yaklaşık %47) ve kadın oranının ünvan yükseldikçe azaldığını göstermektedir (profesörlerde %35, doçentlerde %43, doktor öğretim üyelerinde %48, araştırma görevlilerinde %55, öğretim görevlilerinde %52) (AA, 2025). Ancak bu tür resmî istatistikler medeni durum kırılımı sunmadığı için, özellikle bekâr kadın akademisyenlerin kurumsal deneyimleri sayısal düzeyde izlenememekte; Türkiye’deki çalışmaların önemli bir kısmının da kadın akademisyenliği çoğunlukla evlilik ve annelik rolleri üzerinden tartışması, bekârlık konumlanışını analitik olarak görece görünmez bırakmaktadır (Avcil, 2021; Özkaplan, 2013).

Bu çalışma, söz konusu boşluğu nitel bir yaklaşımla görünür kılmayı amaçladığından, bulgular temsil iddiasından çok bağlamsal derinlik üretir; dolayısıyla farklı üniversite türleri, disiplinler ve medeni durum biçimlerini birlikte ele alan daha geniş örneklemle yapılacak araştırmalarla desteklenmeye ve karşılaştırmalı biçimde genişletilmeye açıktır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye’de üniversitelerde görev yapan bekâr kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Çalışmada, istatistiksel temsil gücü yüksek bir örneklem kurmak yerine, araştırma sorularına ilişkin derinlikli ve deneyim temelli veri üretebilecek katılımcılara ulaşmayı amaçlayan amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Katılımcıların belirlenmesinde üç temel ölçüt esas alınmıştır: (1) Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunda akademik kadroda görev yapıyor olmak, (2) kendisini bekâr olarak tanımlamak, (3) akademik kurum kültürü, gündelik işleyiş ve mesleki ilişkiler hakkında yerleşik deneyimlere sahip olabilmek için en az beş yıllık akademik deneyim taşımak.

En az beş yıllık deneyim ölçütünün tercih edilmesinin nedeni, katılımcıların yalnızca kısa süreli izlenimlere değil, zaman içinde tekrarlanan kurumsal deneyimlere dayalı anlatılar sunabilmesini sağlamaktır. Bu doğrultuda Türkiye’nin farklı bölgelerinde ve farklı akademik kademelerde görev yapan 15 bekâr kadın akademisyenle görüşme gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada görüşme sayısı baştan sabitlenmemiş; veri toplama süreci, araştırma sorularına yeni ve ayırt edici bir tema eklenip eklenmediği dikkate alınarak yürütülmüştür. Görüşmeler ilerledikçe, iş yükünün bekâr kadın akademisyenlere yönlendirilmesi, “hep ulaşılabilir” sayılma, medeni durum üzerinden yapılan değerlendirmeler ve resmiyet yoluyla sınır koyma gibi örüntülerin tekrar ettiği; buna karşılık mevcut tematik yapıyı anlamlı biçimde genişletecek yeni bir tema ortaya çıkmadığı görülmüştür. Bu nedenle 15 katılımcı ile elde edilen verinin araştırmanın amacı bakımından yeterli veri doygunluğuna ulaştığı değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Katılımcı Listesi

Katılımcı	Görev Süresi	Ünvanı	Görev Bölgesi
K1	5	Araştırma görevlisi	Karadeniz
K2	7	Öğretim görevlisi	Güneydoğu
K3	6	Öğretim görevlisi	Ege
K4	5	Araştırma görevlisi	İç Anadolu
K5	5	Araştırma görevlisi	Doğu Anadolu
K6	7	Öğretim üyesi (Dr. Öğr.)	Güneydoğu
K7	6	Öğretim görevlisi	Marmara
K8	6	Öğretim görevlisi	İç Anadolu
K9	5	Öğretim üyesi (Prof. Dr.)	Ege
K10	5	Araştırma görevlisi	Güneydoğu
K11	6	Öğretim üyesi (Dr. Öğr.)	Marmara
K12	8	Öğretim üyesi (Doç. Dr.)	Marmara
K13	6	Öğretim üyesi (Dr. Öğr.)	Karadeniz
K14	6	Araştırma görevlisi	İç Anadolu
K15	5	Araştırma görevlisi	Güneydoğu

Çalışmaya katılan 15 bekâr kadın akademisyen, Türkiye’nin farklı coğrafi bölgelerinde ve farklı akademik kademelerde görev yapmaktadır (Tablo 1). Katılımcıların akademideki görev sürelerinin 5 ile 8 yıl arasında değişmesi, araştırmanın akademik yaşamın başlangıç evresini geride bırakmış, kurumsal işleyişi belirli ölçüde tanıyan ve farklı ilişkisel deneyimlerle karşılaşmış bireylerin anlatılarına dayandığını göstermektedir. Bu durum, çalışmanın yalnızca ilk uyum sürecine ilişkin

izlenimlerle sınırlı kalmamasını; aksine, akademik yaşam içinde tekrar eden iletişim örüntülerini, iş yükü deneyimlerini ve toplumsal algılara ilişkin süreklilik taşıyan durumları inceleyebilmesini mümkün kılmıştır. Bununla birlikte görev sürelerinin ağırlıklı olarak 5 ve 6 yıl bandında toplanması, araştırmanın daha çok erken ve orta kariyer evresindeki akademisyenlerin deneyimlerini yansıttığını da göstermektedir.

Örnekleme araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör düzeyinde katılımcıların yer alması, deneyimlerin yalnızca tek bir akademik ünvan grubuyla sınırlı kalmamasına katkı sağlamıştır. Özellikle araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin ağırlıklı olması, gündelik kurumsal ilişkiler, görünmez iş yükü, yönetsel beklentiler ve mesai dışı erişilebilirlik gibi konularda daha yoğun deneyim birikimine sahip grupların anlatılarını öne çıkarmaktadır. Buna karşılık üst akademik ünvanlardan katılımcıların da örnekleme dahil edilmesi, aynı olgunun kariyerin farklı aşamalarında nasıl deneyimlenebildiğini görme imkânı sunmuştur. Bu çeşitlilik, bulguların yalnızca tek bir kariyer düzeyine özgüymüş gibi okunmasını önlemekte ve araştırmanın analitik derinliğini artırmaktadır.

Katılımcıların Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapıyor olması da araştırma açısından önemli bir çeşitlilik sağlamaktadır. Akademik kurumlar benzer biçimsel yapılara sahip görünse de gündelik iletişim pratikleri, toplumsal normların etkisi ve kurumsal ilişkilerin işleyişi bölgesel ve sosyo-kültürel bağlama göre farklılaşabilmektedir. Bu nedenle farklı bölgelerden katılımcıların araştırmaya dahil edilmesi, bekâr kadın akademisyenlerin deneyimlerinin yalnızca tek bir coğrafi çevreye ya da tek bir kurumsal kültüre indirgenmeden ele alınmasına katkı sunmuştur. Ancak bu çeşitlilik, çalışmanın karşılaştırmalı bir bölgesel analiz yaptığı anlamına gelmemektedir; burada amaç, farklı bağlamlardan gelen deneyimlerin ortak ve tekrarlayan yönlerini görünür kılmaktır.

Bu çalışma yalnızca bekâr kadın akademisyenlerle yürütüldüğünden, evli kadın akademisyenler ve bekâr erkek akademisyenlerle ilgili değerlendirmeler doğrudan karşılaştırmalı bir örneklemeden elde edilmemiştir. Bu gruplara ilişkin karşılaştırmalar, katılımcıların gözlem, deneyim ve yorumlarıyla sınırlıdır. Dolayısıyla araştırma, istatistiksel genelleme amacı taşımamakta; belirli bir grubun deneyimlerini kendi

bağlamı içinde derinlemesine anlamayı hedeflemektedir. Bu yönüyle çalışma, tüm bekâr kadın akademisyenler adına genelleştirici hükümler kurmaktan çok, akademik yaşam içinde görünmez kalan bazı deneyim örüntülerini ortaya koymayı amaçlayan nitel bir çözümleme sunmaktadır.

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu çalışma; bekâr kadın akademisyenlerin akademik yaşamda karşılaştıkları iletişim deneyimlerini, iş yükü dağılımına ilişkin algılarını ve bu deneyimlerin toplumsal algılarla nasıl kesiştiğini derinlemesine anlamayı amaçlayan keşifsel nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın odağında, nicel ölçümlerle doğrudan görünür hâle gelmesi güç olan gündelik etkileşimler, örtük beklentiler, sınır ihlalleri ve kurumsal ilişkiler yer aldığından, katılımcıların kendi deneyimlerini ayrıntılı biçimde aktarabilecekleri nitel araştırma deseni tercih edilmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Keşifsel yaklaşım ise, literatürde görece sınırlı biçimde ele alınan bekâr kadın akademisyen deneyimlerinin önceden daraltılmış kategorilere indirgenmeden, katılımcı anlatıları üzerinden ortaya konulmasına imkân sağlamaktadır. Bu çerçevede çalışma, değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmeyi değil; katılımcıların deneyimlerine yükledikleri anlamları, bu deneyimlerin hangi kurumsal bağlamlarda şekillendiğini ve hangi iletişimsel örüntüler içinde görünür hâle geldiğini çözümlemeyi amaçlamaktadır (Braun & Clarke, 2006; Yıldırım & Şimşek, 2018).

Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, araştırmacıya belirli temalar etrafında sistematik veri toplama imkânı sunarken, katılımcılara da kendi deneyimlerini ayrıntılı ve esnek biçimde ifade edebilme olanağı sağlamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Görüşme formu hazırlanırken araştırmanın amacı, alt araştırma soruları ve ilgili literatürde öne çıkan tartışmalar birlikte dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda görüşme soruları; iş arkadaşları, yöneticiler ve öğrencilerle kurulan iletişim deneyimleri, görev ve iş yükü dağılımı, medeni durumun kurumsal ilişkilerde nasıl

anlam kazandığı, sınır ihlalleri ve bu durumlara karşı geliştirilen baş etme stratejileri etrafında yapılandırılmıştır. Bununla birlikte görüşme sürecinde soru akışı katı biçimde sınırlandırılmamış; katılımcıların anlatılarını derinleştirmek amacıyla ek sorular ve açıcı sorular da yöneltilmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2018).

Görüşmeler 45 ila 60 dakika arasında sürmüştür; hem yüz yüze hem de çevrim içi ortamda gerçekleştirilmiştir. Tüm görüşmeler katılımcıların açık onayıyla ses kaydına alınmış, görüşme sürecinde ve sonrasında araştırmacı tarafından ayrıntılı notlar tutulmuştur. Bu notlar yalnızca hatırlatıcı bilgi olarak değil; görüşme bağlamını, vurguları, tekrar eden noktaları ve dikkat çeken ifadeleri izlemeye yardımcı olan destekleyici analitik materyal olarak değerlendirilmiştir. Böylece veri toplama süreci yalnızca söylenenleri kaydetmeye değil, anlatıların bağlamsal özelliklerini de dikkate almaya imkân vermiştir. Bu yönüyle yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler, katılımcıların öznel deneyimlerini görünür kılmak ve araştırma sorularıyla ilişkili anlam örüntülerini ayrıntılı biçimde ortaya koymak açısından uygun bir veri toplama aracı sunmuştur (Yıldırım & Şimşek, 2018).

Veri Analizi

Toplanan veriler, Braun ve Clarke'ın (2006) ortaya koyduğu tematik analiz yaklaşımı doğrultusunda çözümlenmiştir. Tematik analiz, katılımcı anlatılarında tekrar eden anlam örüntülerini belirlemeye, düzenlemeye ve yorumlamaya elverişli esnek bir analiz çerçevesi sunduğu için bu çalışmanın amacıyla uyumlu görülmüştür (Braun & Clarke, 2006). Analiz süreci altı aşamada yürütülmüştür: (1) veriye aşinalık kazanma, (2) ilk kodların oluşturulması, (3) aday temaların belirlenmesi, (4) temaların gözden geçirilmesi, (5) temaların tanımlanması ve adlandırılması, (6) bulguların raporlaştırılması (Braun & Clarke, 2006).

İlk aşamada görüşme kayıtları çözümlenmiş, elde edilen metinler araştırmacı tarafından tekrar tekrar okunarak veriye aşinalık kazanılmıştır. Bu aşamada yalnızca dikkat çeken ifadeler değil, tekrar eden anlatılar, vurgular, benzerlikler ve ayrışan noktalar da analitik notlar halinde kaydedilmiştir. İkinci aşamada, araştırma sorularıyla ilişkili anlamlı veri birimleri kodlanmıştır. Kodlama sürecinde yalnızca

sık tekrar eden ifadeler değil, araştırmanın odağı açısından anlam yoğunluğu taşıyan anlatılar da dikkate alınmıştır. Üçüncü aşamada benzer kodlar bir araya getirilerek aday temalar oluşturulmuş; dördüncü aşamada ise bu temalar veri bütünlüğü içinde yeniden gözden geçirilmiş ve her temanın kendi içinde tutarlı, diğer temalardan ise ayırt edilebilir olup olmadığı değerlendirilmiştir. Beşinci aşamada temalar tanımlanmış, kapsamaları netleştirilmiş ve adlandırılmış; son aşamada ise bulgular, katılımcı anlatılarından seçilen doğrudan alıntılarla desteklenerek raporlaştırılmıştır (Braun & Clarke, 2006).

Kodlama sürecinde hem “indüktif” hem de “dedüktif” bir yaklaşım birlikte kullanılmıştır. İndüktif aşamada kodlar, doğrudan katılımcı anlatılarından hareketle geliştirilmiş; başka bir ifadeyle veride kendiliğinden öne çıkan anlam örüntülerinin görünür hâle gelmesine öncelik verilmiştir. Dedüktif aşamada ise toplumsal cinsiyet, görünmez emek, kurumsal iletişim, sınır ihlali ve damgalama gibi literatürde öne çıkan kavramsal tartışmalar, veriyi yorumlamada analitik bir duyarlılık sağlamıştır. Ancak bu kavramsal çerçeve, veriye dışarıdan katı kategoriler dayatmak için değil, katılımcı anlatılarında ortaya çıkan örüntüleri daha sistematik biçimde anlamlandırmak için kullanılmıştır. Bu yönüyle analiz süreci, veriye açık bir okuma ile kuramsal farkındalığı birlikte içeren bir çizgide yürütülmüştür (Braun & Clarke, 2006; Kuckartz & Rädiker, 2019).

Analiz sürecinde araştırma soruları ve literatür doğrultusunda bazı olası alt başlıklar da analitik not olarak değerlendirilmiştir. Ancak katılımcı anlatılarında somut ve tekrar eden bir karşılık üretmeyen, başka bir deyişle veride örüntüleşmeyen bu başlıklar tema ya da kategori olarak raporlanmamıştır. Böylece bulgular bölümü, yalnızca araştırmacının ön kabullerine ya da teorik beklentilerine değil, veride karşılığı bulunan temalara dayalı olarak oluşturulmuştur. Kodlama, veri yönetimi ve temalar arası ilişkilerin izlenmesi sürecinde MAXQDA 2020 yazılımından yararlanılmıştır. MAXQDA, verinin sistematik biçimde düzenlenmesini ve kodlar arasındaki ilişkilerin izlenmesini kolaylaştıran bir araç olarak kullanılmış; ancak analitik kararlar yazılım tarafından değil, araştırmacının yorumlayıcı değerlendirmesi doğrultusunda verilmiştir (Kuckartz & Rädiker, 2019).

İnandırıcılık ve Analitik Tutarlılık

Nitel araştırmalarda bulguların değeri, yalnızca veri toplama sürecine değil, aynı zamanda verinin nasıl çözümlendiğinin ve yorumların veriyle nasıl ilişkilendirildiğinin açık biçimde gösterilmesine bağlıdır. Bu çalışmada inandırıcılığı ve analitik tutarlılığı güçlendirmek amacıyla birden fazla strateji izlenmiştir (Lincoln & Guba, 1985; Nowell vd., 2017).

İlk olarak, görüşmeler ses kaydıyla yürütülmüş ve görüşme metinleri araştırmacı tarafından tekrar tekrar okunarak veriye aşinalık sağlanmıştır. Bu süreçte yalnızca dikkat çekici ifadeler değil, tekrar eden anlatılar, benzerlikler, ayrışmalar ve anlam yoğunluğu taşıyan veri birimleri de analitik notlarla birlikte değerlendirilmiştir. Böylece kodlama ve tema geliştirme süreci, tekil ve çarpıcı ifadelerden ziyade veride karşılık bulan örüntülere dayandırılmıştır.

İkinci olarak, bulgular bölümünde yer verilen temalar ve kategoriler, katılımcı ifadelerinden doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Bu tercih, yorum ile veri arasındaki ilişkinin görünür hâle gelmesini sağlamış; araştırmacı yorumunun hangi anlatı parçalarına dayandığını açık biçimde izlenebilir kılmıştır. Ayrıca, veride yeterli karşılığı bulunmayan ya da tekrar eden bir örüntü üretmeyen unsurlar tema düzeyine taşınmamış; böylece tematik yapının yalnızca teorik beklentilerle değil, verinin sunduğu anlam örüntüleriyle kurulmasına dikkat edilmiştir.

Üçüncü olarak, analiz süreci ve tematik yapı araştırma dışında bir akademik okur tarafından gözden geçirilmiştir. Bu akran geri bildirimi sürecinde, kodlar ile temalar arasındaki ilişkinin açıklığı, yorumların veriyle tutarlılığı ve anlatımın analitik bütünlüğü yeniden değerlendirilmiştir. Bu gözden geçirme, araştırmacının tek başına yürüttüğü analizde olası kör noktaların fark edilmesine ve bazı ifadelerin daha açık, daha temkinli ve veriyle daha uyumlu biçimde yeniden düzenlenmesine katkı sağlamıştır. Böylece çalışma, biçimsel bir kodlayıcılar arası uyum analizine dayanmamakla birlikte, akran değerlendirmesi yoluyla analitik sağlamlığını güçlendirmeyi amaçlamıştır (Lincoln & Guba, 1985).

Dördüncü olarak, araştırmanın tüm aşamalarında araştırma soruları, kodlar, temalar ve yorumlar arasındaki uyum düzenli biçimde yeniden gözden geçirilmiştir. Bu süreç, temaların yalnızca kavramsal açıdan

anlamli olmasına değil, aynı zamanda veri bütünlüğü içinde ayırt edilebilir ve tutarlı bir yapı oluşturmasına da odaklanmıştır. Bu nedenle çalışma, nicel araştırmalardaki anlamıyla bir genellenebilirlik iddiası taşımamakta; bunun yerine belirli bir örnekleme içinde ortaya çıkan deneyim öşüntülerini tutarlı, şeffaf ve veri temelli biçimde ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu araştırma tek araştırmacı tarafından yürütüldüğü için biçimsel bir kodlayıcılar arası uyum analizi yapılmamıştır. Benzer biçimde, katılımcılarla sistematik bir üye kontrolü süreci yürütölmemiştir. Bu durum çalışmanın yöntemsel sınırlılıklarından biridir. Bununla birlikte, veriyle yorum arasındaki bağın doğrudan alıntılarla görünür kılınması, temaların verideki karşılığının dikkatle sınanması, analiz sürecinin açık biçimde raporlanması ve akran geri bildirimiyle yorumların yeniden gözden geçirilmesi, çalışmanın inandırıcılığını ve analitik tutarlılığını destekleyen başlıca güvenceler olarak değerlendirilmiştir (Nowell vd., 2017).

Etik İlkeler

Bu araştırma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun onayı doğrultusunda yürütölmüştür (Tarih: 14.11.2025, Onay no: 28/15). Araştırmanın tüm aşamalarında gönüllölük, bilgilendirilmiş onam, gizlilik, mahremiyet ve bilimsel dürüstlük ilkeleri gözetilmiştir.

Katılımcılara araştırmanın amacı, görüşmelerin kapsamı, ses kaydı alınacağı ve istedikleri herhangi bir aşamada çalışmadan çekilebilecekleri açık biçimde bildirilmiştir. Tüm katılımcılardan görüşme öncesinde aydınlatılmış onam alınmıştır. Katılımın gönüllölük temelinde yürütölmesi ve katılımcıların araştırmadan çekilme haklarının açıkça belirtilmesi, araştırma sürecinde etik özerklik ilkesinin korunmasına hizmet etmiştir.

Katılımcı mahremiyetini korumak amacıyla gerçek isimler kullanılmamış, her katılımcı K1-K15 biçiminde kodlanmıştır. Katılımcıların kimliklerinin dolaylı biçimde açığa çıkmasına yol açabilecek kurum ve bölüm bilgileri de paylaşılmamıştır. Ses kayıtları, görüşme dökümleri ve araştırmacı

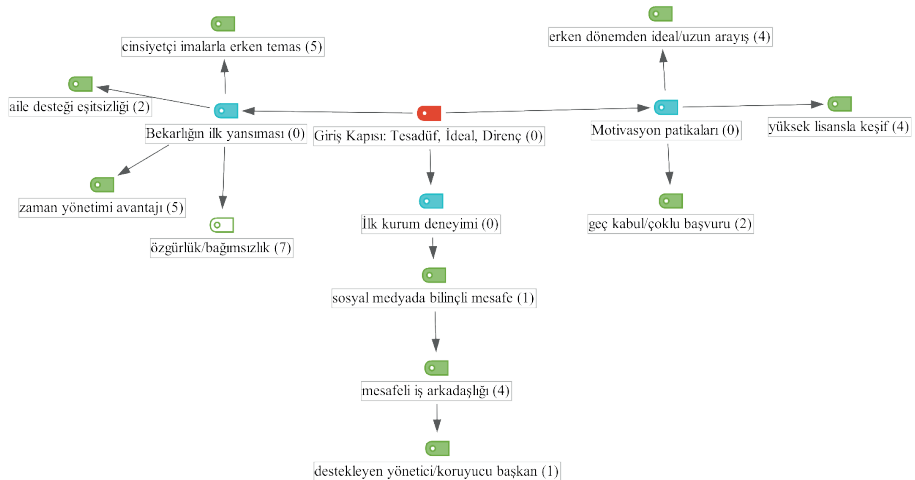
notları yalnızca araştırmacının erişebileceği güvenli bir dijital ortamda saklanmış; araştırma tamamlandıktan sonra etik ilkelere uygun biçimde muhafaza ve imha süreci yürütülmüştür.

Bu çalışma, katılımcıların kişisel deneyimlerini konu edinmesi nedeniyle, etik güvenceyi yalnızca biçimsel bir onay süreci olarak değil, veri üretimi ve raporlama sürecinin temel bir unsuru olarak ele almıştır. Bu doğrultuda alıntı seçiminde, anlatıların analitik değerini korurken katılımcıların kimliğini açığa çıkarabilecek ayrıntılardan kaçınılmış; raporlama sürecinde verinin temsili ile katılımcı güvenliğinin dengelenmesine özen gösterilmiştir.

Bulgular ve Analiz

Bu çalışmada toplam altı ana tema, bu temaların altında 23 kategori ve 64 kod belirlenmiştir. Araştırmanın tematik çerçevesi ve kodlama yapısı, aşağıda görsel olarak sunulmaktadır. Bulgular, katılımcı anlatılarında tekrarlanan anlam örüntülerine dayalı olarak tema, kategoriler ve kodlar halinde raporlanmıştır. Bu bölümde her tema, katılımcı ifadelerinden seçilen alıntılarla desteklenerek sunulmuş ve temalar arası ilişkiler, MAXQDA 2020 çıktılarıyla birlikte bütüncül biçimde değerlendirilmiştir (Şekil 1).

Şekil 1. Tema 1: Giriş Kapısı, Tesadüf, İdeal, Direnç (MAXQDA 2020).

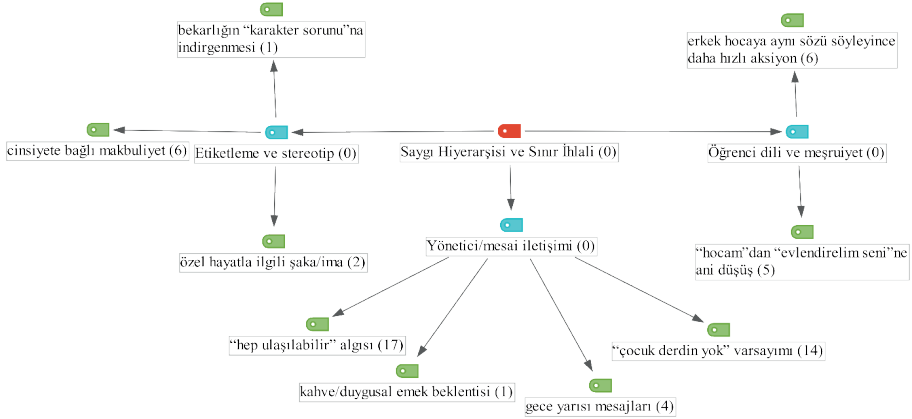


Bu tema, bekâr kadın akademisyenlerin akademiye giriş deneyimlerinin doğrusal ve yalnızca bireysel tercihle açıklanamayacağını göstermektedir. Katılımcı anlatılarında akademik kariyere yönelim; yüksek lisans sürecinde gelişen farkındalık, uzun süreli ideal arayışı ya da çoklu başvuru ve gecikmeli kabul deneyimleri üzerinden şekillenmektedir. Bu nedenle akademiye giriş, yalnızca istek ve akademik yönelimle değil; sabır, ısrar ve dayanıklılıkla aşılabilen bir eşik olarak belirmektedir.

“Bekârlığın ilk yansıması” boyutu ise bekârlığın akademiye girişte tek yönlü bir deneyim üretmediğini ortaya koymaktadır. Katılımcılar bekâr olmanın zaman yönetimi, hareket serbestliği ve bireysel karar alma açısından esneklik sağladığını belirtirken; cinsiyetçi imalarla erken dönemde karşılaşma ve aile desteğinin eşitsiz hissedilmesi, sürecin başında bazı kırılğanlıkların oluşabildiğini göstermektedir. Bu nedenle bekârlık, akademiye girişte sabit bir avantaj ya da dezavantaj değil; koşullara göre hem güçlendirici hem de sınırlandırıcı etkiler taşıyan bir deneyim alanı olarak görünmektedir. K6’nın anlatısı bu çift yönlü yapıyı açık biçimde yansıtmaktadır:

Akademik hayata 7. başvurumda başlayabildim. Epey yıpratıcı bir süreç olmuştu. Bekâr biri olarak akademide başlamanın bir avantajı var. Bir aile sorumluluğu yok ve kendin için hayata devam edebiliyorsun. Ancak cinsiyetçi tavırlarla karşılaşmak, bekâr olduğun için daha fazla çalışabilir mantığı ile yaklaşılmamasını ise hâlâ kabullenemiyorum açıkçası çok mantıklı olmayan bakış açıları yıpratıcı olabiliyor.

Temanın “ilk kurum deneyimi” boyutu ise akademiye girişten sonra kurumsal iklimin ve ilişkiler ağının belirleyici hâle geldiğini göstermektedir. Mesafeli iş arkadaşlığı, sosyal medyada bilinçli mesafe ve yönetici desteği gibi kodlar, katılımcıların daha ilk dönemlerden itibaren kendilerini korumaya dönük ilişki stratejileri geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, akademiye girişin yalnızca motivasyon ve bireysel çabayla değil, aynı zamanda kurumsal ilişkilerin niteliğiyle biçimlenen bir süreç olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Bununla birlikte bazı anlatılarda desteğin zaman içinde azalabildiğine değinilmesi, ilk kurum deneyiminin sabit ve tek biçimli olmadığını; kurumsal ilişkilerin süreklilik, yakınlık ve mesafe bakımından değişkenlik gösterebildiğini ortaya koymaktadır.

Şekil 2. Tema 2: Saygı Hiyerarşisi ve Sınır İhlali (MAXQDA 2020).

Şekil 2’de yer alan tema, bekâr kadın akademisyenlerin yöneticiler, öğrenciler ve meslektaşlarla ilişkilerinde profesyonel sınırların daha kolay ihlal edilebildiğini ve hiyerarşik asimetrijelerin bekârlık üzerinden meşrulaştırılabildiğini göstermektedir. Katılımcı anlatıları, bekârlığın kurumsal iletişimde “uygunluk”, “müsaitlik” ve “erişilebilirlik” varsayımlarıyla birleşerek profesyonel mesafeyi zayıflatabildiğini ortaya koymaktadır. Böylece bekârlık, nötr bir kişisel özellik olmaktan çıkarak iletişimin tonunu, sınırını ve beklenti düzeyini etkileyen bir unsura dönüşmektedir.

Yönetici/mesai iletişimi boyutunda “hep ulaşılabilir” algısı ve “çocuk derdin yok” varsayımı, bekâr kadın akademisyenlerin mesai dışı taleplere daha açık görülebildiğini göstermektedir. Geç saat mesajları, ani görev beklentileri ve duygusal destek talepleri, mesai sınırlarını bulanıklaştırmakta; görünmez iş yükü ve süreğen baskı üretmektedir. Bu bağlamda “sen bekârsın, yaparsın” türü ifadeler, ek sorumlulukların bireysel tercihten çok statüye dayalı bir beklenti olarak işletildiğine işaret etmektedir.

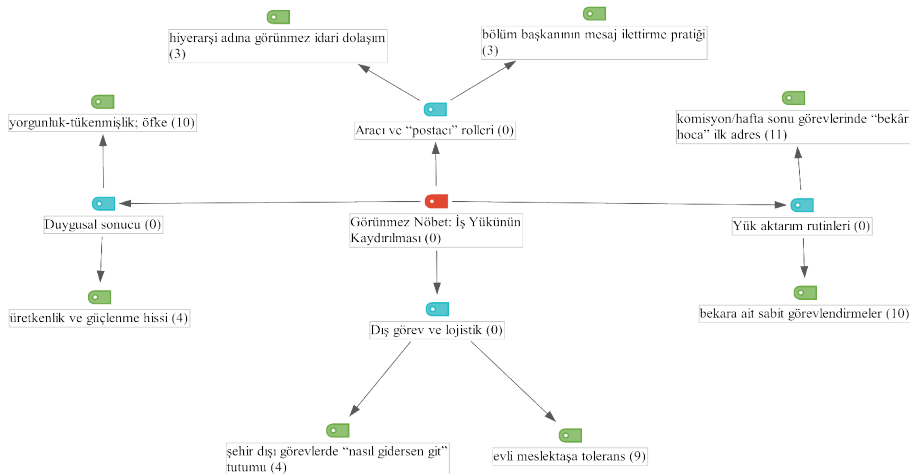
Öğrenci dili ve meşruiyet boyutunda ise bekârlık bilgisinin bazı durumlarda akademik otoriteyi zayıflatabildiği görülmektedir. “Hocam” hitabından kişisel yaşama yönelen ifadelerle geçilmesi ve erkek öğretim elemanlarına daha hızlı kurumsal ciddiyet atfedildiğinin düşünülmesi, akademik otoritenin yalnızca bilgi, unvan ve rolle değil; toplumsal

cinsiyet ve medeni durumun kesişimiyle de algılandığını göstermektedir. Bu durum, bekâr kadın akademisyenlerin mesleki konumlarının kişisel yaşamları üzerinden tartışmaya açılabilirdiğini ve meşruiyetlerinin daha kırılgan hâle gelebildiğini ortaya koymaktadır.

Etiketleme ve stereotipleştirme boyutunda ise bekâr kadınların geleneksel normlar çerçevesinde değerlendirilebildiği görülmektedir. “Cinsiyete bağlı makbuliyet” ve bekârlığın “karakter sorunu” ile ilişkilendirilmesi, bekâr kadın akademisyenlerin yalnızca mesleki performanslarıyla değil, toplumsal normlara uygunlukları üzerinden de okunduğunu düşündürmektedir. Bu nedenle bekârlık, kurumsal ilişkilerde damgalayıcı yorumlara açık hâle gelmekte; profesyonel kimlik, kişisel yaşama ilişkin yargılarla gölgelenebilmektedir. K3’ün ifadeleri bu durumu açık biçimde yansıtmaktadır:

İdari kadrodaki arkadaşlarımdan bu yönde hoş olmayan çok ifadeye denk geldim. Örneğin kişiyle ilgili sorunlarının temelinde bekâr olmasını ya da boşanmış olmasını arayan çalışma arkadaşları var. Bekâr olmanın bir karakter sorunu yarattığını ya da karakterinin sorunlu olmasının bir sonucu olarak bekârlığın ele alındığını ifade eden cümleler kurmaktalar. Yazık ki bu insanlar iletişim alanında yüksek lisanslarını bitirmiş birer kadın.

Şekil 3. Tema 3: Görünmez Nöbet: İş Yükünün Kaydırılması (MAXQDA 2020).



Şekil 3'te yer alan tema, bekâr kadın akademisyenlerin kurumsal görev dağılımında fazladan iş yüküne daha açık konumlandırıldığını göstermektedir. Katılımcı anlatıları, bekârlığın yalnızca sosyal algı düzeyinde değil, somut iş bölümü pratiklerinde de örtük bir ölçüt olarak işleyebildiğini ortaya koymaktadır. Böylece görev dağılımındaki eşitsizlik, açık kurallardan çok “doğal”, “makul” ya da “kendiliğinden” kabul edilen gerekçelerle yeniden üretilebilmektedir.

“Yük aktarım rutinleri” boyutunda öne çıkan “bekâra ait sabit görevlendirmeler” ve komisyon ya da hafta sonu işlerinde bekâr kadın akademisyenlerin “ilk adres” olarak görülmesi, bekârlığın kurumsal hafızada sürekli hazır iş gücü varsayımıyla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Bu durum, görevlerin kişisel uygunluk, mevcut iş yükü ya da adil paylaşım ilkelerinden çok, medeni durum üzerinden kurulan esnek zaman anlayışıyla yönlendirilebildiğine işaret etmektedir. K10'un anlatısı bu örüntüyü açık biçimde ortaya koymaktadır:

Bu ayırmadan ETKİLENİYORUZ. Akademik iş yükü, komisyon görevleri veya idari sorumluluklarda bekâr olmamın etkisi olduğunu düşünüyorum. Evet, sıklıkla benden daha fazla sorumluluk beklediğini hissediyorum. Evli meslektaşlarıma kıyasla, özellikle aile sorumlulukları öne sürülerek iş yükü ve görev dağılımında fark olduğunu gözlemliyorum. Bu durum, bekârlığın sağladığı esneklik varsayımıyla bağlantılı olarak, sorumlulukların bana yönlendirilmesine yol açabiliyor. Sen bekârsın, yaparsın diye düşündük lafından nefret ediyorum artık.

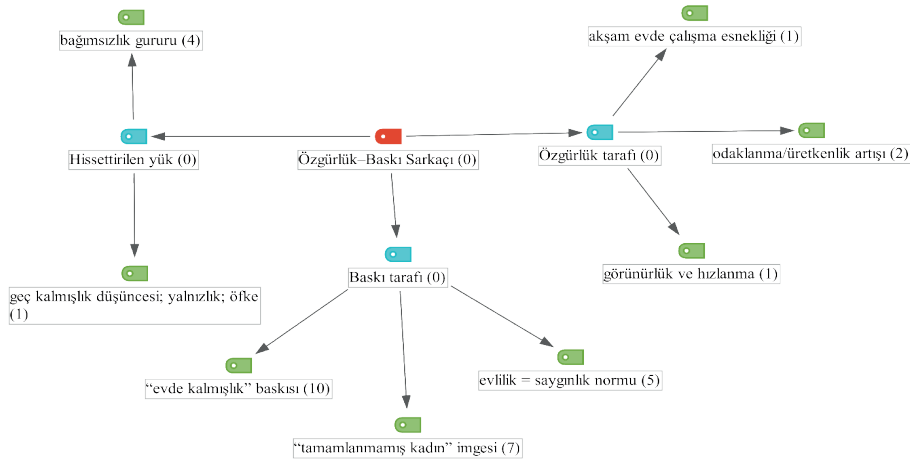
Bu yapı yalnızca iş yükünü artırmamakta; yorgunluk, tükenmişlik ve öfke gibi duygusal sonuçlar da üretmektedir. Bu nedenle iş yükü kaydırılması, nicel bir görev artışının ötesinde, çalışma deneyimini aşındıran duygusal bir baskı alanı olarak belirmektedir. Bazı katılımcıların yoğunluğu zaman zaman üretkenlik ya da güçlenme duygusuyla birlikte anması ise deneyimin tümüyle tek yönlü yaşanmadığını göstermektedir. Ancak bu olumlu anlamlandırma çoğunlukla kurumsal destekten değil, bireysel dayanıklılık ve uyum çabasından beslenmektedir.

“Dış görev ve lojistik” bulguları, eşitsizliğin yalnızca görev miktarında değil, görevlerin yerine getirilme koşullarında da ortaya çıktığını göstermektedir. Şehir dışı görevlendirmelerde “nasıl gidersen git”

biçiminde özetlenebilecek tutumlar ve evli meslektaşlara daha yüksek tolerans tanındığına ilişkin anlatılar, kurumsal kolaylaştırmanın çoğu zaman evli ya da çocuklu çalışanlara yöneldiğini düşündürmektedir. Bu durum, bekâr kadın akademisyenlerin yalnızca daha fazla görev üstlenmediğini; bu görevlerin lojistik risk ve maliyetleriyle de daha fazla baş başa bırakılabildiğini göstermektedir.

“Aracı ve postacı rolleri” ise bekâr kadın akademisyenlerin resmî görev tanımlarının ötesinde, kurumsal iletişim akışının görünmez taşıyıcılarına dönüşebildiğini ortaya koymaktadır. Mesaj iletme, arada bilgilendirme yapma ve hiyerarşi adına iletişim dolaşımını sürdürme gibi pratikler, iş yükünün yalnızca resmî görev listeleriyle değil, iletişim ağının kimin üzerinden işletildiğiyle de dağıtıldığını göstermektedir. Bu yönüyle tema, bekârlığın akademik iş yükü içinde hem fazladan görev alma hem de görünmez idari dolaşımı taşıma biçiminde işleyebildiğini görünür kılmaktadır.

Şekil 4. Tema 4: Özgürlük-Baskı Sarkaçı (MAXQDA 2020).



Şekil 4’te yer alan tema, bekâr kadın akademisyenlerin bekârlık deneyimini özgürlük ile baskı arasında salınan çift yönlü bir konumlanış olarak kurduklarını göstermektedir. Katılımcı anlatılarında bekârlık, bir yandan esneklik, odaklanma ve üretkenlik sağlayan bir imkân; diğer yandan toplumsal normlar nedeniyle kişisel ve mesleki kimliğin sürekli

değerlendirmeye açıldığı bir baskı alanı olarak belirmektedir. Bu nedenle bekârlık, ne bütünüyle güçlendirici ne de yalnızca sınırlayıcıdır; aynı anda hem imkân hem de yük üreten çok katmanlı bir deneyimdir.

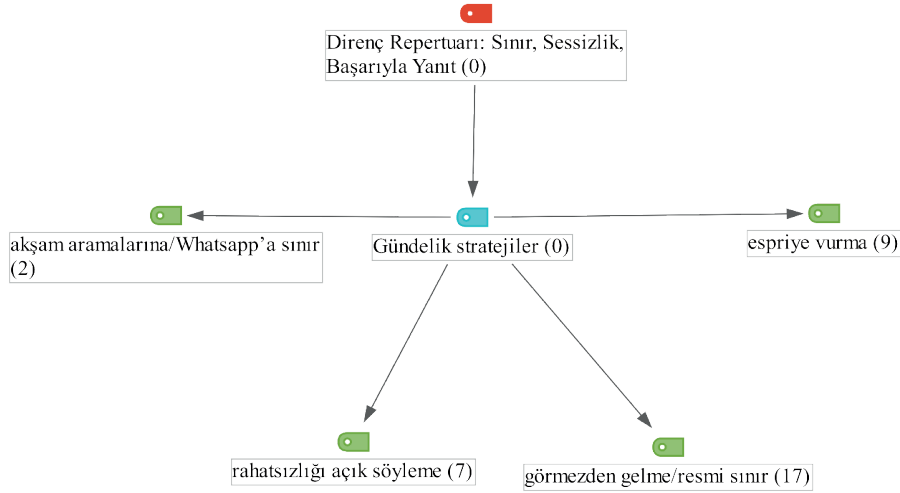
“Evde kalmışlık baskısı”, “tamamlanmamış kadın imgesi” ve “evlilik eşittir saygınlık” anlayışı, bekârlığın sosyal çevrelerde eksiklik, yarımlik ve norm dışılık üzerinden anlamlandırılabilmesini göstermektedir. Bu durum, toplumsal algıların akademik ortama da sızabildiğini; bekâr kadın akademisyenlerin gündelik etkileşimlerde olduğu kadar kendi konumlarını değerlendirirken de bu normatif baskıyla karşılaşabildiklerini ortaya koymaktadır.

“Hissettirilen yük” kategorisi, bu baskının duygusal karşılığını görünür kılmaktadır. Bağımsızlık, öz-yeterlik ve kendi yaşamını kurabilme duygusu olumlu bir deneyim olarak öne çıkarken; yalnızlık, geç kalmışlık hissi ve öfke bu özgürlüğe eşlik eden maliyetler olarak belirmektedir. Böylece bekârlık, hem dayanıklılığı ve bireysel gücü besleyen hem de toplumsal yargılar nedeniyle duygusal olarak aşındırabilen bir deneyim alanına dönüşmektedir.

“Özgürlük” boyutunda ise odaklanma, üretkenlik artışı, akşam saatlerinde çalışma esnekliği ve akademik görünürlükte hızlanma öne çıkmaktadır. Aile sorumluluklarının bulunmaması zaman kullanımı açısından avantaj sağlayabilse de bu avantaj çoğunlukla kurumsal destekten değil, bireyin kendi yaşamını düzenleme kapasitesinden kaynaklanmaktadır. Buna karşılık toplumsal normların baskısı daha yapısal ve süreğen işlemekte; bekârlığın sağladığı esnekliği kırılğan bir özgürlük alanına dönüştürmektedir. K15’in ifadeleri bu gerilimi açık biçimde yansıtmaktadır:

Daha özgür, fevri, gezen tozan ve çalışmak için vakti olup ama bunu başka şeylere ayıran olarak görülüyor maalesef ki. Öğrenciler için evli ve bekâr olmak çok bir fark ya da ayrıcalık teşkil ettiğini görmedim, yaşı büyükler hariç. Ayakları yere basan güçlü ama TAMAMLANANAMAMIŞ BİR KADIN olarak görünüyoruz. Sanki evlilik bir başarı ve biz o başarıyı elde edecek kadar kabiliyetli değiliz gibi.

Şekil 5. Tema-5 Direnç Repertuarı: Sessizlik, Başarıyla Yanıt (MAXQDA 2020).



Şekil 5'te yer alan tema, bekâr kadın akademisyenlerin sınır ihlalleri, iş yükü kaydırmaları ve toplumsal baskılar karşısında geliştirdikleri direnç repertuarını göstermektedir. Katılımcı anlatıları, direncin tek biçimli bir tepki olmadığını; sınır çizme, akademik üretimle meşruiyet kurma, duygusal dayanışma arama ve dijital erişilebilirliği yönetme gibi çok katmanlı pratiklerle şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle direnç, yalnızca açık karşı çıkış değil; çoğu zaman ölçülü, dolaylı ve stratejik bir baş etme biçimi olarak belirmektedir.

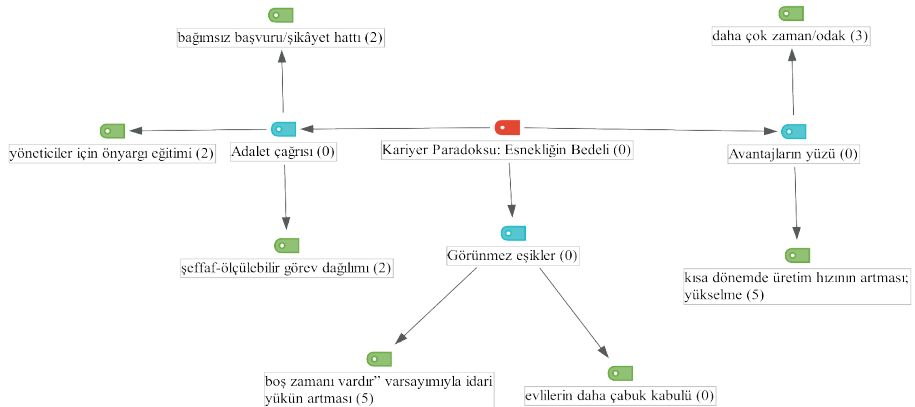
“Gündelik stratejiler” boyutunda en belirgin örüntü, katılımcıların doğrudan çatışmadan çok resmiyet ve mesafe üzerinden savunma hattı kurmalarıdır. “Görmezden gelme/resmî sınır” kodunun öne çıkması, resmiyetin yalnızca bir iletişim tarzı değil, sınır ihlallerini durdurmaya ve profesyonel mesafeyi yeniden kurmaya yarayan işlevsel bir araç olduğunu göstermektedir. “Espriye vurma” ve “rahatsızlığı açık söyleme” kodları ise direncin hem dolaylı hem de doğrudan biçimlerde kurulabildiğini ortaya koymaktadır. Özellikle akşam aramaları ve WhatsApp yazışmalarına sınır koyma, güncel akademik çalışma düzeni içinde küçük fakat anlamlı bir öz-koruma alanı yaratmaktadır. K6'nın anlatısı bu durumu açık biçimde özetlemektedir:

Görmezden gelmeyi tercih ediyorum çoğu zaman. Ya da ileri gidilirse açık bir şekilde uyarıyorum sanırım bazen de şakayla geçiştiriyorum. Yıllar sonra da gece aramaları ve WhatsApp mesajlarına dönüş yapmamaya başladım.

“Karşı anlatı olarak başarı” boyutunda katılımcılar, maruz kaldıkları ön yargı ve değersizleştirmelere karşı akademik üretimi bir cevap ve meşruiyet zemini olarak konumlandırmaktadır. “En iyi cevap: üretim” vurgusu, üretkenliğin yalnızca kariyer hedefi değil, ilişki ve otorite pazarlıklarında sembolik bir güç kaynağı olarak işlediğini göstermektedir. Bu bağlamda akademik başarı, mesleki ilerlemenin yanı sıra kendini yeniden konumlandırma ve küçümseyici okumaları boşa çıkarma biçimi olarak anlam kazanmaktadır. Mentorluk ve kişisel ağ arayışları ise direncin yalnızca bireysel performansa indirgenmediğini; destek ve dayanışma kanallarıyla güçlendirilmeye çalışıldığını göstermektedir.

“Dayanışmanın gerçeği” kategorisi, direnç repertuarının kolektif ve duygusal boyutunu ortaya koymaktadır. Kadınlar arası paylaşım ve duygusal destek, yalnızca moral sağlayan bir alan değil, mesleki sürdürülebilirliği destekleyen önemli bir kaynak olarak belirmektedir. Resmî şikâyet mekanizmalarının etkisiz kalabildiğine ilişkin anlatılar ise dayanışmanın bazı durumlarda kurumsal boşlukları telafi eden bir tampon işlevi gördüğünü düşündürmektedir. Bu nedenle dayanışma, yapısal sorunları ortadan kaldırmasa da yalnızlaşmayı azaltan ve gündelik baskılarla baş etmeyi kolaylaştıran bir destek alanı olarak öne çıkmaktadır.

Şekil 6. Tema 6: Kariyer Paradoksu: Esnekliğin Bedeli (MAXQDA 2020).



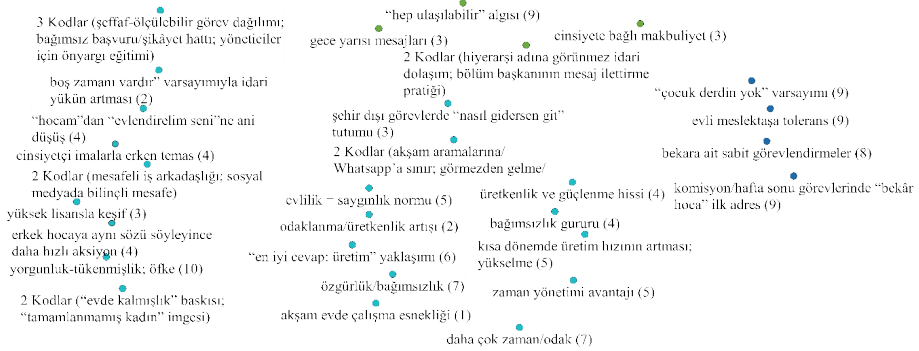
Şekil 6’da yer alan tema, bekâr kadın akademisyenlerin akademik yaşamda aynı anda hem avantajlı hem de dezavantajlı konumlandırılabilirdiğini göstermektedir. Katılımcı anlatıları, bekârlığın zaman kullanımı, odaklanma ve hareket serbestliği açısından üretimi hızlandıran bir imkân sağlayabildiğini; ancak aynı özelliğin “müsaitlik” varsayımıyla birleştiğinde eşitsiz görev dağılımını besleyen yapısal bir soruna dönüşebildiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle bekârlık, akademik kariyerde sabit bir avantaj ya da dezavantaj değil, koşullara göre yön değiştiren kırılğan bir esneklik alanı olarak belirmektedir.

“Avantajların yüzü” boyutunda zaman, odaklanma ve kısa vadede üretim hızının artması öne çıkmaktadır. Aile sorumluluklarının bulunmaması, özellikle kariyerin erken evrelerinde görünürlük ve ilerleme açısından belirli kolaylıklar sağlayabilmektedir. Katılımcılar bu durumu çalışma zamanını serbest düzenleme, akademik üretime yoğunlaşma ve mesleki fırsatlara hızlı yanıt verme biçiminde deneyimlemektedir. Ancak bu avantaj nötr değildir; bekârlığın üretkenlikle otomatik biçimde ilişkilendirilmesi, daha fazla sorumluluk yüklenmesini meşrulaştıran beklentileri de beraberinde getirebilmektedir.

“Görünmez eşikler” boyutu, bu kırılğanlığı daha açık hâle getirmektedir. “Boş zamanı vardır” varsayımıyla idari yükün artması, bekârlığın görev paylaşımında görünmez bir ölçüte dönüşebildiğini göstermektedir. Böylece esneklik, kurumsal olarak desteklenen bir imkândan çok, yük kaydırmayı kolaylaştıran bir gerekçe gibi işlemektedir. Katılımcıların zaman ve hareket serbestliği, yalnızca lehlerine çalışan bir avantaj olarak kalmamakta; artan kurumsal taleplere açık bir zemin de üretmektedir.

“Adalet çağrısı” kategorisi ise katılımcıların bu deneyimi bireysel bir sorun değil, kurumsal düzeyde ele alınması gereken bir eşitlik meselesi olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. Şeffaf ve ölçülebilir görev dağılımı, bağımsız başvuru ve şikâyet mekanizmaları ile kişisel iyi niyete bırakılmayan denetim talepleri, meselenin adalet ekseninde tartışılması gerektiğini göstermektedir. Katılımcılar açısından sorun yalnızca daha fazla çalışmak değil; bu yükün görünmez ölçütlerle, sorgulanmadan ve olağan kabul edilerek dağıtılmasıdır.

Şekil 7. Kod Haritası (MAXQDA 2020).



Şekil 7’de yer alan kod haritası, bulguların iş yükü kaydırmaları, toplumsal baskılar ve iletişim/direnç stratejileri eksenlerinde yoğunlaştığını göstermektedir. Bağlantıların özellikle iş yükü boyutunda toplanması, bu temanın katılımcı deneyimlerinde merkezi olduğunu düşündürmektedir. “Bekâra ait sabit görevlendirmeler” ve “boş zamanı vardır varsayımı” kodları, iş yükünün yalnızca görev paylaşımıyla değil, bekârlığın kurumsal beklentileri biçimlendiren bir ölçüt hâline gelmesiyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

“Evde kalmışlık baskısı”, “tamamlanmamış kadın imgesi” ve “cinsiyetçi imalar” arasındaki ilişki, bekâr kadın akademisyenlerin mesleki konumlarının kişisel yaşam ve toplumsal normlar üzerinden de değerlendirilebildiğini göstermektedir. Bu durum, akademik meşruiyetin mesleki yeterliğin yanı sıra medeni durum ve toplumsal cinsiyet algılarıyla da sınındığını işaret etmektedir.

“Resmî sınır koyma”, “espiye vurma” ve “üretimle yanıt verme” stratejileri ise katılımcıların baskılar karşısında edilgen kalmadığını; sınır ihlalleri, etiketleme ve eşitsiz görev beklentilerine karşı aktif iletişimsel pratikler geliştirdiğini göstermektedir. Böylece kod haritası, bulguları tekil anlatıların ötesinde ilişkisel örüntüler düzeyinde görünür kılmaktadır.

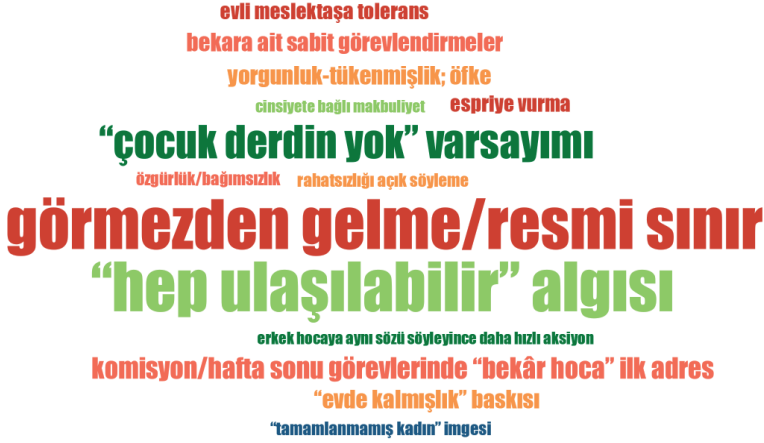
Şekil 8. Kelime Bulutu (MAXQDA 2020).



Şekil 8’de yer alan Kelime bulutu, bekâr kadın akademisyenlere yönelik söylemsel kalıpları özetlemektedir. “Bekârsın”, “yaparsın”, “düşündük” ve “çocuk çocuk yok” gibi ifadelerin öne çıkması, bekârlığın akademik ortamda ek görev ve sorumlulukları meşrulaştıran bir gerekçeyle dönüştürülebildiğini göstermektedir. Bu söylem, bekâr kadın akademisyenlerin daha “müsait” ve “zamanı olan” kişiler olarak konumlandırıldığını; böylece iş yükü aktarımının olağanlaştırıldığını ortaya koymaktadır.

Daha küçük puntolarla yer alan “resmî”, “iletişim”, “idari” ve “görünür” gibi sözcükler ise katılımcıların bu beklentiler karşısında geliştirdikleri iletişimsel konumlanmaya işaret etmektedir. Bu sözcükler, sınır koyma, dili resmileştirme ve ilişkileri kontrollü yürütme ihtiyacını görünür kılmaktadır. Bu yönüyle kelime bulutu, bekârlık statüsünün akademik yaşamda hangi dilsel kalıplarla anlamlandırıldığını ve bu kalıpların kadın akademisyenleri nasıl belirli görev, beklenti ve rollere yerleştirdiğini destekleyici bir görsel olarak ortaya koymaktadır.

Şekil 9. Kod Bulutu (MAXQDA 2020).



Şekil 9’da yer alan kod bulutu, bekâr kadın akademisyenlerin kurum içinde daha ulaşılabilir, daha müsait ve ek sorumluluklara daha uygun kişiler olarak konumlandırıldığını göstermektedir. “Hep ulaşılabilir algısı”, “çocuk derdin yok varsayımı” ve “bekâra ait sabit görevlendirmeler” kodlarının öne çıkması, bekârlığın görev dağılımında örtük bir ölçüte dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Bu durum, iş yükünün yalnızca artmadığını; medeni durum üzerinden eşitsiz biçimde yönlendirildiğini göstermektedir.

Buna eşlik eden “evde kalmışlık baskısı”, “tamamlanmamış kadın imgesi” ve “cinsiyete bağlı makbuliyet” kodları, bekâr kadın akademisyenlerin mesleki konumlarının toplumsal cinsiyet normlarıyla birlikte değerlendirilebildiğine işaret etmektedir. “Resmî sınır”, “rahatsızlığı açık söyleme” ve “espriye vurma” kodları ise katılımcıların bu beklentiler karşısında sınır koyma, mesafe kurma ve mikro-direnç geliştirme yollarına başvurduklarını göstermektedir. Bu nedenle kod bulutu, bekârlığın akademik yaşamda hem iş yükü hem de meşruiyet alanında nasıl işlediğini yoğun biçimde görünür kılmaktadır.

Tartışma

Bu çalışmanın bulguları, bekâr kadın akademisyen deneyiminin özel yaşama ait nötr bir statü olmadığını; akademik kurumlarda görev dağılımı, iletişim sınırları ve mesleki meşruiyet üzerinde etkili bir toplumsal konum olarak işlediğini göstermektedir. Bu sonuç, örgütlerin toplumsal

cinsiyet açısından tarafsız olmadığını vurgulayan literatürle uyumludur. Acker'in (1990) "uygun çalışan" varsayımı burada açıklayıcıdır: Akademik kurumlarda görünüşte nötr işleyişler, çoğu zaman örtük normlar ve çalışanlara ilişkin varsayımlar üzerinden kurulur. Bu çalışmada bekârlık, erişilebilirlik, esneklik ve uygunluk beklentilerini üreten böyle bir kategori olarak görünür olmaktadır.

Araştırmanın temel bulgusu, bekârlığın fazladan sorumluluğu meşrulaştıran kurumsal bir dile dönüşebilmesidir. "Sen bekârsın, yaparsın", "çocuğun yok" ve "daha müsaitsin" gibi ifadeler, görev dağılımının yalnızca resmî iş tanımlarıyla değil, medeni duruma dayalı varsayımlarla da biçimlendiğini göstermektedir. Bu bulgu, kadın akademisyenlerin görünmez hizmet yükü ve "akademik ev işleri"ne daha fazla çekildiğini gösteren çalışmalarla örtüşmektedir (Docka-Filipek vd., 2023; Guarino & Borden, 2017; Heijstra vd., 2017; Järvinen & Mik-Meyer, 2025). Ancak bu çalışma, söz konusu yükün kadın akademisyenler arasında da eşit dağılmadığını; bekârlığın ayrıca erişilebilir ve yedek iş gücü olarak konumlandırılmaya yol açabildiğini göstermektedir.

Bulgular, görünmez iş yükünün yalnızca görev sayısı ile değil, iletişimsel sınırların aşınmasıyla da derinleştiğini ortaya koymaktadır. Mesai dışı ulaşılabilirlik, ani talepler ve duygusal destek beklentisi, bekâr kadın akademisyenleri daha hazır, esnek ve uyumlu bir emek öznesi olarak konumlandırmaktadır. Böylece sorun yalnızca kadın akademisyen olmak değil, bekâr kadın akademisyen olmanın akademik emek ve iletişim düzeni içinde özel biçimde okunmasıdır.

Çalışma ayrıca bekârlığın akademik meşruiyet ve profesyonel mesafe üzerinde de etkili olabildiğini göstermektedir. Katılımcı anlatılarında mesleki konumun kişisel yaşam üzerinden tartışmaya açılması, bekârlığın kadınlar açısından damgalanmış bir kimlik olarak kurulabildiğini gösteren literatürle örtüşmektedir (Byrne & Carr, 2005; Reynolds & Wetherell, 2003). Güncel çalışmalar bekâr kadınların profesyonel yaşamda aynı anda hem imkân hem damgalanma ekseninde konumlandırılabilirliğini belirtmektedir (Utoft vd., 2024). Bu çalışma ise damgalanmanın akademik alanda saygınlık, otorite ve profesyonel sınırlar üzerinde somut etkiler üretebildiğini göstermektedir.

Bekârlık, katılımcılar açısından zaman kullanımı, odaklanma ve üretkenlik bakımından bazı imkânlar sağlasa da bu imkân kurumsal olarak korunan güvenli bir avantaj değildir. Daha çok, kolayca ek sorumluluk gerekçesine dönüşebilen kırılğan bir esneklik alanıdır. Bu nedenle bekârlık, akademik yaşamda aynı anda hem üretkenliği destekleyen hem de normatif beklentilerle baskı üreten çelişkili bir konum olarak belirmektedir.

Son olarak katılımcıların resmiyet kurma, mesafe koyma, mizahı tampon olarak kullanma, rahatsızlığı dile getirme ve akademik üretimi karşı-anlatıya dönüştürme gibi mikro-direnış stratejileri geliştirdikleri görülmektedir. Ancak bu stratejilerin çoğunlukla bireysel öz-düzenleme ve sınırlı dayanışma ağlarına dayanması, kurumsal koruma mekanizmalarının zayıflığını göstermektedir. Bu nedenle çalışma, akademide toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yalnızca evlilik ve annelik üzerinden değil, bekârlığın kurumsal olarak nasıl anlamlandırıldığı üzerinden de tartışılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Sonuç

Bu çalışma, Türkiye’de bekâr kadın akademisyen deneyiminin yalnızca özel yaşama ilişkin bir durum olmadığını; akademik kurumlarda görev dağılımı, iletişim sınırları, mesleki meşruiyet ve kariyer dinamikleri içinde anlam kazanan toplumsal bir konumlanış olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular, bekârlığın çoğu zaman erişilebilirlik, müsaitlik ve esneklik varsayımlarıyla ilişkilendirildiğini; bu varsayımların da iş yükü aktarımı, mesai dışı ulaşılabilirlik ve profesyonel sınırların aşınması gibi sonuçlar üretebildiğini göstermektedir. Aynı zamanda bekârlık, zaman kullanımı ve akademik üretkenlik açısından bazı olanaklar sağlasa da bu olanak çoğu durumda kurumsal olarak güvence altına alınmış bir avantajdan çok, ek sorumluluk beklentisine açık kırılğan bir esneklik alanı olarak işlemektedir.

Çalışmanın temel katkısı, kadın akademisyen deneyimini homojen bir kategori olarak ele alan yaklaşımların ötesine geçerek bekârlığı akademik yaşamda özgül bir eşitsizlik ve anlamlandırma eksenini olarak görünür kılmasıdır. Bu yönüyle araştırma, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin akademide yalnızca evlilik, annelik ya da bakım emeği üzerinden değil; bekârlık statüsünün kurumsal olarak nasıl okunduğu ve

hangi beklentileri meşrulaştırdığı üzerinden de yeniden üretilebildiğini göstermektedir. Katılımcıların resmiyet kurma, mesafe koyma, mizahı kullanma, rahatsızlığı dile getirme ve akademik üretimi karşı-anlatıya dönüştürme pratikleri ise bu süreçler karşısında bütünüyle edilgen kalmadıklarını ortaya koymaktadır. Ancak bu stratejilerin çoğunlukla bireysel çaba ve sınırlı dayanışma ağlarına dayanması, kurumsal koruma mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Bu nedenle akademik kurumlarda görev dağılımının şeffaf ve ölçülebilir ilkelerle düzenlenmesi, mesai dışı iletişim sınırlarının açık biçimde tanımlanması, ayrımcı uygulamalara karşı etkili başvuru ve denetim mekanizmalarının işletilmesi ve kariyer süreçlerinde eşitlikçi destek yapılarının geliştirilmesi önem taşımaktadır. Medeni durumun kurumsal emeğin devrine gerekçe yapılmadığı, mesleki meşruiyetin kişisel yaşam üzerinden değil akademik yeterlik üzerinden kurulduğu bir üniversite ortamı, daha adil ve sürdürülebilir bir akademik kültüre katkı sağlayacaktır. Bu çalışma istatistiksel genelleme iddiası taşımamakla birlikte, medeni durumun akademik yaşam içindeki etkilerini görünür kılması bakımından farklı üniversite türleri, unvan grupları ve karşılaştırmalı örneklemelerle yürütülecek araştırmalar için güçlü bir tartışma zemini sunmaktadır.

Veri Erişilebilirliği Beyanı: Bu çalışmanın bulgularını destekleyen veriler, talep üzerine sorumlu yazardan temin edilebilir.

Teşekkür: Yazar teşekkür beyan etmemiştir.

Etik Beyan: Bu araştırma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu (Tarih: 14.11.2025, Onay no: 28/15) tarafından onaylanmıştır.

Katılım Onamı: Bu çalışmaya katılan katılımcılardan katılım onamı alınmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazar çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız çift kör hakemli.

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

Data Availability Statement: The data that support the findings of this study are available on request from the corresponding author.

Acknowledgments: The author declares no acknowledgment.

Ethical Approval: This study is accepted by the ethics committee of Aydın Adnan Menderes University Social Sciences and Humanities (Date: 14.11.2025, Approval no: 28/15).

Informed Consent: Written informed consent was obtained from participants who participated in this study.

Declaration of Interests: The author declares no competing interests.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Financial Support: The author declares that this study received no financial support.

Kaynaklar / References

- AA. (2025, Şubat 8). YÖK'ten üniversitelerdeki kadın akademisyen oranlarına ilişkin açıklama. *Anadolu Ajansı*. Retrived from <https://www.aa.com.tr/tr/egitim/yokten-universitelerdeki-kadin-akademisyen-oranlarina-iliskin-aciklama/3478466> Retrieval date: 02.09.2025
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Atay, Ö. (2024). Gendered choices in Turkish higher education institutions. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 8(1), 1–9.
- Avcil, C. (2021). Kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyet, ev-çalışma hayatı dengesi ve şiddete ilişkin gündelik hayat deneyimleri. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(4), 1019-1038. <https://doi.org/10.18506/anemon.889141>
- Benschop, Y., & Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 194–212. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.t01-1-00011>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Byrne, A., & Carr, D. (2005). Caught in the cultural lag: The stigma of singlehood. *Sociological Spectrum*, 25(4), 289–321. <https://doi.org/10.1080/027321790518675>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- Çubuk, S., & Erol, D. (2023). Türkiye’de kadının akademideki yeri: Cam tavana bir bakış. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 185–210.
- Docka-Filipek, D., Draper, C., Snow, J., Stone, L. B., Flynn, K., & Assouline, S. G. (2023). Professor moms and hidden service in pandemic times: Students report women faculty more supportive and accommodating amid U.S. COVID crisis onset. *Innovative Higher Education*, 48(5), 787–811. <https://doi.org/10.1007/s10755-023-09652-x>
- El-Awaisi, L. (2010). *Muslim women in the field of education*. Islamic Foundation.
- Ertem Akbaş, E., Cancan, M., & Gürbüz, C. (2019). Kadın akademisyenlerin gözünden, kadın akademisyen olmak sorunlarına ufak bir dokunuş: Eğitim fakültesi örneği. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(41), 2232–2245. <https://doi.org/10.26450/jshsr.1325>
- Giddens, A. (1992). *The transformation of intimacy: Sexuality, love and eroticism in modern societies*. Polity Press.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice Hall.
- Guarino, C. M., & Borden, V. M. H. (2017). Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family? *Research in Higher Education*, 58, 672–694.
- Heijstra, T. M., Einarsdóttir, P., Pétursdóttir, G. M., & Steinþórsdóttir, F. S. (2017). Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top? *European Educational Research Journal*, 16(2–3), 200–214. <https://doi.org/10.1177/1474904116668884>
- Heta, M. (2025). Singleness-related ambivalent sexism and well-being in single women and men. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08419-1>

- Holmarsdottir, H. B., Nomlomo, V., Farag, I., & Desai, Z. (2013). Gendered voices in higher education: Participation, representation and possibilities for change. *Gender and Education*, 25(4), 431–447. <https://doi.org/10.1080/09540253.2013.772566>
- İbn Mâce. (2009). *Sünen-i İbn Mâce*. (Çev. M. Yaşar Kandemir). Kahraman Yayınları.
- İnce Yenilmez, M. (2024). Work-life balance and gender equality: Obstacles and possibilities for Turkish women in education and academics. *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 126–138.
- Järvinen, M., & Mik-Meyer, N. (2025). Giving and receiving: Gendered service work in academia. *Current Sociology*, 73(3). <https://doi.org/10.1177/00113921231224754>
- Kalmijn, M. (2007). Explaining cross-national differences in marriage, cohabitation, and divorce in Europe, 1990–2000. *Population Studies*, 61(3), 243–263. <https://doi.org/10.1080/00324720701571806>
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2019). *Analyzing qualitative data with MAXQDA: Text, audio, and video*. Springer.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Addison-Wesley.
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Özkaplan, N. (2013). Akademide kadınların görünürlüğü ve toplumsal cinsiyet rolleri. *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 57–74.
- Parlak, S., Çelebi Cakıroğlu, O., & Oksüz Gül, F. (2021). Gender roles during COVID-19 pandemic: The experiences of Turkish female academics. *Gender, Work & Organization*, 28(S2), 461–483. <https://doi.org/10.1111/gwao.12655>
- Reynolds, J., & Wetherell, M. (2003). The discursive climate of singleness: The consequences for women's negotiation of a single identity. *Feminism & Psychology*, 13(4), 489–510. <https://doi.org/10.1177/09593535030134014>

- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Shaw, A., & Stanton, A. M. (2012). Leaks in the pipeline: Gender and the postdoctoral experience in the STEM disciplines. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 18(1), 1–14. <https://doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2012002909>
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken: Wiley.
- Utoft, E. H., Vertelyt , M., & Gao, G. (2024). Women academics' ambivalent experiences of singlehood and international mobility. *Women's Studies International Forum*, 107, 102990. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2024.102990>
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. Baskı). Seçkin Yayıncılık.