

Subject Area
Business,
Organizational
Behavior

Year: 2022
Vol: 8
Issue: 95
PP: 751-759

Arrival
10 January 2022

Published
28 February 2022
Article ID Number
3886

Article Serial Number
25

Doi Number
<http://dx.doi.org/10.26449/ssj.3886>

How to Cite This
Article

Sarioğlu Uğur, S.
(2022). “Çocuk Da
Yaparım Kariyer De
Demek O Kadar Kolay
Mı? Kadın
Akademisyenler
Açısından Bir Durum
Değerlendirmesi”

International Social
Sciences Studies
Journal, (e-ISSN:2587-
1587) Vol:8, Issue:95;
pp:751-759



Social Sciences Studies Journal
is licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

“Çocuk Da Yaparım Kariyer De” Demek O Kadar Kolay Mı? Kadın Akademisyenler Açısından Bir Durum Değerlendirmesi¹

Is It So Easy To Say That “Whether Have A Career Or Have A Child?” A Case Study For Women Academics

Sevtap SARIOĞLU UĞUR¹ 

¹Dr.Öğr.Üyesi;Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,sevtap.ugur@usak.edu.tr, Uşak,Türkiye

ÖZET

Tüm dünyada kabul gören bir gerçek varsa o da çalışma hayatındaki şartların kadın ve erkek işgücü için aynı olmadığıdır. Çalışma hayatında kadınlar için daha çok masa başı olarak tabir edilen evrak işlerinin düzenlenmesi ya da daha çok annelik misyonu ile bağdaşan öğretmenlik, hemşirelik veya doktorluk meslekleri uygun görülmemekte; üst düzey sorumluluk gerektiren işler, yöneticilik, mühendislik gibi saha çalışmalarının yapıldığı meslekler uygun görülmemektedir. Son yıllarda bu görüş birçok etkenden dolayı kırılma göstermiş ve kadınların da hemen hemen her alanda meslek edindikleri görülmektedir ancak bu kez karşılıklarını kariyer, ev ve sosyal hayat ile ilgili sorunlar çıkmaktadır. Bu çalışma akademik kariyer sahibi kadınların karşılaştığı iş yeri sorunlarından ziyade sosyal hayat sorunlarından; evlenme – evlen(e)meme, evli çalışanlarda çocuk sahibi olma – ol(a)mama, ev işlerinin getirdiği farklı sorumluluklar gibi sosyal hayatlarında karşılaştıkları sorunları ortaya çıkarmak ve önerilerde bulunmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada üç farklı kamu üniversitesinde görev yapan akademik kariyer sahibi 40 kadın akademisyenle yüz yüze görüşme tekniğinden yararlanılmış ve kişilerin görüşleri objektif bir biçimde değerlendirilerek yorumlanmıştır. Görüşmeler sonucunda kadın akademisyenler açısından kariyer ve sosyal hayatları ile ilgili üç farklı durum olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumlardan ilki kariyer önceliğinden geç evlenme ve çocuk sahibi olma, ikincisi hiç evlenmeme, üçüncüsü ise evlenip çocuk sahibi olma önceliğinden kariyer erteleme olarak nitelendirilmiştir. Bununla birlikte özellikle Türk kadınının her işte başarılı olabileceğini kanıtlayan birçok örnek olsa da hem çocuk sahibi hem de kariyer sahibi olmanın sanıldığı kadar kolay olmadığı; çalışma hayatında kadınların erkeklerden daha çok yprandıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer sorunları, akademik kadın personel, sosyal hayat.

ABSTRACT

If there is an accepted fact all over the world, it is that working conditions are not the same for men and women. In working life, it is more appropriate for women to work as teachers, nursing or doctor professions, who are more likely to organize paperwork or to be maternity-related jobs requiring high level of responsibility, managerial and engineering professions are not considered appropriate. This study was carried out to reveal the problems in their social lives such as getting married - not getting married, not having children, different responsibilities of housework, and making suggestions rather for academic women. In this study, face to face interview technique was used with 40 female academicians in three different public universities and their opinions were evaluated and interpreted objectively. As a result of the interviews, it was found that there are three different situations related to their career and social life in terms of female academicians. The first of these situations is defined as career priority thus late marriage and late having children, the second is never to marry, and the third is defined as career postponement due to the priority of marrying and having children. However, although there are many examples proving that Turkish women can be successful in every job, it is not easy to have both children and career.

Key Words: Career problems, academic female staff, social life.

1. GİRİŞ

İş dünyası bir yandan insan ihtiyaçlarını karşılarken bir yandan bunu gerçekleştirmek adına gerekli olan insan kaynağını doğru sayıda, doğru zamanda ve doğru yetkinliklere sahip kişileri bulma seçme ve yerleştirmeye ilgilenmek zorundadır. Zira işlerin doğru kişilerle yapılması hata payını azaltacak, üretim, pazarlama ve müşteri ilişkilerini olumlu yönde etkileyecektir. Bunun için personelin sadece iş yerinde çalışma performansına bakmak ve ücret artışı gerçekleştirmek yeterli değildir. Çalışanların performansına göre zamanı geldiğinde yükselmesi ve kariyer haritalarının oluşturulması kısaca hayal ettikleri kariyer hedeflerini gerçekleştirmesi beklentileri arasındadır. Böylelikle iş ortamında hayal ettikleri yerde bulunarak daha verimli ve istekli bir şekilde çalışacaklardır. Günümüz iş dünyasında özel sektörde çalışanların hayal ettikleri kariyer hedeflerine ulaşması farklılıklar gösterse de kamu kurumlarında işler belirli bir düzende ve hak edildiği anda çoğu kez gerçekleşmektedir. Çalışanların kariyeri ile birlikte özel hayatını da birlikte eşit bir şekilde yürütmesi beklenen bir durumken kadın çalışanların birçok farklı rol üstlenmesi kariyer yaparken karşılaştıkları farklı sorunlar ve engeller, onları çalışma hayatında zorluklarla baş başa bırakmaktadır. Bu tarz sorunlar her çalışan kadın için aynı olmakla birlikte akademik camiada durum daha ağır olabilmektedir. Zira akademik kariyer yapmak isteyen kadınların eğitim hayatının uzun bir süreci kapsamı (lisans:4-6 yıl; yüksek lisans:2 yıl; doktora: 4-6 yıl) özel hayatlarından fedakârlık yapmak zorunda

kaldıklarının da bir göstergesidir. Ayrıca akademik personel olarak sürekli kendini geliştirme, okuyup öğrenme, bunları aktarma, sınav soruları hazırlama, sınavları okuma böylelikle eve iş getirmek zorunda kalma, idari ve farklı akademik görevler gibi birçok unsur kadın akademisyenlerin iş hayatında karşılaştıkları durumlardır. Bununla birlikte toplumsal normların da yerine getirilmesi beklenen kadınlardan toplumsal tabirle “zamanı geldiğinde” evlenmeleri ve çocuk sahibi olmaları beklenmektedir. Her ikisinin aynı anda ve başarılı bir şekilde yürütülmesi nadirdir. Nitekim kadın akademisyenlerin çoğu öncelikle kariyer yapmak için uğraştıkları sonrasında özel hayatını düzene koyma yoluna gittikleri bilinen bir gerçektir. Bu doğrultuda çalışma Türkiye’de faaliyet gösteren üç farklı kamu üniversitesinde çalışan kadın akademisyenlere (40 gönüllü kişi) yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme tekniği kullanılan çalışmada akademisyen kadınların medeni durumlarından yola çıkılarak her işte başarılı olmaları beklenen kadınların “çocuk da yaparım kariyer de” ifadesinin güçlü ve kabul edilir bir söylem olmasına rağmen gerçekte kolay olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2. KARIYER TANIMI VE ÖNEMİ

Bireyler, çalışma hayatına ilk adım attıklarından itibaren emekli olana kadar kendilerini birçok farklı departman veya kademelerde yer alırken bulurlar. İşlerin aksamadan yürütmesi için çalışanların yeteneklerine veya eğitim durumlarına göre yatay veya dikey pozisyonlarda değerlendirilebilmektedir. Bununla birlikte sadece örgütsel açıdan değil bireysel açıdan da bireyler çalıştıkları kurumda daha faydalı olacağına inandığı birim veya pozisyonlarda çalışma isteği duymaktadır. Bu istek sadece manevi açıdan kişiyi iş ortamında tatmin etmesi ile birlikte özellikle dikey açıdan farklı hiyerarşik görevlerde bulunduğu maddi açıdan da tatmin etmektedir. Böylelikle çalışanların daha ilk işgününden itibaren kendilerine belirledikleri iş yerinde ilerleme politikaları kaçınılmaz bir süreçtir. İşte bu süreç “kariyer” olarak ifade edilmektedir. Bu doğrultuda farklı kariyer tanımlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

Kariyer, seçilen meslekte ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla bilgi beceri, deney kazanmak, sorumluluk üstlenmek ve saygınlık kazanma sürecidir (Güney, 2017). Kariyer, kişinin tüm hayatı boyunca yaptığı bütün işler ya da sadece belli bir iş kolunda geçirdiği süreçtir (Özkan, 2015). Kişinin iş hayatı boyunca takip etmesi gereken bir dizi faaliyet yolu, kısaca hayatı boyunca çalıştığı işle ilgili mevkilerdir (Özgen ve Yalçın, 2010).

İşletmelerde etkili bir kariyer yönetimi uygulamaları söz konusu olduğunda çalışanların kuruma olan güveni ve bağlılığı da artacaktır. Çalışanlar hak ettiklerini düşündükleri terfi politikalarının uygulandığını gördüklerinde şüphesiz kurumda daha özverili ve beklentileri karşılamak adına daha verimli çalışacaklardır. Bunun tersi durumlarda ise ne yazık ki işten ayrılmalar, kuruma olan güvenin ve bağlılığın azalması baş gösterecektir. Bu doğrultuda kariyer yönetiminin ilgili amaçları gerçekleştiği müddetçe kurumda olası sorunlar olmayacaktır. Bu amaçlar ise şu şekilde ifade edilebilir (Özkan, 2015):

- ✓ Örgütün gereksinimlerini karşılamak,
- ✓ Bireylere sorumluluk düzeylerine göre eğitim vermek,
- ✓ Kariyer yolu açık olan bireylere rehberlik etmek ve teşvik olmak,
- ✓ Personele gerekli ilgili destekleri sağlamak,
- ✓ Örgütsel amaçlarla bireysel amaçları bütünleştirmek,
- ✓ Kariyer platosuna giren personeli canlandırmak,
- ✓ Örgütsel ve bireysel faydaları denkleştirerek karşılıklı yarar sağlamak.

Kariyer amaçları ile birlikte kariyer planlamasını zamanında ve doğru olarak yapan çalışanların hedeflerine daha sağlam adımlarla ulaşacağı mümkündür.

2.1. Kariyer Aşamaları

Bireyler, çalışma hayatına atıldıkları andan itibaren kariyer yoluna girmiş olurlar ve her bir çalışan kendi kariyerlerini örgütün de amaçları doğrultusunda planlamak zorundadır. Bu doğrultuda çalışanlar doğru zaman ve doğru stratejilerle çalışma hayatında kariyer aşamalarını geçerek hedeflerine ulaşmış olacaklardır. Kariyer aşamaları ise keşif aşaması, kurulma aşaması, orta kariyer aşaması, kariyer sonu aşaması, azalma aşaması olarak ifade edilmiştir (Çalık ve Ereş, 2006):

- ✓ Keşif aşaması; bireylerin kariyerleri hakkında kritik kararların çoğu işe başlamadan önce verilir, bireyin yakınları, öğretmenleri, arkadaşlarından etkilenir.
- ✓ Kurulma aşaması; tahminen 25-35 yaşa aralığında görülen kariyer aşamasıdır ve bu dönemde daha çok başarı, saygınlık gibi ihtiyaçlar ön plandadır.

- ✓ Kariyer ortası aşaması; kişinin sorumluluklarının artışı, başkalarına önderlik yapma bireyin gelişme sınırlarına eriştiği, yaptığı işte yoğunlaştığı bir dönem olup en önemli ihtiyacı saygınlıktır.
- ✓ Kariyer sonu aşaması; kişinin performansını artırmaya çalışması beklenmez, emekliliğe kadar süren aşamadır, işletmenin en deneyimli bireyi olarak kabul edilir.
- ✓ Azalma (emeklilik) aşaması; kariyerin son aşaması olup emeklilik süreci başlamıştır ve kişi artık kariyerini tamamlamıştır.

Bir işyerinde tüm çalışanlar aynı sırayla ve aynı süreçte kariyer aşamalarına maruz kalmamaktadır. Herbir çalışanın farklı kariyer hedefi, statüsü, yapmış olduğu iş, terfi imkanları, bireysel unsurlar, örgütün içinde bulunduğu durum, diğer dış etkenler vb. unsurlara göre ilgili aşamalar da farklılık göstermektedir.

2.2. Kariyer Seçiminde Etkili Olan Faktörler

Bireyler, daha ilk yaşam evrelerinde öncelikle ailelerin kendileri hakkında kurmuş oldukları meslek hayalleri ile yetişmektedir. Bir çoğumuz annemizin “benim kızım doktor olacak” ya da “benim oğlum mühendis olacak” cümleleri ile karşılaşmıştır. Bununla birlikte bireyin eğitim hayatı boyunca ilgi duyduğu dersler, örnek aldığı öğretmenler, içinde bulunduğu koşullar, rağbet edilen meslekler, para ya da kariyer olanaklarının cazip gelmesi, arkadaş ya da akraba tecrübeleri gibi birçok etken meslek seçimini böylelikle kariyer başlangıcını da etkileyen çok önemli faktörlerdendir. Özetle kariyer seçiminde etkili olan faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Çalık ve Ereş, 2006):

- ✓ Sosyal geçmiş,
- ✓ Kişilik gelişimi,
- ✓ Değer gelişimi,
- ✓ Bireysel beklentiler,
- ✓ İlgi ve yetenek,
- ✓ Cinsiyet.

2.3. Kariyerde Karşılaşılan Sorunlar ve Engeller

Bireyler, hangi iş kolu olursa olsun karşılarına çıkan kariyer fırsatlarını değerlendirmek isterler. Her işin kendine göre kariyer fırsat ve olanakları vardır ve işin gereğine göre farklılık göstermektedir. Bir avukatın kariyer serüveni ile bir öğretmenin kariyer serüveni birbirinden farklıdır. Ancak bireyler gelecekte kendilerini hayal ettikleri kariyer hedeflerine ulaşmak adına ne yazık ki birçok farklı etkenlerden dolayı sorunlarla da karşılaşabilirler. Bu sorunlar bireyin kendinden kaynaklı olabildiği gibi örgütün kendisinden de kaynaklanıyor olabilir. Bireyin demografik özellikleri, kişilik özellikleri, yeteneği, tecrübesi gibi bireysel unsurlar kariyerlerinde önemli ilerlemeler sağlayacağı gibi son derece olumsuz etkilerle kariyerlerini bitirebilirler. Aynı durum örgütsel unsurlar için de geçerlidir. Öyle ki örgütün finansal ve beşeri yapısı, uygulanan politikalar, yönetimin tutumu, çalışanların performansları, işin gereği gibi örgütsel unsurlar da kariyerde karşılaşılan sorunlar olarak nitelendirilmektedir. İlgili sorunları şu şekilde özetlemek mümkündür (Çalık ve Ereş, 2006; Güney, 2019; Özkan, 2015):

A. Özel sorunlar;

- ✓ Cinsiyetten kaynaklanan sorunlar,
- ✓ Çift kariyerli eşler,
- ✓ Ay ışığı sorunu,
- ✓ Çift kariyerlilik,
- ✓ Cam tavan.

B. Kariyer dönemi sorunlar;

- ✓ Başlangıç dönemi sorunları,
- ✓ Kariyer ortası sorunları (kariyer düzleşmesi ve yetenek demodeliği).

C. Kariyer sonu sorunlar

D. Bireysel ve örgütsel sorunlar

Çalışanların iş ortamında karşılaştıkları yukarıdaki kariyer sorunları neticesinde hedeflerindeki kariyer olanaklarına

erişemeyebilirler. Böylelikle bireylerin karşılaştıkları sorunlar onları kariyer yolunda engellemektedir. Bu engeller ise gözden düşme, işten çıkartılma, stres ve tükenmişlik ve engellenme olarak ifade edilmiştir (Çalık ve Ereş, 2006).

2.4. Kariyer ve Kadın Akademisyenler

Akademisyen olmak bilimsel verilerin ışığında araştırma yapmayı, öğrenci yetiştirmeyi ve toplumsal sorunlara ışık tutmayı amaçlamaktadır. Akademisyenlerin geniş bir çalışma alanına sahip oldukları ifade edilse de terfi ve atama, cinsiyet faktörü, bilimsel yayın özgürlüğü gibi başlıklar dikkate alındığında kariyer engeli en fazla olan meslek gruplarından birini oluşturmaktadır. Geleneksel aile yapısında kadınların evde oturması yerine, yabancı dil, ders yükü, ekonomik ve ailevi yükümlülükler dahil olmak üzere kadınların iş hayatına katılması ile kadınların daha fazla engelle karşılaştıkları ifade edilmiştir (Karatepe, vd., 2021). Kadın akademisyenlerin bilimsel çalışmaları, üretkenlikleri, güç dinamikleri ve kariyer kazanımları ile ilgili zorluklar, uluslararası literatürde onlarca yıldır incelenmiştir. Kadınların rolleri önceleri evle sınırlı olup toplumdaki sosyal statüleri düşük ve erkeklerin kadınlar üzerinde mutlak otoriteye sahip olduğu görülmektedir. Kadınların “iyi eşler ve anneler” olmaları gerektiği yönündeki toplumsal beklenti nedeniyle, evlendikten sonra pozisyonlarını bırakma olasılıklarının daha yüksek olduğu söylenen çalışmada (Tang ve Horta, 2021) yıllar önce Yenching Üniversitesi (Çin) için çarpıcı bir kuraldan bahsedilmiş; çalışan kadın akademisyenler, önceki performanslarına ve üniversitedeki görev sürelerine bakılmaksızın, evlendikten sonra işlerine son verilmekte olduğunu belirtmişlerdir. Günümüz dünyasında pek çok kadın, akademik alan da dahil olmak üzere çeşitli istihdam sektörlerinde eşit şansa sahip olsa da evlendiklerinde, odakları aile ve kariyer olmak üzere ikiye ayrılır. Kadınların akademisyenler olarak eğitim hattına katılmaları yeni olmasa da aile, kariyer gelişimi veya her ikisine birden sahip olmaları arasında dengeyi sağlamaya yardımcı olabilecek seçimler yapmalıdır (Badrolhisam, vd., 2021).

Kariyer konusu kamu ve özel sektör alanında son derece önemli bir konudur. Özellikle kariyer yolunda karşılaşılan çeşitli sorunlar ve bu sorunlara rağmen iş hayatının gereğini yerine getiren çalışanların gelecekte kendi yerlerini belirlemeleri açısından önem arz etmektedir. Bununla birlikte kadınların kariyer sürecinin en yoğun yaşandığı yerlerden biri ise akademik kurumlardır. Akademik çalışma yaşamına ilk olarak 1932-1933 eğitim-öğretim yılında başladığı belirtilen çalışmada (Alaçam ve Atuntaş, 2015) kadın akademisyenlerin sayısının yıllar içinde artış gösterdiği belirtilmiştir. İlgili çalışmadan yola çıkarak YÖK İstatistik verileri incelenmiş ve başlangıcı 1984 yılı olmak üzere günümüz verilerine ulaşılmış ve 1984 ve 2022 Şubat ayı güncel verileri karşılaştırmalı olarak tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Akademik Personel Dağılımı

Unvan	1984		2022	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Profesör	290	1533	10554	21359
Doçent	547	2049	7814	11646
Yrd. Doç / Dr.Öğr.Üyesi	560	1847	18681	22443
Öğretim Görevlisi	1114	2726	19258	18725
Okutman	700	419	-	-
Uzman	230	346	-	-
Araştırma Görevlisi	2404	5504	27051	25117
Çevirici	20	44	-	-
Genel Toplam	5865	14468	83358	99290

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/> (2022)

Tablo 1 incelendiğinde 1984 yılından günümüze kadın akademisyenlerin sayısında bir hayli artış olduğu gözlemlense de akademik unvan artışında (öğretim görevlisinden profesöre) ne yazık ki kadın akademisyen sayısının erkek akademisyen sayısından daha az olduğu görülmektedir. Kadın akademisyenlerin eğitim hayatı diğer meslek gruplarının eğitim hayatından daha fazla olduğu gerçeğiyle özel hayatlarına ayırdıkları zamanın kısıtlı olduğu ve kendi istedikleri gibi olmadığı da bilinen bir gerçektir. Bu doğrultuda kadın akademisyenler bir yandan kariyer yaparken bir yandan özel hayatlarının getirisi olan koşullarla birlikte yaşamak zorundadır. Tablo 1'deki veriler doğrultusunda kadınların sosyal hayatlarındaki rolleri gereği, kariyer ilerlemelerinin azalması bağdaştırılabilir.

Çalışma yaşamında yer alan kadınların aile yaşamında birtakım sorunlarla karşılaştıklarını belirten Umutlu (2021: 48-50), bu sorunları iş-aile yaşam çatışması, ev işleri sorunu ve çocuk bakımı başlıkları altında özetlemiştir. Kadınların çocuk bakımındaki baskın rolü, genellikle kariyer ilerlemelerini sınırladığı ve ücret kazançlarında, birikmiş iş deneyiminde ve yaşam boyu kazançlarda önemli kayıplara yol açtığı bilinmektedir (Das, 2021). Kurumsal politikalar ve ortam, kadın çalışanların kariyer gelişimlerini etkilediği ve erkeklerin daha baskın olduğu kurumlarda, toplumsal cinsiyete dayalı bir organizasyon yapısı dengesi ile karşılaştırıldığında, kadınların bu

organizasyonlarda daha fazla zorlukla karşılaştığını belirten çalışmada (Afzal, vd., 2021), kadınlar, ailelerini kariyere tercih etmekte ve ikili rolleri sırasında yaşadıkları stres nedeniyle kariyerlerini bıraktığı vurgulanmıştır. Kadın akademisyen ve araştırmacıların akademik yaşamla ilgili görüşleri ve karşılaştıkları problemlere yönelik yapılan bir çalışmada (Yılmaz ve Özdemir, 2012) kadınların çoklu rolleri, yüksek sorumluluk gerektiren pozisyonlara sıcak bakılmaması gibi sonuçların elde edildiği görülmektedir. Türkiye'deki üniversitelerde kadın akademisyenlerin hem zaman, hem de beklentiler açısından rol çatışması yaşadıklarını açıkça belirtmektedir (Özkanlı, 2010). Türkiye'deki kadın akademisyenler, sorunun çözümünde rol çatışmalarının yönetimi için yapısal ve kültürel düzenlemeler ile ev işleri, çocuk-yaşlı bakımına destek konularına odaklanmaktadır. Ayrıca, akademik ve özel hayatlarını dengelemek için esnek çalışma saatleri, evden çalışma ve yarı-zamanlı işi de içeren iş stratejilerini tanımlamaktadır. İş doyumu ve akademisyenler arasında yapılan bir diğer çalışmada (Şat, vd., 2015), üniversitelerde çalışan akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla yaptıkları analiz sonucunda evli akademisyenlerin iş doyumu düzeylerinin bekar akademisyenlerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğuna ulaşılmıştır. Dolayısı ile evli akademisyenler bekar akademisyenlere kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ahmed ve Ambreen (2020), yaptıkları çalışmada, çalışan kadınların çoğunun üniversitedeki iş yükünden rahatsız olduğu; daha uzun saatler çalışan kadınların, iş-yaşam dengelerinden daha fazla memnuniyetsiz olma eğiliminde olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Aynı çalışmada akademik beklentilerin, bir kadının özel hayatının talepleriyle uyumlu olmasının gereği ortaya çıkmış hatta bu uyum olmadığı takdirde çalışan kadının işinde asla elinden gelenin en iyisini yapamayacağı vurgulanmıştır.

Kadın akademisyenlere yönelik yapılan bir çalışmada (Karakuş, 2016), kadın akademisyenlerin akademik hareketliliklerini, aile yaşantılarına göre dizayn etme durumunda kaldıklarına yöneliktir ve aile endeksli bir hareketlilik ister istemez zayıf bağlantıları ve zayıf akademik sermayeyi yarattığı vurgulanmıştır. Yapılan bir doktora tez çalışmasında (Coşkuner, 2013) ise kadın çalışanlarda iş-aile çatışması evlilik ve yaşam tatmini ile ilişkili bulunmuş ($p<0.01$); yöneticinin aile yaşamına yönelik desteğinin, iş-aile çatışmasını azaltarak, evlilik ve yaşam tatminini artırdığı bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada kadın akademisyenlerin eşlerinin işe yönelik desteği ile evlilik tatmini arasında doğrudan ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte toplumsal düzen ve sağlıklı bir toplum için hem erkekler hem de kadınlar, ev yaşamları ile iş yaşamları arasında bir denge kurmak zorundadır çünkü bir kadının veya erkeğin işi için ailesini ikinci plana atması ve ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmemesi, toplumsal açıdan sorunlara neden olacağına bu nedenle iş ve aile yaşamı arasında dengenin iyi kurulması gerektiğine dikkat çekilmiştir; bu dengenin kurulması, gerek ailede mutluluğun temini gerekse işte başarının sağlanması açısından önemli görülmüştür (Türkkahraman ve Şahin 2010). Araştırmalar da göstermektedir ki kadın akademisyenler, iş hayatı ve özel hayatında birtakım sorunlarla karşılaşabilmekte ve gerek özel hayatı gerek iş hayatı etkilenmektedir. Önemli olan her iki hayat açısından dengenin sağlanabilmesidir.

3. ARAŞTIRMA VE BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın amacı, önemi, yöntemi ve bulguları hakkında bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma hayatında, özellikle Türkiye toplumunda kadınların yeri ne yazık ki hala ikinci plandadır. Günümüzde artık kadınları pilot, tır şoförü, otobüs ve taksi şoförü hatta makinist olarak "erkek işi" diye tabir edilen birçok işte görmek mümkündür. Ancak kadının yaratılış gereği üstlendiği annelik misyonu, gerek özel hayatında gerek iş hayatında oldukça önemli bir konudur. Nitekim annelik çok büyük bir sorumluluk, zaman ve uğraş isteyen kutsal bir görevdir. İş hayatında çalışan bir kadın olarak kariyer planları yaparken bir yandan özel hayatın getirileri de beraberinde gelmekte ve her ikisinin başarılı bir şekilde devam ettirilmesi beklenirken ne yazık ki çoğu kez mümkün olmamaktadır. Bu doğrultuda özellikle birçok işten ayrı olarak, daha fazla eğitim hayatının gerektiği akademisyenlikte, kadınların hem kariyer yapmaları hem de özel hayatlarını idame ettiren karşılaştıkları durumun ortaya çıkarılması bu çalışmanın asıl amacıdır. Özel hayatında istediği mutluluğu yakalayamayan bireylerin bunu çalışma hayatına da yansıtabilecekleri gerçeği gerek iş hayatı gerek özel hayatı planladıkları yönde ilerleyen akademisyenlerin ise iş hayatında bu mutluluğu işlerine yansıtacakları düşünülmektedir. Böylelikle özel hayatlarında beklentileri karşılanan, mutlu bireylerin bunu iş hayatına da taşıyarak pozitif örgüt ortamları oluşturulması beklenmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme tekniği uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Yapılandırılmamış görüşme tekniğine (Türnüklü, 2000) dayalı olarak gerçekleştirilen çalışmada üç farklı kamu üniversitesine bağlı olarak görev yapan ve farklı akademik unvanlara sahip gönüllü 40 akademisyenle görüşülmüştür. Çalışmanın içeriği hakkında her bir katılımcıya ayrı ayrı bilgi verilmiş ve çalışma hayatında

kariyer yolunda ilerlerken özel hayatları ile ilgili karşılaştıkları sorunlardan bahsedilmesi istenmiştir. Görüşme sohbet ortamında ilerlemiş olsa da araştırma konusu dahilinde yer alan konu başlıkları ve verilen cevaplar her bir katılımcı için ayrı ayrı yazılı olarak notlar alınmış ve isimleri gizli kalmak kaydıyla kayıtları tutulmuştur. Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin, unvan, yaş, idari görev, mesleki deneyim, medeni durum, çocuk sayısı olmak üzere toplam altı soru sorulmuş ve cevapları kaydedilmiştir. Katılımcılara akademik kariyer başlangıçları bu süreçte özel hayatlarında karşılaştıkları evlilik ve çocuk sahibi olma konularındaki tecrübeleri paylaşmaları istenmiş ve analiz edilebilecek her cümle özenle not alınmış ve ilgili notlar objektif bir şekilde incelenip özetlenerek bir durum değerlendirmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın daha sağlıklı incelenip yorumlanması açısından veriler kategorize edilerek tablo oluşturulmuştur (Tablo 2).

3.3. Bulgular

Çalışmanın verileri iki aşamalı olarak değerlendirilmiştir. Bunlardan ilki demografik veriler diğeri katılımcıların kariyer ve özel hayatları ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi şeklindedir. Katılımcıların demografik verilerine ait bilgiler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Demografik Özellikler

Demografik Nitelikler		Kariyer ve Evlilik				Demografik Nitelikler		Kariyer ve Evlilik			
		Önce Kariyer Sonra Evlilik	Önce Evlilik Sonra Kariyer	Kariyer ve Hiç Evlenmeme	Toplam			Önce Kariyer Sonra Evlilik	Önce Evlilik Sonra Kariyer	Kariyer ve Hiç Evlenmeme	Toplam
UNVAN	Profesör	1	-	5	6	YAŞ	28-32	-	-	1	1
	Doçent	2	1	1	4		33-37	6	1	5	12
	Dr. Öğr. Üyesi	7	3	3	13		38-42	6	4	5	15
	Öğr. Görevlisi Dr.	3	-	5	8		43-47	2	2	1	5
	Araş. Görevlisi Dr.	2	-	1	3		48-52	1	-	3	4
	Öğr. Görevlisi	1	3	1	5		53-57	-	-	3	3
	Araş. Görevlisi	-	-	1	1			15	7	18	40
Toplam		16	7	17	40	Toplam					
MESLEKİ DENEYİM	1-3	-	-	1	1	MEDENİ DURUM	Evli	16	7	-	23
	4-7	3	1	3	7		Bekâr	-	-	17	17
	8-11	5	3	3	11	Toplam	16	7	17	40	
	12-15	5	2	4	11	ÇOCUK SAYISI	0	4	-	-	4
	16-19	3	1	6	10		1	7	2	-	9
Toplam	16	7	17	40	2		3	4	-	7	
İDARİ GÖREV	Var	5	3	7	15		3	1	3	-	4
	Yok	11	4	10	25	Toplam	15	9	-	24	
Toplam		16	7	17	40						

Araştırmaya katılan 40 kadın akademisyenden 6’sı professor, 4’ü doçent, 13’ü doktor öğretim üyesi, 8’i öğretim görevlisi doktor, 3’ü araştırma görevlisi doktor, 5’i öğretim görevlisi ve 1’i araştırma görevlisidir. Katılımcıların idari görevlerine bakıldığında toplam 40 kadın akademisyenden 15’inin idari görevi varken 25’inin idari görevi bulunmamaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 28 ile 57 yaş grubu arasında dağılırken en çok katılımcının (15) 38-42 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Mesleki deneyime bakıldığında 1-19 yıl çalışma süreci geçiren katılımcılardan en çok (11) 8-15 yıllık mesleki deneyime sahip oldukları görülmektedir. Katılımcılardan toplam 23’ü evli olup bunlardan 16’sı *önce kariyer sonra evlilik* tercihinde buldukları; 7’sinin ise *önce evlilik sonra kariyer* tercihinde buldukları görülmektedir. Katılımcıların 17’si ise bekindir. Evli olan katılımcıların sahip olduğu toplam çocuk sayısı 24 olmakla birlikte 3’ten fazla çocuk sahibi olunmadığı ve katılımcılardan en az (4) 3 çocuk sahibi oldukları görülürken en fazla (9) 1 çocuk sahibi oldukları görülmektedir. Bununla birlikte evli oldukları halde henüz çocuk sahibi olmayan (4) akademisyenler görülmektedir.

Araştırmanın ikinci bölümünde akademisyenlerle yapılan görüşmede konu ile ilgili sorular yöneltilmiş ve yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Bu doğrultuda öncelikle mesleğe kaç yılında başladıkları ve mesleğe başladıklarında evli olup olmadıkları soruları yöneltilmiştir. Katılımcılardan 16’sının öncelikle iş hayatına atılarak kariyer başlangıcı yaptıkları ve evlilik müessesesini daha sonraki planlarına dahil ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öyle ki

görüşme notları incelendiğinde bu katılımcıların mesleki deneyimi üç yılı geçmeden evlenmedikleri görülmektedir. Bununla birlikte 17 katılımcı evlenmeden önce öncelikle kariyer planı yaptıkları ve 1-19 yıl mesleki deneyim dahilinde hiç evlenmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. 7 katılımcı ise kariyer başlangıcından evvel özel hayatını ön planda tuttıkları ve öncelikle evlilik ve çocuk sahibi olma yolunda ilerledikleri daha sonra hayatın getirisi ile birlikte iş hayatına atılarak akademisyen olarak kariyer başlangıcını gerçekleştirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Evli ve çocuklu katılımcıların (11) istisnasız hepsinde görüşmede ortaya çıkarılan bir diğer bulgu her iki hayatlarında da yetersiz kaldıklarını hissetmeleri yönünde olmuştur. Çocukla ilgilendiklerinde mesleki hayatı aksattıkları hatta bazı idari görevleri sırf çocuklarına daha az zaman ayırma korkusundan dolayı reddettiklerini ifade etmişlerdir. Bu grup katılımcılardan bazısı akademik hayatın getirisi olan yükseköğrenimlerini buldukları il dışında gerçekleştirdiklerinden çocuklarına daha az zaman ayırdıklarını hatta bir katılımcı; “ilk yürümeye başladığında çocuğumun yanında değildim” sözlerini ağlayarak ifade etmiştir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışma hayatının getirdiği avantajların yanı sıra bir o kadar hatta belki de daha fazla dezavantajlı koşullar söz konusu olabilmektedir. Özellikle çalışan bir kadın, evli ve hele de bir anne ise işler daha da zorlaşmaktadır. Nitekim kadına yüklenen ev hanımlığı statüsü evli hatta bekar da olsa çalışma hayatıyla birlikte devam edip giden bir gelenektir. Çalışma hayatında kadının yükselmesi, kariyer olanakları, kişisel gelişim ve mesleki yeterliliklerini yerine getirirken bir yandan özel hayattaki farklı koşullar bir araya geldiğinde hem özel hayatı hem de iş hayatı sanıldığı kadar kolay olmamaktadır. Nitekim üniversite mezunu bir kadın çalışanın aynı yıl işe girmiş olsa dahi 24-25 yaşlarına denk gelmekte ve daha mesleğe adapte olmadan çoğu kişi özel hayatın önceliği ile evlenmiş çocuk sahibi olmuş ve bunlardan bazıları da kariyerlerinden vazgeçmiş olabilmektedir. Bir kısım akademisyen ise kariyer hedeflerine ulaşma önceliğini gütmüş ve özel hayatını ertelemişlerdir. Bu çalışmada ise eğitim hayatlarını diğer mesleklere oranla lisansüstü eğitimi alarak bilinçli bir şekilde uzatan ve böylelikle önceliği kariyer odaklı, farklı akademik unvanları bulunan kadın akademisyenlere dair bir durum değerlendirmesi gerçekleştirilmiştir.

Çalışma, üç farklı kamu üniversitesinde görev yapan ve farklı akademik unvanlara sahip gönüllü akademisyenlerle (40), yapılandırılmamış görüşme tekniği uygulanmış ve durum değerlendirmesi yapılmıştır. Değerlendirme sonucuna göre katılımcıların 17'si bekar; 16'sı ise önce iş hayatına atılmış ve daha sonra özel hayatları ile ilgili karar almışlardır. 7'si ise özel hayatına öncelik vermiş daha sonra iş hayatına atılarak kariyer başlangıcı gerçekleştirmişlerdir. Evli akademisyenler, evlendikten sonraki ilk 3 yıl içinde çocuk sahibi olmamış; çocuk sahibi olanların da en fazla 3 tane çocuk sahibi oldukları görülmektedir. Görüşme sonucu 5 ve 8 yıllık evli olmalarına rağmen iş hayatının önceliğinden bilinçli olarak çocuk sahibi olmayan 2 kişi ve toplamda 4 kişi henüz çocuk sahibi değildir. Ayrıca toplam 23 akademisyenin 18'inin de eşleri akademik camiadan olduğu ve böylelikle çift kariyerli eş sorunları ilgili katılımcıların yaşadıkları bir diğer kariyer sorunudur. Çocuk sahibi olmaktan bakma yükümlülüğüne, ev işlerinin zorluğundan akademik ve idari görev sorumluluğunun da ağır basması ile birlikte eşler arasında zaman zaman huzursuzluklar yaşandığı görüşmeler sonucunda dile getirilmiştir. Akademisyenlerden idari görevi olan 15 kişi iken 25 kişinin idari görevi bulunmamaktadır. Özellikle evli ve çocuk sahibi akademisyenlerden idari görevi olmayanların (25) çoğu kendi istekleri doğrultusunda idari görev istemedikleri yönündedir. İdari görev aldıklarında daha fazla sorumluluk yerine getirecekleri ve çocuklarına daha az zaman ayırma korkusu yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Görüşme yapılan akademisyenlerden 6'sı önce özel hayatına zaman ayırmayıp iş hayatına atıldığı için pişmanlık duyduklarını, 8'i çocukları ile çok fazla yaş farkı olduğundan onların gelecekte yaşantılarına yetişememe korkusu yaşadıklarını 3'ü ise çok farklı bir bakış açısı ile akademisyenlerin aslında evlenmemesi gerektiği yönünde ifadelerde bulunmuşlardır. Bununla birlikte evli olmayan akademisyenlerin sadece 4'ü hayatından memnunken 12'si mesleğin getirdiği şartlardan dolayı evliliğe geç kaldıklarını ve hem iş hayatını hem de özel hayatını birlikte yürütememenin üzüntüsünü paylaşmışlardır. Görüşme yapılan evli akademisyenlerden 4'ünün ikinci evlilikleri olup içlerinden 3'ünün eşlerinin farklı meslek gruplarından oldukları ve çalışma koşullarına ayak uyduramadıkları için iş konusundan dolayı huzursuzluk ve anlaşamama sonucu evliliklerinin noktalandığı bilgisini paylaşmışlardır.

Sonuç olarak şüphesiz her meslek grubunun kendine ait zorlukları ve çalışanların kendilerine ait farklı özel hayatları söz konusudur. Ancak akademisyenlikte daha fazla eğitim hayatı, derslere hazırlanma, sürekli okuma, öğrenme ders anlatma sınav kağıtları ve eve iş getirme gibi birçok özel koşulları ve sorumlulukları bulunmaktadır. Buna bir de idari görevler de eklenince akademisyenlerin iş yükü daha da ağır hale gelmektedir. Günümüzde kadınlar artık daha bilinçli, kendilerine güvenen ve her işin üstesinden gelebilen sorumluluğa sahiptirler. Ancak birçok farklı akademik işlerle uğraşırken bir yandan özel hayatın sorumluluklarını taşımak bir o kadar zordur. Böylelikle akademik camiaya bakıldığında kadın akademisyenlerin geç evlendiği, geç çocuk sahibi olduğu ya da toplumsal normlar açısından değerlendirildiğinde evlenecek yaşta olmalarına rağmen henüz evlenmedikleri görülmektedir. Nitekim çocuk da kariyer de yapan kadınların varlığı elbette toplumsal gelişmeler için son derece

önemlidir ancak çalışan kadınların yaşamsal koşulları için örneğin bakıcı bulma, şehir dışındaki akademik toplantılardan dolayı evden uzaklaşma, iş yoğunluğu neticesinde kendi çocuklarına gerektiği kadar zaman ayıramama gibi olası nedenlerle bir o kadar zor olduğu düşünülmektedir. Evlilik müessesine bakış açısı herkes için değişiklik gösterebilir ancak akademik camiada bu konuya bakış açısı biraz daha derinleşmektedir. Zira özellikle eşler arasında eğitim ve yaş uyumu öncelikli kıstaslar arasında olup çok iyi bir eş adayının sırf mesleki kariyeri uyumlu değilse diğer kıstasların bir öneminin ortadan kalktığı da görüşmeler sonucu elde edilen bir diğer değerlendirmedir. Elbette herkes evlenmek zorunda değildir ancak özellikle ilerleyen yıllarda hayatını paylaşacak bireylerin varlığı kişileri sosyal yapının bir parçası olarak öncelikle bireysel açıdan ve dolayısı ile toplumsal açıdan da daha mutlu edeceği bir gerçektir.

Kadın akademisyenler bir yandan kariyerlerine odaklanırken diğer yandan özel hayatlarını ihmal etmemesi, ilerleyen yıllarda pişmanlık duyacağı kararlar almamak adına gerekirse uzman kişilerden yardım almaları önerilmektedir. Ayrıca kadın akademisyenlerin rol çatışmalarının önüne geçilmesi, eşit iş yükü ve paylaşımcı bir aile yapısının oluşturulması gereği ve özellikle küçük yaşta çocuklu akademisyenler için kreş imkanlarının kampüs içinde sağlanması diğer önerilerdir. Hangi toplumda olursa olsun aile kavramının kutsallığı ve özelliğinden bahsedilir, akademisyen kadınlar için de evlilik şüphesiz önemli bir konudur ve unutulmamalıdır ki hayat sevince, birlikte paylaşınca güzeldir. Nitekim çalışma hayatı eninde sonunda en azından emeklilikte noktalanırken özel hayat devam edecektir. Bilim ve akademide cinsiyet ayrımını sürdüren yazılı ve yazılı olmayan politika ve yapılarda yapılacak reformların gelecekte daha kapsayıcı bir akademik ortama öncülük etmesi beklenirken kişisel deneyimlere ve düşüncelere dayanarak, kadın akademisyenlerin kendilerini güçlendirebilecekleri bir liste hazırlayan Burns'e (2020) göre kadın olarak kendilerini güçlendirmenin ilk on yolu aşağıda sıralanmıştır;

- ✓ Öncelikle alanında uzman ve lider ol,
- ✓ İkincisi, bir katalizör, işi kolaylaştırıcı ya da bir destekleyici bul,
- ✓ Üçüncüsü, erkeklerle eşit davran,
- ✓ Dördüncüsü, konuşmanın bir parçası ol,
- ✓ Beşincisi, rol modelin bilgeliği, şefkat ve dürüstlüğü olsun,
- ✓ Altıncısı, kendini duygusal ve zihinsel olarak koru,
- ✓ Yedincisi, uygunsuz davranışları ve yorumları gerçek zamanlı olarak etiketle,
- ✓ Sekizincisi, yatırım yaptığında zamanı ve enerjini sınırla, marjinalleştiğini hissettiğinde veya önyargılı olduğunda kızgın olma,
- ✓ Dokuzuncusu, bir müttefik ve değişimin temsilcisi ol,
- ✓ Onuncusu, çeşitliliği, eşitliği ve kapsayıcılığı benimse ve farklılıklar arasında mentorluk yap.

KAYNAKÇA

Afzal, S., Rafi, N. S., and Jabeen, N. (2021). "Organizational Attributes As Determinant Of Women Academicians' Career Development In Multan (Pakistan)", *Global Social Sciences Review*, VI (I), 95-105.

Alaçam, B. ve Altuntaş, S. (2015). "Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geliştirilmesi", *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1-2 : 1-11.

Ahmed, M. ve Ambreen, W. (2020). "Women In The Workplace: An Empirical Analysis Of The Challenge Of The Workload", *Advancing Women in Leadership Journal*, Vol. 40, pp. 49-55.

Badrolhisam, N. I., Bashirun, S. N., Zolkapli, N. M., and Samudin, N. M. R. (2021). "The Acceptance Of Women As Academicians And Mothers When Working From Home (WFH) Becomes A Future Practice: A Preliminary Study", *International Journal Of Academic Research In Progressive Education and Development*, 10(3), 806-818.

Burns, E.A. K. (2022). "10 Ways To Empower Yourself As A Woman In Science Or Academic Medicine", *The American Journal Of Medicine*, Vol 133, No 8, 881-882.

Coşkuner, S. (2013). "Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Güney, S. (2017). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*, Nobel Yayın, Ankara.



- Güney, S. (2019). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayın, Ankara.
- Das, D. (2002). Child-Rearing, Social Security and Married Women's Labor Supply Over The Life Cycle, Job Market Place, 1- 51.
- Karakuş, H. (2016). "Delik Boru: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz", The Journal Of Academic Social Science Studies, 53, 533-566.
- Karatepe, R. İnandı, Y. ve Akar K. D. (2021). "Academicians' Views On Career Barriers and Academic Alienation", In: Education Quarterly Reviews, Vol.4, No.2, 152-165.
- Özgen H. ve Yalçın, A. (2010). "Eğitim-Geliştirme, İşe Alıştırma ve Kariyer Yönetimi", (Ed. Aktaş, Y. ve Cesur, E.E.), İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkan, E. (2015), İnsan Kaynakları Yönetimi, Dora, Bursa.
- Özkanlı, Ö. (2010). "Türkiye'de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller", Mülkiye, 34, 268, 265-279.
- Şat, A., Doğan, H. ve Amil, O. (2015). "Akademisyenlerin Psikolojik İhtiyaçları ve İş Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kayseri Örneği", Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi, 5/8, 112-132.
- Tang, L. and Horta, H. (2021). "Women Academics In Chinese Universities: A Historical Perspective", Higher Education (2021) 82:865–895.
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). "Kadın ve Kariyer", Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2/1, 75-88.
- Türnüklü, A. (2000). "Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme", Eğitim Yönetimi, 24, 543-559.
- Umutlu, S. (2021). Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik, Astana Yayınları, Ankara.
- Yılmaz, E. ve Özdemir, G. (2012). "Türkiye'de Kadın Akademisyen ve Araştırmacıların Karşılaştıkları Sorunlar ve Tarıma Bakış Açılıarı", Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi, 9/2,50-56.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 01.01.2022).