

Subject Area
Management and
Organization

Year: 2022
Vol: 8 Issue: 105
PP: 4272-4282

Arrival
30 October 2022
Published

31 December 2022
Article ID Number
66713

Article Serial Number
19

Doi Number
<http://dx.doi.org/10.2922/8/sssj.66713>

How to Cite This Article

Buran, K. & Bektaş, Ç. (2022). "Akademik Makaleler Üzerinden Kadın Akademisyenlere Yönelik Bir İnceleme" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:8, Issue:105; pp:4272-4282



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

Akademik Makaleler Üzerinden Kadın Akademisyenlere Yönelik Bir İnceleme¹

A Review On Female Academicians From Academic Articles

Kevser Buran¹ Çetin Bektaş²

¹ Öğr. Gör., Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Çorum, Türkiye
² Prof. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Tokat, Türkiye

ÖZET

Ağustos 2022 YÖK verilerine göre Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin %46’sı (84.405) kadın akademisyenlerdir. 1980 sonrası YÖK’ün yükseköğretimde yaptığı değişiklikler ve üniversitelerin sayısındaki artış ile birlikte kadın akademisyenler de akademiye kendilerini göstermeye başlamışlardır. Ayrıca, 2000’li yıllardan bu yana üniversiteler bünyesinde açılan Kadın Araştırma Merkezleri ile birlikte kadın akademisyenlere yönelik yapılan çalışmalarda da bir artış gözlemlenmektedir. Sayısal olarak bakıldığında kadın akademisyenlerin oranı oldukça yüksek görülsede; akademik ortamda yatay ve dikey olarak pek çok sıkıntı da göze çarpmaktadır. Kimi zaman toplumsal kalıp yargıların akademik ortama yansımaları, kimi zaman görev yapılan alan, kimi zamansa akademik camiada ve aile ortamında kendini gösteren farklı zorluklar nedeni ile kadın akademisyenler kendilerini tam olarak gösterememektedirler. Bu açıdan, toplumda prestijli bir konumu olan akademi kadın akademisyenler açısından incelenmeye değer bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada akademiye yönelik yayınlanmış makalelerde kadın akademisyenlere ilişkin olarak elde edilen sonuçlar ve üzerinde durulan önemli hususlar bakımından bir inceleme yapılmıştır. Bu amaçla “kadın akademisyen” anahtar kelimesi kullanılarak Google Akademik üzerinden 2015-2022 yılları arası arama yapılmış ve edilen makaleler incelenerek kadın akademisyenlere yönelik en net sonuçlar barındıran 20 bilimsel makale seçilerek incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda çalışma, yönetimde var olma, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve şiddet, kariyer gelişimi, iş-yaşam dengesi başlıkları altında değerlendirilmiştir. Genel olarak, kadın akademisyenlerin yönetimin üst kademelerinde kendilerine yeterince yer bulamadıkları, çoklu rol problemi yaşadıkları ve iş-yaşam dengesini sağlayabilmek için eş ve aile desteğine ihtiyaç duydukları görülmüştür. Bununla birlikte akademinin de diğer çalışma alanlarından bağımsız olmadığı ve cinsiyetleştirilmiş bir yapıya sahip olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Akademisyen, Akademi, Yaşanan Sorunlar

ABSTRACT

According to the August 2022 YÖK data, 46% (84,405) of the academicians working in higher education institutions in Turkey are female academicians. After 1980, with the changes made by YÖK in higher education and the increase in the number of universities, female academicians started to show themselves in academia. In addition, with the Women Research Centers opened within universities since the 2000s, an increase is observed in the studies conducted for female academicians. Although the rate of female academicians is seen to be quite high in terms of numbers; there are many horizontal and vertical problems in the academic environment. Female academics cannot show themselves fully; sometimes due to the reflections of social stereotypes on the academic environment, sometimes due to the different difficulties that manifest themselves in the field of work and sometimes in the academic community and family environment. In this respect, the situation of the academy, which has a prestigious position in the society, in terms of female academicians is a subject worth examining.

With this study, an examination has been made on the results obtained regarding female academics and the important issues emphasized in the articles published for the academy. For this purpose, using the keyword "female academician", a search was made on Google Scholar between the years 2015-2022 and the articles were examined by selecting 20 scientific articles with the clearest results for female academics. As a result of the examination, the study was evaluated under the titles of being in the administration, gender-based discrimination and violence, career development, work-life balance. In general, it was observed that female academicians could not find enough place in the upper levels of the administration, had multiple role problems and needed spousal and family support to maintain work-life balance. In addition, results have been obtained that the academy is not independent from other fields of study and has a gendered structure.

Keywords: Female Academician, Academy, Encountered Problems

1. GİRİŞ

Türk kadınının akademiye varlığının temelleri Osmanlı İmparatorluğu’nun son zamanlarında atılmıştır. Osmanlı döneminde Türk kadınına ilk kez yükseköğrenim yapma imkanı Meşrutiyet döneminde; 1859 yılında açılan Cevri Kalfa İnşa Rüştiyesi’de kızların ilköğretim sonrası devam edebilecekleri ilk kız okulu olarak açılmıştır. Bu okullara kadın öğretmenler yetiştirmek için 1870’de (Darülmualimat) kız öğretmen okulları açılmıştır. Lise derecesindeki kız idadilerinin sayısının artması, kadınların yoğun talebi ve üst makamlarda siyasi açıdan güçlü erkeklerin de desteği ile 1914 yılında Darülfünun’da haftanın belli

¹ Bu çalışma 6. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu’nda bildiri olarak sunulmuştur.

günleri herkese açık dersler verilmesi ile kızlar da derslere katılmışlardır. Kadınların yoğun talebi sonucunda Darülmualimatların bir üst sınıfı olan ve sadece kadın öğrencilerin bulunduğu İnas Darülfünun' un bir yıl içerisinde eğitim öğretime başlamasına yol açmıştır. Öğrencilerin mücadeleleri, yaşanan hoca ve derslik bulma sıkıntıları, kadınların yoğun talepleri ve yükselen siyasi eğitimin kadınların eğitimini milli meselenin bir parçası olarak görüp desteklemesi ile üniversitelerde 1921 yılında karma eğitime geçilmiştir (Şentürk, 2015: 4).

1914'lerden itibaren kadınlar üniversitelere öğrenci olarak alınmaya başlasalar bile akademisyen olarak yükseköğretim kurumlarına girmeleri 1932-1933 eğitim öğretim yılında gerçekleşmiştir. Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'ne alınan ilk kadın akademisyen muallim kadrosuna alınmıştır. Genellikle Fen Fakültelerine okutman olarak alınan kadın öğretim üyelerinin sayısı iki yıl içerisinde 93' e ulaşmıştır (Halifeoğlu, 2020: 173).

Tablo 1. YÖK Kurulmadan Önce Kadın Akademisyen Oranları

Yıl	Kadın Akademisyen Yüzdesi (%)
1932-1933	0,1
1933-1934	7,1
1944-1945	13,9
1950-1951	15,9
1959-1960	18,8
1973-1974	25,4

Kaynak: Halifelioglu, 2020: 174

1933 yılından 1982 yılına kadar açılan üniversite sayısı 27' dir. İlk kurulan üniversite ise İstanbul Üniversitesi'dir. 1982 yılında YÖK' ün (Yükseköğretim Kurulu) kurulması ile birlikte yükseköğretim sistemi üniversitelere bağlı fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuvar ve yüksekokullarından oluşan birleşik bir yapı halini almıştır.

Tablo 2. YÖK Kurulduktan Sonra Kadın Akademisyen Oranları

Yıllar	Kadın Akademisyen Yüzdesi (%)
1981	26
1991	31
2001	36,4
2011	41,8
2021	45,3

Kaynak: istatistik.yok.gov.tr

Akademide kadın oranının (öğrenci ve akademisyen olarak) artışında 1992 yılından itibaren gün geçtikçe artan üniversite sayısı etkili olmuştur. 2022 yılı itibariyle Türkiye'nin tüm şehirlerinde en az bir üniversite bulunurken, pek çoğunun ilçelerinde dahi eğitim-öğretim veren bazı birimleri bulunması kadın öğretim elemanı sayısının %45'e ulaşmasında önemli bir role sahiptir.

2000'li yıllardan itibaren üniversiteler bünyesinde açılan Kadın Araştırma Merkezleri ile kadınlara yönelik yapılan bilimsel çalışmalarda artış olurken; kadın akademisyenler de bu çalışmalarda hem araştırmacı hem de araştırılan noktada yer almışlardır. Sayısal olarak bakıldığında kadın akademisyenlerin oranı oldukça yüksek görülse de; kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar açısından akademik ortamda da yatay ve dikey olarak pek çok sıkıntı göze çarpmaktadır. Kadın akademisyenler toplumsal kalıp yargılar doğrultusunda akademik ortamda belli rolleri üstlenmek zorunda kalırken, görev yapılan alan açısından da kadın ya da erkek alanı şeklindeki değerlendirmeler ve uygulamalardan kurtulamamaktadırlar. Ayrıca akademik camia ve aile ortamında kendini gösteren farklı zorluklar da bu duruma katkı sağlamaktadır. Sonuçta kadın akademisyenler mesleklerinde kendilerini tam olarak gösterememekte ve/veya farklı şekillerde göstermeye çalışmaktadırlar. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmanın, kadın akademisyenlere yönelik yapılan çalışmaların incelenmesi ve gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutması açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. AMAÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı; kadın akademisyenlere ilişkin olarak yayınlanmış makalelerde kadın akademisyenlerin durumuna yönelik bir inceleme yapmaktır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden betimsel modelde hazırlanmıştır. Bu amaçla Google Akademik üzerinden "kadın akademisyen" anahtar kelimesiyle 2015-2022 yılları arası makale taraması yapılmıştır. Tarama sonucunda elde edilen makaleler incelenmiş ve kadın akademisyenlere ilişkin somut sonuçların yer aldığı 20 makale belirlenmiştir.

3. LİTERATÜR TARAMASI

İncelenen makaleler sonucunda; yönetimde var olma, kariyer gelişimi, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve ayrımcılık ile iş-yaşam dengesi başlıkları üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Tablo 3’de bu makalelere ilişkin kategorik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3. Makale Kategorileri

KATEGORİ	YAZARLAR	YIL	BAŞLIK	YÖNTEM
Yönetimde Var Olma	Umut Can ÖZTÜRK	2017	Akademideki Topuk Sesleri: Cam Tavan Perspektifinde Göller Bölgesi Üniversitelerinin Betimsel Analizi	Nitel araştırma. Betimsel analiz yapılmış, veriler web sitelerinden elde edilmiştir.
	Sevgi YILDIZ	2018	Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak	Ulusal ve uluslararası literatür taraması yapılmıştır.
	Zeynep AKTAŞ	2020	Yükseköğretimde Kadın Akademik Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri	Nitel araştırma. Fenomenolojik desende gerçekleştirilen çalışmada veriler yarı yapılandırılmış form üzerinden mülakatla elde edilmiştir.
	Gülçin TERZİ, Levent DENİZ	2022	Eğitim Fakülteleri Yönetiminde Kadın Temsilinin İncelenmesi	Tarama modeli kullanılarak web sayfaları üzerinden betimsel analiz yapılmıştır.
	Mehmet HOCAOĞLU, Ataman TÜKENMEZ, Bilge DONUK	2022	Akademisyenlerde Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Spor Bilimleri Fakülteleri Örneği	Nicel araştırma. Deneysel modeldeki araştırmada veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir.
Kariyer Gelişimi	Hatice KARAKUŞ	2016	Delik Boru: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz	Nitel araştırma. Olgu bilim ve mülakat (yüz yüze görüşme) çalışmada öne çıkan yöntemsel yaklaşımlardır.
	Nurşen ADAK	2018	Akademide Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme	Nicel araştırma. Deneysel modelde, web sayfalarındaki istatistiki verilerle karşılaştırma yapılmıştır.
	H. Merve BİRCAN, Nihat ERDOĞMUŞ	2020	Kadın Akademisyenlerin Kariyer Kimliği İnşası: Araştırma Yapmak İsteyen Anne Öğretim Üyesi	Nitel araştırma. Fenomenolojik desendeki çalışmada veriler mülakatla toplanmış ve içerik analizi yapılmıştır.
	Esin TARHAN ÖVER, Müge ERSOY KART	2021	Kadın Akademisyenlerin Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Kişilik Açısından İncelenmesi	Nicel araştırma. Deneysel modeldeki araştırmada veriler çevrimiçi anket yöntemiyle elde edilmiştir.
	Recep YÜCEL, Gülşen YURDAKUL	2022	Kadın Akademisyenlerde Mobbing Algısının Akademik Yabancılaşma İle İlişkisi: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma	Nicel araştırma. Deneysel modeldeki araştırmada veriler çevrimiçi ve yüz yüze anket yöntemiyle elde edilmiştir.
Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet ve Ayrımcılık	Fatma BAŞARIR, Mediha SARI	2015	Kadın Akademisyenlerin “Kadın Akademisyen Olma” ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi	Nitel araştırma. Olgu bilim desenininde kullanıldığı araştırmada veriler içerik analizi tekniği kullanılarak çözümlenmiştir.
	Ece ÖZTAN, Setenay Nil DOĞAN	2015	Akademik Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet	Nitel ve nicel yöntem birlikte kullanılmış, anket ve yarı yapılandırılmış mülakatlar ile veriler toplanmıştır.
	Burcu ŞENTÜRK, Nazlı Ayşe AYYILDIZ ÜNNÜ, Julide KESKEN	2017	İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyetin Etkisi: Türkiye Üniversiteleri Örneği	Nicel araştırma. Deneysel modeldeki çalışmada veriler yüz yüze anket yöntemiyle elde edilmiştir.
	Duygu ALTINOLUK	2018	Kadın Olmak mı, Akademisyen Olmak mı? : İşte Bütün Mesele Bu	Nitel araştırma. Derinlemesine görüşmeler yapılmış, betimsel analiz gerçekleştirilmiştir.

	Selda TUNCER	2019	Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye’de Akademik Cinsiyet Kültürüne Bakmak	Ulusal ve uluslararası literatür taraması yapılmıştır.
	Kadir KAPLAN, Nuran TUNCER, Ali BİLİCİ	2020	Cinsiyetin Akademik Yaşama Etkisi	Nitel araştırma. Yarı yapılandırılmış mülakatlarla veriler toplanmış ve betimsel analiz yapılmıştır.
İş-Yaşam Dengesi	Songül DEMİR	2018	Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi	Nitel araştırma. Olgu bilim ve mülakat çalışmada öne çıkan yöntemsel yaklaşımlardır.
	Ayşe KAZANCI TINMAZ	2019	Akademik Ve Sosyal Yaşama Bir Bakış: Anne Araştırma Görevlilerinin Düşünceleri	Nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim desenine göre gerçekleştirilmiştir.
	K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU, Benan KURT YILMAZ, Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ	2021	Covid-19 Döneminde Akademisyen Annelerin İş-Yaşam Deneyimlerini Anlamak: Nitel Bir Araştırma	Nitel araştırma yöntemi ve olgu bilim deseni benimsenmiştir.
	Ceren AVCİL	2021	Kadın Akademisyenlerin Toplumsal Cinsiyet, Ev-Çalışma Hayatı Dengesi ve Şiddete İlişkin Gündelik Hayat Deneyimleri	Nitel araştırma. Olgu bilim deseni benimsenmiş, araştırma verilerinin yarı yapılandırılmış form üzerinden mülakatla elde edilmiştir.

Yönetimde var olma kategorisinde beş makale incelenmiştir. Öztürk (2017) tarafından yapılan çalışmada göller bölgesinde yer alan üniversitelerde üst seviye idari alanlarda görev yapan kadın akademisyenlerin durumu delik boru, toplumsal cinsiyet ve cam tavan sendromu çerçevesinde ele alınmıştır. Çalışma sonucunda akademik idarecilik boyutunda kadın temsiliyetinin %16 olduğu, her 5 idareciden sadece birinin kadın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, 3 tepe yönetim pozisyonu olan genel sekreterlik, rektör yardımcılığı ve rektörlük makamlarında hiç kadın idareci bulunmadığı, kimi alanlarda farklılık göstermekle birlikte aşağıdan yukarıya doğru hiyerarşik olarak yükseldikçe kadın yönetici oranının ivmeli şekilde azaldığı tespit edilmiştir. Öztürk’ e göre idari kadrolarda açılan cinsiyet uçurumu, kadınların zamanla akademik heveslerinin kırılmasına ve kendini geriye çekmesine, heveslerinin kırılarak beklentinin altında performans göstermelerine neden olabileceği gibi bu durumun akademide çeşitliliği azaltarak akademiden beklenen farklı görüş isteğini de köreltebileceği düşünülmektedir.

2018 yılında Yıldız tarafından yapılan çalışmada Türkiye’de kadın akademisyen olmanın zorlukları ulusal ve uluslararası literatür ışığında incelenmiştir. Yıldız, kadınların daha alt statüdeki kadrolarda yer aldıklarını ve toplumsal cinsiyetin getirdiği çoklu roller nedeniyle erkeklere nispeten sorumluluklarının daha fazla olduğunu ifade etmiştir. Akademide yüksek kadın akademisyen oranlarına rağmen, yükseköğretim kurumlarının idari mekanizmalarında yönetici pozisyonlarındaki kadın oranının düşük olduğu belirtilmiştir. Kadınların üst seviyelerde yönetici olmalarındaki engeller çoğunlukla cinsiyetçi yaklaşımlar ile açıklanmakta; “pipeline” ve “cam tavan” metaforları ise en fazla kullanılan metaforlar olarak ifade edilmektedir. “Kadınların yeterli eğitim ve niteliğe sahip olsalar bile erkekler kadar başarılı olamayacakları” düşüncesi “pipeline” metaforu olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte kraliçe arı sendromunun da üzerinde durulmuştur. Yazara göre, kadınların yönetici pozisyonları için uygun olmadığı yönündeki kalıplaşmış önyargılar, yönetici pozisyonundaki kadın rol modellerin oluşmasını önlemektedir. Çalışma sonucunda Türkiye’de veri odaklı fen bilimlerinin “maskülen”, insan odaklı sosyal bilimlerin ise “feminen” olduğu varsayımını destekleyecek bulgular elde edilmiştir. Aynı şekilde kaynak ve para açısından yüksek maddi imkanlara sahip bilim alanlarında erkek akademisyen oranı artarken, kadınların maddi imkanlar açısından görece daha düşük alanlarda çoğunluğa sahip oldukları ifade edilmiştir. Akademik kariyer evreleri açısından Türkiye’de AB ülkeleri kıyaslandığında, sayısal olarak kadın ve erkek akademisyen farkı Türkiye’ de daha az görülürken; AB ülkelerinde üniversite yönetim kadrolarında dikey ayrışmanın daha az olduğu görülmüştür. Yönetimde kadın akademisyen oranı Türkiye’de %5 seviyelerinde iken, AB ülkelerinde %20 seviyelerinde olduğu görülmektedir. Aynı şekilde Türkiye’de mevcut rektörlerin büyük oranda tıp, mühendislik ve iktisat (%68.5) alanlarında lisans eğitime sahip

oldukları ve sonuç olarak üniversitelerin tepe yönetiminin fen bilimleri hâkimiyetinde olduğu belirtilmiştir.

Aktaş (2020) tarafından yükseköğretimde yönetici konumundaki kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlara ilişkin yapılan araştırmada Rektör ve Rektör Yardımcısı kadın akademisyenlere ulaşmada sorun yaşanması nedeni ile Dekan pozisyonunda görev yapan yönetici kadın akademisyenlerle çalışma gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar kadın yöneticiyi nitelendirirken “erkek egemen bir alanda var oluş mücadelesi” ve “toplumsal cinsiyetin üretim alanı olarak akademi” şeklinde ifadelerde bulunmuşlardır. Karşılaştıkları sorunları ise “yöneticiliğin eril alanda deneyimlenmesinden kaynaklı sorunlar”, “kadın kimliği (cinsiyet) ile ilişkili sorunlar”, “yönetim sürecinde karşılaşılan sorunlar” olarak nitelemişlerdir. Çalışmada dikkat çekici bir şekilde kadın akademisyenlerin kendilerine erkek yardımcıları seçtikleri görülmüştür.

Terzi ve Deniz tarafından yapılan çalışmada (2022) Türkiye’deki devlet üniversiteleri incelenmiştir. Araştırma amacı, üniversitelerin eğitim fakültelerinin yönetiminde kadın ve erkek temsilini ortaya koymak olarak ifade edilmiştir. 77 eğitim fakültesi ile üç eğitim bilimleri fakültesi üzerinden yürütülen çalışmada kadın dekan oranının (%16) erkek dekan oranından (%84) yaklaşık beş kat az olduğu; dekan yardımcılığı pozisyonlarında da erkek akademisyen oranının yüksekliği dikkat çekmektedir. Aynı şekilde erkek akademisyenler yönetim pozisyonlarında yine erkeklerle çalışmayı tercih etmektedirler. Erkek dekan yardımcısı oranı %72 iken kadın dekan yardımcılarının oranının %28 ile sınırlı kaldığı ifade edilmiştir. Çalışma sonucunda eğitim fakültelerinin üst yönetim kademesinde eril hakimiyetin söz konusu olduğu belirtilmiştir.

Hocaoğlu ve arkadaşları (2022) kadın akademisyenlerin üst yönetim makamlarına gelmelerini engelleyen doğal olmayan engellere yönelik akademisyen algı düzeylerinin belirli sosyo-demografik değişkenlerle ilişkisini incelemeyi amaçlayan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma, Türkiye’nin tüm coğrafi bölgelerinden seçilmiş üniversitelerin Spor Bilimleri Fakültelerinde farklı akademik unvan ve kadrolarla görev yapmakta olan toplam 130 akademisyen (66 kadın, 64 erkek) üzerinden yürütülmüştür. Akademisyenlerde cam tavan engellerinin oluşumunda en etkili değişkenlerin yaş ve cinsiyet olduğu; kadın akademisyenlerin hak ettikleri yönetici pozisyonuna erkek akademisyenlere nazaran daha zor getirildiklerini düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, kadın akademisyenlerin çoklu rol üstlenmelerinin kariyerleri önünde bir engel teşkil etmesi nedeni ile özellikle yaşı ilerleyen kadın akademisyenlerin iş ve aile hayatlarını beraber yürütmekte zorlandıkları görülmüştür. Akademisyenlik mesleğini icra eden kadınların cam tavan algılarının da erkek meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu bir diğer önemli sonuçtur. Akademisyen kadınların terfi etmeleri ve yöneticilik pozisyonunda görev almaları için akademisyen erkeklerden daha fazla çaba ve emek harcamaları gerektiği düşüncesi bu çalışmada da kendine yer bulmuştur.

Kariyer Gelişimi kategorisinde beş makale incelenmiştir. Karakuş tarafından 2016 yılında gerçekleştirilen “Delik Boru: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz” başlıklı çalışmada “delik boru” tabiri “tıpkı delik bir borudan suyun sızması gibi akademiden çeşitli gerekçelerle ayrılan/ayrılmak zorunda kalan kadınların durumunu” ifade etmek için kullanılmaktadır. Çalışma, kadınların akademiye girmeye ilişkin yaşadıkları problemlere değil akademide ilerleyememe veya zor ilerleme sorununa odaklanmıştır. Kadınların sistem içinde yavaşlamalarına neden olan koşullar incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; kadın akademisyenler geleneksel rollerini daha fazla önemsemekte ve özellikle anne olduktan sonra odak noktaları çocukları olmaktadır. Kadın akademisyenler için "akademisyenim" ifadesi ait olma, saygınlık, kariyer, güvenlik gibi ihtiyaçların yeterli koşulu olarak algılanmaktadır. Kadınların sanıldığı aksine yönetme konusunda istekli olmadıkları görülmüştür. Bu durumu yaratan nedenler olarak ise; çoklu roller ve ailevi sorumluluklar nedeniyle duyulan "bölünme" korkusu, "kendini gösterme" endişesi, kadın yönetici fikrine “sıcak bakılmaması”, kadınların yaradılış özelliklerinin iş yapılarına yansımaları ve duygu odaklı bir yönetim tarzının ortaya çıkacağına yönelik varsayımlar olarak görülmektedir. Çalışmada, kadın akademisyenler yalnızca kendilerinin değil aynı zamanda başka kadınların da yönetici olmalarını istemediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca çalışmada kadınları kendi aralarında görmek istemeyen erkekler olduğu da belirtilmiştir.

Adak tarafından 2018 yılında çalışmada “yükseköğrenime giriş, akademik kariyerde ilerleme ve akademik çalışma alanlarının cinsiyet temelli ayrışıp ayrışmadığı” konuları irdelenmiştir. Akademik yaşamda kadınların karşılaştıkları yatay ve dikey ayrışma ele alınmıştır. Hem öğrenci ve hem akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen çalışma verileri YÖK ve TÜİK’ ten (Türkiye İstatistik Kurumu) elde edilmiştir. Çalışmada, kadınların özellikle sosyal bilimler, dil ve edebiyat ile eğitim alanlarında uzmanlaşmayı tercih ettikleri görülmüştür. Erkeklerin ise matematik, fen ve mühendislik alanlarına yöneldikleri gözlemlenmiştir. Bu çerçevede toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın alan tercihlerine yansiyarak akademiye de cinsiyetleştirdiği ve yatay bir ayrışmanın olduğu iddia edilmiştir. Akademiye yaşanan toplumsal cinsiyet temelli dikey ayrışmaya bağlı olarak akademik düzey yükseldikçe kadın oranının önemli ölçüde düştüğü belirtilmiştir. Akademik kariyere araştırma görevlisi unvanı ile erkeklerle aynı oranda başlayan kadın akademisyenlerin, hem Türkiye’de hem AB ülkelerinde profesörlük seviyesine ulaştıklarında erkek akademisyenlere göre oranlarının neredeyse yarıya düştüğü belirtilmiştir. Hatta akademik ortamın Türkiye’de AB ülkelerine kıyasla kadınlara daha fazla imkan sunduğu belirtilmiştir.

Bircan ve Adak ise (2021) yılında yaptıkları çalışmada temel akademik alanlar olan sağlık, fen (teknik), sosyal ve idari bilimler olmak üzere “profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi (yardımcı doçent)” unvanlarında 19 kadın akademisyenle mülakatlar gerçekleştirmiştir. Yapılan içerik analizi sonuçlarına göre, kariyer evrelerinde farklılaşmakla birlikte, kadın akademisyenler temel olarak araştırmacı, öğretim üyesi ve anne kimliklerinin hepsini birlikte kullanarak kendilerini tanımlamaktadırlar. Bu üç rol nedeniyle kadın akademisyenlerin rolleri dengelemekte sorunlar yaşadıkları, bu sorunları aşabilmek için çeşitli fedâkarlıklar yaptıkları, bazı rolleri erteledikleri ifade edilmiştir. Bununla birlikte, sosyal çevre desteğinin bu süreci kolaylaştırıcı etkisi olduğuna dikkat çekilmiştir. Doktora ve medeni durumdaki değişimler, kadın akademisyenlerin kariyer süreçlerini etkileyen önemli dönüm noktaları olarak belirtilmiş ve kadın akademisyenlerin kariyer inşa süreci “araştırma yapmak isteyen anne öğretim üyesi” kimliğinin oluşması olarak tanımlanmıştır. Kadın akademisyenler kadın olmalarından kaynaklı kariyer sorunları yaşadıklarını belirtmiş ve bu sorunları çoklu rol problemi, kadın akademisyenlere yönelik ön yargılar, cam tavan sorunu, erkek çoğunlukta bulunan bölümlerde farklı hissetmek ve karar aşamalarına kadın akademisyenlerin dahil edilmemesi ya da daha az dahil edilmesi şeklinde sıralanmışlardır. Kadın akademisyenler akademisyenlikte erkeklerin öncelikle tercih edildiği, ön planda tutulduğu ve kadın akademisyenlere yönelik ön yargıların buna neden olduğunu düşünmektedirler.

Över ve Kart (2021) yaptıkları çalışmada, kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarını kişilik özellikleri açısından incelemiştir. Çok yönlü kariyeri tanımlarken “gelişim ve özgürlük ihtiyacının ön planda olduğu, bireyin kariyerini kendisinin yönettiği, hareketlilik seviyesinin yüksek olduğu, örgüt tarafından değil, birey tarafından şekillendirilen, zaman içinde birey ve çevre değiştikçe yeniden oluşturulan kariyer” ifadelerini kullanılmıştır. Beş faktör kişilik modeli çerçevesinde yapılandırılan çalışma Ankara’daki üç vakıf ve üç devlet üniversitesinde görev yapan her seviyeden 306 kadın akademisyenle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya göre; kadın akademisyenlerin kariyer tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Dışadönüklük, özdisiplin ve dışadönüklük kişilik özellikleri ile çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, nevroz ile arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Uzlaşılabilirlik kişilik özelliği ile ise anlamlı ilişki bulunmamıştır.

2022 yılında Yücel ve Yurdakul tarafından yapılan çalışmada ise mobbing kavramının akademik yabancılaştırma ile ilişkisi ele alınmıştır. İç Anadolu Bölgesi’ndeki devlet üniversitelerinde görevli 300 kadın akademisyenle gerçekleştirilen çalışmada “kadın akademisyenlerin maruz kaldığı akademik mobbing ile akademisyenliğe yabancılaştırmaları arasında pozitif bir ilişki olduğu” saptanmıştır. Bu durumla daha fazla karşı karşıya kalan kesimin “Prof. Dr.” unvanına sahip akademisyenler olduğu tespit edilmiştir. Kadın akademisyenlerin kıdem ve yaşları değerlendirildiğinde akademik yabancılaştırma ve mobbing algılarında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmüş; kıdem ve yaş arttıkça, akademik yabancılaştırma ve mobbing algılarının arttığı yönünde ifade edilebileceği belirtilmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında “Prof. Dr.” unvanına sahip akademisyenlerin, yönetim kaynaklı sorunlar yaşandığının göstergesi olabileceği ifade edilmiştir.

Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve şiddet kategorisinde incelenen ilk çalışma Başarır ve Sarı tarafından 2015 yılında gerçekleştirilen çalışmadır. Çalışmada kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma” ya yönelik algıları metaforlar aracılığıyla incelenmiştir. İç Anadolu Bölgesi’nde eğitim/öğretim faaliyeti yürüten bir üniversitede görev yapan 67 kadın öğretim elemanı ile gerçekleştirilen çalışmada; “çoklu görev ve sorumluluklara sahip biri olarak kadın akademisyen” kategorisine ait en çok “ahtapot ve robot” metaforu kullanılırken, “ürettikleriyle çevresini besleyen biri olarak kadın akademisyen” kategorisinde “toprak ve bilim insanı” metaforu kullanılmıştır. “Çalışkan biri olarak kadın akademisyen” kategorisinde “arı ve karınca”, “zorluklar karşısında güçlü duran biri olarak kadın akademisyen” kategorisinde “hacıyatmaz”, “fedakâr biri olarak kadın akademisyen” kategorisinde “benzinsiz araba”, “mucizevi bir varlık olarak kadın akademisyen” kategorisinde “mucize” metaforu kullanılmıştır. “Öncelikle ev hanımı olarak kadın akademisyen” kategorisinde “maaşlı ev hanımı” ve son olarak “adı olmayan biri olarak kadın akademisyen” kategorisinde “vitrin süsü” metaforları dikkat çekmektedir. Bu araştırmada çoklu görev ve sorumlulukları nedeniyle kadın akademisyenlerin rol çatışması yaşadıkları görülmektedir. Erkek meslektaşlarına göre kadın akademisyenlerin daha fazla çalışmak zorunda kaldıkları, çoğu zaman özel hayatlarından, ailelerinden ve uykularından fedâkarlık yaptıkları, cinsiyet temelli geleneksel rollerden kurtulamadıkları, erkek çalışma arkadaşlarına göre ikinci planda kalabildikleri ifade edilmektedir. Buna rağmen kendilerini verimli ve güçlü bireyler şeklinde tanımladıkları ve bu mesleği icra etmekten memnuniyet duydukları belirtilmiştir.

2015 yılında yapılan bir diğer çalışma ise Öztan ve Doğan tarafından gerçekleştirilen çalışmadır. Bu çalışmada Türkiye genelinde 7 üniversitenin katılımıyla gerçekleştirilen “Bilim, Mühendislik ve Akademide Kadın Akademisyenler Projesi” kapsamında “Yıldız Teknik Üniversitesi verileri üzerinden akademisyenlerin akademideki üretim süreçleri, kariyer ve yükselme olanakları ile ev-iş yaşamı dengesindeki cinsiyetler arasındaki farklılaşmaları ve kritik noktaları ortaya koymak” amaçlanmıştır. Üniversite genelinde farklı birim ve bölümlerde görev yapan unvanları farklı toplam 134 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada; yıl bazında 2010 yılından başlayarak tüm akademik kadrolarda kadın oranının düştüğü, karar verici ve/veya yönetsel mekanizmalarda kadınlar açısından özellikle olumsuz bir tablonun olduğu görülmektedir. Ayrıca, YTÜ tarihinde hiç kadın rektörün görev yapmadığı görülmüştür. Sınırlı kadın akademisyen katılımı olan “anabilim dalı başkanlığı, bölüm başkanlığı, fakülte yönetim kurulu ve fakülte kurulu üyeliği” gibi pozisyonlarda da kadınların katılımının daha da düştüğü belirtilmiştir. Bununla birlikte YTÜ’de kadın akademisyenler daha fazla kariyer kesintisi yaşamalarına rağmen ortalama bildiri sayısında erkek akademisyenlerden öndeyken, makale sayısında ise ufak ara ile erkeklerin önde olduğu tespit edilmiştir. Yüksek lisans ve tez danışmanlığı sayılarında ise kadın ve erkek akademisyenler arasında farklılık görülmemiştir. Araştırmaya katılan kadınların aile sorumlulukları nedeniyle iş ve akademik çalışmalarına istedikleri zaman ayırma, iş ve akademik çalışmaları nedeniyle de ailelerine yeterince zaman ayırma noktasında erkek akademisyenlerden daha çok sorun yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca, ev işlerine yönelik olarak kadın akademisyenler ciddi bir organizasyon çabasına dikkat çekerken, erkek akademisyenlerin hemen hemen hiçbiri böyle bir gerilimden bahsetmemektedirler. Erkek akademisyenlerin büyük bölümü ev işleri ve çocuk bakımını eşleriyle “paylaştıklarını” belirtirken; bu paylaşımın fatura ödeme, alışveriş, çocukları gezmeye çıkarma ve tamirat gibi faaliyetlerden ibaret olduğu anlaşılmaktadır. Benzer şekilde akademik hareketlilik durumu kadınlar için “kadın akademisyen olmanın bir zorluğu” olarak görülürken, erkek akademisyenler için “hayata renk katan bir unsur” olarak tanımlandığı görülmüştür.

Şentürk ve arkadaşları tarafından 2017 yılında Türkiye’de kadın istihdamı düşükken, akademik ortamda kadınların neredeyse erkekler kadar kendilerine yer bulabilmesinin sebepleri araştırılmıştır. 39 farklı üniversiteden 505 akademisyenle anketler yapılmış, 46 akademisyenle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, erkek akademisyenlerin geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini ve cinsiyetçi söylemleri kadın meslektaşlarından daha fazla benimsedikleri görülmüştür. Hane içinde işbölümündeki adaletsiz dağılım ile kadın akademisyenlerin “ikinci vardiya” olarak nitelendirilebilecek ev işlerine ayırdıkları zamana bağlı akademik performanslarında düşüş tespit edilmiştir. Kadın akademisyenlerin üniversitelerin kurumsal yapısından kaynaklı değil, toplumun ataerkil değerleri ve

toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle yönetim pozisyonlarında yeterince var olmadıklarının düşünüldüğü belirtilmiştir.

Altınoluk' un 2018 yılında gerçekleştirdiği çalışmada ise kadınların akademik yaşamda cinsiyet ve annelik üzerinden yaşadığı rol çatışması ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesinde “doktora yapmakta olan ya da doktorasını bitirmiş” akademisyenlerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde kadın akademisyenlerin aynı alanda çalışsalar da erkek meslektaşlarına göre daha az güç gerektiren veya hiç güç gerektirmeyen işlerde çalıştıkları belirtilmiştir. Yoğun bir şekilde çalışsalar bile kadın akademisyenlerin, cinsiyetlendirilmiş önyargılar ve düzen anlayışından sıyrılmadıkları ifade edilmiştir. Bu duruma bağlı olarak annelik deneyimi olan kadınlar, çocuklarına bakma sorumluluğu kendilerinde olduğunda veya çocukları hasta olduğunda yaşadıkları rol çatışmasını “cinsiyetlendirilmiş akademi arasına sıkışmış olma” olarak ifade etmişlerdir. Çalışmada, cinsiyetlendirilmiş tutum ve davranışlara ilişkin bir sorgulama yapılana kadar katılımcıların çoğunun “Bilmem, bizde böyle oldu hep” gibi kanıksanmış bir tutum sergiledikleri ve davranışların temelinde ne olduğunu fark etmedikleri anlaşılmıştır.

Tuncer (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada “Türkiye’de tarihsel ve toplumsal olarak akademinin cinsiyet kültürünün nasıl geliştiği ve kadın akademisyenlerin niceliksel görünürlüğüne arkasında nasıl bir cinsiyetçi yapı olduğu” incelenmiştir. “Kadınlara yaraşır bir meslek olarak akademisyenlik, kalın cam tavanlar ve kapanmayan makaslar, ev hayatı ile akademi arasında süregelen eşitsiz cinsiyet kültürü ve yeniden üretim aracı olarak cinsiyetçilik” başlıkları altında literatür incelenmiştir.

Kaplan ve arkadaşları tarafından 2020 yılında yapılan çalışmada ise “akademisyenler arasında kadın veya erkek olmanın (cinsiyetin) akademik yaşama etkilerinin neler olduğu” betimlenmeye çalışılmıştır. Devlet veya vakıf üniversitesi ayrımı yapılmadan bu iki üniversite türünden herhangi birinde görev yapan akademisyenler üzerinden yürütülen çalışmada, araştırmaya katılan akademisyenlerin bir kısmı iş yükü ve sorumlulukla cinsiyet ilişkisine yönelik olarak kadınlara daha toleranslı olduğunu belirterek pozitif ayrımcılığa işaret etmişlerdir. Cinsiyetin akademiye ilişkin ilişkiler ve pozitif ayrımcılığa etkisine yönelik olarak bazı akademisyenler duruma, cinsiyete ve ortama göre farklılıklar gösterebildiğini ifade ederken; bazı akademisyenler sadece ortama göre değiştiğinden söz etmişlerdir. Bazı akademisyenler ise yetiştirilme tarzının da bu noktada büyük rol oynadığını ve yetiştirilme tarzına göre kişilerin akademik yaşamlarının şekillendiğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Çalışmada, kadınların daha istikrarlı oldukları ve çabuk yükseldikleri, erkeklerin ise bir noktadan sonra çeşitli nedenlerle politize olabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca, erkek akademisyenlerin yükselme konusunda daha çabuk ilerledikleri ve hırslı oldukları yönünde de ifadeler yer almaktadır. Yükselme kriterlerinde cinsiyet etkisi konusunda ise hem negatif hem de pozitif yönde ayrımcılık olduğu sonucuna ulaşılrken; kimi akademisyenler bu konuda kadınların dezavantajlı olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir.

İş-Yaşam Dengesi kategorisinde incelen ilk çalışma Demir tarafından 2018 yılında “Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi” başlıklı makalesidir. Çalışmada farklı alanlarda görev yapan kadın akademisyenlerin kariyerlerini zora sokan veya yavaşlatan problemler belirlenmeye çalışılmıştır. Yıldız Teknik Üniversitesi'nin Fen-Edebiyat, Elektrik Elektronik ve Makine Fakültelerinden 100 “Akademisyen Kadın” ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda hamilelik süreciyle birlikte hamilelik sonrasında çocuk 3-4 yaşına gelene kadar geçen sürecin de akademik kariyer gelişimini olumsuz şekilde etkilediği belirtilmiştir. Bu nedenle, akademisyen kadınların sayısının daha çok Yardımcı Doçentlik unvanında yoğunlaştığı ve yükselebilmeleri için gerekli koşulları sağlamalarını geciktirdiği belirtilmiştir. Uzun yıllardır akademisyenlik yapan ve daha geleneksel bir kültürde yetişmiş kadın akademisyenler ev içi yaşamlarının akademik yaşamlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Ancak, anneliği yurtiçi ya da yurtdışı bilimsel toplantılara katılmak için engelleyici bir durum olarak görmemektedirler. Bununla birlikte kadınların akademik çalışmalarında çocukların varlığının önemli bir rol oynadığı ve akademik ortamda da anne kimliğinden kolay kolay sıyrılmadıkları görülmüştür. Eşleri de akademisyen olan kadın akademisyenler hem ev, hem de iş hayatlarında destekçi ve anlayışlı eşlere sahip olduklarını dile getirmiştir. Akademik çalışmanın ev ve iş yaşamını kapsar niteliğinin, kadınların aile hayatını olumsuz yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Tınmaz tarafından 2019 yılında gerçekleştirilen çalışmada araştırma görevlisi annelerin sosyal ve akademik yaşama ilişkin görüşleri incelenmiştir. Çocuk sahibi kadın akademisyenle yürütülen çalışmada katılımcıların mesleklerinin zorlu yıllarını atlatacak (yeterliliği geçtikten sonra) nispeten yoğunluklarının azaldığı bir dönemde anne olmayı planladıkları görülmektedir. Ancak, çocuk sahibi olmanın akademik çalışma yapmayı zorlaştırması ve/veya yavaşlatması gibi zorluklarına rağmen çoğunluğu çocuklarının kardeşlik duygusunu ve sevgisini tatmaları için ikinci çocuğu istediklerini ifade etmişlerdir. Anne araştırma görevlilerinin çoğu evde asıl yük ve sorumluluğun her zaman kendilerinde olduğunu, ev ve çocuklara ilişkin eşlerinden orta düzeyde yardım aldıklarını belirtmişlerdir. Çocuk bakımı konusunda çoğunluğu bakıcıdan destek aldıklarını ve genel olarak memnun görünmektedirler. Ancak “bakıcı arama, bulma ve doğru kişiye karar verme” sürecinin de çok zor olduğu dile getirilmiştir. Katılımcıların tamamı süt izinlerini kullanabilmiş, çoğunluğu doğum sonrası ücretsiz izin kullanarak çocuğuna vakit ayırabilmiş ancak çalıştıkları kurumda çok istemelerine rağmen kreş imkanının olmadığını belirtmişlerdir. Araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu annelik kaynaklı pozitif ayrımcılık görmediklerini belirtmişlerdir. Akademik yaşamlarında zor zamanlar yaşadıklarında ise çevrelerinden “çalışmak zorunda değilsin” tarzı söylemler işittiklerini belirten katılımcıların bir kısmı bu durumu bazı iyi niyetli bir durum olarak görmekte iken bir kısmı ise bu söylemler karşısında üzüldüklerini belirtmişlerdir. Evde ders çalışmama sorunu araştırma görevlilerinin anne olduktan sonra en çok karşılaştıkları sorun olarak görülmüştür. Uykusuzluk, tez dışı akademik çalışmaya (makale, bildiri vb.) odaklanmakta zorluk çekme, akademik çalışmaların yavaşlaması, kendine özel vakit ayıramama, kongre-konferans gibi bilimsel etkinliklere katılmama ve geç vakitlere kadar okulda kalamama sorunlarının da sıklıkla yaşandığı ifade edilmiştir. Katılımcılar tarafından çalışma bakımından kadın-erkek ve/veya anne olan-olmayan araştırma görevlileri arasında farklılık olduğu ortak düşünce olarak ifade edilmiştir. Akademik çalışmalarını daha rahat ve hızlı yürüten kesimin erkek veya anne olmayan araştırma görevlilerinin olduğu dile getirilmiştir. Bununla birlikte çalışmada anneliğin bireylere organize etme, çoklu düşünme ve ilişkilerde sıcaklık gibi olumlu özellikler kattığı da ifade edilmiştir.

Otluoğlu ve arkadaşları tarafından (2021) gerçekleştirilen çalışma ise pandemi sürecinde akademisyen annelerin iş-yaşam deneyimleri üzerinedir. Çalışmaya katkı veren katılımcılar Yükseköğretim Kurulu’na bağlı üniversitelerde öğretim üyesi olarak çalışan ve en az bir çocuğu olan akademisyen annelerdir. Çalışma, covid-19 sürecinde araştırma yürütme ve yayın yapmanın akademisyen anneler açısından zorlaştığını göstermekte; özellikle çocuk bakımı ve ev işlerindeki eşitsizliklerin akademisyen annelerin çalışmalarını olumsuz etkileyerek akademik verimsizlik yaşamalarına sebep olduğu gözlemlenmiştir. Söz konusu durum, akademisyen annelerin sosyo-kültürel olarak yaratılan cinsiyet eşitsizliği ile de mücadele ettiklerini göstermektedir. Araştırmaya katılan doktor öğretim üyesi annelerin yalnızca biri doçentlik dosyasını tamamlayabildiğini belirtirken, sürecin kendisi için çok zorlu geçtiğini de ifade etmiştir. Covid-19 döneminde katılımcıların neredeyse tamamı iş-yaşam dengelerinin olumsuz etkilendiğini ifade etmektedirler. Akademisyen anneler, bu süreçte eş desteğinin oldukça sınırlı kaldığına da vurgu yapmaktadırlar. Söz konusu desteğin nispeten daha kolay olan çay-kahve hazırlamak, market alışverişi yapmak, çocuklarla oyun oynamak şeklinde kendini gösterdiği ifade edilmektedir.

2021 yılında gerçekleştirilen bir başka çalışma ise Avcil tarafından yapılan çalışmadır. Çalışmanın temel amacı “kadın akademisyenlerin deneyimlerinden yola çıkarak toplumsal cinsiyet, ev-çalışma hayatı dengesi ve şiddetin gündelik hayata yansımalarını ortaya koymak” olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında kadın akademisyenlerle gerçekleştirilen görüşmelerde; kadın akademisyenler ev ile akademik yaşamları arasında denge kurmakta zorluk çeken bir kesim olarak görülmektedir. Evli ve çocuklu olmak meslekte dezavantaj olarak değerlendirilmekte; kadınların iş yükünü arttırdığından psikolojik sorunlar yaşamalarına ve “çifte vardiya” şeklinde çalışmalarına neden olduğu düşünülmektedir. Bu “çifte vardiya”nın bir sebebi sadece iş yükünün cinsiyete göre paylaşılması değil bu alanla ilgili işlerde profesyonel destek imkanlarının da yeterli seviyede olmayışından kaynaklanmaktadır. Çalışmada, cinsiyet temelli iş bölümünün olduğu ailelerde ev içi işlerin kadına özgü işler olduğuna dair algı olduğu, kadının ev içi işler ile erkeğin ise ev dışındaki işler ile ilgilendiği görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı toplumsal cinsiyet adaleti kavramına dikkat çekerek, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olduğunu kabul etmişlerdir. Özellikle lisansüstü eğitimde kadının evlenip çocuk sahibi olma durumu da bir çıkmaz olarak

görülmektedir. Son olarak ise annelik, çocuğun öz bakımı ve ev içi işler gibi faaliyetlerden sadece kadının sorumlu olduğu düşüncesinin, kadınların kendi yetiştirilme şekillerine göre değişiklik gösterdiği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır.

4. SONUÇ

Yönetimde var olma kategorisinde incelenen çalışmalarda; üniversitelerin üst yönetim kademelerinde kadın temsilinin AB ülkelerine göre çok daha düşük seviyelerde olduğu görülürken, yönetim pozisyonlarında eril hakimiyetin söz konusu olduğu, yönetim kademelerinde yer alan kadın akademisyenlerin ise durumu “erkek egemen alanda var oluş mücadelesi” olarak niteledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, yönetim kademelerinde yardımcı olarak erkek akademisyenlerin tercih edildiği ve kadın akademisyenlerde cam tavan algısının olduğu, hak ettikleri pozisyonlara gelmede erkek akademisyenlere oranla daha fazla çalışmaları gerektiği inancının hakim olduğu görülmektedir.

Kariyer gelişimi kategorisinde incelenen çalışmalara ilişkin olarak Türkiye’ de kadın akademisyenlerin geleneksel tutum sergiledikleri, yükselme noktasında yatay ve dikey ayrışma yaşadıkları, daha çok dil ve edebiyat, sosyal bilimler ve eğitim alanlarını tercih ettikleri ve bu durumun sadece Türkiye’ye özgü bir durum olmadığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Kadın akademisyenlerin fazlaca fedakarlıkta buldukları, çoklu rol problemi yaşadıkları, kariyer tutumlarında kişilik özelliklerinin orta düzeyde etkili olduğu ve kadınların akademik kariyerde ilerledikçe mobbing algılarının arttığı görülmüştür.

En çok çalışmanın ise toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve ayrımcılık kategorisinde gerçekleştirildiği, diğer kategorilerde de toplumsal cinsiyet kavramı temelli sıkıntıların var olduğu görülmektedir. Diğer sonuçları destekler nitelikte çoklu görev ve sorumlulukların kadın akademisyenlere yüklendiği, geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle erkek meslektaşlarının gerisinde kaldıkları ve bu nedenle yönetim kademelerinde yeterince yer alamadıkları hatta bunu kendilerinin de tercih etmedikleri anlaşılmaktadır. Pozitif ayrımcılıktan bahseden çalışmalar olmakla birlikte pozitif ayrımcılıktan ziyade, cinsiyetçi söylemler nedeniyle kadın akademisyenlerin olumsuz etkilendikleri, akademinin cinsiyetleştirilmiş yapısını kanıksadıkları, ve tüm bunlara rağmen akademiye yer almaktan mutluluk duydukları ve mesleklerini severek icra ettikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

İş-yaşam dengesi kategorisinde incelenen çalışmalarda ise; kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesini kurmakta erkek akademisyenlere oranla zorlandıkları, hamilelik süreci ile birlikte kadın akademisyenlerin meslekten uzaklaşmak zorunda kaldıkları ve bu durumun çocuk belli bir yaşa gelene kadar devam ettiği belirtilmektedir. Eş ve aile desteğinin dengeyi sağlayabilmek için önemli olduğu görülürken, üniversitelerin kreş imkanlarının olmamasının kadın akademisyenler için ciddi bir sorun olduğu görülmektedir. Anneliğin kadın akademisyenlere, çoklu düşünme, organize etme ve ilişkilerinde sıcaklık gibi olumlu özellikler kattığı ancak, covid-19 sürecinde cinsiyet eşitsizliği nedeni ile kadın akademisyenlerin yaşam dengelerinde olumsuz deneyimler yaşadıkları görülmektedir.

KAYNAKÇA

1. Adak, N. (2018). “Akademiye Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme”, Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi, Sayı I (1): 23-38.
2. Aktaş, Z. (2020). “Yükseköğretimde Kadın Akademik Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Çalışma ve Toplum, Sayı 1: 269-300.
3. Altınoluk, D. (2018). “Kadın Olmak mı, Akademisyen Olmak mı? : İşte Bütün Mesele Bu”, Feminist Eleştiri, Sayı 1: 58-66.
4. Avcil, C. (2021). “Kadın Akademisyenlerin Toplumsal Cinsiyet, Ev-Çalışma Hayatı Dengesi ve Şiddete İlişkin Gündelik Hayat Deneyimleri”, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(4): 1019-1038.
5. Başarır, F. & Sarı, M. (2015). “Kadın Akademisyenlerin Kadın Akademisyen Olma’ ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 5(1): 41-51.

6. Bircan, H.M. & Erdoğan, N. (2020). “Kadın Akademisyenlerin Kariyer Kimliği İnşası: Araştırma Yapmak İsteyen Anne Öğretim Üyesi”, *Journal of Economy Culture and Society*, (1): 177-206.
7. Çakmak Otluoğlu, K.Ö.; Kurt Yılmaz, B. & Survegil Dalkılıç, O. (2021). “Covid-19 Döneminde Akademisyen Annelerin İş-Yaşam Deneyimlerini Anlamak: Nitel Bir Araştırma”, *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 7(1): 13-52.
8. Demir, S. (2018). “Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi”, *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1): 187-210.
9. Halifeoğlu, M. (2020). “Akademinin Habitusu ve Toplumsal Cinsiyeti: Kadın Akademisyenler”, *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, V(II): 167-181.
10. Hocaoğlu, M. ; Tekinmez, A. & Donuk, B. (2022). “Akademisyenlerde Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Spor Bilimleri Fakülteleri Örneği”, *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(25): 1-13.
11. Kaplan, K.; Tuncer, N. & Bilici, A. (2020). “Cinsiyetin Akademik Yaşama Etkisi”, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(24): 41-65.
12. Karakuş, H. (2016). “Delik Boru: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz”, *The Journal of Academic Social Science Studies* , 53: 533-556.
13. Över, E. T. & Kart, M. (2021). “Kadın Akademisyenlerin Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Kişilik Açısından İncelenmesi”, *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1): 73-90.
14. Öztan, E. & Doğan, S.N. (2015). “Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyeti”, *Çalışma ve Toplum*, 3: 191-221.
15. Öztürk, U.C. (2017). “Akademideki Topuk Sesleri: Cam Tavan Perspektifinde Göller Bölgesi Üniversitelerinin Betimsel Analizi”, *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4): 202-213.
16. Şentürk, B. (2015). “Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, *ViraVerita E-Dergi*, Sayı 2: 1-22.
17. Şentürk, B.; Ayyıldız, N.A. & Kesken, J. (2017). “İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyetin Etkisi: Türkiye Üniversiteleri Örneği”, *UIİİD-IJEAS*, 16. UİK Özel Sayısı: 865-878.
18. Terzi, G. & Deniz, L. (2022). “Eğitim Fakülteleri Yönetiminde Kadın Temsilinin İncelenmesi, *Ege Eğitim Dergisi*”, 23(2): 116-132.
19. Tınmaz, A.K. (2019). “Akademik Ve Sosyal Yaşama Bir Bakış: Anne Araştırma Görevlilerinin Düşünceleri”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Number:74: 41-57.
20. Tuncer, S. (2019). “Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye’de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak”, *Kültür ve İletişim*, 22(2): 173-208.
21. Yıldız, S. (2018). “ Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1): 29-40.
22. Yücel, R. & Yurdakul, G. (2022). “Kadın Akademisyenlerde Mobbing Algısının Akademik Yabancılaşma İle İlişkisi: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma”, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 657-671.
23. YÖK, Yükseköğretim Kurulu, www.istatistik.yok.gov.tr