

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**KADIN AKADEMİSYENLERİN KARIYER ENGELİ
VE İŞ TATMİNİ DENEYİMLERİ ÜZERİNE
FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Cansu ALAS

Enstitü Anabilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Şule AYDIN TURAN

MAYIS - 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

KADIN AKADEMİSYENLERİN KARIYER ENGELİ
VE İŞ TATMİNİ DENEYİMLERİ ÜZERİNE
FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Cansu ALAS

Enstitü Anabilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi

“Bu tez 23/05/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP	Başarılı-	S. Çobanoğlu
Dr. Öğr. Üyesi Elif Merve Baş Güler	- Başarılı -	E. Güler
Dr. Öğr. Üyesi Sule AYDIN ZURAN	- Başarılı -	S. Aydın Zuran



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Cansu ALAS
Öğrenci Numarası	:	Y156058022
Enstitü Anabilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engeli ve İş Tatmini Deneyimleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma
Benzerlik Oranı	:	%16

ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

...../...../20.....
İmza

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsb@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı:

Dr. Öğr. Üyesi SULE AYDIN KURBAN

Tarih:

18.06.2019

İmza:

[Handwritten Signature]

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Kariyer engeli ve iş tatmini deneyimleri üzerine yapmış olduğum tez çalışmamda, değerli katkılarını benden esirgemeyen danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Şule AYDIN TURAN'a,

Çalışma sürecimde ihtiyaç duyduğum her an yanımda olan arkadaşlarım Öğr. Gör. Zeynep SÖZCAN ve Cansu ERGELEN'e,

Eğitim hayatım boyunca maddi manevi desteklerini benden esirgemeyen aileme saygı, sevgi ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Cansu ALAS

23.05.2019

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİL LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ BAĞLAMINDA	
KADINLARIN ÇALIŞMA DENEYİMİ VE İŞ TATMİNİ	5
1.1. Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Rollerini ve Çalışma Yaşamında Kadın Varlığı.....	5
1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Kadın Rollerini.....	5
1.1.2. Çalışma Yaşamında Kadın Varlığı	6
1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Kadınların İş ve Aile Yaşamı ile İlgili Rollerini.....	8
1.2. Çalışma Deneyiminde İş Tatmininin Yeri.....	9
1.2.1. İş Tatmini İle İlişkili Çevresel Değişkenler	11
1.2.1.1. İşin İçeriği	11
1.2.1.2. Yapıcı Denetim	11
1.2.1.3. Ücret ve Yükselme Olanakları	12
1.2.1.4. Sosyal Etkileşim ve Çalışma Grubu.....	13
1.2.2. İş Tatmini İle İlgili Kişisel Değişkenler	13
1.2.2.1. Yaş	13
1.2.2.2. Cinsiyet	14
1.2.2.3. Eğitim.....	15
1.2.2.4. Kültür	15

1.2.2.5. Zeka.....	16
1.2.2.6. Meslek.....	16
1.3. İş Tatminsizliği.....	17
1.4. Kadın Çalışanların İş Tatmini Deneyimi.....	18
1.5. Akademik Çalışma Deneyimi ve Akademik Çalışma Yaşamında Kadının Yeri .	18
1.6. Akademik Çalışmada Tatmin Deneyimi	21
2. BÖLÜM: KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLAR.....	23
2.1. Çalışma Yaşamında Kariyer Kavramı.....	23
2.2. Çalışma Yaşamında Kadınların Yaşadığı Zorluklar: Kariyer Engelleri.....	24
2.2.1. Cam Tavan Sendromu	25
2.2.1.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	27
2.2.1.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	29
2.2.1.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	31
2.2.2. Kraliçe Arı Sendromu	32
2.2.3. Süper Kadın Sendromu	33
2.2.4. İş-Yaşam Dengesi	34
2.3. Çalışma Yaşamında Kadınların Yaşadığı Zorluklar: Kariyer Sorunları	35
2.3.1. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar.....	35
2.3.1.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik.....	36
2.3.1.2. İş Bulma ve Yükseltimede Eşitsizlik	37
2.3.1.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik	38
2.3.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik	39
2.3.1.5. Cinsel Taciz.....	39
2.3.2. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar.....	40
2.3.2.1. İş-Aile Çatışması.....	40

2.3.2.2. Ev İşleri	41
2.3.2.3. Evde Çalışma	41
2.3.2.4. Çocuk Bakım Sorunu	42
2.4. Akademisyen Kadınların Deneyimlediği Kariyer Sorunları	42
3. BÖLÜM: KADIN AKADEMİSYENLERİN KARIYER ENGELİ VE İŞ TATMİNİ DENEYİMLERİNE YÖNELİK SAHA ARAŞTIRMASI.....	45
3.1. Saha Araştırmasının Metodolojisi	45
3.2. Fenomenoloji Yönteminin Konuya Uygunluğu	45
3.3. Veri Toplama.....	46
3.4. Veri Analizi	47
3.4.1. Analizin Mantığı ve Kodların Yapısı.....	51
3.5. Araştırmanın İnanırcılığı ve Kalitesi.....	53
3.6. Bulgular	55
3.6.1. Katılımcıların Profiline İlişkin Bilgiler.....	55
3.6.2. Betimlemeler.....	57
3.6.2.1. Katılımcıların Kariyer Deneyiminin Betimlenmesi	57
3.6.2.2. Katılımcıların Kariyer Engeli Deneyiminin Betimlenmesi.....	64
3.6.2.3. Katılımcıların Tatmin Deneyiminin Betimlenmesi.....	82
3.7. Bulguların Değerlendirilmesi	87
3.7.1. Kariyer Engeli Deneyiminin Betimlenmesi.....	88
3.7.2. Kariyer Engeli Deneyimi ve İş Tatmini İlişkisi.....	93
SONUÇ.....	95
KAYNAKÇA	99
EKLER.....	112
ÖZGEÇMİŞ.....	113

KISALTMALAR

ICFTU : Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

KSSGM : Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

UNDP : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’de Yıllara Göre Kadın Akademisyen Oranları.....	20
Tablo 2: Cam Tavan Sendromu Türleri	27
Tablo 3: Kadınların Karşılaştıkları Kariyer Sorunları.....	35
Tablo 4: Fenomenolojik Araştırmada Veri Analizi ve Sunumu.....	49
Tablo 5: Katılımcılara İlişkin Özet Bilgiler.....	56
Tablo 6: Alıntı- Anlam- Tema Örnekleri.....	89

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi.....	28
Şekil 2: İş ve Aile Çatışması Süreci.....	40
Şekil 3: Kod Sisteminde Oluşturulan Ana Kodlar.....	53
Şekil 4: Kod Sisteminde Kariyer Deneyiminin Betimlenmesi.....	57
Şekil 5: Kod Sisteminde Kariyer Engeli Deneyiminin Betimlenmesi.....	65
Şekil 6: Kod Sisteminde Tatmin Deneyiminin Betimlenmesi.....	82

Tezin Başlığı: Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engeli ve İş Tatmini Deneyimleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma
Tezin Yazarı: Cansu ALAS Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Şule AYDIN TURAN
Kabul Tarihi: 23.05.2019 Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 111 (tez) + 1 (ek)
Anabilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi
<p>Bu çalışmada akademisyen kadınların kariyer engeli deneyimini anlamak amaçlanmaktadır. Bu noktada engellerle karşılaşan kadınların kariyer deneyimlerinin resmedilmesi ve bu resimde iş tatmininin yerini göstermek de çalışmanın diğer amacıdır. Bu amaç kapsamında, örneklemini örnek bir üniversitenin İşletme Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi ve İletişim Fakültesi'ndeki kadın akademisyenlerin oluşturduğu toplam 14 katılımcı ile derinlemesine görüşme yapılmıştır.</p> <p>Görüşme sonrası elde edilen veriler Maxqda 12 programına aktarılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik yaklaşımın benimsendiği çalışmada, kadın akademisyenlerin kariyer engeli deneyimi betimlenerek iş tatmini ile ilişkilendirilmiştir. Akademisyenlik, iş-yaşam dengesini kurmanın çok zor olduğu düşünülen bir meslek olarak görülmüştür. Birçok kadın bu dengeyi kurarken önceliklerini belirleme, bir şeylerden feragat etme gibi deneyimlerden söz etmiştir. Bir tarafta evli ve çocuklu kadın akademisyenlerin görev ve sorumluluklarının bekar olanlara göre kat kat fazla olduğunu belirtirken diğer tarafta bekar olanların bu düşünceyi hissettikleri ve onların da gerek ailesine gerekse çevresine karşı sorumluluklarının olduğu belirtmesi göze çarpmıştır.</p> <p>Karşılanması gereken akademik kriterlerin birçok akademisyenin üzerinde baskı oluşturduğu anlaşılmıştır. Kadın akademisyenler bu kriterleri istedikleri zaman değil de zorunluluk haliyle karşılamak zorunda kaldıkları için kendilerini engellenmiş hissederek iş tatminlerinin zedelenmesini deneyimlemektedirler. Kadınların kendine zaman ayıramaması, zaman zaman yorgun düşmesi ve uykusuz kalması, evli ve çocuklu kadınların kendilerini hep yarım hissederek çocuklarına karşı vicdanen rahatsız olması akademisyenlik kariyer deneyimlerinin birer yansıması ve iş tatminini zedeleyen unsurlar olarak ortaya çıkmıştır.</p>
Anahtar Kelimeler: Kadın Akademisyenler, Kariyer, Kariyer Engeli, İş Tatmini, Fenomenolojik Araştırma

Title of the Thesis: A Phenomenological Research on the Career Barrier and Job Satisfaction Experience of Female Academics	
Author: Cansu ALAS	Supervisor: Assist. Prof. Dr. Şule AYDIN TURAN
Date: 23.05.2019	Nu. of Pages: viii (pretext) + 111 (main body) + 1 (app.)
Department: Human Resources Management	Subfield: Human Resources Management
<p>The aim of this research is to understand the career barrier experience of female academics. The second purpose of the study is to portray the career experience of women and display the role of job satisfaction in this experience. For this purpose, 14 semi-structured interviews were conducted with a range of female academics from different positions including managerial and non-managerial ones; and disciplines including Business Administration, Political Sciences and Communication Studies.</p> <p>The data gathered through the interviews were analyzed using the qualitative data analysis software MAXQDA, version 12. As a methodological perspective, phenomenological model was adopted. Academic profession is one of the most difficult professions to balance between work and life. Many female academics face challenges as prioritization and sacrificing something related to work or life. The researched revealed that on the one side, there is the experience of married female academics and some of them are mothers at the same time, who bear a huge responsibility. On the other hand there is the experience of single female academics who also bear huge responsibilities related to their parents and relatives.</p> <p>The academic performance pressure, which affects all academics was also revealed during the research as a significant face of female academics' career and especially career barrier experience. Female academics mentioned that, to publish not according to their own planning, but according to the promotion criteria and the institutional demands, reduce their sense of job satisfaction and construct barriers in front of them. During the interviews were also reported that, not to be able to take their time, being very tired always, being sleepless, especially for the females who have a child, feeling incomplete and guilty against their children. These issues are the dimensions of their career experience whereas also reducing their sense of job satisfaction.</p>	
Key Words: Female Academics, Career, Career Barrier, Job Satisfaction, Phenomenological Research	

GİRİŞ

Araştırmanın Problemi

Günsel vd. göre (2015), kadının iş hayatında yer alması ve bir gelire sahip olması onun özgürlüğünün ilk aşaması olarak karşımıza çıksa da kadınların görevleri ya da sorumlulukları denildiğinde akla ilk gelen, onların geleneksel görevleri olarak kabul edilen annelik ve ev işleri olmaktadır. Bu ilk akla gelen kadının görevleri, ataerkil düzene ait cinsiyetçi normları yansıtmaktadır. Ataerkil düzenin getirdiği ilişkiler, kadınların evde ve iş hayatında ikincil konumuna neden olmaktadır (Özçatal, 2011: 25).

Kadının hayatında birçok role sahip olması zorlu bir süreç olarak gözükmektedir. Bu zorlu süreç aşılması gerektiği düşünülen bir problem olarak görülmüştür. Kadının yaşanmışlıklarına yer vermek ve başkalarına örnek teşkil etmek adına kadının kurduğu denge, kendince ürettiği çözümler, önüne çıkan sorunlara yüklediği anlamlar ve tüm bunların sonucunda duyduğu memnuniyet çalışmanın yapılması için bir değnek oluşturmuştur.

Çalışmanın Arka Planı

Yılmaz'a göre (2018), kadın öncelikle ev kadınıdır ve üzerine düşen rolleri oynamak zorundadır. Biçilen roller kadınlara atfedilen ve eşitsizliğin meşrulaştırılmasına neden olan yumuşaklık, pasiflik, güçsüzlük gibi pek çok nitelik kadın ve erkek olmanın doğasından değil, toplumsal cinsiyetçi rol beklentilerinden kaynaklanmaktadır (Göregenli, 2012: 21). Bugüne gelindiğinde ise bu rollerin esneklik gösterdiğini söylenebilir. Modernleşme süreçleri sonucu özellikle kadınların iş hayatına girmesi, eğitim seviyesinin yükselmesi ile erkek ve kadının birbirlerinin rollerini üstlenmeye başlaması gibi değişimler yaşanması örnek olarak gösterilebilir (Akyol, 2015: 13). Fakat kadın iş hayatında kendini gösterirken kendisine atfedilen rolleri de yerine getirmenin zorluğuyla karşı karşıyadır. Özellikle akademisyenlere baktığımızda, bilimsel çalışmalarını okulda yürütmekle kalmayıp bunu ev hayatına da taşıdığını söylenebilir.

Ergöl vd. (2012) yaptığı, 246 kadın araştırma görevlisinin katıldığı araştırmanın sonuçlarına göre kadın araştırma görevlilerinin üçte biri iş hayatında kadın erkek ayrımı yapıldığını, %31.7'si de kadının kariyer açısından erkekten yüksek olmasının aile içinde sorun olacağını belirtmiştir. Kadın araştırma görevlilerinin %46.1'i de kadının

çalışmasının aile hayatını olumsuz etkilediğini söylemiştir. Kadın akademisyenlere dair izlenimlere bakıldığında, bir internet sitesindeki kişisel yorum şu şekildedir: “Siz uyurken çalışırlar, bazıları haftalarını ve aylarını günlük 3-4 saatlik uyku ile geçirir. Yabancı dil öğrenir, çeviri yapar, yöntem, analiz, ölçek geliştirme... Hepsi basit geliyor değil mi?” Bir diğer yorum ise şu şekilde göze çarpmaktadır:

“Akademisyen kadınlar da toplumsal cinsiyet ayrımcılığından payını almaktadır. Akademisyen kadınlarla evlenen erkekler, eşlerinin konumu ve eğitim düzeylerini bilmelerine rağmen toplumda genel kabul gören geleneksel roller çerçevesinde mükemmel ev hanımı ve anne olmaları gibi beklentiler içerisine girmektedirler. Kadınların, büyük fedakârlıklarla bu beklentileri gerçekleştirme çabaları da takdir görmemektedir” (Balcı, 2012).

Araştırmacı olarak benim gözlemlediğim ve belleğimde yer edinen kadın akademisyen algısı ise planlı olma-denge kurma-yoğun tempoya uyum sağlama gibi birtakım gerekliliklerden oluşmaktadır. Bunlardan hareketle de, çalışmada ev-iş hayatı daha iç içe olduğu düşünülen kadın akademisyenlerin yaşadıkları kariyer deneyimi merak edilmiştir.

Çalışmanın Önemi

Bu çalışma, çalışan kadınların hayatını öne çıkartıp, belleğinde yer eden detaylarla betimleme yaparak sunmayı içerir. Dolayısıyla bu yaşantıyı görmek veya deneyimlemek isteyen kişiler bu araştırmayı okuduklarında, yaşanmışlıklarını algı süzgecinden geçirerek kadını anlamaya çalışır. Bu yönden baktığımızda çalışma sosyal açıdan bir örnek oluşturabilecek niteliktedir. Bilimsel açıdan bakıldığında ise kadının bu başlık altında farklı yönleriyle incelenmesi ve deneyim unsuruyla araştırılmış olması literatüre katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın Bağlamı

Kadınların iş hayatında daha fazla yer almasıyla bazı şirketler kadınlara yönelik destek programlarıyla onların ayakta durmalarına yardımcı olmaya çalışmıştır. Bu yolda bazı kadınlar benimsediği rollerini yerine getirebilmiş olup, bazıları da rol çatışmasına maruz kalarak, eş veya annelik rolüne devam etmeyi seçmişlerdir. Bu bağlamda, çalışmada kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı etrafında şekillenen deneyimlere odaklanılmıştır. Toplumun kadınlara yüklediği roller çerçevesinde de çalışmanın amacı, çalışan kadınların kariyer engelini nasıl deneyimlediklerini anlamak ve bu engeller ile başa çıkarken nasıl bir kariyer hikâyesi inşa ettiklerinin ortaya çıkarılması olarak belirlenmiştir. Bu noktada

engellerle karşılaşan kadınların kariyer hikâyelerinin resmedilmesi ve bu resimde tatminin nasıl oluşturulduğunu göstermek de çalışmanın ikinci amacıdır.

Çalışmanın Ana Sorunsalı

Anneliğin akademik kariyer gelişimine etkileri üzerine yapılan nitel bir araştırmada (Belkıs, 2016), kadın akademisyenlerin kariyer gelişimlerinde etkili olan annelik değil, anneliğe bağlı olarak işleyen toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının ürettiği sonuçlar olarak belirtilmiştir. Ortaya çıkan sonuç, yapılan bu çalışmada bekar, evli ve çocuklu olan kadınların toplumsal cinsiyet bağlamında kariyer deneyimini açıklığa kavuşturmak için bir neden oluşturmuştur.

Yönetici pozisyonundaki akademisyen kadınlarda aile- iş- özel yaşam dengesi adlı araştırmada (Küçükşen ve Kaya, 2016), akademik kariyer ve aile rolleri arasında sıkışan kadınların, geleneksel olarak kadına biçilmiş rolleri devam ettirdikleri her iki alanın hakkını tam verebilmek için erkek meslektaşlarına göre daha çok çalışmak zorunda kaldıkları, hem ailede hem işte geleneksel cinsiyetçi rol dağılımını değiştiremediklerine yer verilmiştir. Bu çalışma için de farklı pozisyonlardaki kadın akademisyenlerin cinsiyetçi rollerinin değişime uğrayıp uğramadığı merak konusu olmuştur.

Kadınların kariyer engelleri ile kariyer tatmini ve yaşam doyumunu ilişkisi adlı araştırmada ise (Akyüz Ünlü, 2015) hangi yaştan, hangi meslek grubundan ve hangi eğitim seviyesinden olursa olsun katılımcı tüm kadınların çalışma hayatlarında engeller oluşturan unsurların olduğuna inandıkları belirtilmiştir. Bu inancı, kadınların kariyer deneyimlerinde nasıl anlamlandırdıkları ve iş tatminlerine nasıl yansıttıkları akademisyenler üzerinden araştırılmak istenmiştir.

Kariyer engeli veya kariyer sorunu kavramına ilişkin araştırmalarda genellikle nicel yöntemlerin kullanıldığı görülmüş olup, toplumsal olarak kadın akademisyenin kariyer hayatına dair araştırmalarda yöntemin daha çok nitele kaydđı söylenebilir. Kadın çalışanların kariyer engeli olarak tez çalışmalarına baktığımızda ise incelenen araştırmaların yaklaşık dörtte birinin nitel mantıkla yapıldığını söylenebilir.

Çalışmaların genellikle nicel yönde olması, boşluk kalan ve akılda soru işareti bırakan yerleri doldurmaya olanak verir. Nicel araştırma mantık olarak nedensellik ilişkilerini açıklamak ve tümevarımsal genellemeler ile çıkarımlarını anlamlandırır. Nitel araştırma

ise derinlemesine betimlemelerden yola çıkarak katılımcıların bakış açısını ve deneyimlerini derinlemesine anlamaya çalışır. Burada araştırmacı, yazarların literatürde söyledikleri anlam yerine katılımcıların probleme yükledikleri anlamı öğrenmeye odaklanır (Creswell, 2017: 186). Bu açıklamalara istinaden çalışan kadının yaşamış olduğu deneyimin daha fazla irdelenmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu yüzden bu çalışma, literatürde yaygın olarak niceliksel yöntem ile araştırılan kariyer engeli kavramını, bireylerin deneyimlerini nasıl yaşayıp anlamlandırdığını keşfederek yeniden ele almaktadır.

Araştırma Soruları

Bu çalışmanın ana sorusu şudur:

Kadınların kariyer engelleri deneyimini onların bakış açısından nasıl betimleyebiliriz?

Araştırmaya yönelik bu deneyimi en iyi betimleyecek olan kişiler akademisyenler olarak düşünülmüştür. Kadın akademisyen, birçok rol ile ilişkilendirildiği için kişisel zamanından ödün vermek zorunda kalmaktadır. Hacettepe ve Bülent Ecevit Üniversitesi akademisyenlerinin yaptığı bir araştırmaya göre kadın akademisyenler geleneksel rollerinin dışına çıkamamış ve iş-yaşam dengesinde sorunlar yaşamıştır (Ergöl vd., 2012: 43). Ev-iş hayatı iç içe geçmiş olduğu düşünülen kadın akademisyenlerin kariyer engelini iyi tanımlayacak kişiler olarak seçilmesiyle şu alt sorular oluşturulmuştur:

1. Alt soru 1: Kadın akademisyenlerin kariyer engellerini oluşturan unsurlar nelerdir?
2. Alt soru 2: Kadın akademisyenler kendi kariyer engeli deneyimlerini nasıl betimlemektedirler?
 - a. Kadın akademisyenlerin kariyer engeli deneyimini betimleyen ana unsurlar nelerdir?
 - b. Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri deneyimlerini betimleyen unsurlar arasındaki etkileşim nasıldır?
 - c. Kariyer engelinin betimlenmesinde tatmin duygusunun yeri nedir?

1. BÖLÜM: TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ BAĞLAMINDA KADINLARIN ÇALIŞMA DENEYİMİ VE İŞ TATMİNİ

1.1. Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Roller ve Çalışma Yaşamında Kadın Varlığı

Toplumsal cinsiyet bağlamında kadına atfedilen roller, çalışma için önemli görülmüştür. Bu roller, çalışma yaşamındaki kadını etkilediğinden aşağıdaki konulara değinilmiştir.

1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Roller Bağlamında Kadın Roller

Cinsiyet kelimesi, kadın ya da erkek olmanın biyolojik olarak ifadesini simgeler. Toplumsal cinsiyet ise, kişinin bulunduğu toplumda cinsiyetine yüklediği anlamları ifade etmektedir. Cinsiyet kavramı, biyolojik olarak doğuştan gelen özellikleri içerirken toplumsal cinsiyet, yaşanılan ortamda sosyalleşme sürecinde sonradan kazanılan özellikleri göstermektedir. Lips (2001), buradaki tanımlarla ifade edilmek istenen iki kavramı birbirinden ayırtırmak olmadığını belirterek kültürün kadından ve erkekten beklediklerinin, kadının ve erkeğin biyolojik cinsiyetlerinden tamamen ayrıldığını söylemektedir (Akt. Öşme, 2015: 9).

Toplumsal cinsiyet (gender) kavramını sosyolojiye getiren Ann Oakley, 1972 yılında yayınlanan Sex, Gender and Society'de cinsiyeti biyolojik açıdan kadın-erkek ayrımı olarak anlatırken, toplumsal cinsiyete (gender) erkeklik ile kadınlık arasındaki toplumsal bakımdan eşitsiz bölünme olarak karşılık vermektedir (Vatandaş, 2007: 31). Ann Oakley (1972), cinsiyete dair şu dönüm noktasını oluşturmuştur: İlki, biyolojik olarak belirlenimciliğin reddedilmesidir. İkincisi, kadın-erkek ayrımının aynı kavram altında bir araya getirilerek ilişkiselliğinin vurgulanması, kadın sorunu kavramsallaştırmasından uzaklaşarak, toplumsal ilişkiler bütününe dikkat çekilmesidir (Akt. Hüseyinli, 2016: 15).

Kişilerin içinde yaşadığı toplumun kültürü; bir kadın ve erkeğin nasıl davranacağı, nasıl düşüneceği ve nasıl hareket edeceğine ilişkin beklentileri sergiler (Akın ve Demirel, 2003: 74). Toplum, cinsiyetleri anlamlandırırken onlara birtakım roller yükler. Yani insanlar kız veya erkek cinsiyeti ile doğar ancak yetiştirilirken toplumun cinsiyetlerine has olan rollere göre kız veya erkek çocuk olmayı öğrenerek büyürler (Terzioğlu ve Taşkın, 2008: 63). Aileden gelen yetiştirilme tarzı, çevredeki yakınların söylemleri gibi

nedenlerle kişi cinsiyetine özgü roller edinir. Burada geleneksel olarak kadına atfedilen roller bellidir.

Dünyadaki tüm toplumların genelinde kadınla erkek arasındaki fizyolojik farkın gözetilerek, erkek ve kadın olarak iki gruba ayrıldığı ve bu grupların da rollerinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir (Türkkahraman ve Şahin 2010: 80). Kadına toplum tarafından yüklenen ev işi, çocuk bakımı gibi birincil roller, sosyal dışlanmayla cinsiyet ayrımcılığına sebep olabilmektedir. Toplumda kadınların temel hizmetlerden yoksun olması, fırsatlara ve kaynaklara sahip olmada erkeklere oranla eşit olmayan koşullar yaşaması, şiddete uğraması, siyasette ve iş hayatında düşük oranlarda temsil edilmesi gibi durumlar cinsiyet ayrımcılığı olarak tanımlanmaktadır (www.tmmob.org.tr).

Kadınlar, tarihin her döneminin kendi şartlarına göre değişen biçim ve statülerde birçok ekonomik faaliyete katılmakla birlikte gerçek anlamda, ilk defa sanayi devrimi ile birlikte, “ücretli” olarak ve “işçi” statüsü altında iş hayatında yer almışlardır (İşler ve Şentürk, 2016: 613-614). Sanayi devriminden sonra kadınlar gerek eş gerekse annelik rolleri dışında ilk defa faaliyetlere katılıp ücret karşılığı çalışabilmişlerdir. Günümüzde ise küreselleşmeyle birlikte artan kadın istihdamı, yapılan araştırmalarda dahi kendini göstererek kadınların karşılaştığı kariyer engelleri olarak literatüre yansımada etkili olmuştur.

Harvard Business Review’de yayınlanan bir makalede Felice N. Schwartz (2006), kadın çalışanlar için iş hayatına dair iki kariyer yolu tanımlamıştır: Bunlardan ilki, henüz kariyerinin başında henüz kariyerinin başında olan anneler için, ki bunların ya çocukları yoktur, ya da çocukları büyükanne veya bakıcılar tarafından bakılmaktadır. Bu kadınlar kariyer beklentisi içinde, kariyerlerini devam ettirmek isteyen erkekler gibi çalışmaktadırlar. Diğer bir kariyer yolu ise annelikte, Mummy Track olarak isimlendirilen, ailesi ve kariyeri için çocuklarının gerisinde etkinliklere katılarak kariyerlerini devam ettirmek isteyenler için izlenecek stratejidir (Ergün, 2007: 86).

1.1.2. Çalışma Yaşamında Kadın Varlığı

Geçmişten günümüze kadar geçen sürece baktığımızda, kadının iş hayatına daha fazla katılması bu gibi çalışmaların yapılmasında amaç oluşturmuştur. TÜİK verilerine göre,

kadının iş gücüne katılım oranı, 2014 yılında %33.6, 2015 yılında %35, 2016 yılında %36.2, 2017 yılında ise %37.6 olmuştur. Yine aynı verilere göre erkek iş gücüne katılım oranının son 4 yılda %1.6 artarken, bu oranın kadınlarda %4 artması iş dünyasında kadını daha da çok göreceğimize dair ipuçları vermektedir (tuik.gov.tr). Kadının iş yaşamında bu denli yer almasının bazı sebepleri vardır. Bu sebepler şöyle sıralanabilir (Akoğlan, 1997: 2-3):

- Hizmet sektöründeki büyümenin sonucunda kadın işgücüne olan talep,
- Kadının yükselen eğitim seviyesi,
- Sosyo-kültürel yapıdaki değişimlerden dolayı kadınlara yönelik değişen rol algısı,
- Üretim sistemlerindeki gelişmelerin sonucunda artan işkolları,
- Artan tüketim ihtiyaçlarının yalnızca erkeğin çalışması ile karşılanamamasından dolayı kadının aileye ekonomik katkıda bulunma gerekliliğidir.

Yaşanan gerek ekonomik gerekse sosyal birçok değişimden dolayı kadınlar iş hayatına daha kolay girmeye başlamışlardır. Bilgi toplumuna geçiş ve çalışma yaşamında fiziksel gücün yerine bilgiye dayanan işlerin önem kazanması, kadın istihdamının artmasını sağlamıştır (Güldal, 2006: 31). T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları ve Genel Müdürlüğü'nün yaptığı bir araştırmada, kadınların %43,7'sinin istedikleri için, %31,9'unun gelir gereksiniminden dolayı mecbur olduklarından, %24,4'ünün de hem gereksinimden dolayı, hem de istedikleri için çalıştıkları görülmüştür (Yiğit, 2014: 6).

Özağır'a (2010) göre, Türkiye'de kadın istihdamı üç ayrı kategoride ele alınabilir: İlk olarak ücretsiz aile işçisi olarak tarımda çalışan kadınlar, istihdamın en yüksek olduğu grubu oluşturmaktadırlar. Burada istihdam eksikliğinden ziyade ağır çalışma şartları, sosyal güvencenin olmaması, ücretli çalışanların gelirlerinin ailenin erkek bireylerinin kontrolünde olması gibi sorunlar ön plandadır. İkincisi, kentlerde istihdam edilen, alt sosyo-ekonomik sınıftaki kadınların oluşturduğu gruptur. Üçüncüsü ise meslek sahibi, yüksek eğitilmiş kadınlardır. Bu gruptaki kadınlar arasında da istihdam oranı yüksek olmakla birlikte erkek yöneticilerin bu kadın çalışanların kariyerlerindeki yükselişlerini engellemesi ya da iş yerinde yaşanan cinsel, psikolojik taciz gibi konular ön plandadır (Özağır, 2010: 22).

1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerinde Kadınların İş ve Aile Yaşamı ile İlgili Roller

Ataerkil toplum yapısının kadına biçtiği rol daha çok aile hayatıyla ilgilidir. Kadınlar daha çok ev işleriyle ve çocuk bakma ile sorumlu tutulurken, erkeklere iş hayatından bir rol biçilmiştir. Biçilen roller kadınlara atfedilen ve eşitsizliğin meşrulaştırılmasına neden olan yumuşaklık, pasiflik, güçsüzlük gibi pek çok nitelik kadın ve erkek olmanın doğasından değil, toplumsal cinsiyetçi rol beklentilerinden kaynaklanmaktadır (Göregenli, 2012: 21). Her ne kadar "modernleşme süreçleri sonucu özellikle kadınların iş imkanlarını elde etmesi, eğitim seviyesinin yükselmesi ile erkek ve kadının birbirlerinin rollerini üstlenmeye başlaması gibi değişimler" (Akyol, 2015: 13) gözlemlenmeye başlamış olsa da kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet rolleri hala ev içi bakım işlerinde kadınları ön plana çıkartmaktadır.

Kara'nın (2011) yaptığı araştırmaya göre kadın yöneticilerin %75 civarındaki bölümü ev ve iş yaşamı arasındaki dengeyi gözetebildiklerini ve eş desteği aldıklarını yükselmek ve toplum içinde iyi bir statüye kavuşmak için herhangi bir kariyer hedefleri olmadığı tespit edilmiştir. Kadın yöneticilerin yaklaşık %60'ının ya yöneticilik sürecinde kadın olma özelliklerini kaybettiğini ya da hiç bir zaman feminen olmadıklarını ifade edilmiştir.

Küçükşen ve Kaya'nın (2016) yaptığı araştırmaya göre, eğitim ve sosyo-ekonomik statü farketmeksizin kadınlar ev içi rollerde erkeklere oranla çok daha fazla sorumluluk almaktadırlar. Kadınlar yönetici pozisyona gelinceye kadar akademik kariyerlerinde genelde aile ve özel yaşamdan ödün verdiklerini belirtmişlerdir. Kadının aile-ev hayatına karşı sorumluluklarını gösteren bir araştırmada ise Beşpınar (2013: 238), 2011 yılındaki değişen oranlara şu şekilde yer vermiştir:

- Küçük çocukların gündüz bakımının, %88 orana düşerek annelerin yaptığı görülmektedir.
- Yemek, ütü, çamaşır gibi işlerin her biri %89 üzerinde çıkmıştır. Fakat 2011 yılında birden çok tercihin cevap olarak kabul edilmesi bu işlere kadın/anne cevabını da verenlerin oranını artırmaktadır. Alışverişin daha çok kadınlar

tarafından yapılıyor olması ise yorumlamayı gerektiren bir sonuçtur (ailetoplum.aile.gov.tr).

Türkiye İstatistik Kurumu (2016) aile yapısı araştırması da aynı argümanı destekleyen bulgular sunmaktadır. Buna göre, hanelerin %86'sında 0-5 yaş aralığındaki çocukların gündüz bakımının annelerin üstlendiği görülmüştür. Bu sonuç yukarıdaki araştırma bulgularıyla birlikte değerlendirildiğinde ev içi bakım işlerinin sorumluluğunun üstlenilmesinde anneye düşen oranın yıllar içinde düşüş eğilimi gösterdiği görülebilir. Ancak yine de sorumluluğun çok büyük kısmı anneler üzerinde görünmektedir.

Yine TÜİK'e göre (2016), eşler arasında en çok sorun yaşanan konuların, ev ile ilgili sorumluluklar ve ailece birlikte vakit geçirmeme olduğu görülmüştür. Bu bulgunun daha çok çalışan eşler arasında ortaya çıktığı düşünüldüğü için burada yer verilmiştir. Eşler arasındaki karşılıklı bireysel planlama, ailece vakit geçirmek adına bir çözüm olabilir. Bu noktada her yıl artan kadın istihdamını desteklemek adına eşler arasında rol paylaşımının önemli olduğunun vurgusunu yapmak doğru olacaktır.

1.2. Çalışma Deneyiminde İş Tatmininin Yeri

İş tatmini kavramı, ilk kez 1920'li yıllarda incelenmeye başlanmış olup konunun önemi 1940'lı yıllarda tam olarak anlaşılmıştır (Eğinli, 2009: 36). Kurumda çalışanlardan kaynaklı sorunların artış göstermesi iş tatmininin çok boyutlu incelenmesine sebep olmuştur. Literatürde iş tatmini ile ilgili birçok tanım yer almaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

- Locke'a göre (1983) iş tatmini, bireyin mesleğini ve iş deneyimini değerlendirmesi sonucu oluşan olumlu hislerdir (Akt. Şahal, 2005).
- Arnold ve Feldman'a göre (1986) iş tatmini, bireyin işinden ne beklediği ile işin gerçekte ne sunduğu arasındaki farktır (Akt. Rençber, 2014: 42).
- Özaydın ve Özdemir'e göre (2014) ise iş tatmini 'bir kişinin bilinçli veya bilinçsiz olarak elde etmek istediği şey' olarak açıklanan 'değer'lerinin bir fonksiyonudur.

Bu tanımlamalar birlikte değerlendirildiğinde genel olarak, bireyin iş hayatından duyduğu zevk ve bunun sonucunda oluşan mutlu olma durumunun iş tatmini kavramı ile ifade edildiği görülmektedir. Chen ve Chiu (2005) ise tatmini iki şekilde ele almaktadır: İş bağımsızlığı, topluma hizmet, sorumluluk duygusu, sosyal statü gibi işin kendisinden

duyulan tatmin içsel tatmini ifade ederken işin kendisi ile doğrudan ilgisi olmayan çalışma koşulları, övgü ve takdir edilme gibi unsurlardan duyulan tatmin dışsal tatmini ifade etmektedir (Akt. Mert, 2011: 123).

Farklı açıklamalarla literatürde yerini bulan iş tatmininin sağlanması için işte bulunması gereken bazı özellikler vardır. Bu özellikler şunlardır (Spector, 2000: 205):

- İş tanımına uygun bilgi ve beceriler,
- İşle özdeşleşme,
- İşin anlamı,
- İş yapılırken çalışana tanınan bağımsızlık,
- Performanstan alınan geri bildirim.

Çalışan bireyin hayatının üçte birini işte geçirdiğini göz önüne alırsak, işten duyulan tatminin bireyin sadece kendisine değil çalıştığı kuruma da yansıtıldığı düşünülmektedir. Telman ve Ünsal (2004) iş tatmininin önemine şu şekilde vurgu yapmışlardır: Birey, gününün önemli bir kısmını işinde geçiriyor ve bunu da en az 20-25 yıl devam ettiriyorsa, onun yaşamında mutlu olabilmesi işinden tatmin olmasına bağlıdır. Bu kavramı önemli kılan iki neden vardır (Şahal, 2005: 51): İlki, çalışanların işlerini nasıl buldukları yani sıkıcı ya da anlamlı bir iş olarak tanımlamaları kendileri ve işleri için önem taşımaktadır. İkincisi, yöneticiler için çalışanların iş hayatında gösterdiği performans ve verimlilik iş tatmini açısından önemlidir.

İş tatminini etkileyen değişkenler literatürde farklı ayrımlarda ele alınmıştır. Fakat genel olarak bu değişkenler bireysel ve örgütsel değişkenler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (Oklu, 2018; Erzincanlı, 2018; Eğinli, 2009; Öztekin, 2008). Herzberg, Maurner, Peterson ve Capwell, bireysel değişkenlerden cinsiyet, eğitim ve yaşın iş tatminini etkileyen önemli faktörler olduğunu savunmuşlardır (Şahal, 2005: 61). Rose'a göre (2003), bireyi en çok tatmin eden beş değişken işin özelliği, çalışma koşulları, yöneticilerin yaklaşımı ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler olup ücret dışsal, diğerleri ise içsel bir fonksiyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Silah'a göre (2005) iş tatminini etkileyen değişkenler, çevresel ve kişisel değişkenler olmak üzere iki ana başlık halinde ele alınmıştır.

1.2.1. İş Tatmini İle İlişkili Çevresel Değişkenler

İşin birey için ne anlam ifade ettiği, terfi seçeneği sunması, maddi karşılığının tatmin etmesi gibi faktörler çalışanlar için önem taşıyan çevresel değişkenlerdir. Bu değişkenler bireyin işe girme aşamasından itibaren etkin bir rol oynamaktadır.

1.2.1.1. İşin İçeriği

Çalışanın işine karşı beslediği duyguları ve işi ile ilgili düşünceleri iş tatminini etkileyen önemli faktörler olmakla birlikte işinden memnun olması ve işini anlamlı bulması iş tatmini arttıran unsurlardır. İşe karşı gösterilen olumlu tutum ve davranışlar o işin ilgi çekici veya zevkli olması ile ilişkilidir. Bireyin işinin zevkli olması, bireyin işini anlamlı bulması ve bireyin yaşamında işin anlamlı bir yere sahip olması olguları, bireyin işiyle özdeşleşmesine yol açarak bireyin iş tatminini yükseltecektir (Keser, 2015: 129). Öztekin'e göre (2008), işin çekici olması, kişiye öğrenme ve gelişim fırsatı vermesi, bir sorumluluk vermesi gerekmektedir. Eğinli'ye göre (2009), işte bulunması gereken özelliklere bakıldığında, işin gerektirdiği bilgi ve becerilerden işin çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlara kadar uzun bir liste çıkartılabilir. Silah'a göre (2005), işin içeriğindeki değişim miktarı arttıkça çalışanların tatmin düzeyi de artmaktadır. Korman'ın yer verdiği bir araştırmaya göre (1978), otomobil sanayisinde çok sayıda işlem yapan çalışanların %69'unun işleri hakkında olumlu düşündükleri, basit işlem yapan çalışanlarınsa %33'ünün tatmin oldukları ortaya çıkmıştır (Akt. Silah, 2005: 119). Bu sonuç, sürekli tekrar eden basit işlerin çalışanlarda iş tatmin düzeyini düşürdüğünü göstermektedir.

1.2.1.2. Yapıcı Denetim

Yapıcı bir denetimin iş tatminine olumlu bir etkisi olacağı muhtemeldir. Burada devreye giren yönetici ve çalışan ilişkisi iş tatmininde çok önemli bir role sahiptir. Yöneticiler çalışan ilişkilerinde koyduğu mesafeyi çok iyi korumalı ve herkese eşit düzeyde yaklaşmalıdır. Böyle bir ortamı sağlamadığında çalışanlarda oluşan algıyı düzeltmek zor olacaktır. Terfilerde ve ödüllendirmelerde çalışanlar arasında hakkaniyete özen göstermeli ve çalışanlarda haksızlığa uğradığına yönelik algının oluşmasına izin vermeyerek liderlik vasfıyla çalışana yol göstermelidir (Keser, 2015: 134).

Sıkı bir denetim şeklinin kişilerin aşırı ölçüde kontrol edilmesinin bireysel esnekliği azalttığı, bu tür yönetici çalışan ilişkisinin olumsuz tutum yarattığı yapılan çalışmalarda görülmüştür (Çalışkan, 2005: 11).

1.2.1.3. Ücret ve Yükselme Olanakları

Bireyin yaşamını idame ettirebilmesi için ihtiyaç duyduğu bir gelir olarak ifade edilirken çalışma amacını ortaya koyan en önemli unsurlardan biri olarak da karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın ücret ile ilgili beklentilerinin karşılanamaması, hatta eşit statüdeki bireyler arasında karşılaştırıldığında daha az ücret almanın iş tatminini düşürdüğü görülmektedir (Eğimli, 2009: 41).

Bireyin elde edeceği gelir yaşam kalitesini etkilediğinden çalışma yaşamına yeni girecek olan bireyin ya da mevcut işini değiştirecek olan bireylerin öncelikle aradıkları şartlardan birisi 'iyi ücret' olmaktadır (Keser, 2015: 127). Güdüleyici bir unsur olan ücret çalışan tarafından yeterli bulunduğu tatmin edici bir rol oynamaktadır. Lawler'e göre (1973), ücret-iş tatmini ilişkisi bireyin algıladığı ücretle kendisine ödenmesi gerektiğine inandığı ücret arasındaki farka bakarak belirlenmelidir (Akt. Çalışkan, 2005: 10). Terpstra ve Honoree (2004), ücretinden memnun olmayan çalışanların iş tatmininde düşüş yaşandığını, motivasyon ve performansında azalma olduğunu, devamsızlığının arttığını ve işle ilgili üzüntülerin yaşandığını belirtmiştir.

Literatür dikkate alındığında genel olarak ücrete bakış açısı, 'Ücret arttıkça iş tatmini de artar' mantığındadır. Fakat yine de istisnai durumlarda bulunmaktadır. Keser (2003) çalışmasında, otomotiv sektöründeki çalışanlar arasında iş tatmini ile ücret değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulmuş fakat yüksek gelir düzeyine sahip çalışanların iş tatmini düzeyi, gelir düzeyi daha düşük olanlara göre düşük çıkmıştır.

Yükselme olanağına baktığımızda ise elde edilen maddi geliri arttırmakla birlikte kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte ve toplum içindeki yönünü olumlu yönde değiştirmektedir (Şahal, 2005: 67). Terfi, kişinin başarılı olduğunu gösteren ödüllendirme unsuru olduğu için tatmin edici bir rol oynamaktadır. Bu tatmin çalışanın kuruma olan bağlılığını arttırdığından işten ayrılmaları azaltmaktadır. Kunaviktikul ve arkadaşları da (2000) Tayland'da yaptıkları bir araştırmada iş, ücret, terfi gibi konularda tatmin olan hemşirelerin işlerinde kalma isteklerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Kısacası ücret

ve yükselme olanaklarının günümüzde bireyin iş tatminini etkileyen önemli çevresel değişkenlerden biri haline geldiğini söylemek doğru bir tabir olacaktır.

1.2.1.4. Sosyal Etkileşim ve Çalışma Grubu

Sosyal etkileşim, kişinin kendisine benzer tutumlar sergileyen biri karşısında ve kabul görülen görüşlerde alınan çevre onaylarında devreye girerek tatmin edici olmaktadır.

Çalışanın iş yaşamında geçirdiği zaman dilimi, hayatının büyük bir kısmını kapsamaktadır. Eşiyle, dostuyla geçirmediği zamanı işyerinde çalışma arkadaşlarıyla geçirmektedir. Dolayısıyla onlarla iyi bir ilişkisinin olması iş tatmine yansımaya olacaktır. Ayrıca takım çalışmalarında yapılan iş birliği, çalışan bireye sağlanan yardım veya destekler çalışanın tatminini arttıracaktır. Çalışma grubu dediğimiz iş arkadaşları bireyin hayatında çok önemli bir yer tutarak kuruma olan bağlılıkta büyük bir etken oluşturmaktadır.

1.2.2. İş Tatmini İle İlgili Kişisel Değişkenler

İş tatmini ile ilgili bireysel değişkenler cinsiyet, yaş, eğitim, meslek gibi faktörlerden oluşmaktadır. Bu değişkenlerin iş tatmini ile ilişkisi yapılan araştırmalarla desteklenerek literatürde yerini almıştır.

1.2.2.1. Yaş

Genç çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe terfi veya diğer iş alanlarına ilişkin beklentileri artarak iş tatminini azalttığından dolayı, yaşı daha büyük çalışanların genç çalışanlara göre iş tatmini düzeyleri daha yüksektir. Glenn vd (1977), çalışmalarının sonucunda iş tatmininin yaşla birlikte artış gösterdiğini bulmuştur (Akt. Başaran, 2003: 40). Her ne kadar bu sonucu veren araştırmalar olsa da yaşı büyük olanların daha az tatmin olduğu durumlarda mevcuttur. Luthans ve Thomas'a göre (1987), yaşlı çalışanların gençlere göre teknolojideki değişimlere daha zor uyum sağladıkları ve alıştıkları düzende bir değişimden hoşlanmadıkları için iş tatminlerinde azalma meydana gelmektedir (Akt. Eğinli, 2009: 39).

Mottaz (1987), genç çalışanların içsel motivasyona çok önem verdiğini, bu sebeple yaşı daha büyük olan çalışanlara göre iş değiştirmeyi daha eğlenceli bulduklarını belirtirken yaşı daha büyük olan çalışanlarınsa dışsal motivasyon faktörlerine (ücret, iş olanakları

vb.) daha çok önem verdiklerini ifade etmiştir (Akt. Eğinli, 2009: 38-39). Ayrıca genç çalışanların kariyerlerinin ilk evresinde ‘gerçek şoku’ yaşamasının iş tatminini etkilediği belirtilmektedir. Bu şok, bir mesleğe başlamanın ardından iş ile ilgili öngörülemeyen sorunlara ilişkin yaşanan yoğun şaşkınlık ve hayal kırıklığını ifade etmektedir (Tekkurşun Demir vd., 2018: 645). Bu durum kariyerine yeni başlayan gençlerin gerçekçi olmayan beklentilerinden kaynaklanmaktadır. Herzberg ve arkadaşları (1957) 25 yaş ve öncesi ile 45 yaş ve sonrasında iş tatmini düzeyinin yükseldiğini söyleyerek U şeklinde bir fonksiyon içerdiğini göstermektedir. Saleh ve Otis (1964) ise iş tatmininin yaşla birlikte arttığını fakat emeklilik yaşından sonra tatminin azaldığını belirterek U fonksiyonunun her zaman geçerli olmadığını söylemektedir.

1.2.2.2. Cinsiyet

Cinsiyet farklılıklarının iş tatminine etkisi farklı şekillerde ele alınsa da genel yargı kadınların işlerinden erkeklere göre daha çok tatmin oldukları yönündedir. Bununla ilgili Centers ve Bugental’in araştırmasında, kadınlar işle ilgili sosyal unsurlara daha çok önem verdiği için, kadınların iş tatmininin erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Eğinli, 2009: 39). Her ne kadar kadınların iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu vurgulansa da çalışan kadının üzerinde birçok rolün verdiği sorumluluk, iş tatminini azaltıcı bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Silah (2001), iş tatmin düzeyinin değişkenliğini cinsiyet ile ilişkilendirirken erkeklerin daha çok bir işin sonucu ile ilgilenerek tatmin olduklarını söylemiştir. Savery ve Luks’da erkeklerin uzun çalışma saatleri gerektiren örgütsel girişimlere karşı daha ilgili olduklarını; kadınların ise ev işi ve çocuk bakımı gibi sorumluluklara katlanmak zorunda kaldıklarından dolayı kısmi zamanlı işlere, esnek çalışma saatlerine ve kısa çalışma haftalarına karşı daha ilgili olduklarını belirtmişlerdir (Negiz vd., 2011: 210).

Yapılan araştırmalara göre, Lambert (1990) kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek iş tatmini yaşadıklarını bulmuştur. Tang ve Talpade ise erkek çalışanların maaş seviyesi yükseldikçe daha fazla iş tatmini yaşadığını belirtirken kadın çalışanların iş yerinde iyi ilişkiler kurmasının daha fazla tatmin sağladığını ortaya çıkarmıştır (Tang ve Talpade, 1999: 356). Kısacası kadın ve erkeklerin sosyal rollerinin farklı olması beklentilerini de farklı kılmaktadır (Silah, 2001: 109). Bu durumda kadın ve erkeğin iş tatmini konusunda farklı güdülenme noktaları olduğunun bilinmesi gerekmektedir.

1.2.2.3. Eğitim

İş tatmininin önemli değişkenlerinden bir olan eğitim, çalışanların tatmin düzeyini etkilemektedir. Bilgi birikimi, çalışma değerleri, örgütsel beklentiler gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin bulunması birey için önem arz etmektedir (Çolak, 2018: 80). Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatmini, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların iş tatminine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Oshagbemi’de (2003) araştırmasında öğretim elemanlarının iş tatmininin hizmet süresi ve eğitim düzeyinin yüksek olması ile ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Diğer bir yandan ise genç bireylerin eğitim düzeyi artarken beklentileri de artacağından karşılaştığı gerçek iş hayatı iş tatminini azaltmaktadır. Bunun nedeni ekonomik ve sosyal şartları müsaade ettiği kadarıyla eğitimine devam etmiş ve buna bağlı olarak olarak görece yüksek düzeyde eğitim almış çalışanların bakış açılarının diğer çalışanların kıyasla farklılık göstermesi olabilmektedir (Öztürk, 2018: 19).

Yaş değişkeninde bahsedilen eğitim düzeyi yüksek olan genç çalışanların iş tatminine ilişkin araştırmalarında da görüldüğü gibi eğitim düzeyi arttıkça iş tatmini düşebilmektedir. Klein ve Maher’e göre bunun nedeni, kişilerin kendilerine göre seçtikleri grupların koşulları ile kendi koşullarını karşılaştırıyor olmalarıdır (Oklu, 2018: 22). Eğitim düzeyi yükseldikçe istediği pozisyonda olmadığı düşünen çalışanların beklentilerinin artması, iş tatminini azaltıcı bir etken haline gelmektedir.

1.2.2.4. Kültür

Kişinin sahip olduğu inanç, tutum ve değerleri oluşturan kültür, uyum sağlama aracı olarak düşünülmektedir. Sevimli ve İşcan (2005), değerlerin iş tatmine etkisini şu şekilde ele almıştır: “Değerlerin, çalışanların iş yerindeki davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir ve bireyler arasında paylaşılan değerler, bireysel ilişkilere de yansımaktadır. Benzer değerlere sahip kişilerin birbirleri arasında ilişkiler kurduğu görülmektedir. Bu sayede ortak iletişim sistemi, belirsizlik ve uyarım fazlalığı gibi iş ilişkilerindeki olumsuz faktörleri ortadan kaldırmaktadır.”

Kültür, bireylerin çevresiyle olan ilişkilerini düzenlemektedir. İnsanların içerisinde bulunduğu toplum ve o toplumun koşulları burada devreye girmektedir. Eğer iş koşulları vasat ve toplum koşulları kötü ise kişi kendisini iyi addettiği için iş tatmini artar (Çalışkan,

2005: 10). Diğer bir yandan çalışanın iş hayatına karşı sahip olduğu inançlar kişiye hayal kırıklığına uğratarak iş tatminsizliğine yol açabilmektedir. Dolayısıyla kültür bireye farkında olmadan birtakım anlamlar yükler ve karşısına çıkan olguları inanç ve değerleriyle önceden tanımlamaktadır. Bu durum yeni girilen bir iş hayatında geri dönüşüm olarak iş tatmini ya da iş tatminsizliği yaratabilmektedir. Ayrıca, bireyin içinde doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği sosyokültürel çevrenin, bireye aşıladığı tutum ve değerler açısından işe karşı tutumlarını etkileyebileceği (Sevimli ve Işcan, 2005: 56) unutulmamalıdır.

1.2.2.5. Zeka

Bireyler iş arayışında kendi zekası ile örtüşen işlere bakmaktadır. Böyle bir iş bulamadıklarında, görevleri basit gelerek kişiye mutsuz edecek ve işinde tatminsiz duruma gelecektir.

Zeka seviyesine uygun bir işin olup olmaması açısından, zekanın iş tatmininin sağlanması önemli bir etken olduğu bulunmuştur (Alpsoy, 2018: 23). Sevimli ve Işcan'a göre de (2005) zeka, yapılan işe ilgili olarak ele alındığında iş tatmininde önemli bir etken oluşturmaktadır.

Nergiz ve Yılmaz (2016), "Her mesleğin belli bir zeka düzeyi vardır, herkes aynı işi aynı düzeyde kavrayıp yapması mümkün değildir. Bu yüzden işe alımlarda işe göre uygun düzeydeki personel seçimi yapılır" diye belirterek personel arayan kurumların da bu konudaki sorumluluğuna dikkat çekmiştir.

1.2.2.6. Meslek

Kişisel değişkenlerden bir diğeri olan meslek, tatmini etkileyen önemli bir faktördür. Iř tatmini ve meslek tatmininin ana sebeplerini ortaya çıkarmak için Hertzler ve arkadaşları tarafından 1955 yılında yapılan ve 11.000 çalışanı kapsayan çalışmada mesleğin özellikleri ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Akt. Altın, 2016: 33).

Meslek, bireyin toplumda kimlik kazanmasında ve sosyal statüsünü oluşturmasında etkili olması açısından önemli bir yer tutmaktadır (Gökdeniz ve Merdan, 2016: 113). Profesyoneller ve yöneticilerin en yüksek düzeyde iş tatminine sahip olurken kalifiye olmayan ağır endüstri çalışanlarının en fazla iş tatminsizliğine sahip oldukları tespit

edilmiştir (Organ'dan akt. Silah, 2005: 125). Çalışkan da (2005), toplumsal açıdan yüksek statülü mesleklerde daha yüksek iş tatmini görüldüğünü; profesyonel mesleklerde iş tatmininin yüksek, vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerde ise iş tatmininin düşük olduğu belirtmiştir.

Meslekle ilgili bir diğer konu meslekte geçirilen hizmet süresidir. Bir çalışmada, işletmede 3 yıldan daha az çalışanlar işletmede 3–6 yıl çalışanlardan daha fazla tatmin olurken 7 yıl veya daha uzun süredir çalışanlar en yüksek iş tatminine sahip olduğunu belirtmişlerdir (Öztekin, 2008: 38).

1.3. İş Tatminsizliği

İş tatminsizliği kavramı, iş tatmininin zıttı bir durum olarak ele alınmamaktadır. Eğer zıttı olarak ele alınsaydı; iş tatmini yaratan nedenlerin tersi nedenler ve etmenler ya da bunların bulunmadığı koşullarda ortaya çıkan bir sonuç olarak değerlendirilebilirdi (Silah, 2001: 115).

Herzberg (1966), iş tatmini ve tatminsizliğinin birbirinin aynadaki karşıtı olmadığını ve genellikle zıt şeylerin bunlara neden olmadığını belirterek araştırmasında “başarı”, “çalışmanın kendisi”, “işin içeriği” gibi unsurların çalışanlarda iş tatmini duygusu oluşturduğunu belirtirken “ücret”, “iş denetimi ile ilgili koşullar” ve “işle ilgili diğer dışsal koşulların” iş tatminsizliği ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur. İş tatminsizliğine neden olan faktörlere baktığımızda (Canbay, 2007: 19):

- İnsanların kendilerine uygun olmayan işlerde çalışmaları,
- İşini yeterince iyi bir şekilde yapamama endişesi,
- Çok sık gözetim yapan, çalışanları temsil edemeyen liderliğin etkileri,
- Elverişsiz iş koşullarında çalışanlar için bu koşullar düzeltilebiliyorsa ve yöneticiler bunun için çaba harcamıyorsa çalışanlarda oluşan isteksizlik durumu,
- Çalışanın yaptığı iş karşılığı hak ettiği takdiri bulamaması ve terfi olanaklarının kısıtlı oluşu karşımıza çıkmaktadır.

Tüm bu nedenlerden kaynaklanan iş tatminsizliğinin sonuçları ise işe gitmede isteksizlik, işten ayrılma, işten uzaklaşma isteği, işbirliği sağlayamama, yetersizlik duygusu, isabetsiz kararlar ve iş miktar ve kalitesindeki düşüklük olarak yansımaktadır (Kök, 2006: 297).

1.4. Kadın Çalışanların İş Tatmini Deneyimi

Kadınların üstlendikleri çeşitli roller itibariyle anne, eş ve iş hayatında bir çalışan olarak, erkeklere göre daha fazla çaba sarf ettikleri görülmektedir (Özdemir vd., 2017: 351). Kadın hem evine hem de işine yoğunlaşıp belli bir tempo halinde görev ve sorumluluklarına yetişmeye çalışmaktadır. Kadın çalışanın bu yoğun tempoya ayak uydurmasının içinde işinden duyduğu tatmin çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu yetişme temposu içerisinde kadına gerek aile gerek çevre tarafından verilen destek, iş tatmin düzeyinde olumlu bir etki yaratabilmektedir.

Kadının iş-yaşam dengesini kurma zorluğunun daha çok dile getirilen bir sorun haline gelmesi, kadın çalışanların iş tatminleri üzerine olan araştırmaları öne çıkarmıştır. Yeter ve Demirli (2017), aile içi sorumluluklarıyla çalışma yaşamındaki görevlerini bir arada yürütmek durumunda kalan kadınların daima birçok zorluklarla ve çözüm isteyen sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını düşünerek 230 evli kadın çalışanla bir araştırma yapmıştır. Evli ve çalışan kadınların en yüksek iş doyumunun çalışma arkadaşları ve işin yapısına yönelik tatmin olduğu belirtirken çocuk sayısı arttıkça yükselme olanakları konusunda iş tatmininin düşük olduğu sonucuna yer verilmiştir. Ayrıca yüksek lisans-doktora düzeyindeki kadın ve evli katılımcıların çalışma arkadaşlarıyla olan iş tatmininin diğer eğitim durumuna sahip katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir (Yeter ve Demirli, 2017: 48).

Akyüz'ün (2014) yaptığı araştırmaya göre, kadınların kariyer ilerleme sürecinde gerek ev içi sorumlulukları gerekse cinsiyete dayalı olumsuz ön yargılara maruz kalmaları sonucu oluşan engellerle kariyer tatmini ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı istatistiksel olarak kabul edilmiştir. İnandı ve Tunç'un (2012) yaptığı araştırmaya göre ise aile ve toplumsal cinsiyet temelli kalıp yargılar azaldıkça, kadın öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arttığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin ailelerinden destek almaları ve kadınlara ilişkin cinsiyetçi kalıp yargılarından kurtulmaları, yönetim kaynaklı iş tatmin düzeylerini olumlu yönde bir etki yarattığı belirtilmiştir.

1.5. Akademik Çalışma Deneyimi ve Akademik Çalışma Yaşamında Kadının Yeri

Ülkemizde kadının çalışma yaşamı eğitim seviyesine göre değişmekle birlikte eğitim seviyesi yüksek kadınlar, toplumun kadın cinsiyetine uygun gördüğü ve statüsü yüksek

işler yapma eğilimindedir (Ergöl vd., 2012: 44). Bu işler arasında akademisyenlik ön sıralarda önemli bir yer tutmaktadır. Akademisyen, üniversite ve benzeri yükseköğrenim kurumlarında ders verme, araştırma yapma, bilimsel gelişmeleri inceleme, gözlem ve deneyler yapma, konferans, kongre, sempozyum ve panel gibi faaliyetlere katılma görevlerini yürüten kişilere denilmektedir (www.akademisyenler.org).

Toplumda geleneksel olarak kadınların, temel görevleri olarak kabul edip benimsedikleri ev kadını ve anne olma görevlerine öncelik vermelerinin yanında ev işlerinin planlaması ve yürütülmesi, çocukların bakım ve eğitim sorumluluğunun çok büyük ölçüde üstlenilmesi kadın akademisyenlerin verim ve potansiyellerini etkilemektedir (Korkmaz, 2016: 39). Bunun sonucunda kadın akademisyenler, erkek akademisyenler gibi zamanlarını sadece akademik çalışmalarla geçirmekle kalmayıp geleneksel rollerini de yerine getirmek zorunda olduklarının bilincindedirler. Dolayısıyla birçok kadın akademisyen, gelecek planlarını erteleyerek ya evlenememekte ya da bu durumun üstesinden gelerek olağanüstü çaba göstermektedir. Ayrıca yapılan bir araştırmada (Özkanlı ve Korkmaz, 2000), üniversitelerde kadınların idari görevlerde yer almak istememe nedeninin bu rol çatışmasından kaynaklı olduğu belirtilmiştir. Yine bu araştırmada genç akademisyenler kadın olmayı bir avantaj olarak görmeye yatkınken, yaş ilerledikçe baskın düşünce değişmekte ve kadın olmanın dezavantaj olduğu ya da bir fark yaratmadığı kanıları ön plana çıkmaktadır. Bu konuda sadece cinsiyet ayrımı yapıldığı düşünülen kadın akademisyenler mesleklerine olumsuz bir tutumla yaklaşmışlardır (Özkanlı ve Korkmaz, 2000: 86).

Akademisyen olarak kadının hayatında kariyer önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle kadın akademisyenler için kariyer gelişiminin önemi, üç boyutuyla şu şekilde ele alınmıştır (Sarı ve Çevik' den akt. Korkmaz 2016: 45):

Bireysel boyut; çalışma hayatındaki kişilerin öncelikle kariyer konusundaki hırs, ilgi ve bilgileri gereklidir. Ancak, bu ilgi ve ihtiyaçlar her kişide eşit oranda bulunmamasından dolayı kadın ve erkeklerin kariyerleri birbirine pek benzememektedir. Cinsiyet ayrımcılığının halen varlığını sürdürdüğü günümüzde kadınlar kariyer hedeflerine erkeklere oranla daha yavaş ulaşmaktadır.

Aile boyutu; kadınlar bir yandan kariyer yolunda önemli adımlar atarken, diğer yandan da evinin kadını, bir eş ve anne olarak da başarılı ve mutlu olma isteğindedirler. Evli

akademisyenler, çocuklarının daha iyi bir eğitim almasını düşünerek yaşam standartlarını yükseltme ve onlara daha rahat imkânlar sunmak gibi birçok amaç için akademik kariyerlerinde ilerleme çabasına girmektedirler. Ancak bu çaba, özel yaşamlarında da önemli roller üstlenen kadın akademisyenlerin kariyerlerine yeterince vakit ayıramamalarından dolayı sekteye uğratmaktadır.

Toplumsal boyut; kadın akademisyenin kariyeri, sadece kadın için değil, aynı zamanda toplum için de önem arz etmektedir. Bundan dolayı, kadın akademisyenlerin gerek yaptıkları bilimsel çalışmalarla gerekse yetiştirdikleri öğrencilerle toplumsal gelişime önemli katkılar sağlayacaktır.

Gözde Yirmibeşoğlu, 2016 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre Avrupa'da akademisyenlerin %20'sinin, Türkiye'de ise %50'sinin kadın olduğunu belirterek, "Türkiye'de, akademik dünyada kadınlar yaklaşık %50'yi temsil ediyor. Avrupalılar bunu duyduklarında şok oluyor çünkü oralarda akademik dünyada kadının temsili çok daha düşük. Ülkeden ülkeye değişiyor ama Avrupa'da %20 civarında. Bunun çeşitli sebepleri var" demiştir. Ayrıca Avrupa'da kadınların öncelikli olarak memurluğu tercih ettiğini dile getiren Yirmibeşoğlu, akademik dünyada esnek çalışma olduğuna işaret ederek aşağıdaki ifadelerle yer vermiştir:

“Türkiye'de lisans eğitimi alanlar içinde kız öğrenciler neredeyse yarı yarıya. Bu çok güzel bir oran ama olumsuz olan şu ki kadınlar akademik dünyada daha çok alt kademelerde yer alıyor. Yani araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, uzman ve okutman olarak baktığımızda oran çok yüksek. Ancak yardımcı doçentlik ataması geldiğinde orada bir kırılma görüyoruz. Oran birden düşüyor. Hele hele doçentliğe geldiğimizde oldukça büyük kırılma var. Aynı şekilde profesörlükte. Yani araştırma görevlisi olarak başlıyorlar ama yükselme söz konusu olduğunda büyük oranda eleniyorlar. Kademeleri tek tek çıkmakta zorluk yaşıyorlar” (aa.com.tr).

Tablo 1

Türkiye’de Yıllara Göre Kadın Akademisyen Oranları

Yıllar	Toplam Akademisyenlerin İçindeki Kadın Akademisyen Oranı
2013- 2014	%42.7
2014- 2015	%43
2015- 2016	%43.27
2016- 2017	%44
2017- 2018	%44.42

Kaynak: istatistik.yok.gov.tr

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi Türkiye’de son 5 yıllık dönem gösteriyor ki, bu oran gelecekteki her yıl için artış gösterme eğilimindedir. Ayrıca erkeklerin çoğunluğunu oluşturduğu bu meslekte gelecek 9-10 yıl içinde kadınların çoğunluk oluşturabileceği tahmin edilebilir. Bu süre sonunda kadınlar için iş-yaşam dengesi kurmada zor bir kariyer süreci olduğu düşünülen akademisyenlikte cinsiyete dair algının değişkenliğe uğrayıp uğramadığı incelenebilir.

Türkiye’deki kadın akademisyen oranı, pek çok ülkedeki kadın akademisyen oranından fazladır. Fakat burada dikkat edilecek bir ayrıntıyı Şentürk (2015) şu şekilde açıklamıştır:

“Kadın istihdamında Türkiye ile diğer OECD ülkeleri arasındaki derin uçurum ve diğer cinsiyet ayrımcılığı sıralamalarında ülkenin yerinin pek parlak olmaması, Türkiye’de kadınların akademik faaliyette diğer ülkelere nispeten belirgin derecede yüksek oranlarda katılımına daha dikkatli, detaylı ve eleştirel bir perspektiften bakmayı gerekli kılıyor.”

Bu konu kapsamında, son yıllardaki cinsiyet eşitsizliği raporlarına bakılmasının faydalı olabileceği düşünülmüştür. Global Gender Index’e göre Türkiye, cinsiyet eşitsizliği uçurumunda 2017 yılında 144 ülke arasında 131’inci, 2018 yılında 149 ülke arasında 130’uncu sıradadır (www.weforum.org). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı’nın (UNDP) hazırladığı insani gelişmişlik raporu Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik 2016 İndeksi’nde Türkiye, 188 ülke arasından 69.sırada, 2017 indeksinde ise 160 ülke arasından 69.sırada yer almaktadır (www.tr.undp.org).

Bu araştırmalara bakıldığında, ülkemizde halen devam eden cinsiyet eşitsizliği ve yetersiz istihdam göze çarpmaktadır. Bu olumsuz sonuçlara rağmen ülkemizde her yıl artan kadın akademisyenler, Şentürk’ün (2015) de ifade ettiği gibi ayrıntılı ve eleştirel bir bakış açısı ile irdelenebilir.

1.6. Akademik Çalışmada Tatmin Deneyimi

Akademisyenler çalışma yaşamında tatmin olmak adına olumlu geri dönüşler almak istemektedir. Akademik olarak yükselme şansının olması, çevreden yaptığı işle ilgili saygı görmesi gibi beklentiler akademisyenin tatminini sağlayacak etkenlerdir. Akademisyenin yaptığı işten aldığı şevk, haz ve başarıma duygusu iç tatmini ifade ederken akademisyenin yaptığı işin sağladığı parasal gelir ve prestij gibi toplumsal unsurlar dış tatmini ifade etmektedir (Aytaç vd., 2001: 61).

Baş'ın yaptığı araştırmada (2002), öğretim üyelerinin yaklaşık %81 gibi yüksek bir oranının iş tatminlerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca “işin niteliği”, “akademik ortam”, “amirin tutum davranışları”, “yönetsel ortam” ve “iletişim” faktörlerinin genel iş tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip olduklarını belirterek üzerlerinde durulması halinde öğretim üyelerinin iş tatmininin önemli ölçüde yükseltilebileceğini eklemiştir (Baş, 2002: 33). Profesörler üzerinde yapılan ve 14 ülkeyi kapsayan uluslararası bir araştırmada ise bu unvanla çalışanların genel olarak iş tatminlerinin yüksek olduğu, özellikle verdikleri dersler ile çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri söz konusu olduğunda memnuniyetlerinin yükseldiği sonucuna varılmıştır (Öztürk ve Şahbudak, 2015: 496). Bu araştırmalar özellikle çevresel etkenlerin iş tatmini üzerinde büyük bir rol oynadığını göstermektedir.

Akademisyenlikten alınan iş tatmini kişinin yaratıcılığını kullanmasını sağlarken bilimsel çalışmalarında güdüleyici bir rol oynamaktadır. Aytaç vd. (2001) göre, akademisyenlerde iş tatmini sağlayan unsurlar şu şekilde belirtilmiştir:

- Ekonomik unsurlar

Ücret, maddi ödül, ek ders ücretleri vb.

- Psiko-sosyal unsurlar

Çalışmada bağımsızlık, gelişme, başarı arttırma, değer ve statü kazanma, kültür, sanat, gezi vb. sosyal etkinlikler

- Örgütsel ve yönetsel unsurlar

Eğitilme ve yükseltilme, kararlara katılma, fiziki koşulların iyileştirilmesi, yönetimle ortak bir denge uyumu sağlama.

Akademisyenler de diğer çalışanlar gibi bu tatmin sağlayan unsurlardan faydalanamadığında olumsuz tutumlar sergileme, verimsiz çalışma, işe devamsızlık gibi memnuniyetsiz davranışlar sergileyebilmektedir. Demir ve Akbaba'nın yaptığı araştırmanın sonucunda dediği gibi (2018), akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin artışı, kurum yönetimi tarafından önemsenen maddi-manevi tatminlerle ihtiyaçları giderilen çalışanlar ile mümkündür.

2. BÖLÜM: KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLAR

2.1. Çalışma Yaşamında Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı 1970’li yıllardan itibaren incelenmekle birlikte insanlık ve iş dünyası için bilimsel olarak ele alınması Anno Roe’nun 1956 yılında yazmış olduğu “Meslekler Psikolojisi” kitabı ile karşımıza çıkmaktadır (Edinsel, 2018: 90). Kariyer, Fransızca *Carrierre*, İngilizce *Career* kelimesinden Türkçe’ye girmiş olup, kelimenin sözlük anlamı, “çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla, bireyin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan” şeklinde tanımlanmaktadır (Arifoğlu, 2015: 1).

Greenhaus (1987) kariyer kavramını iki ayrı şekilde açıklamaktadır: İlk olarak, bireyin bir meslek veya örgüt içindeki kariyer hareketlerini kapsamaktadır. İkinci açıklamada ise kariyeri, bir meslekten ziyade bireysel bir nitelik ve kalite olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre kariyer, “İnsanın davranış motifleri ile donanmış, bir yaşam boyu devam eden işler serisi olup seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmek” olarak açıklanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008: 137). Aytaç’a göre (2005) en sade haliyle kariyer, bir iş ya da meslek sahibi olmak, ilerlemek şeklinde tanımlanabilir. Kariyer kavramı her ne kadar farklı yorumlara tabi tutulsa da içeriğinde olması gereken bazı hususlar vardır (Şimşek vd., 2004):

- Kariyer, yalnızca yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme olanakları bulunan işleri yapan kişilerle, düşey hareketliliğinin ortaya çıkarttığı görev değişiklikleriyle ilgili değildir.
- Kariyer, bir işletmede ya da bir iş alanında göreve başlama ile aynı anlamı taşımamakla birlikte birden fazla işletme ile ilgili olabilmektedir.
- Kariyer, hem kurumun kişi üzerindeki etkilerini içermekte; hem de kişinin kendi kariyerinin planlaması ve denetiminde hak sahibi olması anlamına gelmektedir.

Kariyer kavramı farklı tanımlarla ele alınmakla birlikte çok yönlü incelenmesi kariyerde yaşanan birçok sorunu da öne çıkarmıştır. Bazen çevresel etkenlerin koyduğu engeller bazense görünmeyen bireysel engeller iş hayatında zorluk çıkarabilmektedir. Bu durum

birçok görev ve sorumluluğa sahip kadınlar açısından ele alındığında ise zorluk derecesi daha da artabilmektedir.

2.2. Çalışma Yaşamında Kadınların Yaşadığı Zorluklar: Kariyer Engelleri

Çalışma hayatında kadınların yaşadığı zorluklar çeşitli şekillerde ele alınmaktadır. Bu zorluklar, iş hayatında karşılaşılan birçok sorundan kaynaklanabilmektedir. Cengiz (2011) çalışan kadınların yaşadığı sorunları şu şekilde ele almıştır:

Sosyal sorunlar: Çocuk bakımı ve eğitimi, evlenme yaşının yükselmesi, boşanmaların artması ve eğitim düzeyinin artması olarak gösterilebilir.

İşyeri ile ilgili sorunlar: Ücret düşüklüğü, sağlıksız çalışma koşulları, çocuğu güvenle bırakabilecek bir yerin bulunmaması gibi sorunlar yer almaktadır. Bunun yanı sıra kadınlar, erkek meslektaşlarına göre işlerinde daha az ilerleme şansına sahip olmakta ve eşit değerlerde işler yapmalarına rağmen erkeklerden daha az ücret alabilmektedir. Kadın çalışanların iş yerinde yaşadıkları en büyük sorunlardan biri de erkek çalışanların dışlama, dikkate almama gibi rahatsız edici tutum ve davranışlarıdır.

Kadın sağlığı ile ilgili sorunlar: Kadınların genellikle çalıştığı işler genellikle boyun, omuz, kol, bel, sırt, bacak ve bileklerde dejenerasyon, inflamasyon vb. önemli sağlık problemleri meydana gelmektedir (Esin ve Öztürk, 2005: 40-41).

Bu ve bunun gibi birçok sorunun kadın çalışanlara engel oluşturduğu yapılan araştırmalar tarafından da desteklenmiştir. Bingöl'ün (2017) yaptığı araştırmaya göre, kadın akademisyenlerin "örgüt kültürü ve politikaları", "çoklu rol üstlenme", "örgütsel koşullar", "kalıplaşmış önyargılar" kaynaklı kariyer engellerinin olduğu bunun yanı sıra mobbing eylemlerine maruz kaldıkları tespit edilmiş ve kariyer engellerine bağlı olarak iş tatminleri ve örgütsel bağlılık algıları düştüğü belirtilmiştir.

Bazı araştırmacılar kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlukları kariyer engelleri olarak tanımlamaktadırlar. Literatürde çeşitli boyutlarda ele alınan bu engeller farklı araştırmalarda farklı şekillerde ele alınmaktadır. Örneğin, kadın çalışanların iş hayatında karşılaşılan kariyer engellerini Ayoğul (2017), çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aile hayatında karşılaşılan sorunlar şeklinde iki başlıkta ele alırken; Tüzel (2014), yönetici olmaya isteklilik ve uyuma ilişkin bireysel kariyer engelleri, toplumsal cinsiyet rolleri algısından kaynaklanan kariyer engelleri, kurumsal kaynaklı kariyer

engelleri, yönetime atfedilen cinsiyet özelliklerinden kaynaklanan kariyer engelleri, kadın yöneticilere ilişkin olumsuz tutum ve önyargılardan kaynaklanan kariyer engelleri olarak beş başlıkta ele almıştır. Yiğit (2014) ise bu engelleri cinsiyet eşitsizliği, cam tavan sendromu ve kraliçe arı sendromu olarak üç başlık altında toplamıştır.

Catalyst danışmanlık firması tarafından ele alınan bir raporda da kadının kariyer gelişimine yönelik en güçlü engeller (Burke'den akt. Çalışkan, 2012: 82) şu şekilde aktarılmıştır:

- Üst pozisyonlardaki kadınların yetenek ve kariyerlerine yönelik varsayımlar,
- Kadının kurumsal kültüre uyum sağlayamadığı algısı,
- Organizasyonların gelecekteki ihtiyaçlarına yönelik kariyer planlaması ve iş deneyimi yelpazesinde eksiklik,
- Yönetme potansiyeli olan kadın çalışanlara temel fırsatların sunulmaması,
- Kadınların kariyer gelişimleri için yer değiştirmek istemeyecekleri varsayımı,
- Yöneticilerin kadınların gelişimine yönelik güvensizlikleri,
- Yedeklemenin olmaması ya da çok sınırlı olması,
- Kadınların enformel ağlardan dışlanması ve yetersiz mentor desteğiyle karşı karşıya kalması,
- Ödül ve ücret sistemlerinin kadın ve erkek çalışanlar için eşit olmaması,
- Ayrımcılık ve cinsel taciz.

Kadınların karşısına çıkabilecek olan kariyer engelleri ise cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, süper kadın sendromu ve iş-yaşam dengesi adı altında açıklanmaktadır.

2.2.1. Cam Tavan Sendromu

1970'li yıllarda ABD de ortaya çıkan cam tavan kavramı, örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanmıştır (Wirth'den akt. Örucü vd., 2007: 118).

“Bir şeyin imkânsız olduğuna inanırsanız, aklınız bunun neden imkânsız olduğunu size ispatlamak üzere çalışmaya başlar. Ama bir şeyi yapabileceğinize inandığınızda ise aklınız bu sefer de yapmak üzere ve çözümler bulma doğrultusunda size yardım etmek için çalışmaya başlar.”

‘Dr. David J.Schwartz’

Cam tavan sendromu, bilim insanları tarafından bir deneyin ardından literatüre kazandırılmıştır. Buna göre;

“Bilim insanları pirelerin farklı yükseklikte zıplayabildiklerini görürler. Birkaçını toplayıp 30 cm yüksekliğindeki bir cam fanusun içine koyarlar. Metal zemin ısıtılır. Sıcaktan rahatsız olan pireler zıplayarak kaçmaya çalışırlar ama başlarını tavandaki cama çarparak düşerler. Zemin de sıcak olduğu için tekrar zıplarlar, tekrar başlarını cama vururlar. Pireler camın ne olduğunu bilmediklerinden, kendilerini neyin engellediğini anlamakta zorluk çekerler. Defalarca kafalarını cama vuran pireler sonunda o zeminde 30 santimden fazla zıpla(ya)mamayı öğrenirler. Artık hepsinin 30 cm zıpladığı görülünce deneyin ikinci aşamasına geçilir ve tavandaki cam kaldırılır. Zemin tekrar ısıtılır. Tüm pireler eşit yükseklikte, 30 cm zıplarlar! Üzerlerinde cam engeli yoktur, daha yükseğe zıplama imkânları vardır ama buna hiç cesaret edemezler. Kafalarını cama vura vura öğrendikleri bu sınırlayıcı ‘hayat dersi’ne sadık halde yaşarlar. Pirelerin isterlerse kaçma imkânları vardır ama kaçamazlar. Çünkü engel artık zihinlerindedir. Onları sınırlayan dış engel (cam) kalkmıştır ama kafalarındaki iç engel ‘burada 30 cm’den fazla zıplanamaz inancı’ varlığını sürdürmektedir. Bu deney canlıların neyi başaramayacaklarını nasıl öğrendiklerini göstermektedir. Bu pirelerin yaşadıklarına ‘cam tavan sendromu’ denilmektedir” (Öztürk, 2018).

İnsan davranışlarının temel belirleyicisi olan ve en geniş anlamıyla bireyin bilgi ya da davranışlarında yaşantılar yoluyla kalıcı değişiklikler öğrenilmiş çaresizlik olarak adlandırılmaktadır (Woolfolk’dan akt. Akpur, 2005: 51). Yukarıdaki deney de bunun bir örneğidir. Kadınların kariyer hayatında üst yönetim pozisyonlarına yaklaşmamaları bir bakıma kendilerini sınırlandırmaları deneyin bir çıkarımı olarak literatüre geçmiştir.

Jarmon (2014), fenomenolojik çözümlemeyi kullanarak yükseköğretimde görevli kadın yöneticilerin cam tavan deneyimlerini betimlemiştir. Bu çalışmada cam tavan deneyimini betimleyen dört temaya ulaşıldığı görülmektedir. Bunlar cam tavan algısı, özellikler ve zorluklar, araçlar ve kaynaklar ve engellerin ve tavsiyelerin üstesinden gelmektir. Özellikle yüksek yönetim kademelerinde çalışmanın çeşitli kişisel fedakarlıkları gerektirdiği; ancak bunların uygun rehberlik, destek ve stratejik planlama ile karşılanabileceği bulgulanmıştır. Cam tavan sendromunun çeşitli sebepleri olduğu düşünülmektedir. Bir araştırmaya göre sebepleri ve boyutlarıyla cam tavan sendromu türleri şu şekilde sınıflandırılabilir: (Battal vd., 2017: 9)

Tablo 2

Cam Tavan Sendromu Türleri

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
<ul style="list-style-type: none">• Çoklu Rol Üstlenme• Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	<ul style="list-style-type: none">• Örgüt Kültürü ve Politikaları• Mentor Eksikliği• İnfomal iletişim Ağlarına (Networklara) Katılamama	<ul style="list-style-type: none">• Mesleki Ayrım• Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)

Kaynak: Fetullah Battal, Sevim Akgül, Hayriye Şengün, Şenol Kılıçaslan (2017), “Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Cam Tavan Sendromu İlişkisi”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, s.9.

2.2.1.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Bu engeller özellikle kadınların yaşadıkları psikolojik zor durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ve aile hayatında üstlenilen farklı roller, kadının kariyer hayatındaki mesleğe ilişkin yaklaşımlarına aşağıda yer verilmektedir.

Çoklu Rol Üstlenme (Rol Çatışması)

Ataerkil toplumlarda kendini gösteren erkeğin üstünlüğü hem aile yaşamına hem de iş yaşamına yansımıştır. Özellikle çocuk olduktan sonra kadının artan sorumluluğu kariyer hayatını etkilemektedir. Ataerkil toplumlarda dini baskılarla özgürlüğü kısıtlanan bireylere dönüşen kadınlar, istihdamda yer almak ve üretici olmak istemelerine rağmen nüfusa orantılı olarak istihdamdaki payını alamamaktadırlar (Üçyıldız, 2017: 20). Kadınların karşılaştığı kariyer engellerinde, iş yükünün fazla olması, toplum ve ailenin beklentileri, birtakım önyargılar ve cinsiyet ayrımcılıkları yer almaktadır (ILO'dan akt. Tükeltürk ve Perçin 2008: 115). Kadına karşı atfedilen bu düşünceler sebebiyle iş hayatına atılmak istemesi çatışmaya neden olmaktadır. Ayrıca çalışan kadınlar kendilerine geleneksel olarak biçilen iyi bir anne ve iyi bir eş olma yönünde çevreden verilen telkinler etkisiyle işlerine zaman ve enerjilerini yoğun olarak verdiklerinde evine ve eşine zaman ayıramama düşüncesi ile huzursuz hissedip, enerji ve yatırımlarını iş hayatından ziyade ev hayatına yönlendirirler (Kaloğlu, 2017: 35). Burada da kadın rolleri arasında sıkışmış hisseder. Kadınların çoklu rol üstlenmesi şekildeki gibidir:



Şekil 1: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi

Kaynak: Aslı Öztürk, Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2011.

Kadınların Kendi Kişisel Tercih ve Algıları

Kariyeri etkileyen kişisel tercih ve algılar, kadınların üstlendiği roller üzerinde etki bırakmaktadır. Kadınların iş hayatında kendilerine koydukları engeller kişiden kişiye ve yaşadıkları toplumun kültürüne göre değişiklik gösterebilmektedir.

Kadınların kişisel tercih ve algılarını etkileyen en önemli unsur olarak göze çarpan medeni durumdur. Bu etki daha sonra sahip olunun çocukla büyümektedir. Evli kadın çalışanlar aile içerisindeki ve işyerindeki üstlenmiş oldukları sorumlulukları birlikte yürütme konusunda zorluk yaşarken bazı kadınlar da bu zorluk karşısında hem aile hem de iş yaşantısına zaman ayıramayacağı ve iş yaşamında üstlenmiş oldukları sorumlulukların üstesinden gelemeyeceği inancını taşımaktadırlar (Kaloğlu, 2017: 36). Burada kadın kendine birtakım engeller koyar. Ögüt'e göre (2016: 68) bu engeller şöyledir:

- Kadın-erkek rollerine ilişkin tutumlar,
- Toplumsal değerleri sorgulamadan kabullenmek,
- İş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak,
- Kendini geliştirme, koşulları değiştirme isteği, inancı veya imkanı olmama,
- Sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç,
- Sistemi destekleme zorunluluğu hissetme,
- Kariyerde terfi etmeyi tercih etmemek, kariyer yönelimli olmamak,

- Kariyerde terfi etmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak.

Tüm bu sebeplerden dolayı kadın çalışan iş hayatında kendini sınırlayabilir hatta bununla kalmayıp ailesini göz önüne alarak işten bile ayrılabilir. Bu noktada kadın çalışanın sorumluluklarına karşı algısı ve bu yöndeki tercihi önemli bir yer tutar.

2.2.1.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller kadınların karşılaştığı önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada kurumun kültür ve politikaları, network ve mentör unsurunun etkisi görülmektedir.

Örgüt Kültürü ve Politikaları

Örgüt kültürü genel olarak, bir grubun dışı uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlar ve bireyleri bir arada tutan ortak değerlerdir (Kaloğlu, 2017: 37). Örgütün çalışanlara bakış açısı, onlara verdiği birtakım haklar bu kültürün oluşmasında rol oynamaktadır. Atıerkil toplumun kadınlara biçtiği kalıplar örgüt kültüründe de etkin olursa bu durum çalışan kadını olumsuz etkiler. Dolayısıyla bütüncül yaklaşan ve eşit haklar sağlayan bir kurum, kadının önündeki engelleri aşmada yardımcı olur. Diğer yönden toplumda kadına atfedilen düşünceler bellidir. Şöyle ki; erkek ağladığında erdemli bir davranış sergilemiştir fakat kadın ağladığında zayıf ve acizdir, kadın öfkelenğinde hakimiyetini kaybederek soğukkanlı olamamıştır, erkek öfkelenğinde ise gücünü göstermiş ve hakkını savunmuştur (Dolmacı ve Türeli, 2012: 8).

Örgüt politikaları, kadınların işe alınmasından görev tanımlarına kadar birçok konuda etkin bir unsurdur. Kadınlar sahip olduğu eş ve anne rolünden dolayı bazı kurumlarda geri planda tutulmaktadır. Ayrıca terfiler için performans sistemi kullanılan kurumlarda kadının herhangi bir nedenle iş hayatına ara vermesi de negatif etki yaratmaktadır (Kaloğlu, 2017: 38).

Örgüt kültür ve politikalarına ilişkin bazı iddialar öne sürülmüştür. Ceran (2018), feminist yazarların modern örgütlenmeyi ve bürokratik kariyerin bir toplumsal cinsiyet kurgusuna bağlı olduğu iddiasını şöyle açıklamıştır: İlk olarak, bürokrasinin meslekleri toplumsal cinsiyet farklılığına göre tanımladığını ve kadınların iş gücüne katılımı yüksek rakamlara ulaştıkça, kadın çalışanların düşük ücretli ve rutin çalışmayı içeren mesleklere

yönlendirilerek ayrımcılığa uğradığını belirtmiştir. İkinci olarak, bürokratik kariyer fikri aslında kadınların önemli destekleyici rolleriyle tanımlanan erkek kariyeridir diye açıklanmıştır (Ceran, 2018: 50).

İş yerinde kadınların asistanlık, sekreterlik gibi rutin işleri yerine getirmesi erkeklerin kariyer geliştirmesini sağlamak ve erkek egemen yapının gelişmesiyle kadınlar güç mekanizmalarından dışlanmaktadır (Giddens, 2001: 359).

Mentor Eksikliği

Kişilere rehberlik eden, tecrübesizlere yol gösteren birtakım rol model diyebileceğimiz mentorlar, akıl hocalığı yaparak günümüzde önemli bir rol üstlenmiştir. Kadınların önüne çıkan engelleri göz önünde bulundurursak, onlar için mentor desteğinin daha da önemli olduğunu söylemek mümkündür. Bu destek engellerin aşılmasında yardımcı bir faktör oluşturmaktadır fakat çalışan kadınlar bu faktörden genellikle yararlanamamaktadır. Bunun nedeni erkek yöneticilerin, üst yönetimde erkek egemenliği algısının olması kadın çalışanlara mentorluk yapmayı istememeleridir (Şen, 2017: 27).

Koçluk ya da mentorluk dediğimiz bu hizmetlerin olması kadınları hem cesaretlendirir hem de iletişimde denge kurmalarını kolaylaştırır fakat çalışan kadınlara örnek teşkil edecek ve yol gösterecek mentorluk hizmetlerinin yetersizliğinden dolayı kadınlar diğer personel ile aralarında denge kurmakta zorlanmakta ve işe nereden başlayacaklarını bilememektedirler (Öztürk ve Bilkay, 2016: 93). Bu noktada kurumda bir mentor olmamasının veya mentorün erkek olmasının cam tavan olgusunu pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

İnformel İletişim Ağlarına Katılamama

Resmi olmayan iletişim ağları sayesinde çalışanlar yönetimin çeşitli düzeylerini nelerin motive ettiğini kavramakta, hangi projelerin üst yönetimde ilgi gördüğünü, hangilerinin görmediğini öğrenmekte, hangi mevkilerin boş olduğunu ve potansiyel olarak bunlara kimlerin aday olduğunu duymaktadır (Şen, 2017: 27). İletişim ağları terfi edecek adaylara örgütsel politikaları öğrenmesine katkıda bulunmakta, kariyer tavsiyesi ve sosyal destek sağlamakta, iş olanakları, iş performansı, gelir, terfi ve kariyer tatmini artışı gibi sonuçlar yaratmaktadır (Üçyıldız, 2017: 23).

Kadın çalışanlar, hem erkeklerin kullandığı iletişim tarzının farklılığından hem de üst pozisyonda olan kadınların erkek meslektaşlarının bu iletişim ağına girememesi sebebiyle geri planda kalmaktadır. Ayrıca Fortune 1000 şirketlerinin en üst pozisyonlarında çalışan kadınlar arasında yapılan araştırmaya göre; kadın yöneticilerin %47'si, bu iletişimden yoksun olmalarını yükselmenin önünde en büyük engel olarak görmektedirler (Şen, 2017: 28). Morrison vd. (1987), kadınlar yönetici pozisyonuna gelebilseler dahi erkek meslektaşlarının informel iletişim ağlarına giremedikleri için güçlerinin azaldığını, yönetsel pozisyonların değerlendirmelerinde ayrımcılığa uğradıklarını, iş-aile dengesi arasında daha fazla sorun yaşadıklarını ve işyerinde mentorden yoksun kaldıklarını vurgulamışlardır. Ayrıca şirketin patron ve çalışanlarıyla düzenlenen birtakım faaliyetlerine erkek meslektaşları kadar sıklıkla katılamayan veya davet edilmeyen kadınların önemli iş bağlantılarının dışında kaldıklarına dikkat çekilmektedir (Ehrich, 1994: 8).

2.2.1.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadınları iş hayatında geride tutmaya çalışan engellerden biri de toplumsal faktörlerden kaynaklanan sorunlardır. Bu engellerin içerisinde ele alınan alt faktörler mesleki ayırım ve toplumsal önyargılar olan stereotiplerdir.

Mesleki Ayırım

Her insanın meslek seçerken dikkat etmesi gerekenler, yetenekleri ve gelecekte olmak istedikleri yerlerdir fakat hem toplumda yer alan kurallar hem de aile baskıları insanları cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kendi yetenekleri ve arzuları dışında meslek seçimine itmektir (Öztürk ve Bilkay, 2016: 93). Ataerkil toplumlarda kadına ve erkeğe biçilen roller doğrultusunda görev sorumlulukları, bulunacakları konum bellidir. Hala bu yapıya sahip olduğumuz toplumunda çalışma hayatında yönetici pozisyonunda ilk seçenek erkek çalışanlar görülmektedir (Deger, 2016: 52).

Toplumda oluşan bir takım ön yargılar sebebiyle kadın işi-erkek işi diye oluşan kavramlar kendini göstererek, çalışan kadın dezavantajlı duruma gelmiştir. Burada kadın hem yetiştiği aile değerlerine uygun hem de toplumsal rollerine uygun bir meslek seçmeye çalışmaktadır. Şen (2017) çalışmasında, mesleki ayırım kavramını, şöyle dile getirmiştir: Yatay mesleki ayırımda, mühendislik, yöneticilik, genel müdürlük gibi işler erkek işleri

olarak sınıflandırılarak, hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi işler kadınlar için uygun işler olarak kabul edilirken, dikey mesleki ayrımında aynı işyerinde çalışan, erkek meslektaşlarıyla hemen hemen aynı niteliklere sahip kadın çalışanların farklı tutum, davranış ve değerlendirmelerle karşı karşıya kalmaları söz konusu olmaktadır(Şen, 2017: 32). Gerek kadının aldığı eğitimi kullanmasına olanak veren gerekse mavi yakalılara nazaran beden gücüne dayanmayan, daha rahat ve daha iyi statü sağlayan “pembe yakalı” meslekler (Öğüt, 2006), bu yatay ve dikey ayrımın yaşandığına dair destek niteliğindedir.

Stereotipler

İş hayatında kadına dair birtakım cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılar öne çıkmaktadır. Bu yargılar, kadınların iş yaşantısında başarılı olamayacağı yönündedir. Kadın ve erkek ayrımına neden olan bu önyargılar, karar alma aşamasında yetenek ve duygusallık iddialarına dayanmaktadır. Fakat günümüz şartları bize bu yargıların başarılı kadın profilleriyle kırılmaya çalışıldığını göstermiştir.

Barutçugil'e göre (2003), stereotipleme cinsiyet grupları içinde yapılır ve geçmiş deneyimlere ya da kültürel normlara dayanarak bir insana ait olan özellikleri o insanın bulunduğu kategorideki tüm insanlar için geçerli saymak olarak açıklanmaktadır.

Kadınların yönetici konumuna gelmelerini engelleyen bazı kalıplaşmış önyargıları İzraeli ve arkadaşları da üç grupta toplamışlardır (KSSGM, 2000):

Cinsiyetçi önyargılar: Kadın çalışanların duygusal ve pasif davrandığının; erkek çalışanların ise daha rasyonel ve daha hırslı olduğunun düşünülmesi,

Cinsiyet rolleri ile ilgili kalıplaşmış önyargılar: Kadının saldırgan olmaması ve erkeklere emir vermemesi, erkeğin de kadından emir almaması gerektiği şeklindeki inançlar,

Mesleklerin cinsiyetlerle bağdaştırılması: Taksiciler, yöneticiler erkektir; sekreterler, hemşireler kadındır gibi.

2.2.2. Kraliçe Arı Sendromu

Bu sendrom, kadın meslektaşlarına karşı ayrımcı olan kadınlarla ilgili birtakım stereotipler için kullanılmaktadır (Place, 2011: 3). Kadının iş hayatına girmesiyle birlikte üst yönetimde de kendini göstermesi araştırmaların yapılmasına olanak sağlamıştır.

“İş hayatı tıpkı bir arı kovanı gibi. Koloniyi oluşturan arıların hepsi kovanda bal üretmek için varlar. Tüm bu işçi arılar; disiplin içinde, düzenli bir şekilde çalışmalarını sağlayacak ve kovanı yönetecek bir lidere muhtaç. Bu lider ise kraliçe arı. Koloninin devamlılığını, kovana içindeki sosyal yaşamın düzenini sağlayan, kovanı denetleyen kişi; yani kraliçe arı olabilmekse hiç kolay değil. Bunun için kuluçkadan çıkan ilk aday diğer adayları yok etmeye çalışıyor. İki aday aynı anda kuluçkadan çıkmayı başarır, kraliçelik için ölümüne bir dövüşe tutuşuyorlar” (Özülke, 2016).

“Kraliçe arı sendromu” kavramı 1974 yılında *Psychology Today* dergisinde yayınlanan bir makalede işlenmiştir. 20.000’den fazla kişinin verdiği yanıtlara dayanan bu çalışmada, erkeklerin baskın olduğu ortamlarda başarı elde etmiş kadınların zaman zaman diğer kadınların yükselişine karşı çıktıkları bulunmuştur. Yazarlara göre bu durumun sebebi, büyük ölçüde, iş yaşamındaki ataerkil iş kültürünün en yükseğe çıkabilen az sayıda kadını otoritelerini kaybetme konusunda takıntılı hale getirmesidir (Blau ve DeVaro’dan akt. Jarmon, 2014: 19).

McLandress (1991), Amerika’da 123 kadın yönetici ile yaptığı bir araştırmada kraliçe arı sendromunun öne çıkan özelliklerine şu şekilde yer verilmiştir: “Erkek tutumlarını benimseyerek kadınlara karşı kullanmak, diğer kadınların rekabetini bertaraf etmeye çalışmak, ayırımla ilgili belirtileri görmemezlikten gelmek” (Akt. Zel, 2002: 42). Ayrıca yine bu araştırmaya göre, başarısız kadınlar, suçu kendilerinde aramalı, ayrıcalıklı muameleye karşı çıkmalı, ayırımı ortadan kaldırmak için bireysel olarak gayret gösterilmelidir.

Karakuş (2014, 334-336) çalışmasında bu sendromu özellikle çalışma hayatında üst kademe de bulunan kadınların, diğer kadınları ezerek, yok sayarak yönetmesi olarak açıklarken mülakatlardan öne çıkan önemli ifadeleri çarpıcı bir şekilde belirtmiştir: “Evli olmasaydım öldürebilirdim onu...epilepsi oldum onun yüzünden...”, “Kadına kadınsan, kadın seni böyle ayağının altında eziyor...”.

2.2.3. Süper Kadın Sendromu

Kadınlar iş hayatına girdikten sonra ev hayatlarını da sorunsuz bir şekilde yürütmek istemektedir. İş yaşam dengesini kurmak zor olmakla beraber kadın ya özel yaşantısından ya da kariyer hayatından ödün verebilmektedir. Burada seçim yapmamakla birlikte her şeye yetişmeye çalışmak bir diğer sorun olan ‘süper kadın’ sendromunu ortaya çıkaracaktır. Kadınlar iş dünyasındaki yerini aldıktan sonra bir yandan da ev hayatlarını

aksatmadan sürdürebilme ihtiyacı içine girerler ve annelik içgüdüleri kadın çalışıyor olsa bile çocuklarına karşı sorumluluklarını aksatmadan yerine getirme çabalarını içermektedir (Gündüz, 2017: 82). Süper kadın sendromu burada devreye girmektedir. Kadının annelik içgüdüleri, çocuklarına karşı kendini eksik hissettiği her noktada vicdanını rahatsız etmektedir. Bu sendromun genellikle eğitimli, çalışkan, titiz, mükemmeliyetçi ve hırslı kişilerde yaşandığı belirtilirken sendromun belirleyici öğelerine şu şekilde yer verilmiştir: Modern şehir hayatının zorlukları, toplumsal rol ve sorumluluklar, yakın çevre ilişkilerindeki beklentiler ve annelik olgusunun sosyal tanımı (Besser vd.,2010: 292).

Modern çağın kadını ve özellikle de annesi için oluşan “Süper Anne Sendromu”, diğer adıyla “Zorlanmış Anne Sendromu” ya da “Modern Anne Sendromu” halsizlik, konsantrasyon güçlüğü, çarpıntı, migren, depresyon gibi bir çok psikosomatik sorunu da beraberinde getirmektedir (Gündüz, 2017: 82). Ayrıca toplumsal cinsiyet bağlamında kadına yüklenen roller ve çevrenin beklentileri de bu sendromun yaşanmasında etken oluşturmaktadır. Çalışan kadın, eş ve anne olma rolü ile bunun getirdiği sorumlulukları yüklenmekte ve bu üçlü rolün (çalışan kadın, eş, anne) çerçevesinde bir yaşam temposu sürdürmektedir (Akyüz Ünlü, 2014: 34).

Süper kadın, çoklu rol üstlenmenin sonunda çıkabilecek olası bir sendrom olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sendromu yaşayan kadınlar; rollerini en iyi şekilde gerçekleştirmeye çalışır, sorumluluklarını yerine getirirken agresif davranır, pek çok alanda başarılı olmak ister, çevresindekileri kontrol altına almak ister, kusursuz olmaya çalışır ve başarısız olduğunda kendini yetersiz hisseder (aktuelpsikoloji.com).

2.2.4. İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve iş dışı hayatında sorumluluklarını yerine getirirken kurduğu dengeyi ifade etmektedir. İş yaşam dengesi, bireylerin hem işlerine yeterli zaman ayırması hem de ailelerine, hobilerine ve diğer uğraşlarına yeterli zaman ayırmasıdır (Ödemiş, 2018: 80).

İş-yaşam dengesi bireylerin kariyerlerinde çok önemli bir yere sahip olmakla birlikte literatürde pek çok tanımı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

- Clark’a göre bu denge, kişinin iş ve aile yaşamında minimum seviyede rol çatışması yaşayarak bu hayattan tatmin olmasıdır (Akt. Durna ve Babayiğit, 2015)

- Lockwood'a göre (2003) ise, bireyin iş ve aile hayatındaki taleplerini dengede tutmasıdır.

Kadın çalışanlar açısından literatüre de baktığımızda (Küçükşen ve Kaya, 2016; Ergöl vd., 2012; Gönenç vd., 2013; İrey, 2011) göze çarpan ilk sorun iş-yaşam dengesi olarak öne çıkmaktadır. Özellikle akademik kariyer ile geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri arasında sıkışan kadınlar için en çok yaşanan problem, iş, aile ve özel alanı dengeleme problemidir (Küçükşen ve Kaya, 2016: 662).

2.3. Çalışma Yaşamında Kadınların Yaşadığı Zorluklar: Kariyer Sorunları

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı zorluklara ilişkin literatürde ikinci bir kavram olarak da kariyer sorunları öne çıkmaktadır. Kariyer sorunları, cinsiyete dayalı bir kimlik sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına girmesiyle başlayan kadınların kariyer süreci, ilerleyen zamanlarda literatüre adını yazdırmıştır. Kadın bir yandan iş hayatına katkıda bulunurken diğer yandan karşısına çıkan kariyer sorunlarıyla başa çıkmak zorunda kalmıştır.

Kadınların karşılaştıkları kariyer sorunları iki ayrı başlıkta ele alınabilir:

Tablo 3

Kadınların Karşılaştıkları Kariyer Sorunları

İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar	Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar
<ul style="list-style-type: none"> • Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik • İş Bulma ve Yükseltimede Eşitsizlik • Ücretlendirmede Eşitsizlik • Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik • Cinsel Taciz 	<ul style="list-style-type: none"> • İş-Aile Çatışması • Ev İşleri • Evde Çalışma • Çocuk Bakım Sorunu

Kaynak: www.tisk.org.tr; Faruk Kocacık, Veda B. Gökkaya (2005), "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), s.206-213.

2.3.1. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

Kadın, toplumun kadına endekslediği geleneksel roller itibarıyla ev işi, çocuk bakımı gibi belli görevler açısından sorumlu görülmektedir. Fakat sanayileşme ve sonrasında

değişen süreç kadının bu geleneksel rollerinin yanına bir de sosyal rollerin gelmesini sağlamıştır. Kadınlar uzun mücadeleler sonucunda ister kendi iradesiyle isterse ekonomik zorunluluklar nedeniyle olsun, ekonomik bağımsızlığını kazanarak daha özgür, daha güçlü ve daha bilinçli olma yolunda ciddi adımlar atarak toplumda bazı haklar elde etmeye başlamıştır (Akyüz Ünlü, 2014: 23). Fakat yine de kadını kadın olduğu için sınırlandıran unsurlar iş hayatında kendini göstermiştir.

2.3.1.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

II. Dünya Savaşı yıllarında kadınlar, erkeklerin savaşa katılmasıyla birlikte boşalan yerlerde istihdam edilmişler, işleri yürütmeye başlamışlar ve bu yıllarda kadınların iş hayatına katılımında büyük bir artış gözlemlenmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207). Bu yıllarda her ne kadar artış olsa da, kadınların kendini kariyer hayatında kanıtlanması eğitim seviyesinin yükselmesiyle olmuştur. Eğitim düzeyi artan bu kadınların iş hayatına girme isteği ve işgücüne katılım olanakları artmıştır. Türkiye’de 2017 yılının kadın istihdamına baktığımızda,

- Okuryazar olmayan: %22.7
- İlköğretim mezunu: %28.6
- Ortaokul mezunu: %17.4
- Genel lise mezunu: %27.5
- Lise dengi mesleki okul mezunu: %34.8
- Yüksekokul ve üniversite mezunu ise %60.4’dür (tuik.gov.tr).

Her ne kadar lise ve üniversite mezunu kadınların eğitim düzeyi ile istihdam edilmeleri arasında pozitif bir ilişki gözükse de cinsiyete dayalı bir eşitsizlik araştırmalarda da kendini göstermiştir. TÜİK verilerine baktığımızda, yüksek öğretim mezunu erkeklerin 2014 yılında istihdam edilme oranı %81,5 olup 2017 yılında bu oran %0.3 artarak %81.8 olmuştur. Yüksek öğretim mezunu kadınlara baktığımızda ise 2014 yılında istihdam edilme oranı %61.4 iken 2017 yılında bu oran %1.0 azalarak %60.4 olmuştur (tuik.gov.tr). Bu sonuç, eğitilmiş kadın ve erkeklerin istihdam edilmesinde bir eşitsizlik olduğunun göstergesidir.

Kadınların sermaye ve eğitim olanaklarından, erkeklere göre daha düşük düzeylerde yararlanması ve toplumda yaratılan eğitim olanaklarından gerektiği şekilde faydalanamamaları, onların işgücü piyasalarında karşılaştıkları sorunları arttırmaktadır (Karaca, 2007: 22).

2.3.1.2. İş Bulma ve Yükseltimede Eşitsizlik

Kadınların sosyal-ekonomik yaşantıda üstlendikleri rollerin giderek artması, kariyer unsuruna yeni boyutlar kazandırmıştır. Kadınların işgücüne katılımı olumlu bir girişimken getirdiği sorunlar olumsuzluklara yol açmıştır.

Cinsiyet rolüne uygun görülmeyen bir meslek veya pozisyona girmeye çalışan kadınlar aynı durumdaki erkeklere göre daha olumsuz durumda kalmaktadır (Karaca, 2007: 22). Örneğin, Anadolu Üniversitesi'nin sınav sorusunun çözümünde kadının daha çok evde yaptığı işlerle uyumlu ya da evdeki sorumluluklarını aksatmayacak işler hemşirelik, hasta bakıcılık, öğretmenlik gibi basmakalıp meslekler olarak ele alınırken mühendisliği bu işlerin aksatılmasına yol açacak bir meslek dalı olarak söylenmiştir.

Kadınların karşılaştığı bir diğer sorun terfide eşitsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygun eğitim, yetiştirme ve deneyime sahip olan kadınların üst yönetim basamaklarını tırmanmada erkeklere nazaran aynı başarıyı gösteremedikleri, kariyerine yeni başlayanların ise üst seviyelere ulaşmalarını çok zaman aldığı belirtilmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 208). Akyüz Ünlü (2014: 25) için, işverenlere göre kadınlar genellikle geçici olarak çalışmakta, erkeklere kıyasla kendilerini yaptıkları işe daha az vermekle birlikte olası hamilelik ve ev işleri de kadınların terfi ettirilmemelerini, özellikle üst yönetim basamaklarına getirilmemelerine sebep olmaktadır. Griffin'in ele aldığı araştırmalara göre (1993), kadınların üst yönetim basamaklarına ulaşmalarını engelleyen sebepler şunlardır (Akt. Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209):

- Kadınların çocuk büyütme için kariyer sürecini yavaşlatmaları veya durdurmaları, üst yönetim basamaklarına ulaşmaları için engel oluşturabilmektedir.
- Kadınlar bazı becerilerden eksik kaldıklarında, üst yönetime hazır olmayabilirler.

- Kadınlar, genellikle iş-aile hayatını dengeleme arayışları içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olduğundan dolayı üst yönetim için gerekli olan zamanı ayıramayabilirler.
- Kadınlar, genel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer kadrolarını kendileri seçmektedirler.
- Kadınlarda, üst yöneticilik için gerekli olan deneyim ve otorite az olabilmektedir.
- Kadınlar, duygusallığı nedeniyle yönetme becerisinden uzaklaşabilmektedirler.

2.3.1.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik

İstihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret, erkeklere ödenen ücretle kıyaslandığında daha aşağılarda seyretmektedir. Ayrıca kadınlar genellikle geçici ve düşük ücretli işlerde çalıştırılmaktadır. Bu durum şu sonuçlara yol açmaktadır (Kocacık, 2004: 77):

- Kadınların istihdam alanında çok sınırlanması veya uzun süreli istihdamının kısıtlanması,
- İşsizliğe geçiş hızının yükselmesi,
- Kadın işgücü kalitesinin düşmesi.

Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği; iş tecrübesi, vasıf farklılığı, çalışma süresi gibi sebeplerden kaynaklanmakla birlikte ülkede var olan sendikaların ve toplu pazarlık uygulamalarının gücü, işletme büyüklükleri, teknolojik değişim, endüstriyel büyüme modelleri ve en önemlisi toplumsal değer yargıları farklılıkları da bu eşitsizliğe neden olan temel faktörlerdendir (www.tisk.org.tr). Ayrıca eşit işe eşit ücret ilkesinin her yerde ve her zaman uygulanıp uygulanmadığı sorgulanması gereken bir konudur. ILO'nun raporuna göre (2018), "Küresel düzeyde reel ücret artışı 2016 yılında %2.4 olarak gerçekleşmişken, 2017 yılında sadece %1.8 düzeyinde artış kaydedildi. Küresel krizin yaşandığı 2008 yılından bu yana reel ücret artışları yıllık bazda ilk kez bu kadar yavaşladı." sonucuna ulaşılmıştır (www.ilo.org).

2.3.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Sendikal örgütlenme, grev hakları gibi sahip olunan sosyal haklar kadın-erkek fark etmeksizin kariyer hayatında önemli bir paya sahiptir. İş bulma ve yükseltimede eşitsizlik başlığı ele alınırken bahsettiğimiz gibi işveren görüşü genellikle kadınları geçici nitelikteki işlere almayı tercih etmekte bu da kadın işi-erkek işi arasındaki ayrıma dokunmaktadır. Bu durum kadınlar için sosyal güvencesizliği de beraberinde getirmektedir. Ayrıca kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü, kadının asıl görevinin annelik ve ev içi sorumluluklar olarak görülmesi, eğitim olanaklarından yeterince yararlanamamaları vb. faktörler kadınların sendikal katılımını olumsuz yönde etkilemektedir (Karaca, 2007: 23).

İş hayatının içinde yer alan kadınların “kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi” çerçevesinde hastalık, işgörmezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları yanında, bu risklere uğrayan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmaksızın yararlandırılmaları esastır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212).

2.3.1.5. Cinsel Taciz

Yeşiltaş (2007) çalışmasında cinsel tacize, Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Komitesi'nin açıkladığı "İşyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz" olarak yer vermiştir. Cinsel taciz günümüzde her ne kadar kadınların çok karşılaştığı bir problem olsa da bu durumu önleyen yaptırımını güçlü politikalar bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra, cinsel tacize uğrayan kadınların kendilerinin suçlanacağı endişesiyle bu durumu çok fazla dile getirmemesi, örgütlerin soruna gereken önemi vermemesi ve gerekli destek mekanizmalarının olmaması da bu soruna ilişkin duyarlılığın geliştirilmesine engel olmaktadır (Akyüz Ünlü, 2014: 27).

Gündemde yer eden mobbing faktörünün de bu başlık altında ele alındığı görülmüştür. Mobbing, iş yerinden dışlamak amacıyla yapılan psikolojik bir istismardır. Bu durumun en çok yaşandığı yerlere bakıldığında kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, eğitim ve sağlık

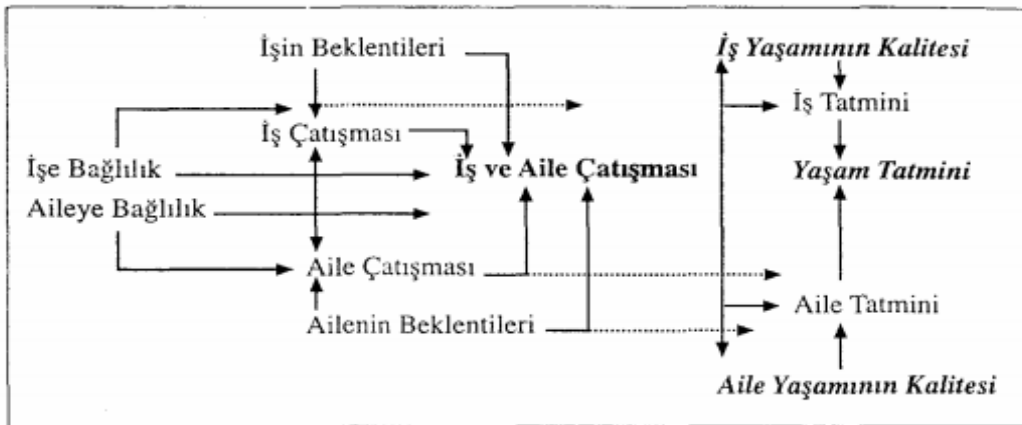
sektörünün yanında bir de üniversitelerin bulunması dikkat çekmiştir (www.tbmm.gov.tr).

2.3.2. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

İş hayatına giren kadınlar aile hayatında birtakım sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Sorunun ana sebebi, iş hayatına ve aile hayatına yüklediği bir takım beklentilerden kaynaklanmaktadır. Ülkemizde bu sorunların çözümüne istinaden düzenlemeler getirilse de yeterli görülmemiştir. Ancak özellikle Batılı ülkelerde, sayıları hızla artan kadın çalışanların yaşadıkları bu sorunların azaltılabilmesi için çocuk bakım hizmetleri, esnek uygulamalar, ücretsiz izin, esnek çalışma gibi uygulamalarla da kadınların aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar azaltılmaya çalışılmaktadır (Karaca, 2007: 25).

2.3.2.1. İş-Aile Çatışması

Ataerkil toplum yapısı, kadından öncelikle toplumsal rollerini yerine getirmesini beklerken, kadın için çalışma yaşamı ve kariyeri ikinci planda kalmaktadır ve bu nedenle çalışan kadın, işinde başarılı olmaya çalışırken, toplumun kendisine atfettiği ev kadını ve annelik rollerini en ideal şekilde yürütme çabasıdadır (Gülbay, 2012: 33). Ev veya aile hayatına verdiği öncelik kadını ister istemez mutsuz edecek konuma getirebilir. Burada çevrenin kadından beklediği birtakım ailevi beklentiler, kişinin üzerinde baskıcı bir unsur oluşturabilir. Halbuki beklentilerin sadece ev-aile hayatından ibaret olmadığı ve kariyer hayatının da önemli bir paya sahip olduğu bilinerek şekillenmesi gerekir.



Şekil 2: İş ve Aile Çatışması Süreci

Kaynak: Ayşe Karaca, *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007.

Yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi (TİSK'den akt. Karaca, 2007: 25) iş-aile çatışmasını doğuran beklentiler aynı zamanda tatmin noktasına da temas etmektedir. Bu temas, aile ve iş arasındaki beklentilerin ya çatışmaya sebep olacağını ya da tatmin alma noktasına ulaşacağını göstermektedir. Bunun dışında kadının aile yaşamını ön planda tutması, onu iş yaşamında ikinci sınıf çalışan olma durumunda bırakırken, iş yaşamına ağırlık vermesi ise kendisinin de benimsediği geleneksel kutsal görevi olan “iyi anne” ve “iyi eş” olmaktan ödün vermesine sebep olmaktadır (Karaca, 2007: 26).

2.3.2.2. Ev İşleri

1975 yılında Ann Oakley'in yazdığı bir makale ile kadın çalışmalarında önemli bir yer edinen ev işi, genellikle kadınlar tarafından yapılan ve parasal karşılığı olmayan bir emek sürecidir (Yıldırım, 2011: 105).

Günümüzde kadının aile hayatındaki geleneksel rolleri devam ettiğinden işinden evine dönen kadın için bir mesainin başladığı görülmektedir. Bu da cinsiyete dayalı iş bölümünün devam ettiğinin göstergesidir. Burada iç içe geçmiş rollerden olan iş kadını, ev hanımı, annelik gerektiğinde ise aile büyüklerine karşı olan evlat rolü doğru orantılı olarak birbirlerinden etkilenirler.

Çalışan kadının iş ve aile hayatı birbiriyle etkileşim içerisinde yürütülmektedir. Çünkü kadının iş hayatındaki memnuniyeti, aile hayatına yansımaktadır. Kocacık ve Gökkaya'ya göre (2005: 2013), profesyonel meslek sahibi olan ve yüksek gelir getiren işlerde çalışan kadının, kariyerine bağlılığı, başlı başına işten aldığı doyum kadar bu iş nedeniyle ev-aile yaşamını iyi bir biçimde iyi organize edebilmesiyle de ilgilidir.

2.3.2.3. Evde Çalışma

Aile hayatında karşılaşılan sorunlardan biri olan evde çalışma, günümüzde birçok kişinin tercih ettiği bir çalışma şekli haline gelmiştir. Kocacık ve Gökkaya'ya göre (2005) kadınların evde çalışmasını gerektiren nedenler şunlardır:

- Dışarıda çalışacak bir iş bulamaması,

- Evine yakın yerlerde iş bulamaması,
- Eşinin dışarıda çalışmaya izin vermemesi,
- Çocuklarına bakacak kimsenin bulunmamasıdır.

Yukarıdaki sebeplerden dolayı kadınlar bazı durumlarda evde çalışmaya mecbur kalmaktadır. Bu durum kadının kariyer sürecini sınırlayarak standart, basit ve tekrar eden bir iş hayatı sunmaktadır. Ayrıca kadının sosyal güvencesiz çalışmasına sebep olmaktadır. Kısacası, mecburi sebeplerden dolayı yapılan bu tercih kadını tatmin etmeyen bir kariyer sorunu haline gelmektedir.

2.3.2.4. Çocuk Bakım Sorunu

Çalışan annelerin karşılaştığı en temel zorluklardan olan çocuk bakımı sorunu, çalışan bir çiftin daha bebek dünyaya gelmeden en çok düşündükleri konu olduğundan yeni çalışma biçimlerinin kadınlar tarafından tercih edilmesinde etkisi olduğu düşünülmektedir (Gülbay, 2012: 35). Çalışan kadın, bebek dünyaya gelmeden önce çocuk bakımında kimin kendisine yardımcı olacağını düşünmektedir. Bunun yanında yasal izinler kadın için yeterli olmamaktadır.

Çalışan kadın kendisine destek mekanizması olarak üç seçenektan birini tercih etmektedir. İlk olarak, bir aile büyüğünden ya da çocuk bakımına yardımcı birinden destek almayı tercih etmektedir. İkinci olarak, kreş veya yuva arayışına gitmektedir. Son olarak ise çocukları büyüme kadar çalışma hayatından çekilmeye karar vermektedir.

2.4. Akademisyen Kadınların Deneyimlediği Kariyer Sorunları

Kadın akademisyenler, hemcinsleri gibi kariyerinde sorunlarla karşılaşabilmektedir. Diğer kadın çalışanlar gibi kadın akademisyenler de üstlendikleri çoklu rollerden zorluk çekebilmektedir. Kadınların rollerinin fazlalığı dışında kadın akademisyenlerin yükseköğretimde erkekler ile eşit temsiliyet oranına sahip olmaması, yüksek öğretimde bir ayrımcılığın göstergesi olabilir (Yıldız, 2018: 30). Yükseköğretimde toplumsal cinsiyet kaynaklı zorluklar oldukça yaygındır ve kadınlar için liderlik pozisyonlarına giden yollar daha yavaş ilerleyen ve hatta çoğu zaman tıkalı yollardır (Dominici vd.'den akt. Jarmon, 2014).

Belkis'in (2016) yaptığı araştırmaya göre, mantıklı bir kararlarla hayatına yön veren kadınların doktora sonrası çocuk sahibi oldukları ve kariyer gelişimlerini sürdürmüş olduğu, anneliği içgüdüsel olarak değerlendiren kadınlarınsa akademik kariyerlerini durdurmuş veya yavaşlatmış olduğu ortaya çıkmıştır. Bir diğer bulguya göre anneliğin akademik kariyere dikkat dağınıklığı, yorgunluk, odaklanamama, kaygı gibi etkilerle yansımalarının yanında anneliğin akademisyenleri daha verimli kıldığı, organizasyon ve çoklu düşünme yeteneklerini geliştirmede etken olabileceği yönündedir. Aytaç vd. (2001), Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin akademik yaşamdaki durumlarında tatmin ve tatminsizliğin nedenlerine bakılarak kariyer sorunlarını incelemiştir. Çıkan sonuçlara göre iş tatmini mesleğin ilk kariyer basamağında oldukça düşük olduğu ortaya çıkmış ve eşi de akademisyen olan kişiler evliliğin akademik kariyeri engellediği görüşüne sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Çift Kariyerli Eşler

Bhowon (2013), günümüz koşullarında her iki eşin de çalışması artık sıradan ve kaçınılmaz bir durum olup ev işlerinin her bir eş için ortak bir sorumluluk haline geldiğini belirtmiştir. Fakat yukarıda ele alınan araştırmalarda da görüldüğü gibi eşler arasındaki ortak sorumluluk anlayışı çalışma sonuçlarına yansımamıştır. Tabii bu durum zamanla çift kariyerli eşlerin literatüre kariyer sorunlarından biri olarak ele alınmasına sebep olmuştur. Çift kariyerli eş kavramı ilk olarak 1969 yılında Rhona ve Robert Rapoport adlı evli çift tarafından ortaya atılmıştır (Aytaç vd., 2001: 93-94). Griffin (1978), çift kariyerli eşleri "her iki eşin belli bir ücret karşılığı iş hayatında yer alıp, kendi kariyer hedeflerinin peşinden koşması" olarak tanımlamaktadır. Aydemir'e göre (1995), çift kariyerli eşler farklı şekillerde olabilir:

- Aynı işletmede veya işyerinde aynı kariyeri izleyen ve çalışan eşler (A İşletmesinde her iki eşin de muhasebeci olarak çalışması gibi).
- Aynı işletmede veya işyerinde çalışan fakat farklı departmanlarda benzer kariyerleri izleyen eşler (A Fakültesinde, ayrı bölümlerde akademisyen eşler gibi).
- Ayrı işletmelerde çalışan fakat kariyer seçimleri birbirine benzeyen çiftler (A işletmesinde insan kaynakları departmanında çalışan bir endüstri ilişkileri uzmanı ve B işletmesinin insan kaynakları departmanında çalışan bordro uzmanı gibi).

- Aynı işletmelerde veya işyerlerinde çalışan fakat farklı kariyerleri izleyen eşler (A Üniversitesinde çalışan bir ekonomi profesörü ve aynı üniversitede Tıp bilimlerinde çalışan bir uzman doktor gibi.)
- Ayrı işletmeler veya işyerlerinde çalışan ve kariyer seçimleri birbirine benzemeyen çiftler (A işyerinde teknisyen olarak çalışan biri ile B işletmesinde pazarlama departmanında çalışan bir uzman)

Çift kariyerli ailelerin artış göstermesiyle birlikte yoğun çalışma temposu ve artan sorumluluklar iş-yaşam dengesini kurmayı zorlaştırmış ve birinin kariyerine daha çok öncelik verilmesi sorun haline gelmiştir. Çift kariyerli eş durumunun özellikle akademisyenlik mesleğinde daha çok sorun olacağı düşünülmektedir. Bu sorun çift kariyerli akademisyenler olduğunda avantaja dönüşecek durumlar da mevcuttur. Özellikle kadın akademisyenlerin lisansüstü çalışma için yurt dışına gidebilmelerinin onunla aynı işi yapan eşle daha kolay olduğu ve çift kariyerli eş olmaları kariyer basamaklarında ilerlerken kadın akademisyenlerin işlerini kolaylaştırdığı ifade edilmektedir (Acar, 1990: 93). Fakat çift kariyerli akademisyenlerin birbirlerini daha iyi anlama ve birbirlerine daha fazla yardımcı olabilme gibi avantajları olsa da akademisyenlerin aile ve çocuk sahibi olmalarını erteledikleri bir gerçektir (Öztürk vd., 2018: 146). Ayrıca Öztürk vd. (2018) yaptığı araştırmaya göre “Çift kariyerli eşler bir ailede iki kariyer yapan eşin olmasının olumsuz yanlarının olduğunu düşündüklerinde iş yerinde ve evde mutsuz olmaktadır. Çift kariyerli eşlerin, birbirlerinin kariyer yapmasından rahatsız olması, aile içinde de çalışma ortamında da olumsuz duygular uyandırmaktadır.” sonucuna ulaşılmaktadır.

3. BÖLÜM: KADIN AKADEMİSYENLERİN KARIYER ENGELİ VE İŞ TATMİNİ DENEYİMLERİNE YÖNELİK SAHA ARAŞTIRMASI

3.1. Saha Araştırmasının Metodolojisi

Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden (desenlerinden) fenomenoloji modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tezin giriş kısmında da açıklandığı gibi kadınların kariyer engelleri hakkında yapılmış çokça saha araştırması bulunmakla birlikte bu konuda yapılmış nitel çalışmaların sayısı sınırlıdır. Yazında çok kabul görmüş olan bu kavramın, yani kariyer engellerinin, çok büyük ölçüde nicel olan bu ele alınışlarında kadınların deneyimlerinin yeterince görünür olmadığı görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada konunun kadın deneyimi açısından zengin betimlemesinin yapılabilmesi amacı güdülmüştür.

3.2. Fenomenoloji Yönteminin Konuya Uygunluğu

Bu çalışmada kadın çalışanın yaşam dünyasını anlamak ve yaşadıkları deneyimin özüne inmek amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji seçilmiştir. Fenomenolojik araştırmanın amacı, araştırmadaki kişilerin deneyimlerindeki iç dünyasına ilişkin bir bakış açısı kazanmak ve onların yaşanmış deneyimleriyle yapılandırdıkları kişisel anlamları ortaya çıkarmaktır (Johnson ve Christensen, 2014: 383). Creswell (2016) fenomenolojiyi, bir kaç kişinin bir fenomen veya kavramla ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamı olarak ifade eder. Onu, açıklama ve analizlerden ziyade deneyimlerin özüne ilişkin betimlemelerin geliştirilmiş hali olarak görür ve bir fenomenle ilgili bireysel deneyimleri evrensel nitelikteki bir açıklamaya indirgemeyi amaçlar.

Fenomenolojinin kurucusu Edmund Husserl, Aziz Augustinus'un 'hakikat dış dünyada bulunmaz; o, insanın içselliğinde ikamet eder' hükmünü iktibas eder (Akt. West, 2005: 151). Hayata karşı tüm deneyimlerimiz bilinç tarafından kurulduğu için gerçekliğin kendiliği diye bir şey aranmaz. Fenomenoloji kişinin deneyiminde kendine özgü yarattığı algıyı tanımlar. Her birey bir olgu hakkındaki görüşünü ifade ederken yaşanmışlıklarına odaklanır. Burada araştırmacı olarak her katılımcıyı tamamen benzersiz düşünmemek doğru bir yaklaşım olacaktır. Kişiden kişiye farklı deneyimler ortaya çıkacağı gibi ortak yönler de göze çarpacaktır. Bu ortak yönler bizi deneyimin özüne ulaştıracaktır. Her

şeyden önce, kesinlikle daha iyi ve daha kötü ya da doğru olmayan yorumlar olabilse dahi belli bir metnin tek bir doğru yorumu yoktur (West, 2005: 182). Dolayısıyla burada belli bir epistemolojiye dayandırma güdülmez.

West, bu yöntemin deneyime bakış açısını şu cümlelerle anlamlandırmıştır: Kendimiz duygulara sahip olmasaydık eğer, başkalarının duygularını, hiç şüphe yok ki, asla anlayamazdık. Yine aynı şekilde, kendimizi başkalarıyla kıyaslayamazsak eğer, kendimize ilişkin bilgimiz eksik kalır. “Kendi zihin hâllerimizin farkına vardığımız iç deneyim, kendi başına beni hiçbir zaman kendi bireyselliğimin bilincine sevk edemez. Ben, bende bireysel olanı, sadece kendimi başkalarıyla karşılaştırarak tecrübe edebilirim...” (West, 2005: 142).

Araştırmada bilgiyi elde ederken bazı kavramlara ihtiyaç duyulmaktadır. Dilthey, bilginin elde edilmesi bağlamında söz konusu olan iki karşıt yaklaşımı, ‘açıklama’ ve ‘anlama’ olarak tanımlar. Açıklama, doğa bilimlerinin temel amacıdır ve genel nedensel yasaların formülasyonunu içerir:

Açıklayıcı bir bilimden, bir fenomenler dizisinin, açık seçik olarak tanımlanmış öğeler (yani, bağın bileşenleri) aracılığıyla, nedensel bir bağ içine sokulmasını anlıyoruz (Dilthey’den akt. West, 2005). Palmer’e göre (2002) anlama, bir nesnenin üstünde ve karşısındaki bir insanın öznel bir faaliyeti değil, bizzat insanın kendisinin var olma tarzıdır. Becermen (2004) ise, ‘Biz doğayı açıklarız ama kendi yaşantımızı anlarız’ diye bu durumu örneklendirmiştir.

West (2005), bilinci saf fenomen olarak incelerken aynı zamanda düşüncelerimizin normalde kendilerine gönderimde buldukları düşünülen, dış dünyadaki fiziki nesnelerin varoluşuyla ilgili her tür kabulden titizlikle kaçınmayı savunurken fenomenolojinin doğal tavrı paylaşılanlar olarak bizleri, bilince gerçekten verilmiş olanları, normal olarak kabul ettiklerimizden süzerek çıkarmaya teşvik ettiğini belirtir.

3.3. Veri Toplama

Fenomolojik araştırmada anlamayı gerçekten amaçlayan yorumcu, geçmişten gelip ete kemiğe bürünmüş bir tartışmacı ile soru yanıt dizileri sayesinde hakikate yaklaşan, ortak bir araştırma içine girer. (West, 2005: 188) Bu araştırmada da kadın akademisyenlerden veri toplanıp kariyer engeli adı altında deneyimleri betimlenmiştir. Ortaya çıkan

betimlemelerin ardından bahsettiğimiz deneyimin özüne indirgenmiştir. Açıklama ve analizlerden ziyade deneyimlerin özüne ilişkin betimlemelerin geliştirilmesi gereklidir. (Moustakas'dan akt. Creswell, 2016: 77)

Öz noktasına ulaşmada bireyler dinlenirken yaşadıkları deneyimleri canlandırmaları isteneceğinden bu noktada onlara yardımcı olunmalıdır. Ayrıca önyargılarımızı bir kenara bırakarak, fenomenle ilgili deneyime odaklanmak yani paranteze alma özelliğini uygulamak fenomenolojik analizdeki ilk adım için gereklidir. Patton'a göre (2014) olaylara ve nesnelere, gözlerimizin önünde duran ve ayırt edip tanımlayabildiklerimizi görmeyi öğrenmemizi gerektiren yeni bir bakış açısıyla bakmamızı gerektiren bu duruma "epoche" yani önyargılardan sıyrılma denir. Creswell (2016) bu durumun gerekliliğini şu şekilde açıklamıştır:

"Okuyucuların araştırmacının deneyimleri hakkında bilgi sahibi olduğu ve araştırmacının kendisinin mevcut resim içerisinde yer almadığı bir betimlemede yalnızca katılımcıların deneyimlerine odaklanıp odaklanmadığını kendi kendilerine belirleyebildikleri ideal yapı budur."

Çalışmada amaçlı örneklem yoluyla seçilmiş kişilere uygulanmış olan veri toplama yöntemi mülakattır. Mülakat, araştırmacının katılımcıya sorular sorarak edindiği veri toplama yöntemidir. Açıklayıcı bilgiler elde etmek adına yüz yüze mülakat yapılarak derinlemesine araştırma içine girilmiştir. Açık uçlu soruların yer aldığı nitel mülakat yapılmıştır. Patton' un belirttiği gibi kişinin iç dünyasına müdahil olmaya izin veren nitel mülakat, katılımcının konu hakkındaki duygularını, motivasyonlarını, mantığını, bilgilerini, inançlarını ve derin düşüncülerini elde etmek üzere elde etmek üzere kullanılan derinlemesine mülakattır (Johnson ve Christensen, 2014:202).

Fenomenolojideki paranteze alma özelliği mülakat içinde taraflar arasındaki ön yargıyı kıracaktır. Ayrıca ön yargının kırılması, güven ortamının oluşması için de önemlidir. Bu güven ortamı, kişisel bilgilerin gizli tutulacağına söylenmesi ve araştırmanın ne için yapıldığının belirtilmesi ile sağlanabilir.

3.4. Veri Analizi

Araştırmalarda veri analizi yapılırken tek bir doğru yol bulunmamaktadır. Verilerin analizinde takip edilecek yöntem, araştırmayı yapan kişiye veya çalışmaya göre değişkenlik gösterebilir. Walcott (1994) veri analizinde üç yol önermektedir: İlk yol, toplanan veriyi rapora olduğu gibi aktararak ve gerektiğinde araştırmaya katılan

bireylerin söylediklerinden doğrudan alıntı yaparak betimsel bir yaklaşımla verileri okuyucuya sunmaktır. İkinci yol, birinci yaklaşımı da içererek veriler arasındaki ilişkide açıklayıcı sonuçlara ulaşmak amacıyla sistematik analiz yapmaktır. Üçüncü yolda ise araştırmacı, birinci ve ikinci yaklaşıma dayalı olarak veri analizi sürecine kendi yorumlarını da dahil eder. Bu sınıflandırma betimleme, analiz ve yorumlama şeklinde de belirtilebilir (Sözbilir, 2009: 3). Betimleme, araştırmadaki katılımcılardan toplanan fikirlerin özünü koruyarak aktarılan alıntılardır. Analiz, verileri işlerken ortaya çıkan temaların ilişkisini ifade eder. Betimleme ‘ne’ sorusunu cevaplarırken, analiz ‘neden ve nasıl’ sorularını cevaplamaktadır (Sözbilir, 2009: 3-4). Yorumlama ise, araştırma örneğinde gözlenen durumları anlamlandırılmasıdır (www.uludagtezmerkezi.com).

Yaygınlaşan nitel çözümleme literatüründe nitel verilerin dönüştürülmesi, yorumlanması, anlamlandırılması gibi terimler oldukça göze çarpar; çözümleme tekniklerinde çeşitliliğe neden olan şey, bunların farklı yollarla yapılabilmesidir ve buradaki çeşitlilik değerlidir (Punch, 2014: 188).

Miles ve Huberman’ın (1984), nitel veri analizi ise şu üç aşamadan oluşmaktadır; İlki, gözlem, görüşme gibi çeşitli tekniklerle toplanan verilerin azaltılması aşamasıdır. Burada araştırmacı işlenmemiş ham verileri çeşitli işlemlerden geçirerek amaca uygun bir şekilde hangi verileri, hangilerini kullanacağına ve veri setini nasıl sınıflandıracağına karar vermektedir. İkincisi, birinci aşamada ayıklanan verilerin görsel hale getirilme aşamasıdır. İlk aşamada sınıflandırılan veri setleri örülerek görsel hale gelir ve daha anlaşılır kılınır. Miles ve Huberman (1984) bu aşamanın gerekçesini, insan zihninin belirli bir anda çok fazla enformasyonu işlemeyeceği varsayımı ile açıklamaktadır. Bu varsayımın çıkışını, insan zihninin uyarımları parçalar halinde değil de bir bütün olarak algılama eğiliminde olan gestalt psikolojisi oluşturmaktadır (Akt. Solso, 1991). Üçüncü aşama ise, araştırmacının araştırma sürecinin başından itibaren sürecin her aşamasında toplamış olduğu verilerin ne anlama geldiğini anlamaya çalıştığı sonuca ulaşma ve teyit etme sürecidir (Özdemir, 2010: 329).

Fenomenolojik araştırmada veri analizi ile ilgili yapılan işlemler şu şekilde ele alınmaktadır:

Tablo 4

Fenomenolojik Araştırmada Veri Analizi ve Sunumu

Veri Analizi ve Sunumu	Fenomenoloji
Veri organizasyonu	<ul style="list-style-type: none">• Veriler için dosya oluşturma ve düzenleme
Okuma, kısa notlar alma	<ul style="list-style-type: none">• Metni okuma, kenar notları alma, ön kodları oluşturma
Kodlar ve temalar içindeki verileri betimleme	<ul style="list-style-type: none">• Ön yargılardan sıyrılarak kişisel deneyimleri betimleme• Fenomenin özünü betimleme
Kodlar ve temalar içindeki verileri sınıflama	<ul style="list-style-type: none">• Önemli ifadeler geliştirme• Anlam birimleri içindeki grup ifadeleri
Verileri yorumlama	<ul style="list-style-type: none">• Dokusal bir betimleme geliştirme, “Ne oldu?”• Fenomenin nasıl yaşandığına ilişkin bir yapısal betimleme geliştirme• “Öz” geliştirme
Sunma, verileri görselleştirme	<ul style="list-style-type: none">• Deneyimin “özünün” öyküsünü tablolar, şekiller içinde veya tartışmayla sunma

Kaynak: John W. Creswell (2013), Nitel araştırma yöntemleri. Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni (Çev. Ed. M. Bütün, S. B. Demir). Ankara: Siyasal.

Bu araştırmada yapılacak olan analiz, açık kodların oluşturulmasıyla başlayıp temaların ortaya çıkmasıyla sonlanan sürece dahil olurken betimleyici alıntılar ile yorumlamalara da açık olmuştur. Ayrıca bazı noktalarda öngörülen temalar toplanan verilerle karşılaştırılarak veri analizine tabi tutulmuştur. Strauss ve Corbin açık kodlardan sonra oluşturulan kategorilerin özelliklerini ve boyutlarını belirlemek ve öncüleri, bağlamı, müdahale koşullarını ve temel kategorilerin sonuçlarını içeren bir koşulsal matriste beliren kuramı organize etmek için açık kodlama, eksenel kodlama ve seçici kodlamayı önermektedir (Ilgar, Z. ve Ilgar S. 2013: 203). Creswell’e göre (2013), veri analizi açık kodlamayla başlayarak eksenel kodlamayla devam eder ve seçici kodlamayla son bulmaktadır. Punch’da bu analizin üç aşamalı olduğunu belirterek, açık kodlamayı “verilerden ilk düzey kodlamaların” oluşturulması; eksenel kodlamayı bu kodlamalardan

“bir önerme kümesi oluşturularak birbirleriyle” bağlantılandırılması; seçici kodlamayı ise “soyutlamayı bir adım daha ileri götüren ve etrafında kuramın örgütleneceği ve verilerin bütünleştirileceği temel kategoriyi üreten üçüncü aşamadaki işlem” olarak açıklamaktadır (Yıldırım, 2018: 44).

Araştırmayı en iyi şekilde açıklayan temel kategorilere ulaşmak için bu kodlamalar gerçekleştirilmiştir. Veri analizi süreci kodlamalarla birlikte sürekli karşılaştırılarak ilerlemiştir. Araştırmacılar burada kavramsal çözümlemenin ilki olan açık kodlamadan başlar. Önce veriler parçalara ayrılır sonra ise karşılaştırılır ve “kavramsal benzerlik gösteren ya da anlam bakımından ilişkili bulunan olaylar, vakalar, mevzular ve etkileşimler kategoriler olarak adlandırılan daha soyut kavramlar altında gruplandırılır” (Strauss ve Corbin, 1998: 102). Veriler üzerinden ikinci geçiş olan aksenel kodlamayla kategoriler görselleştirilir. Bu eylem “kategorilerin birbirine bağlanması” (Creswell, 2013: 195) ya da “bağlayan şey” (Punch, 2005: 203) gibi tanımlamalarla açıklanmaktadır. Seçici kodlamada ise çekirdek kategori belirlenir ve bu kategori aksenel kodlama ile oluşturulan kategorilerin tamamlanmasıyla etrafında şekillenen merkezi olgu olarak tanımlanmaktadır (Robson, 2015: 606). Punch (2005) bu kategorinin temel bir sosyal süreç olduğunu belirtmektedir.

Araştırmanın analiz sürecinde önemli açıklamalar aranmıştır. Belirlediğimiz fenomen yani kariyer engeli ilgili ifadeler bu açıklamalara girmektedir. Önemli açıklamalar seçilirken dikkat edilecek hususlar, ifadelerin araştırmacının algıladığıyla uyuşması ve betimlenen deneyimi anlamlı kılması olmuştur. Daha sonra bu açıklamalar üzerinden yorumlama sürecine gidilerek bir anlamlar listesi oluşturmuştur. Burada katılımcıların fenomenle ilgili deneyimin ne olduğunun açıklaması dokusal betimleme, deneyimin nasıl gerçekleştiğinin açıklaması ise yapısal betimleme olarak adlandırılır. Bu listelerden sonra da verideki temalar bulunmaya çalışılmıştır. Johnson ve Christensen’ in de (2014) dediği gibi, “Kişiler kendileri için önemli olan ne tür şeylerden bahsetmeye meyilli idi?” sorusunun cevabı bulunmalıdır. Burada çıktı olarak yer vereceğimiz iş tatmini konusunun ortaya çıktığı düşünülmüştür.

Rieman betimlemeye örnek olacak bir araştırma yapmıştır ve fenomenolojik araştırmasında hastanedeki hastaların yardımsever ve yardımsever olmayan hemşirelere ilişkin deneyimlerini şöyle belirtmiştir: Yardımsever bir hemşire kendini hastaya adar.

Bu durum hastanın isteği üzerine gerekleŒebilir fakat genellikle gönüllü bir davranıŒtır. HemŒirenin kendini adamaya olan isteği, hasta tarafından karŒıdaki değerli kiŒinin endiŒe ve kaygılarını gerçekten oturup dinlemek ve bunlara cevap vermek Œeklinde algılanır. Bu durumda hasta fiziksel ve zihinsel açıdan rahatlamıŒtır. Yardımsever olmayan bir hemŒire ise, sadece iŒi olduğu için orada bulunmaktadır, varlığının nedeni hastaya yardım etmek veya onun ihtiyaçlarını karŒılamak değildir. HemŒire hasta ile zaman geçiremeyecek kadar meŒguldr ve hastanın endiŒelerini dinlemez. Bunun sonucunda hasta kendini değerersiz hissetmiŒ ve depresif ruh hali gibi negatif duygular edinmiŒtir (Akt. Johnson ve Christensen, 2014: 388).

Bireyler arasında fenomene iliŒkin deneyimi aynı Œekilde betimleyenler olabileceği gibi farklı Œekilde betimleyenlerin de olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Burada araŒtırmacı olarak odaklanmamız gereken araŒtırmadaki bireylerin tümüne hitap eden ortak deneyimi ele almak yani deneyimin özünü betimlemektir. Bunun yanı sıra, bireyler arasındaki farklılığı betimlemek sorun teŒkil etmemektedir. Çünkü nitel araŒtırmalarda, araŒtırmacı temalara aykırı olanları da içine alacak Œekilde tüm bulguları tam ve kapsamlı olarak raporlamalıdır (Creswell, 2017: 99). Creswell'e göre (2016) iyi bir nitel araŒtırmanın kanıtı, konu hakkındaki farklı bakıŒ açılarının raporlanması olarak ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak bu fenomenolojik araŒtırma, toplumsal cinsiyet bağlamında kadın akademisyenlerin yaŒanmıŒ deneyimlerindeki kariyer engelinin anlamlandırılmasını ortaya koymuŒtur. Kadınların baŒından geçen hikayeleri ayrıntılı bir Œekilde betimlemek amacıyla feminist bir bakıŒ açısı ile onların iŒ yaŒam dengelerine dair yaŒanmıŒlıklarına odaklanılmıŒtır. Bu araŒtırmada kadın akademisyenlerle grŒlmŒtr. Derine inmek önemli olacağından mülakatın daha etkin olacağı dŒnlmŒtr. Deneyimin özüne inmiŒ zengin bir betimlemeye ve ortaya çıkan bulguların tartıŒılmasına yer verilmiŒtir.

3.4.1. Analizin Mantiğı ve Kodların Yapısı

AraŒtırma sorumuzun merkezindeki kavramlar analize yön verecek *ana kodlar* olarak belirlenmiŒtir. Bunu takiben, yaptığımız 14 derinlemesine grŒmenin dökümleri üçer kez okunarak *kısa kısa notlar* alınmıŒ ve bu notlar *açık kodlar* olarak listelenmiŒtir. Açık kod listesi ile araŒtırma sorularının belirlediği ana kodlar *eksenel kodlama* ile iliŒkilendirildiđinde ise alıŒmanın analizine temel teŒkil eden esas kod yapısına

ulaşmıştır. Bahsedilen bütün aşamalarda uzman görüşünden yararlanılmış ve Maxqda 12 programı kullanılmıştır. Buna göre araştırma sorumuzun odağındaki kavramların oluşturduğu ana kodlar şunlardır:

- Mesleği nasıl seçtim?
- Kariyer deneyiminin betimlenmesi
- Tatmin deneyiminin betimlenmesi
- Kariyer engeli deneyiminin betimlenmesi

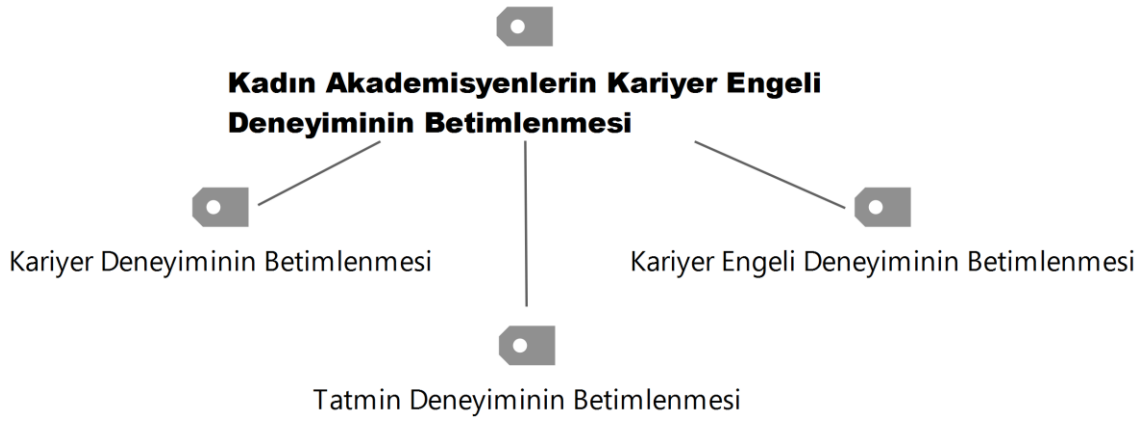
Oluşturulan açık kod listesinde ise, en fazla tekrarlanan öğeleri gösteren 13 kod şu şekildedir:

- Zaman planlaması,
- Engel olarak performans kriterleri,
- İşin doğası-yaşam tarzı-disiplin,
- Esnek çalışma,
- Destek,
- Uykusuzluk,
- Suçluluk duygusu-vicdan azabı,
- Doğal iş bölümü,
- Başka iş deneyimi,
- Mücadele,
- İş-aile çatışması,
- Öğrenciler,
- Fedakarlık-feragat.

Bu 13 koda ek olarak daha az sıklıkla ortaya çıkan diğer kodlar ise 1-0 önde, umut, yıpranma payı, öncelik belirleme, dil, kendi kendini engelleme, danışman hoca etkisi, rekabet, özel sektöre kıyasla, bayan mesleği, hastalık, terfide fırsat eşitsizliği, kadın rolünü kullanma, kalitesiz ortam, erkeklere göre fazla çaba, başkalarının kadın akademisyen algısı, zaman içinde, unvan, ideoloji dünya görüşü, keşfedilme, fiziksel farklılık, özel yaşam, iş-iş dışı yaşam, başkalarının kadın algısı, yöneticilik hayali, üniversite kimliği ve akademisyen algısı şeklinde sıralanabilir.

Yukarıda eksenel kodlama olarak ifade edilen aşamanın sonucunda kod sistemi ortaya çıkmıştır. Burada kodlar kendi aralarında içeriğine göre üst ya da alt başlıklar halinde

daha bütünleşmiş bir sisteme oturtulmuştur. Yani burada ilk kod sisteminde oluşturulan açık kod sistemi üzerinden kod-kategori bağlantısı kurularak bir eksenel kodlama yapılmıştır. “Başkalarının deneyimi” adlı kod örneklem profiline atılarak kişilerin akademisyenlik öncesindeki deneyimini belirlenmesinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bazı kodlar yapılan görüşmeler düşünülerek yeni eklenirken bazıları da silinip daha anlamlı bir koda dönüştürülmüştür. Son olarak kodlar üç ana başlık halinde kategorilerin altında toplanmıştır.



Şekil 3: Kod Sisteminde Oluşturulan Ana Kodlar

Paranteze Alma

“Bu araştırmada örneklem olarak kadın akademisyenleri seçme sebebim, akademisyenliğin sadece iş ortamında sınırlı kalmamasıyla birlikte kadınların çoklu rolleriyle birlikte kariyerini nasıl deneyimledikleri olmuştur. Kadın akademisyenleri bekar, evli ve çocuklu olarak değerlendirdiğimde iş-yaşam dengesini kurmanın çocuklu kadın akademisyenler için daha zor olduğunu düşünüyorum. Özellikle çocuklu kadın akademisyenlerin çalışma tempolarından dolayı yaşamlarında daha zor başa çıktıklarını öngörüyorum. Meslek açısından değerlendirdiğimde ise akademisyenliğe kariyer hedefinde önceden karar veren ve zor yanlarını da göz önünde bulunduran kişilerin iş tatmininin olduğunu düşünüyorum. Fakat kurum içerisinde yaşanan birtakım sorunların kariyerde engellenmelere yol açabileceğini, bu durumun da iş tatminini önemli derecede etkileyebileceğinin inancındayım.”

3.5. Araştırmanın İnanırcılığı ve Kalitesi

Nitel araştırmalarda geçerlilik, güvenilirlik konusu ele alınırken ortaya çıkan husus inanırcılık meselesidir. İnanırcılığa bağlı olarak araştırmanın kalitesi ön plana çıkmaktadır. Patton’un (2014) nitel araştırmaya dair şu sözleri çalışma için önemlidir:

“İnsan faktörü nitel araştırmaların güçlü ve zayıf yönünü oluşturur. Güçlü yani kişinin deneyimlerine ve anlayışına bağlıyken zayıf yönü ise araştırmacının becerileriyle, eğitimiyle, çalışma alanıyla ve yaratıcılığı ile çok yakından ilgilidir.

Araştırmacı, nitel çalışmanın önemli bir parçasıdır, bu nedenle çalışmanın kalitesini bireyin araştırma becerisi belirler.”

Tutarlı olma durumu burada meselenin önemli bir parçasıdır. Nitel araştırmalarda geçerlilik, belirli süreçler vasıtasıyla bulguların doğruluğu için araştırmacı kontrolünü ifade ederken, nitel güvenilirlik farklı projeler ve farklı araştırmacıların açısından da araştırmacının yaklaşımının tutarlılığını işaret etmektedir. (Gibbs’den akt. Creswell 2017: 201)

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği açısından kullanılacak ilk strateji üçgenleme (kristalleştirme) olacaktır. “Bu sonuçlar ne kadar inandırıcı?” ve “Aynı ya da benzer örneklemler çalışmalarda bulgular tekrarlanabilir mi?” sorularına cevap aranacaktır (Başkale, 2016: 25). Üçgenlemede birden fazla veri toplama yönteminin sonuçları ya da birden fazla veri kaynağının sonuçları ele alınarak karşılaştırılmaktadır. Bu araştırmada kadın akademisyenlerin deneyiminde kariyer engeli ile ilgili nitelikli veriler elde etmek adına bu konuda çalışmak isteyen araştırmacılar veri kaynaklarını üçgenleme stratejisini kullanarak farklı birey ya da gruplarla araştırmayı yürütebilirler.

İkinci strateji, veri toplama aşamasına uygun ve yeterli katılımdır. Bu strateji, çelişkili ve olumsuz durumların aranmasını kapsayarak belirli bir doygunluğa ulaşıncaya kadar veri analizine devam edilmesini ve bu iş için yeterli zaman harcanmasını ifade etmektedir (Merriam, 2013: 221). Kadın akademisyenlerden veri toplama süreci, analiz sonucu oluşan temaların tekrar etmesiyle sonlandırılacaktır. Buradaki amaç, ortaya çıkabilecek farklı bulgulara karşı emin olmaktır. Katılımcı sayısı belirlenirken yeterli doygunluğa ulaşma durumu göz önünde tutulmuştur.

Üçüncü strateji, uzman incelemesidir. Veri analizi yaparken hata payını en aza indirmek ve bulguları yorumlayabilmek amacıyla uzman görüşüne danışmanın, çalışmanın güvenilirliğini arttıracığı düşünüldüğünden bu stratejiye başvurulmuştur. Burada uzmanın sorumluluğu araştırmanın deseninden toplanan verilere, bunların analizine ve sonuçların yazımına kadar olan süreçlere eleştirel bir gözle bakarak araştırmacıya geri bildirimde bulunmaktır (Başkale, 2016: 25). Uzman görüşü için danışmanın görüşüne başvurulmuştur.

Dördüncü strateji, denetleme tekniğidir. Buradaki amaç, çalışmanın tasarlanmasından sonuç bulgularının elde edilmesine kadar geçen süreçteki her şeyin kayıt altında

tutulmasını sağlamaktır. Kadın akademisyenlerin kariyer deneyimini irdeleyen bu araştırma, denetleme yolu stratejisi ile konu ile ilgilenen diğer araştırmacılara yol gösterecektir. Tutulan mülakat notları, devamlılık gösteren veri analizleri, oluşturulan kod, tema ve kategoriler ve betimleyici deneyim anlatıları ile ilgili çalışma kayıtları bu araştırmanın denetlenebilirliğini sağlamak adına korunmuştur.

Bir diğer strateji ise zengin ve yoğun tanımlamadır. Merriam (2013), bunu şöyle açıklamaktadır:

“Okuyucuların kendi durumları ile araştırılan ortamın birbirleriyle ne derece örtüştüğünü görebilmelerini sağlamak ve böylelikle araştırma bulgularının farklı durumlara nakledilebilirlik derecesini görmek amacıyla çalışmayı belirli bir bağlama oturtmak için gereken detaylı bir tanımlamanın yapılmasıdır”

Nitel bir araştırma genelleme amacı gütmemektedir. Bu yüzden çalışmanın odak noktasını, araştırmaya konu olan bireylerde ortaya koyduğumuz problemin cevabı oluşturmaktadır. Çalışmanın başka alanlarda da uygulanabilirliği açısından fenomenolojinin sunduğu ayrıntılı betimleme ve yaşanan deneyimin okuyucuya bütünüyle geçirilmek istenmesi ile başka araştırmacılara örnek sunulmak istenmiştir. Bunun için maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılmıştır. Nitel araştırmaların inandırıcılığı açısından önemli kabul edilen ölçütlerden biri olan nakledilebilirlik burada devreye girmektedir. Bu çalışmanın diğer araştırmacılar için ne anlama geldiği nakledilebilirliği ortaya koyarak araştırmanın geçerliliğinin bir başka ölçütünü oluşturacaktır.

3.6. Bulgular

3.6.1. Katılımcıların Profiline İlişkin Bilgiler

Çalışmada planlanan maksimum örneklem çeşitliliği göz önüne alınarak kadın akademisyenler seçilmiştir. Örnek bir üniversitenin İşletme Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi ve İletişim Fakültesi’ndeki kadın akademisyenlerden toplam 14 katılımcı ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Bu kişiler içerisinde biri doktor olan 2 araştırma görevlisi, 6 doktor öğretim üyesi, 6 doçent doktor ve 1 profesör doktor yer almaktadır. Akademik deneyim süreleri 5 yıl ve 10 yıl arasında bulunan 3 kişi, 10 yıl ve üzeri bulunan ise 11 kişi bulunmaktadır. Her ne kadar unvan çeşitliliği ve deneyim süresi farklılıkları aransa da geniş bir kariyer deneyimi tasnif edilmek istendiğinden belli tecrübelere sahip kişiler üzerinde yoğunluk sağlanmıştır. 11 katılımcı idari görev deneyimi yaşamış olup,

3 katılımcı bu deneyimi hiç yaşamamıştır. 11 katılımcıdan 6'sı bölüm başkan yardımcısı, 4'ü dekan yardımcısı, 1'i ise diğer idari görevlerde bulunmuştur. Araştırmamıza katkı sunan 14 katılımcıdan 10'u evli olup, bu akademisyenlerin 6'sının eşi de akademisyendir ve 9'u çocuk sahibidir. Eşi akademisyen olanların kadınların rollerine etkisi merak edilmiş olup amaçlı bir seçim yapılmıştır. Bekarlara baktığımızda ise 4'ünden 3'ü ailesiyle biri ise yalnız yaşamaktadır. 14 katılımcıdan 8'i daha önce başka yerde hiç çalışmamış, 4 katılımcı ise çalışmıştır. Geriye kalan 2 kişi ise daha önce staj yapmıştır.

Tablo 5
Katılımcılara İlişkin Özet Bilgiler

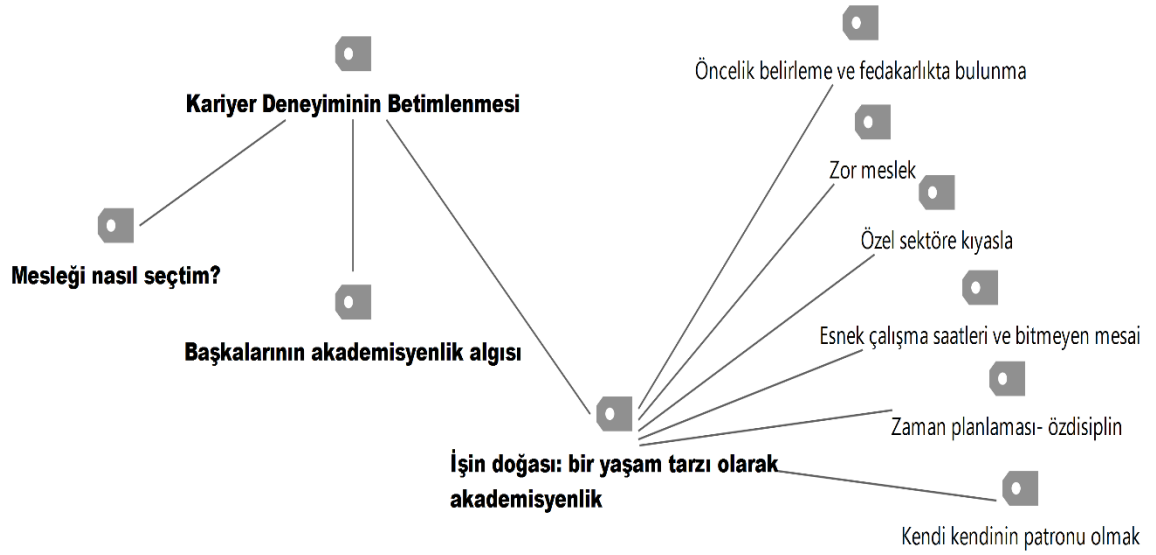
Katılımcı	Yaşı	Unvanı	Medeni Hali	Yöneticilik Deneyimi
K1	39	Dr. Öğr. Üyesi	Evli	Var
K2	38	Doç. Dr.	Bekar	Var
K3	37	Doç. Dr.	Bekar	Var
K4	36	Dr. Öğr. Üyesi	Evli	Var
K5	36	Dr. Öğr. Üyesi	Bekar	Var
K6	32	Arş. Gör.	Evli	Yok
K7	28	Arş. Gör.	Evli	Yok
K8	40	Doç. Dr.	Bekar	Var
K9	50	Dr. Öğr. Üyesi	Evli	Var
K10	42	Doç. Dr.	Evli	Var
K 11	38	Doç. Dr.	Evli	Var
K 12	36	Doç. Dr.	Evli	Var
K 13	43	Prof. Dr.	Evli	Yok
K 14	38	Dr. Öğr. Üyesi	Evli	Var

3.6.2. Betimlemeler

3.6.2.1. Katılımcıların Kariyer Deneyiminin Betimlenmesi

Katılımcıların kariyer deneyimine ilişkin yorumları "kariyer deneyiminin betimlenmesi" kodu altında ele alınmıştır. Bu kodun altında ortaya çıkan alt kodlar şunlardır:

- Mesleği nasıl seçtim?
- Başkalarının akademisyenlik algısı
- Akademisyenlik algım



Şekil 4: Kod Sisteminde Kariyer Deneyiminin Betimlenmesi

Yapılan görüşmelerde katılımcıların kariyer deneyimlerini betimlerken mesleğe nasıl başladıklarını özellikle vurguladıkları görülmüştür. Bu nedenle "mesleği nasıl seçtim?" adlı bir kod oluşturulmuştur. Buna göre 14 katılımcıdan 11'i hayalinin akademisyenlik olduğunu belirtmiştir. Bu katılımcılardan bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

K2: "Lisans 2.sınıftan itibaren akademisyenlik hayalim vardı. Hatta kendi bölümüme akademisyenliğim vardı öyle söyleyeyim. Bu nedenle de mezuniyet sonrası da neredeyse hiç farklı başvurum yok. İşimi çok seviyorum. Hayalimi yaşadığımı düşünüyorum. Çünkü istediğim planladığım kariyer planı buydu. Başka bir alternatif hiç deneyimlemedim, bilmiyorum."

K6: “Sürekli bu işin sınavlarına hazırladım kendimi. Ek bir Kpss ya da özel sektör vs. böyle şeyler için hiçbir adım atmadım. Hep bunu istiyordum; okumayı ve bir şeyler öğrenmeyi çok seviyordum.”

Mezun olduktan sonra veya başka bir iş hayatındayken çevredekilerin yönlendirmesiyle akademisyenliğe karar veren katılımcıların sayısı ise 3'tür. Bu katılımcılardan birinin ifadesi şöyledir:

K5: “O dönemde sınav vs. kadro açıldı, ona başvurduğum ki ilk açılan kadroya bir sınav yapıldığı zaman başvurmamıştım. Aklımda gerçekten akademi yoktu çünkü. Sonra bir daha kadro açıldı. O dönemki derslerime giren hocalarım daha çok beni teşvik etti.”

Katılımcıların çoğunluğunun en baştan beri akademisyenliği istediği ve daha sonra da bu meslekte oldukları görülmektedir. Zaten bu mesleğin gerektirdiği sorumluluklardan ötürü önceden akademisyenliğe karar vermek önemli bir faktör oluşturmaktadır. Çünkü akademisyenlik bireyin yaşamının birçok noktasına temas ettiği için onu bir kimlik gibi benimsemek ve sevmek gerekmektedir.

İkinci olarak katılımcıların akademisyenlik mesleğinin nasıl algılandığı üzerinde durdukları dikkat çekmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan kod ise "başkalarının akademisyenlik algısı" olmuştur. Katılımcıların çoğunluğu bu konuya değinmiş olup dışarıdan algılanan akademisyenliğin kolay ve rahat bir meslek olduğunu belirtmiştir. Bununla ilgili birkaç ifade aşağıdaki gibidir:

K1: “Şöyle bir şey var mesela; yarın dersim yok, okula geliyorum. Diyorlar ki okula yine niye gidiyorsun. Bizi öğretmen gibi düşünüyorlar, dışarıdan bakıldığında. Hani dersim olmayınca okula gitmem gerekmiyormuş gibi algılanıyor. Mesela bir bankada çalışsam her gün gideceğim kesindir, iş saatleri bellidir. Bizim bu esnek çalışma saatlerimiz bazen dışarıdan işimizin çok kolay olduğu algısını ortaya çıkartmış oluyor. Yani sadece derse bağlıymış gibi görünüyor ama işin akademisyenlik boyutu çok hesaba katılmıyor.”

K5: “Özellikle bu işle ilgili hiç daha önce arka planı olmayan bir aileysemeniz insanlara bu işin turnak içinde raconunu anlatmak zorundasınız. Bak bu böyle bir iş, gecesi yok gündüzü yok. Yani ben hafta sonundayım da aman çalışmayayımı

yok. Kendine ait bir yaşama biçimi var ve bu yaşama biçimi aile bireyleri tarafından hiç görülmemiş yaşanmamış, deneyimlenmemiş olunca sizin onları buna ikna etmeniz gerekiyor.”

K11: “Bizim mesleğimiz toplumda biraz farklı algılanıyor. Bizi tamamen öğretmen olarak görüp ne güzel derse girip çıkıyorsunuz, ders saatlerinde geliyorsunuz, ondan sonraki bütün zamanlar size kalıyor gibi düşünüyorlar. Ama akademisyen olmak böyle bir şey değil.”

Yukarıdaki ifadelerde de görüldüğü gibi kadın akademisyenler bu durumdan muzdarip olmaktadır. Akademisyenliğin görev ve sorumlulukları toplum tarafından öğretmenlik mesleğiyle eş değer görülmektedir. Bu mesleğin içinde olup çevredeki insanlara sürekli açıklama yapma zorunluluğu akademisyenler üzerinde olumsuz bir etki bırakmaktadır. Meslektaşlar içerisinde ise bu algı değişkenlik gösterebilmektedir. Buna uygun bir ifade bir ara akademisyenliği bırakmak isteyen bir katılımcı tarafından şöyle dile getirilmiştir:

K7: “Hocalarım uyardılar; bir bayan için bulunabilecek en iyi mesleklerden birisi budur. Sen ne yapacaksın ki bu işi bırakıp falan diye.”

Yukarıdaki çözümlemeyi takiben katılımcıların akademisyenliğe ilişkin yaklaşımları öne çıkmıştır. Katılımcıların akademisyenlik mesleği ile ilgili deneyimlerini betimlemelerinde bu mesleğin bir yaşam tarzı olduğunu çok sık vurguladıkları görüldüğü için "İşin doğası: bir yaşam tarzı olarak akademisyenlik" kodu oluşturulmuştur. Bu bağlamda dile getirilen alt kodlar şunlardır:

- Özel sektöre kıyasla
- Zor meslek
- Esnek çalışma saatleri ve bitmeyen mesai
- Zaman planlaması- öz disiplin
- Kendi kendinin patronu olmak
- Öncelik belirleme ve fedakarlıkta bulunma

Katılımcılardan 3'ünün vurguladığı “özel sektöre kıyasla” kodunda karşılaştırmaya dayalı ifadeler kullanılmıştır. Bu ifadeler şöyledir:

K4: “Özel sektördeki işim daha rahattı. Bitiş saati belli kafan daha rahat iş bittikten sonra. Tabi akademisyenliğin getirdiği zorluklar da çok fazla. Senin

düşünce yapın değişiyor özel sektörde çalışanlara kıyasla. Birazcık ana akımdan uzaklaşıyorsun onun zorlukları var.”

K10: “Akademisyenlik bize yatırım yapmamızı sağlıyor hem de yeni yerler yeni coğrafyalar da görüyoruz. Özel sektörde çok nadir bu tarz şeyler. Bizim işimiz bunlara imkan verdiği için bu da çok cazip bir şey bence. Sırf o yüzden çok tavsiye ediyorum yani.”

K11: “Özel sektörde çok iyi çalışırsan ücretine zam gelir. Çok iyi bir çalışansan yöneticilerinden takdir görür

sün, ödüllendirilirsin ya da terfi edersin. Bizim mesleğimiz öyle değil, bizim mesleğimizde başkaları ile yarışmıyorsun. Bütün çaban kendin.”

Belirtilen ifadelerden de anlaşılacağı üzere akademisyenliği özel sektöre göre kıyaslayan katılımcılar çok farklı boyutlarına vurgu yapmışlardır. Bir katılımcı mesleğe özgü ritüelleri kıyaslayarak olumlu ya da olumsuz bir yargıya varmamıştır. Fakat diğer iki katılımcının yorumlarına baktığımızda birbirine zıt bakış açısı gözükmektedir. Gerek kişilik özelliklerinden gerekse yaşadıkları deneyimden dolayı bir katılımcı akademisyenliği daha cazip bulurken diğeri daha zor bulmuştur.

Katılımcılardan 6'sının vurguladığı “zor meslek” kodunda akademisyenliğin sorumluluklarından ve çalışma şartlarından dolayı zor bir meslek olduğunu düşünenlerin yorumları bulunmaktadır.

K10: “Dengeyi kurmak psikolojik olarak çok yıpratıcı bir şey. Hep kafanda bir şey var; çalışma yapman lazım, bir şey yetiştirmen lazım, çocukların yemeğini de yapman lazım, dolaştırmanda lazım. Bu konuda bayağı zor. Tamam oldum, şahaneyim, süperim hiç olmuyor. Ben de hiç olmadı yani artık doçent oldum yatacağım hiç olmuyor. Tam tersi daha çok öğrenci yetiştireceğim, faydalı olmalıyım sorusu baskı oluşturuyor aslında.”

K12: “Son derece katı kurallara bağlı bir süreçten bahsediyoruz. Katı ve yazılı kurallar var. Kariyer basamağı için geçmemiz gereken belli aşamalar var ve bu aşamalar gerçekten çok yorucu ve yıpratıcı. Zor bir meslek.”

Her şeye yetişebilme kaygısı ve kariyer aşamalarının yorucu olması bu mesleği zor yapan nedenler arasında öne çıkmaktadır. Bir katılımcı ise akademisyenliği zor tatmin sağlanan bir meslek olduğunu düşünerek şu şekilde ifade etmiştir:

K5: “İş tatmininin elde edilmesini zor olduğu mesleklerden biri olduğunu düşünüyorum. Sebebi de yaptığınız işin sonucunu çok uzun zaman sonra görüyor olmanız.”

Bu kodu özetleyen ifadeler arasında “Bizim kafamız fazla yoğun”, “Hep bir kapanmayan kafa yapısı var” gibi cümleler birçok katılımcı tarafından tekrar etmiştir.

Mesleğin çalışma şartları açısından “Esnek çalışma saatleri ve bitmeyen mesai” kodu en çok öne çıkan kodlardan biri olmuştur. 14 katılımcıdan 7’si bu konuya değinmiştir. 6 kişi bu esnek çalışma kavramını hem zorluk hem avantaj olarak görmüştür. Bu görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

K11: “Akademisyenlik tam zamanlı çalışmayı gerektiriyor. Dolayısıyla ders saatleri dışında bir mesai kavramı olmadan çalışıyoruz. Herkesin tatil yaptığı zamanlarda biz bir makale yazıyor oluyoruz, kendimizi geliştirmek için çalışıyor oluyoruz. Bu da tabii özel sektörde çalışan insanlarla bizim mesai kavramımızı çok farklılaştırıyor. Diyelim ki çocuk hasta ve sabaha kadar başında bekliyor yapacak bir şey yok ertesi gün derse geliyorsun. Zaman zaman bu tarz şeylerle karşılaşıyorum. Beni zorladığı alanlar oluyor. Ama orada da başka şeyleri devreye sokarak tolere etmeye çalışıyorum, Bu geçici bir şey toparlarım gibi. Bizim meslekte bunu tolere etmenin biraz daha kolay olacağını düşünüyorum ben. Mesela dersin olmadığı bir gün ‘Neyse ki bugün dinlenebiliyorum’ deyip avantaj da olabilir bu aynı zamanda.”

K12: “Çalışma sürelerimizi kendimiz ayarlayabiliyoruz. Bu da bir avantaj. Örneğin, benim çocuğum ilk okula gidiyor ve öğlenci. Sabahları ders almayarak çocuğumun yanında kalabiliyorum. Çocuğumla daha çok vakit geçirebiliyorum. Derslerimi 1’de başlatıyorum. Çocuğum rahatlıkla benimle vakit geçirebiliyor. Çalışma saatlerimiz çok güzel, büyük bir nimet. Bunu dezavantaj olarak da yorumlayabilirsin. Eve iş götürüyoruz sürekli. Ben çocuğumu yatırıyorum gece yarısı bilgisayarımı açıyorum ve çalışıyorum. Çoğunlukla hayatım bu şekilde

devam ediyor. Aile uyuduktan sonra gece 12'den sonra bizim için çalışma zamanı. Gece kuşu gibi çalışma içindeyiz ya okuyoruz ya yazıyoruz, araştırma yapıyoruz, iş bitmiyor. Nereden baktığınıza bağlı bu çalışma süresine.”

Akademisyenliğin vermiş olduğu esnek çalışma ve bitmeyen mesainin, katılımcılara olumlu ya da olumsuz nasıl etki ettiği yukarıdaki ifadelerde belirtilmiştir. 1 katılımcı bu durumu sadece zorluk olarak değerlendirmiştir:

K6: “Tez yazıyorsan, senin için eve geldikten sonra mesai bitmiyor. Okulda gün boyu öğrencilerin okul işleri ile uğraşıyorsun. Mesai gibi bir şeyin yok. İkinci öğretimde sınava kalman gerekiyor ya da ikinci öğretimde dersin oluyor.”

Görüldüğü üzere bu kod her iki bakış açısıyla da ele alınabilir. ‘Esnek çalışma saatleri ve bitmeyen mesai’ kavramını akademisyenler için net bir şekilde avantaj ya da dezavantaj diye değerlendirmek doğru bir ifade olmayacaktır. Genel bir tabirle, kadınların yaşadığı deneyime bağlı olarak bu durumun artı ya da eksi yönlü yaşadıkları söylenebilir.

Kadın akademisyenler için esnek çalışma saatlerinin vermiş olduğu düzeni kurmak genel olarak zorlu bir süreç gibi gözükmektedir. Bu durum katılımcıların zaman planlamasını önemli kılmasına sebep olmuştur ve katılımcıların 8’i tarafından vurgulanan “Zaman planlaması-öz disiplin” kodu oluşturulmuştur. Zaman planlamasının ve öz disiplinin zor olduğuna dair şu ifadeler öne çıkmıştır:

K1: “Yani o şeyi ayarlamaya çalışmak, sürekli program yapmak, onu ucuna eklemek, onu onun ucuna eklemek gerçekten zahmetli.”

K4: “Bizim meslekte biraz daha zor. Çünkü dediğim gibi çalışma saati esnek gibi gözüküyor ya da örneğin makaleyi ertesi güne yetiştirmek zorunda değilsin sana kaldığı için. O anlamda esnetebildiğin kadar esnetiyorsun.”

Zaman planlamasının evlilik ve çocukla birlikte daha kolay olduğunu söyleyen bir katılımcının ifadesi farklı bir veri olarak göze çarpmıştır:

K11: “Evliliğimin 5. yılında çocuk sahibi oldum ve o engel olarak gördüğüm şey tam tersi bir sürece döndü. Şöyle diyeyim; zaman daha kıymetli bir hale geldi benim için. Çocuk olmadan önce bütün zamanlar benimdi. Bugün yapmazsam yarın yaparım diyordum. Ama çocuk olunca aman çocuk hazır uyumuşken, aman

annem hazır onu tutmuşken... Doktora tezim çok hızlı bir şekilde bitti. Ben aslında dar zamanlarda çok iş çıkartınca 'Sende cevher var potansiyel var, daha güçlü olabilirim' dedim. Ondan sonraki zamanım çok daha planlı ve programlı geçti. Evlilik ve çocuk benim hayatımı programlamamda ve planlamamda çok daha etkin oldu."

Tüm bu yorumlar haricinde akademisyenlikte zaman yönetimini kişi kendi üstlendiği için bu durumu avantajlı bulanlar olmuştur. Görüldüğü üzere bu kod altındaki görüşler, kişinin kendi iş-aile hayatındaki deneyimiyle şekillenip farklılıklar doğurmuştur.

Akademisyenlik mesleğinin doğasında ortaya çıkan bir diğer kod "Kendi kendinin patronu olmak" şeklinde ele alınmıştır. Bu kavram katılımcıların 2'si tarafından ifade edilmiştir. Bu ifadeler şöyledir:

K7: "İşlerimi yaptığım sürece kimse bana neden bu saatte geldin, neden şu saatte çıkıyorsun diye sormuyor. İşinin önemini, yapacağın işlerin kıymetini, sorumluluklarını bildiğin sürece işimizin rahat olduğunu düşünüyorum."

K10: "Kendi işimizin patronuyuz birde. Özel sektördeki gibi belli şeyler yok."

Her ne kadar az kişi tarafından bu konuya değinilse de genel olarak baktığımızda, kadın akademisyenler için kendi işinin patronu olma faktörünün avantaj olarak anlamlandırıldığı söylenebilir.

İş-aile dengesi arasında zorluk yaşayan kadın çalışanlar bu sıkıntılarında bazı çözümler üretmektedirler. Akademisyenlikte de fazlaca tekrar edilen bu sorun için üretilen ilk çözüm öncelikler belirlemek ve bazı şeylerden feragat etmek olmuştur. Dolayısıyla bu mesleğin doğasına atfedilen son kod olarak da "Öncelik belirleme ve fedakarlıkta bulunma" ele alınmıştır. Bu konu işin doğası adı altında 10 katılımcı tarafından en çok vurgulanan öge olmuştur. Bu kodu öne çıkaran ifadeler şu şekildedir:

K7: "Bir şeylerden feragat etmem lazımdı ben de evden feragat ettim."

K9: "Ama işi eve taşımak, evle iş arasında roller çatışması noktasında da müthiş bir dezavantaj. Öncelik belirlemek zorunda kalıyoruz."

K11: "Ya da çok yetiştirmem gereken bir çalışma sırasında evle ilgili başka bir şeyle ilgilenmem gerekebiliyor. Öyle zamanlarda zorlanıyorum uykusuz"

kalıyorum, kendime daha az zaman ayırıyorum. Orada kendimden fedakarlıklar göstererek yapmaya çalışıyorsun.”

Görüldüğü üzere katılımcılar hep fedakarlıklar göstermek zorunda kalmış ve bu durum onları bazı şeylerden geride tutmuştur. Genel bir yargıya varacak olursak, özellikle evli olan kadınlar aile öncelikli bir iş-aile dengesi yaratmaya çalışmışlardır. Sosyalleşmeye olan az katılım da şu şekilde gündeme gelmiştir:

K2: “Dengeyi kurarken genel itibariyle ne yapıyorsun bireysel anlamda kendinden feragatte bulunuyorsun. Bu uyku oluyor, sosyalleşmek oluyor... Genel itibariyle feragatten geçen bir denge kurmak söz konusu oluyor ya da bazen seni sevenlerden seninle olan ilişkilerinde beklentilerine ilişkin bazen feragatlerde bulunmalarını istiyorsun.”

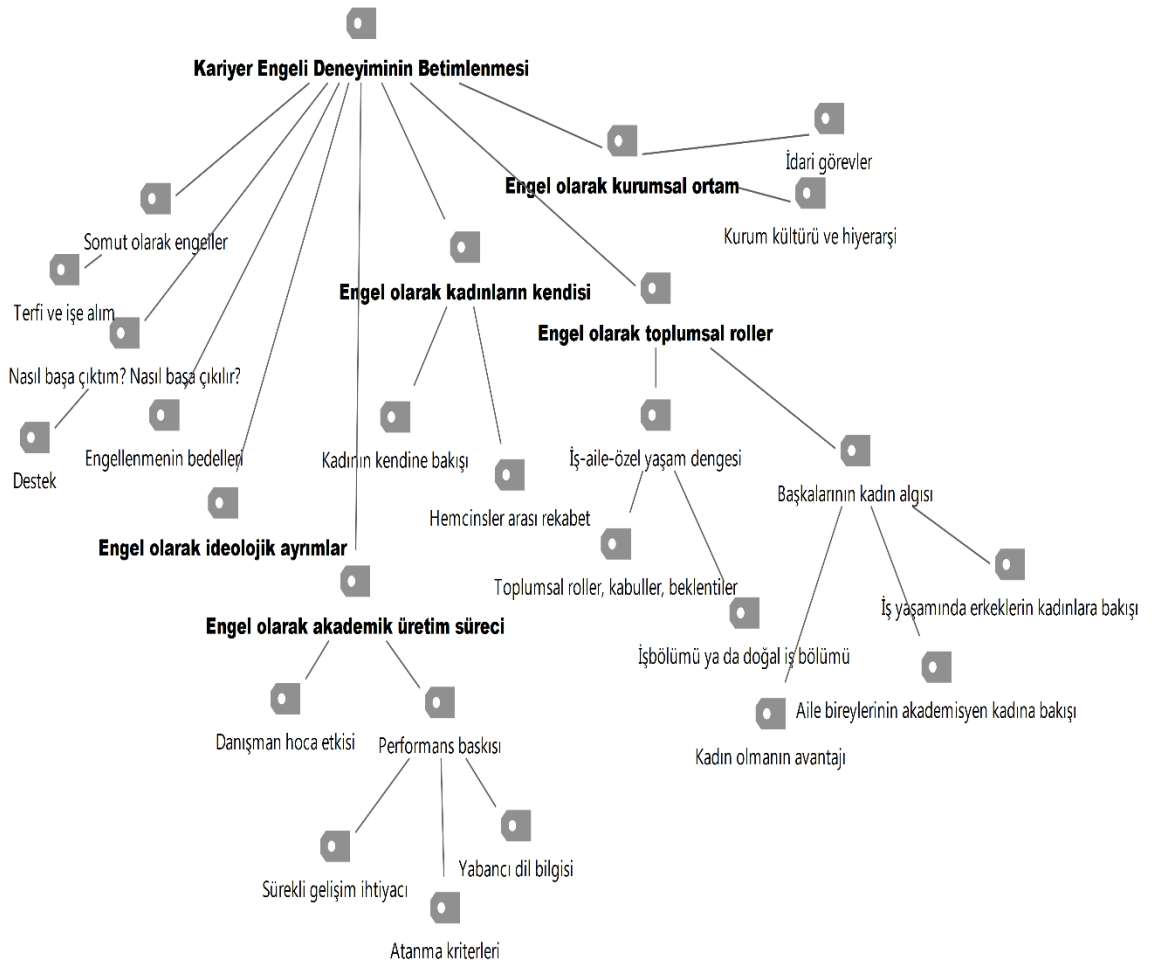
K8: “Sosyal ortamda bulunma ya da arkadaşlarına vakit ayırmak veya ev işleri ile ilgili ekstra çok fazla vaktin olmuyor. Çok fazla vakit ayıramıyorsun. Aylarca ertelediğim bir sürü iş var, bu bir dezavantaj.”

Katılımcıların ev, aile, yakın çevre ve iş arasında denge sorunu yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bu sorunu önceliklerine değer vererek, kendilerinden ödün vererek ve ya yakın çevreden feragat etmelerini isteyerek aşmaya çalışmışlardır.

3.6.2.2. Katılımcıların Kariyer Engeli Deneyiminin Betimlenmesi

Katılımcıların yaşadıkları kariyer engeli deneyimine ve genel olarak kariyer engellerine ilişkin bakış açıları ise katılımcıların "kariyer engeli deneyiminin betimlenmesi" kodu altında ele alınmıştır. Bu kodun altında ortaya çıkan alt kodlar şunlardır:

- Engel olarak toplumsal roller
- Engel olarak kurumsal ortam
- Engel olarak akademik üretim süreci
- Engel olarak ideolojik ayrımlar
- Engel olarak kadınların kendisi
- Engellenmenin bedelleri
- Somut olarak engeller
- Nasıl başa çıktım? Nasıl başa çıkılır?



Şekil 5: Kod Sisteminde Kariyer Engeli Deneyiminin Betimlenmesi

Toplumsal rollerin kadının hayatında bir engel oluşturduğu görüldüğü için “Engel olarak toplumsal roller” adlı bir kod oluşturulmuştur. Bu kod “Başkalarının kadın algısı” ve “iş-aile-özel yaşam dengesi” olarak iki alt kod ile birlikte ele alınmıştır.

Çevrenin kadınlara karşı olan bakış açısı bir kariyer engeli oluşturduğundan “Başkalarının kadın algısı” adlı koda yer vermek doğru olacaktır. Yine bu kod da, öne çıkan verilere göre dört alt koddan meydana gelmiştir:

- Kadın olmanın avantajı
- İş yaşamında erkeklerin kadınlara bakışı
- İş yaşamında kadınların kadınlara bakışı
- Aile bireylerinin akademisyen kadına bakışı

Katılımcılardan bazıları kadına ‘kadın’ olduğu için öncelik verildiği veya avantaj sağlandığı durumlardan söz etmişlerdir. Bu durumlar “Kadın olmanın avantajı” adlı kod altında incelenmiştir. Katılımcılardan 4’ü kadın olmanın avantajına değinmişlerdir.

K6: “Genelde hep kadınların cinsiyet ayrımcılığına uğradığı söylenir ama pek çok erkekte de duyduğum oluyordu; asıl kendilerinin ayrımcılığa uğradığını, kadınların bazı özelliklerini avantaja çevirdiklerini...”

K10: “Tam tersi benim girdiğim dönemlerde bayan sayısının artırılmasına yönelik söylemlerde vardı. O yüzden avantajını bile gördüm diyebilirim. Tabi bu durum bölümden bölüme değişiklik gösteriyor, onun da altını çizmeliyim.”

Görüldüğü üzere katılımcılar kadın olmanın avantajını yaşadıklarını ifade etmektedirler. Hatta bu durum sektörde çalışan erkeklerin şikayetçi olmasına bile sebep olmuştur. Fakat bir katılımcı görünen bu avantajdan memnuniyetsizliğini şu şekilde dile getirmiştir:

K3: “Bazen bazı yerleri doldurmamız için, bazı yerlerde ise güzel görüldüğümüz için... ‘İyi duruyor burada’ diyor mesela. Onun için alınıyoruz bazen de kota doldurmak için alınıyoruz. Bu durumda erkekler açısından düşündüğümüzde, bize pozitif ayrımcılık yapılıyor diyebiliriz. Hoş bir şey değil. Çünkü bize et muamelesi yapıyorlar bu durumda.”

Avantaj olarak gözüken bazı durumlar kadının kişisel algısında değişkenlik gösterebilmektedir. Her bir katılımcı deneyimlediği herhangi bir konuyu kendi karakteriyle özdeşleştirerek yorumlamaktadır. Bu durum, aynı sektörde çalışan kişiler bile olsa farklılıkların olduğunu ortaya sermektedir.

Her sektörde olduğu gibi akademi dünyasında da erkeklerin kadınlara bakış açısı bir sorun oluşturmaktadır. Burada da 5 katılımcı tarafından vurgulanan ifadeler “İş yaşamında erkeklerin kadınlara bakışı” adlı kod altında yer verilmiştir. Bu ifadelerden bazıları şöyledir:

K3: “Cinsiyet ayrımcılığının olduğunu şöyle düşünüyorum; doğum izine çıkacak, evlenirse iş yükü artacak. Ondan sonra zırt pırt her şeye duygusal tepki veriyor, oturup ağlıyor, toparlanması günlerini alıyor. Zaten ayda en az bir hafta kapalı gişe; reseptörler yeri geliyor çalışıyor hatta hiç çalışmıyor çoğu zaman. O yüzden

ben çoğu yöneticinin böylesi bir paralel değerlendirme olduğunda erkekleri seçtiğini düşünüyorum.”

K8: “Var olduğunu düşünüyorum. erkeklerin belli bir dünyası var; bir toplantıda dahi daha çok bir arada olmayı tercih ediyorlar. Aralarında bayan olmayan şekilde daha rahat konuştukları için. Benim algım o yönde.”

K11: “Öncelikli görevimizin evimiz olduğu, çocuk yapmamız gerektiği, evimizde oturup çocuk bakmamız gerektiği. Bunlar bize alenen yüzümüze karşı söylenmiş şeyler, asistanlığımız da dahil olmak üzere o süreçten itibaren.”

Kadın olmanın avantajı yaşandığı gibi bunun tam tersi cinsiyet ayrımcılığı da yaşanmıştır. Bu durumun çalışılan bölümden bölüme farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Bir katılımcı bu ayrımcılığın daha çok üst kademelerde hissedildiğini şu şekilde dile getirmiştir:

K14: “Öncelikle kadın olduğumuz için çok fazla yükselmemizin önü tıkanıyor. Çünkü bir cam tavan sendromu var. Bu bizim hissimiz değil, en üst kademeler hep erkeklerin... Ve onlar sizi yanlarında görmek istemiyorlar. 30 yaşında ilk kez dekan yardımcısı olarak atandığımda fakültedeki hizmetli odama gelip yüzüme dik dik bakıp ‘Kadınlardan dekanlıkta görev alan olmaz sanırdım, Allah Allah’ dedi.”

Bu görüşler erkeklerin kadınlara olan bakış açısının ne denli büyük bir sorun olduğunun göstergesidir. Ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı kadınlar için sorun yaratırken, bunun bir çözümü olarak öne sürülen pozitif ayrımcılığın da bazı erkek çalışanları rahatsız ettiği anlaşılmaktadır.

Erkeklerin kadınlara bakış açısı iş hayatını etkilediği gibi kadınların diğer kadınlara bakış açısı da bir sorun haline gelebilmektedir. 5 katılımcının bu konuya değindiği ifadeler “İş yaşamında kadınların kadınlara bakışı” kodu altında incelenmiştir. Bu ifadelerden öne çıkanları şu şekildedir:

K1: “Ama şöyle birisi (kadın) vardı: ‘Ben buralıyım, bu üniversiteden mezunum, buranın yerleşiyim’ gibi sözler eden... Dışarıdan gelen bir hocadan böyle bir şey görmüştüm aslında. Yani benden unvan olarak daha yüksekti ama benim buradaki network’üm ona biraz şey geldi, hoş karşılamadı diyeyim. Kendisinin buna sahip olamamasından dolayı biraz rahatsızlık duydu.”

K3: “Sınava girdim diyelim ki karşıdakilerinin tamamı kadınsa kadınlar kadını yiyor, o ayrı mesele. Kadın kadının kurdudur mantığını kabul ediyorum.”

K9: “İşin ilginç tarafı kadınlarda kadınlara düşmanlık ediyor maalesef. Bir kadın rekabetimi var bilmiyorum.”

Görüldüğü üzere bazı katılımcılar kadının kadına destek vermediği, tam tersine rakip olmaya çalıştığı örnek durumlardan söz etmişlerdir. Hatta genel olarak yorumlara bakıldığında, kadının kadına bakış açısının erkeğin kadına bakış açısından daha olumsuz olduğu söylenebilir. Sadece katılımcılardan biri bu konuya farklı bir yorum getirmiştir:

K13: “Bu açıdan benim çevremde de kadın akademisyenler olması, hem destek almada manevi anlamda, hem ortak çalışma anlamında güzel imkanların olması açısından kadın akademisyenlerin yoğun olarak çalıştığı bir alan olduğu için bunu bir avantaj olarak görüyorum.”

Buradaki kadın katılımcı çevresindeki diğer kadın akademisyenleri kendisine destek olarak görmektedir. Diğer katılımcılardan farklı olarak görülen bu ifadenin nedeninin kişinin kurduğu yakın ilişkilerden dolayı olduğu düşünülmektedir.

Başkalarının akademisyen algısında son olarak “Aile bireylerinin akademisyen kadına bakışı” adlı kod ele alınmıştır. Katılımcılardan biri bu konuyu ele alarak şöyle ifade etmiştir:

K5: “Annen baban seni destekliyor olabilir ama o bile birçok zaman şaşırıyor ‘Ya niye böyle?’ Çünkü bu işin doğası böyle ki ailenin dışındaki insanlara bunu hep anlatmak zorundasın.”

Engel olarak toplumsal rollerin altında ele alınan bir diğer alt kod “iş-aile-özel yaşam dengesi” olmuştur. İş-yaşam dengesinin kadın akademisyenlikte çok öne çıktığından bahsetmiştik. Bu durum bir engel olarak katılımcıların görüşlerine de yansımıştır. İki alt kodla birlikte ele alınmıştır:

- İş bölümü ya da doğal iş bölümü (kadın-erkek; genç-yaşlı)
- Toplumsal roller, kabuller, beklentiler

Akademisyen kadınların en çok vurguladığı sorunlardan biri olan iş bölümü önemli bir yer tutmaktadır. Katılımcılardan 10 tanesi de bu konuya değinmiş ve “İş bölümü ya da

doğal iş b6l6m6 (kadın-erkek; genç-yaşlı)” adlı kod oluşturulmuştur. 6ne çıkan ifadeler ise şu şekilde olmuştur:

K1: “Benim eşim çocuklarımın bakımı konusunda çok yardımcıdır, sağ olsun. Çocuklarla çok ilgilenir, her ikisiyle de 6zellikle ufağıyla çok ilgileniyor. O anlamda çok şanslıyım. Ev işi olarak çok yardım g6rm6yorum ama tabi ben en azından ev işi yaparken onun çocuklarla ilgilenmesinin bile çok b6y6k bir şeyi var.”

K4: “M6mk6n olduğunca yardımcı olmaya çalışıyor, yapısı gereği buna uygun biri ama eşimin işi daha yoğun. M6sait oldukça yardımcı oluyor ama ocuk ve evin sorumluluğu daha çok benim 6zerimde.”

K6: “Eşim bir iş peşinde koşturuyorsa diyelim ki evdeki tadilatla... Ben de bir şeyin ucundan tutuyorum boşta kalan ne varsa onu yapıyorum. Bir doğal iş b6l6m6 oluşuyor. Bu zaman zaman değişiyor. Biri bir şeyle ilgilenirken 6teki onu kapatabiliyor.”

K12: “Gece derslerim olduğunda çocukla eşim ilgileniyor. G6z6m hiç arkada kalmıyor. Çok iyi ilgilendiğini d6ř6n6yorum, iyi anlaştıklarını d6ř6n6yorum. Ama yemek yapıyor mu temizliğe yardım ediyor mu dersek o konuda her şey benim 6zerimde.”

Genel bir kaniya vardığımızda, çocuklu kadınların eşleri gerekli zamanlarda çocuklarla ilgilenmektedir. Ev işleri sorumluluğu ise çoğunlukla kadınların 6zerindedir. Çocuksuz kadınların ise eşleriyle arasında doğal bir iş b6l6m6 oluşmaktadır. Bekar olan katılımcıların yorumuna bir 6rnek ise aşağıdaki gibidir:

K2: “Evli değilim diye sorumluluklarım az g6z6kebilir. Benim de aileme, arkadaşlarıma ve akrabalarıma karşı sorumluluklarım var. Evde alışma yaparken misafir gelebiliyor, o sıra misafirleri karşılayıp çay servisi vs. yapıp onlar gittikten sonra çalışmama devam ediyorum.”

Evli akademisyenlerin bekar akademisyenlere bakış açısı çoğunlukla ‘Az sorumluluk sahibi ve bol vakti olan biri’ olarak g6r6ld6đu anlaşılmıştır. Bekar katılımcıların ise bu kalıp d6ř6ncenin varlığını hissettikleri g6zlemlenmiştir. Fakat yukarıdaki ifadedeki gibi

aslında onların da ailelerine ve çevrelerine karşı sorumluluklarının olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcılar içerisinde 12'si tarafından en çok vurgulanan sorun, sosyal rollerden kaynaklı yakın çevrenin beklentisi olmuştur. Bu soruna ait ifadeler “Toplumsal roller, kabuller, beklentiler” adlı kod içerisinde ele alınmıştır. Ele alınan ifadelerden bazıları ise şu şekildedir:

K5: “Kadın olmanın zorlukları burada bence devreye giriyor olabilir. Kız çocuğundan beklenen davranış vs. kalıplar var, eşten beklenen... Evli veya çocuklu olsan bunlar da eklenecek. Gördüğün gibi bir eşarp var bu eşittir muhafazakar kodlara da sahipsin. Gelenekselsin, yani seni böyle geleneksel kodlara uygun bir kadın ol diye yetiştiriyorlar. Sonra sen okulları çok zorlayacak bir meslek seçmiş oluyorsun.”

K9: “Mesela tez yazarken konsantre olmuşsunuz. Planlamanızı ona göre yapmışsınız. Kendi ailenize nazınız geçiyor diyebiliyorsunuz ama eşinizin ailesinden birine diyemiyorsunuz. ‘Size geleceğiz’ diyorlar, reddedemiyorsunuz ama kafa parça parça.”

K11: “Hatta şöyle söyleyeyim, ben birinci evlilik yıldönümünde yurtdışına uçtum bir seneliğine. Daha yeni evliydik. Akademi dışındaki çevremiz için benim bu yaptığım aslında ayıptı.”

K12: “Ama Türk toplumunda erkekler öyle bir yetiştiriyorlar ki eve hiçbir şey yapmadan yetiştiriyorlar, klasik; ‘O erkek yapmaz’, ‘Erkek yemekten anlamaz’, hep el üstünde yetiştiriyorlar. Ondan sonra evleniyor, evlendiğinde de aynı şeyi bekliyor. Pek çok erkek Türkiye’de baktığımızda eş değil hizmetçi arıyor aslında.”

Toplumun oluşturduğu birtakım kalıp ve yargıların kadınlar üzerinde büyük bir etki gösterdiği aşikardır. Özellikle evlendikten sonra bireyin işle ilgili sorumlulukları yerine getirmesi çok göze batmakta ve erkeklerin bir takım geleneksel kalıplardan çıkamaması da sorun teşkil etmektedir. Bekar katılımcıların öne çıkan ifadeleri ise şöyle olmuştur:

K2: “Ama kendimce kadın tarafında öngörülmeleyen kadına toplumsal anlamda biçilen rolün bekarlar içinde söz konusu olduğu. Yani ailesiyle kendi şehrinde,

memleketinde yaşayan bir bekar içinde evet çocuk sorumluluğu yok ama aile sorumluluğu ve sosyal sorumluluğunun yansımalarını çeşitli şekillerde görebilirsin.”

K3: “Sanki iş aile çatışması sadece evli ve çocuklu insanlara mahsusmuş gibi davranılıyor. Bundan nefret ediyorum. Mesela bir iş dağılımı yapıyorlar; ‘Onun çocuğu yok ona bu işi verebiliriz.’ ‘Çünkü çok vakti var ya da onun eşi yok ona verebiliriz.’ Bir kere bu çok tiksiniç bir şey. Çünkü özel hayat eşten ve çocuktan ibaret değil.”

‘İş bölümü’ kodunda yer verdiğimiz gibi bekar akademisyenler burada da toplumun oluşturduğu basmakalıp yargılara maruz kaldıklarını belirterek kendilerinin de ailesine ve sosyal çevresine birtakım sorumluluklarının olduğunu ifade etmişlerdir.

Konunun kariyer engeli deneyimi olması nedeniyle katılımcıların aldığı ek görevlerin ve çalıştığı kurum kültürünün etkisi öne çıkmıştır. Bu etkiye ait ifadeler “Engel olarak kurumsal ortam” adlı koda toplanmış olup iki alt koda yer verilmiştir:

- İdari görev
- Kurum kültürü ve hiyerarşi

Katılımcıların yönetsel pozisyonlarda görev almaya ilişkin deneyimleri ve bakış açıları da resmedilmeye çalışılmıştır. Bu çözümleme "idari görev" kodu altında incelenmiştir. Öne çıkan ifadeler şu şekilde olmuştur:

K10: “Bölüm başkan yardımcısıyım. Ama idareciliğin bana göre çok uygun olmadığını düşünüyorum yani kişilik özellikleri ve tarz olarak zor. Çünkü insanlarla uğraşmak, memnun etmek çok zor.”

K11: “Ama benim için asıl zorluğu ben tam bir akademisyen olmayı seviyorum. Akademisyenlik sürecimi biraz aksattığı için, çalışma performansımı düşürdüğü için idari görevden vazgeçtim.”

K12: “İş yükümü çok arttırıyor. Gereksiz yere arttırıyor ve bana kattığı hiçbir şey yok. Eve daha çok iş götürmeme sebep oluyor. Bu görevden sonra eve daha çok iş götürmeye başladım. Çünkü burada işlerim yetiştiremiyorum. Maddi bir katkısı da yok aynı zamanda. Tamamen bir angarya.”

Kadın akademisyenlerin idari göreve bakış açısı görüldüğü üzere akademisyenliği etkilediği için ve işleri daha da yoğunlaştırdığı için bir ‘angarya iş’ olarak görülmektedir. İdari görevde bulunan hiçbir katılımcı konumundan memnun değildir. Bir katılımcı idari göreve bakış açısında zorluğu olduğunu düşünse de olumsuz bir yorum yapmamıştır:

K14: “8 yıldan beri idari görevdeyim. Sadece arada 2 yıl ara verdim 2. Çocuğumu doğurduğumda, gelen teklifi kabul ettim, çünkü elimi taşın altına sokmak beni mutlu ediyor.”

İdari görevin engel olduğu düşünülen durumlarda ise öne çıkan ifadelere şu şekilde yer verilmiştir:

K2: “İster istemez zorlayıcı, bölüyor da. Neticede ders dışındaki zamanımı o iş için ayırıyorum. Çok tercih ettiğim bir durum değil.”

K5: “Kesinlikle büyük konuşmak sayılmayacaksa asla demek isterim. Küçük bir tecrübem var. Çok kısa bir süreliğine bölüm başkan yardımcılığı yaptım. Onu da çok yürütemedim.”

K8: “Mesela üç küsur yıldır bu görevi yapıyorum. Şu durumdan çok memnun değilim; akademik çalışma yapmak istiyorum yoğun bir şekilde odaklanmak istiyorum, yoğun bir şekilde odaklanıp tam doyurucu istediğim gibi çalışmalar yapamıyorum. O anlamda motivasyonum zayıf, idari görevin bana engel olduğunu düşünüyorum.”

Genel olarak katılımcılar idari görevin akademik hayatına engel olduğunu düşünmektedirler. İdari görevde olmayanlar için bu görev pek tercih sebebi olmamakla birlikte idari görevde olanlar da hoşnutsuz gözükmektedir. Fakat üç katılımcıdan idari göreviyle ilgili olumsuz bir yorum gelmemiştir. Bu durumun çalışılan bölümden bölüme farklılık gösterdiği düşünülmektedir.

Her sektörde olduğu gibi akademi dünyasında da kurum kültürü ve hiyerarşik sistem çalışanların kariyerine etki etmektedir. Katılımcılardan 5’i de bunu engel olarak gördüğünden “kurum kültürü ve hiyerarşi” kodu oluşturulmuştur. Bu kodda yer alan ifadelerden bazıları şöyledir:

K4: “Kurum kültürü farklı. Mesela çalışmaya başlıyorsun, dışarıdan bir ziyaretçi geliyor. Bunları yönetememek bile sıkıntı yaratabiliyor.”

K5: “Mesela danışmanın varsa ne kadar özerk hareket ediyorsan ol sonunda danışmanın istediği olabilir ya da bir bölümde senin bölüm başkanının istediği olabilir ya da sen bir araştırma görevlisi iken bir profesörün istediği olabilir. Dolayısıyla karar verici mercide olanların o karar verici pozisyonda olmaları genelde titrileri ile ilgili.”

K8: “Bir tanesinde de ben Amerika'ya gidecekler arasında yer alıyordum, yönetim seçmişti onu da. Daha kıdemli olan bir hoca ‘Ben gideceğim’ dediği için o gitti ben gidemedim. Daha sonra benim de motivasyonum azaldı, çok da vaktim olmadı açıkçası.”

Hiyerarşik düzen içerisinde kıdemi daha çok olan akademisyenlerin veya idarecilerin istekleri bazen katılımcıların bağımsız çalışmasını engelleyebilmektedir. Ayrıca birçok katılımcı yine odada çalışırken girip çıkanın çok olmasından kaynaklı sorun yaşamaktadır. Kurum kültürünün çalışılan yerden yere farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Bu yer aşağıdaki ifadedeki gibi bölüm değişikliğinden bile kaynaklanabilmektedir:

K13: “Kadın akademisyenlere negatif algısı olan idarecilerin olduğu ve bunları yaşayan arkadaşlarım oldu. Böyle şeylere şahit oldum ama şahsen ben yaşamadım.”

Ortaya çıkan bir diğer engel, akademik üretim yaparken tanınmayan bağımsızlıktan kaynaklanmıştır. Bu sürece ait ifadeler, “Engel olarak akademik üretim süreci” adlı kodda yer verilmiştir. İki alt kod ortaya çıkmıştır:

- Performans baskısı
- Danışman hoca etkisi

Katılımcıların akademik hayatlarına bakıldığında bir diğer engel olarak öne çıkan unsurun performans baskısı olduğu görülmüştür. Katılımcıların bu konuya ilişkin ifadeleri “performans baskısı” kodunun altında toplanmıştır. Bu koda ait ifadeler de üç alt kodla birlikte ele alınmıştır:

- Sürekli gelişim ihtiyacı
- Atanma kriterleri
- Yabancı dil bilgisi

Katılımcıların üzerinde hissettiği performans baskısına bakıldığında, sürekli gelişim ihtiyacının büyük bir etken olduğu görülmüştür. Bu ihtiyacın bir zorunluluk haline gelmesi katılımcılar üzerinde engel oluşturmaktadır. Bu soruna “sürekli gelişim ihtiyacı” adlı kodda yer verilmiştir. Konuya ait ifadeler şu şekildedir:

K4: “Ama işte bu akademik yayın baskısının sürekli kendini yetersiz hissettirmesi, sürekli yetişemiyorum duygusu işin dezavantajı bence.”

K9: “Benim engel olarak gördüğüm kişisel bir engel yok. Kriterler var, onları karşılamak zorundasın.”

K10: “Kariyerimde hiç engellemedim. Şu var son beş altı yılda akademik yükselme kriterleri bir sürü üniversiteden çok yüksek. Yayınlar, projeler onlar bir kariyer engelimi biraz yavaşlatıyor ama. Normal akademik olarak bu işi yapacak olan insanlarda zaten olması gereken durumda onlar.”

Katılımcıların karşılaşması gereken kriterleri, engel olup olmadığı konusunda kararsız olduğu söylenebilir. Dolayısıyla diğer katılımcıların da bu şekilde düşünüp dile getirmediği ihtimali göz ardı edilmemelidir. Mesleğin vermiş olduğu bir zorunluluk olması buna sebebiyet verebilir. Fakat sürekli gelişim ihtiyacını zorunluluk olarak gören katılımcılar bu baskıyı hissetmektedirler. Burada bakacağımız temel nokta, katılımcıların engel kavramına ait deneyimlerini algı süzgecinden geçirdiklerinde bu baskıyı dile getirip getirmemeleri olmuştur.

Akademi dünyasına giriş kriterlerinin zorluğu ve bu kriterlerin zamanla değişkenlik göstermesi bir sorun olarak öne sürülmüştür. Bununla ilgili ifadeler için “Atanma kriterleri” kodu oluşturulmuştur. Bu kodda yer alan ifadeler aşağıdadır:

K2: “Engellenmek değil de, zaman içinde ister istemez yenilenen kriterler uyumlaşmak adına zorlayıcı olabiliyor. Bu da sadece bir sonrakini hesaplayıp planladığında çok daha önemli bir hale gelebilir ama çalışmayı rutinin haline getirdiğinde zaten o koşullarla farketmeden uyumlaşmak adına adımlar attığını düşünüyorsun. Çok hani o anlamda engellenildiğimi düşünmüyorum.”

K4: “Sürekli bu akademik kriterlerin değişiyor olması, bu kadar puana dönük olması, niteliğin azalması o anlamda bir engel.”

Yabancı dil sorunu da bu sektörde kendini gösteren sorunlardan biri haline gelmiştir. Bu sorunla ilgili ifadeler için “Yabancı dil bilgisi” adlı kod açılmıştır. Bu soruna göre verilen ifadeler şöyledir:

K3: “Benim meslektaşlarım dil bildikleri için çok kısa sürede yollarında ilerlerken ben çok uzun mücadele vermek zorunda kaldım. O yüzden mesela televizyonda X kişisini izlerken böyle bir içim gidiyor. Bana kalsa o kişi hiç ama hiç potansiyeli olan bir kadın değil ama çok şanslı. Baba ile ülke ülke gezmiş ve birkaç dil öğrenme imkanına kavuşmuş. İyi kötü Türkiye standartlarının üstünde bir yaşam seviyesine kavuşmuş. Ondan sonra da hiç çalışmasa bile doktorasının sonuna kadar ailesi tarafından destek görebilecek bir ortama sahip. Dolayısıyla kadın bugün televizyonlarda bilirkişi olarak çağırılıyor ve her türlü konuda fikir sahibi olarak çıkıp orada konuşma yapıyor mesela.”

K10: “Bütün hocalar da buna takılmıştır belki. Bizim işimizdeki en büyük kariyer engeli budur.”

Görüldüğü üzere bazı katılımcılar nezdinde yabancı dil bilgisi ciddi bir engeldir. Bu performans kriterlerine yapılan yorumlardan ortak bir noktaya değinirsek, katılımcılar bu kadar kriteri yerine getirmenin bireyin niteliğini değiştirmedini düşünmektedir.

Danışman hocaların akademisyenler üzerindeki etkisi net bir şekilde göze çarpmıştır. “danışman hoca etkisi” adlı kod oluşturulmuş ve 4 katılımcı bu konuya değinmiştir. Bazı ifadeler şunlardır:

K5: “Asistanlığım sırasında yaşadıklarımı dediğim gibi biraz danışman hocam ve kendi özel üretimim. Yani ben ‘Şunu yapmak istiyorum ve şu yöntemle yapmak istiyorum’ dediğin zamanlar olabilir. Orada karşılaştım engellerden yani. Serbestçe istediğin araştırmayı istediğin gibi yapamamak üzerinden tanımlayabilirim.”

K7: “Özellikle hocan işkolikse ayvayı yedin yani. Sürekli gece 4’de 5’te kaçta atıyorsa... Cevap vermeni bekleyebilir senden.”

K11: “Ben hocamın odasına geldim bir gün. Hocama dedim ki ‘Ben artık doçent oldum ve bu alanda yıllardan beri vermek istediğim ders var. Bir yükünüze kesinlikle dokunmayacağım, sizin ders yükünüz de olacak. Ama bir grup ders

verirseniz bana...’ bilgilerim çok taze yeni doçent olmuşum, öğrenciye çok katkı sağlayacağımı düşünüyorum falan. Beni odasından kovdu. ‘Hayır, bir daha asla böyle taleple gelmeyeceksin’ diye.”

Yukarıdaki ifadelerde bir katılımcı dışında diğer katılımcıların danışman hocalarına bağımlı kalma zorunluluğu bir engel oluşturmuştur. Özellikle bir katılımcıya danışman hocası tarafından birçok engel koyulduğu anlaşılmıştır. Kadın akademisyen o günleri çok zor geçirmiştir. Bu durumun danışman hocanın kişisel yargılarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yönetimin bakış açısı, kurum kültürünün yapısı veya daha kıdemli kişilerin düşünce tarzından kaynaklı çalışma ortamında ideolojik ayrımlar yaşanabilmektedir. Akademik ortamda da bunun varlığı hissedilmiştir. Katılımcılardan 6’sı bu konuya vurgu yapmıştır. “Engel olarak ideolojik ayrımlar” adlı kodda öne çıkan ifadeler şöyledir:

K8: “Mesela bir konu var; benimle daha çok ilgili ama benle çalışmıyor, daha muhafazakar olan başka biriyle çalışıyor. Bununla karşılaşmıştım.”

K11: “Bir cuma vaktiydi ve cuma saatiydi. Bunu yapan hocam da gayet inançlı olduğunu iddia eden bir insandı. Bunu yapmasının temel sebeplerinden bir tanesi benim onunla aynı dünya görüşüne sahip olmadığımı düşünmesiydi. Ben açık bir kadınum, iş sahibiyim, kalkıyorum kocamı burada bırakıp yurt dışına gidiyorum, evimde oturmuyorum falan. Dolayısıyla benimle ilgili kafasında bir yargı vardı. Bence benim inançsız bir insan olduğumu da düşünüyordu.”

Bu ifadelerde görülen ‘muhafazakar’ kodlaması katılımcılar üzerine yansımış ve kadın akademisyenlere doğru olmayan birtakım kalıp yargılarla yaklaşmıştır. Bu şekilde sergilenen bir yaklaşımın katılımcılar üzerinde iş tatminini düşürdüğü anlaşılmaktadır. Bir diğer yönden ise başörtülü kadınların yaşadığı sorunlar vardır. Bu sorunlar da katılımcıların daha önce yaşadığı engeller olarak şu şekilde ifade edilmiştir:

K1: “Mesela ben başörtülüüyüm. Bununla ilgili sorun yaşadım. Bu da kadın olmaktan kaynaklı bir sorun, erkek olsaydım bu sorunları yaşamayacaktım mesela. Yaklaşık bir 5 yıl örtündükten sonra başörtüsü sorunundan dolayı iki farklı kimlikle yaşamak zorunda kaldım. Yani üniversite içinde açık, kampüs dışında kapalı olarak. Bu süreçte çok zorlandım.”

K5: “Daha sonra kapalı olduğunu duyan hocalarım beni istemediklerini bir şekilde bana arkadaşlarım üzerinden haber yollayarak iletiyorlar.”

Bu konuya vurgu yapan 6 katılımcıdan 3’ü bazı muhafazakar kodlara sahip olmadığı düşünüldüğü veya başörtüsüz olduğu için sorun yaşanabildiğini, diğer 3’ü de tam tersi; muhafazakar kodlara sahip olduğu veya başörtülü olduğu için sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Tabi ki arada bir zaman farkı vardır. O zamanın siyasi bakışına da bağlı bir durumdan kaynaklanmaktadır. Üst kademedede de farklı ideolojik görüşlere sahip insanlar olması bu ayrımı oluşturmaktadır. Aynı ideolojiye sahip olmamaktan kaynaklı ya da sahip olunsa bile dış görünüşten vs. bir takım yanlış yargılardan dolayı oluşan sorunlar hala devam etmektedir. Her iki sorun da insanları bir takım kalıplara koymadan iletişim halindeki duruma bakılarak çözümlenmesi gerekmektedir. Bu şekilde iki kutup noktası oluşturmak aradaki bağları bölerek birtakım gruplaşmalara sebep olacaktır. Ayrıca her iki durumda da kadın akademisyenlerin engellenme deneyimi yaşıyor olmaları ilgi çekicidir.

Kadınlar kariyerinde başkaları tarafından engellendiği gibi kendi kendilerini de engelleyebilmektedir. Bu durumun hissedildiği ifadeler “Engel olarak kadınların kendisi” adlı kodda toplanmıştır. İki alt kod oluşturulmuştur:

- Kadının kendine bakışı
- Hemcinsler arası rekabet

Kadınların kendilerine atfettiği bazı düşünceler, kariyerlerinde belli noktaları sınırlamaktadır. Katılımcılardan 4’ü bu konuya değinmiştir. “kadının kendine bakışı” adlı kodda bu sınırlamaya ilişkin ifadeler toplanmış olup bazı ifadeler ele alınmıştır:

K1: “Mesela isteseydim ben dekan yardımcısı olabilirdim. Böyle bir talep geldi bana ama o zaman ikinci çocuğumu doğurmayı düşünüyordum. O yüzden kabul edemedim.”

K2: “Evet dış faktörler var ama kadının kendisi ve kadınlarda sorunun sebebi olarak ele alınabilir belirli noktalarda. Çünkü dediğim gibi bazen kadın da kendi kendini engelliyor. ‘Daha fazlasını istemiyorum’ ya da ‘Bunu yaparsam...’ diye vicdanen ailesine ilişkin kurduğu söylemler bile onun önündeki engellerin temel sebebi olabilir.”

K5: “Siz yeter ki talip olun ki bizde bu tip idari işlere angarya gözüyle bakan insan sayısı çok daha fazladır. Olmak isteyen de vardır, olmak isteyen de önü açıktır. Ama olmak istemeyen sayısı daha fazladır. Dolayısıyla siz idari ya da yönetsel bir pozisyonda değilseniz bilin ki o sizin kendi tercihinizdir.”

Görüldüğü üzere kadınlar bazen bulunduğu konumdan memnun olduğu için veya ailesine öncelik vermek istediği için kendi isteğiyle kariyerlerini sınırlamaktadır. Akademide mesleğin vermiş olduğu yoğunluktan dolayı çoğu katılımcı ek bir göreve kendi istekleriyle girmemektedir.

Kadınlar arasında bir rekabet ortamı hissedildiğinden “hemcinsler arası rekabet” adlı bir kod oluşturulmuştur. Kadının kadını rakip görme durumu, bazı ortamlarda kendisini net bir şekilde belli etmiştir. Öne çıkan ifadeler şöyledir:

K1: Ama şöyle birisi (kadın) vardı: “Dışarıdan gelen bir hocadan böyle bir şey görmüştüm aslında. ‘Ben buralıyım, bu üniversiteden mezunum, buranın yerleşiyim” gibi sözler eden... Yani benden unvan olarak daha yüksekti ama benim buradaki network üm ona biraz şey geldi, hoş karşılamadı diyeyim. Kendisinin buna sahip olamamasından dolayı biraz rahatsızlık duydu.”

K3: “Örneğin ben çok yakın zamanda doçentlik sınavında sözlüden kaldım ve o sınavda bana en kötü davranan bir kadın hocaydı. Gerçekten çok kötü davrandı bana. Beni çok rencide etti sınavda.”

Genel olarak akademik ortamda böyle bir rekabet ortamının hissedildiğinden bahsedilebilir. Fakat bir katılımcı, kurumdaki kadın meslektaşlarıyla birçok şeyin üstesinden geldiğini belirtmiştir. Bu şekilde yorum yapabilen, kadınlar arasında rekabet ortamının olmadığını düşünen kadınların da olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Çalışma ortamında çıkan sorunlar, öne çıkan engeller bireyleri hem ruhen hem bedenen yıpratmaktadır. Özellikle akademide engellenenler de bu yıpranma payının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Katılımcılardan 3’ü bu engellerin bedellerinden bahsetmiş ve “Engellenmenin bedelleri” adlı kod oluşturulmuştur. Bu ifadeler şöyledir:

K1: “Ya da bazı kongrelere özellikle gitmeyi tercih etmiyorum, başörtülü olduğum için. Yani o kongreyi düzenleyenlerin nasıl bir zihin yapısına sahip olduklarını

bildiğim için bana karşı bakışlarını düşündüğümünden kendimi kötü hissederim onların yanında. O yüzden de katılmamayı tercih ediyorum.”

K6: “Psikolojimi bozma noktasına getirdi. İstifa etmeyi düşündüğüm zamanlar oldu.”

K11: “Bütün bunlar bittiğinde insanlar bana dönüp buradaki bölüm sekreterinden dekan hocasına kadar: ‘Ne kadar sabırlıymışsın, biri sana hakaret ederken öyle sakin durabildin...’ Benim tek dediğim şey ‘Hocam akademi ortamına yakışmıyor bu dil. Lütfen böyle konuşmayın. Söylediklerinizin gerçeklik payı yok falan gibi...’ kendisini de sükûnete davet ederek.”

Yukarıdaki ifadelerdeki gibi katılımcılar bazen sorun yaşayacağı ortamlardan uzak durarak, bazen doğruyu söyleyip sabrederek bazense oradaki kariyerini sonlandırmayı düşünerek yaşadıkları engellerin bedellerini bir şekilde ödemişlerdir.

Akademide göze çarpan engellerden biri de somut olarak göze çarpan unsurlar olmuştur. Mesleğe girişten kariyer basamaklarını tırmanma aşamasına kadar geçen süreçte öne çıkan bu sorunlar için “Somut olarak engeller” kodu oluşturulmuştur. İfadelerden yola çıkarak somut engellere bakıldığında, terfi ve işe alım öne çıkmıştır. Katılımcılardan 9’unun bu yorumları “Terfi ve işe alım” adlı alt kodda toplanmıştır. Sadece biri bu konuda engel yaşamış diğerleri ise bu konudaki gözlemlerini sunmuştur. Bunlardan bazıları ise şu şekildedir:

K3: “Ama aynı şekilde kadın yönetici oranına bakıyorum çoğu zaman çok düşük. Hatta bir fakültede bir bölümde hiç kadın yoktu. Kadın asistan dahi almadılar. Çünkü orada kadının iş hayatında olmaması gerektiği düşünülüyor.”

K7: “Bak mesela kaç tane rektörün kaç bayan kaç erkek. Bak bölüm başkanlarına kaç bayan kaç erkek. Sadece akademide değil normal iş hayatında da böyle. Erkeklerin üst pozisyonunda daha çok görev aldığı çok yadsınamaz bir gerçek. Ama bu erkeklerin daha çalışkan ve hırslı olduklarından mı yoksa kadınların aile tarafında daha çok sorumluluğu olduğundan mı onu bilmiyorum.”

K8: “Araştırma görevlisi olarak işe başlayacağım zaman o kararı verecek olanlardan bir tanesi erkek olanı daha fazla istedi. Erkek olan önce oldu. Sonra sıra bana geldi öyle söyleyeyim.”

İşe alım aşamasında erkeğe verilen bir öncelik söz konusu fakat bazı bölümlerde bu durumun daha çok hissedilir düzeyde olduğu anlaşılırken bazılarında da böyle bir durum söz konusu bile değildir. İdari görevler için de aynı şeylerin geçerli olduğu gözükmektedir. Bazı bölümlerde kadınların kendisi istemedikleri için bazı bölümlerde de kadın yönetici görülmek istenmediği için üst kademelerde kadın akademisyen az olduğu görülmüştür. Bunların dışında akademik yükselme kişinin kendi performansına bağlı olup şu şekilde ifade edilmiştir:

K1: “Onun dışında dediğim gibi yükselmek biraz bizim elimizde, bizim çalışma tempomuza bağlı.”

K12: “Kariyerimde engellenmedim. Zaten bizim her şeyimiz çok net kurallara bağlı. Nasıl araştırma görevlisi olunur, nasıl doçent olunur, profesör olunur hepsi zaten kurallara bağlı. Belli şartlar var onları gerçekleştirdiğinizde oluyor zaten. O anlamda dışarıdan kimse bir engel koymadı.”

Engel deneyimine ilişkin görüşler ele alındıktan sonra katılımcıların bu engellerle nasıl başa çıktığı öğrenilmek istenmiş ve “Nasıl başa çıktım? Nasıl başa çıkılır?” adlı kod oluşturulmuştur. Göze çarpan yorumlardan bazıları şöyledir:

K6: “Geleneksel rollerle zor olduğunu düşünüyorum. Baba eve bakar, ekmek getirir anne çocuklarla ilgilenir gibi. Eşit ebeveynlik ya da evde eşit sorumlulukla aşılabileceğini düşünüyorum.”

K11: “Kadın dediğin zaten çalışır, biz öyle bir ortamda doğduk. Ya da işte kadın kadına zaten yardım eder bunu içselleştirse erkekler problem olmayacak. Ben bu işte cinsiyete dayalı işbölümü, toplumsal cinsiyet bakış açısındaki değişimi çok önemsiyorum.”

Yukarıdaki ifadelerde geleneksel rollerden çıkılmasının gerekli olduğu savunulmuştur. Kadın ve erkek arasındaki eşit rol dağılımı bir başa çıkma yöntemi olarak sunulmuştur. Bir de başa çıkma yöntemine ‘kendini programlama’ ve ‘çok çalışmak’ olarak cevap veren katılımcılar olmuştur. Bu ifadeler ise aşağıdaki gibidir:

K7: “Kimisi geceleri çalışmayı tercih ediyor mesela. Bir kısım diyor ki ‘Hayır gece niye uykumdan çalayım, dinç uyanmam lazım’ diye uykuyu tercih ediyor. Bir kısım ‘Gece ben kendime vakit ayırmam lazım zaten bütün gün

okuldaydım, bir şey yapmasam bile oradaydım gece de kendime vakit ayırmam lazım...’ işte kitap okuyabilirim, ne bileyim sohbet edebilirim, kahve içebilirim, işte bunlar tamamen kişinin kendini nasıl programladığı planladığı ile ilgili.”

K8: “Bu söylediklerim bir engelse akademisyen için, engeli aşmanın yolu çok çalışmaktan geçiyor.”

K13: “Dolayısıyla sürekli kendini yenilemek, sürekli çalışmak gerekiyor. Bunlar önemli konular. Hem kendi yetkinliğinizi ya da yeterliliğinizi gösterme anlamında hem de bilimsel anlamda öğrencilere yaptığınız katkıyı sürdürülebilir kılma anlamında bu önemli. Bu aşkı, bu zevki, bu şevki kaybetmemek gerekiyor.”

Genel olarak başa çıkmanın zor olduğu belirten katılımcılar kendilerinden feragat etmek zorunda kalmışlardır. Nasıl başa çıktıklarına ve ya başa çıkılacağına dair ise birilerinden destek aldıklarını belirttikleri için “Destek” adlı bir kod açılmıştır. 9 katılımcının değindiği ifadelerden bazıları şöyledir:

K10: “Uykusuz kal, kal, kal... Ondan sonra vücutta patlak vermiş oluyor, o dengeyi eşim ve annemin tolere etmesiyle biraz sağlamaya çalıştım.”

K13: “Beraber yemeğimizi yiyoruz ondan sonra uygun olan birisi varsa ufak olanı uyuması gerekiyor mesela müsait olan birisi uyuta biliyor, bana yardımcı oluyorlar. Hatta ben profesör kadrosu aldığımda anaokuluna giden çocuğum öğretmenine şöyle bir şey söylemiş: ‘Annem profesör oldu, biz çok çalıştık, çok yardım ettik, annem profesör olsun diye.’”

K14: “Bu denge fazla emek ve çaba harcama ile sağlanabiliyor ve sakinliği korumak, dışardan destek alarak yürütmek önemli.”

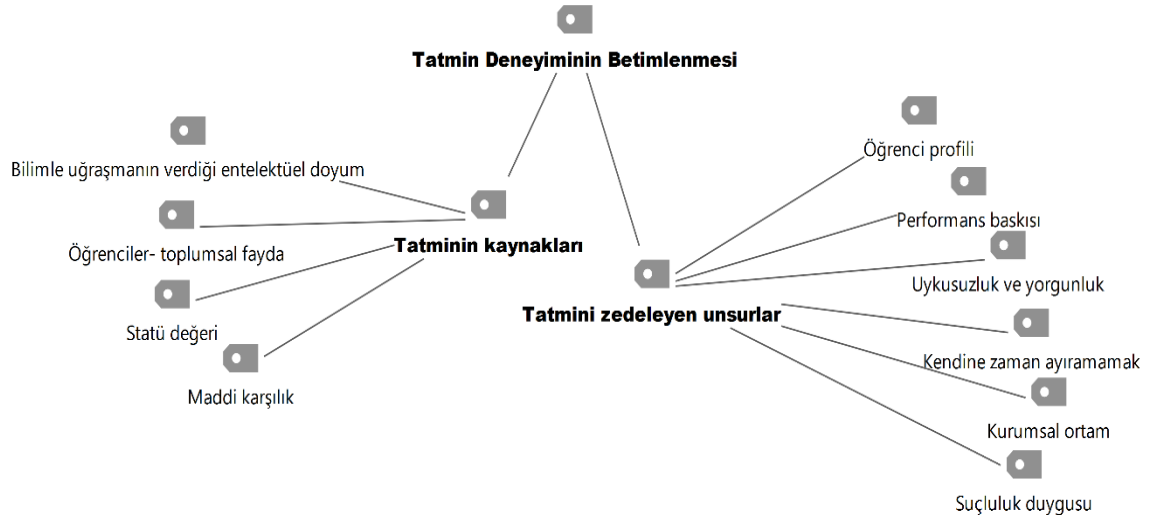
Büyüklerden, eşten, bakıcıdan vs. destek almanın kadın akademisyenler için çok önemli bir yer tuttuğu anlaşılmıştır. Hatta zaman zaman destek almanın bile yeterli olmadığını belirten katılımcılar olmuştur. Öne çıkan ifade ise şu şekildedir:

K4: “Eşimin çalışma saatlerinin uygun olması o anlamda destek. Anneanne babaanne desteği de önemli. Ama buna rağmen ben zorlanıyorum. Anneanne babaanne desteği var, bakıcımız var. Yarım gün okula gidiyor falan ama buna rağmen yine de zorlanıyorum.”

3.6.2.3. Katılımcıların Tatmin Deneyiminin Betimlenmesi

Tatmin, çalışanları işe bağlayan bir unsur olarak görüldüğünden bu kavrama bir hayli önem verilmektedir. Katılımcıların kariyer deneyiminin içerisinde tatminin önemli bir yer tuttuğu düşünülerek iki alt kod ele alınmıştır:

- Tatminin kaynakları
- Tatmini zedeleyen şeyler



Şekil 6: Kod sisteminde tatmin deneyiminin betimlenmesi

“Tatminin kaynakları” adlı koda yer verilmiş bu kaynaklara ait alt kodlar şu şekilde ortaya çıkmıştır.

- Bilimle uğraşmanın verdiği entelektüel doyum
- Öğrenciler-toplumsal fayda
- Statü değeri
- Maddi karşılık

Bilime katkıda bulunmak, bir şeyler üretmek katılımcılar için bir tatmin kaynağı oluşturmuştur. Katılımcılardan 9’u bu konuya ilişkin yaptığı yorumlar için “Bilimle uğraşmanın verdiği entelektüel doyum” adlı kod oluşturulmuştur. Öne çıkan ifadeler şöyledir:

K7: “O gün işte gerçekten çalışıp da eve dönmek, o tatmin duygusu önemli. Yazdığım bir bildiri sunmak, sonra gelen soruları cevaplayabilmek, sonra

makalenin bir dergide yayınlanması sonra sana atfların gelmesi falan işine olan aidiyet duygusunu gerçekten arttırıyor.”

K11: “Öte yandan da bilimle uğraşmak başlı başına benim için bir yaşam anlamı. Ben insanların dünyaya sadece fizyolojik ihtiyaçları için geldiklerini düşünmüyorum. Yani bize verilen potansiyeli gerçekleştirmemizi lazım.”

K12: “Akademisyenlik kendini gerçekleştirme anlamında mükemmel bir meslek. Kendinizi tamamen gerçekleştirebileceğiniz, bireysel olarak sınırsız çalışabileceğiniz kendinizi gösterebileceğiniz bir meslek.”

K14: “Bilim yapmanın verdiği haz.”

İfadelerden görüldüğü üzere bilime katkıda bulunan katılımcılar bu durumu ‘aidiyet duygusu, yaşam alanı, kendini gerçekleştirme, haz’ gibi kelimelerle tarif etmişlerdir. Bunlar da tatmin duygusunun içinde yer alan parçalardır.

Öğrencilerle iç içe olmaktan ve(ya) topluma faydalı olmaktan tatmin olan 10 katılımcının bu konudaki yorumları “Öğrenciler- toplumsal fayda” adlı kodda toplanmıştır. Bu yorumlardan bazıları şöyledir:

K1: “Ben özellikle öğrencilerle olan kısmından çok keyif alıyorum. Yani derse girmek bana çok mutluluk veriyor. Öğrencilerle birlikte olmak, onlarla iletişim kurmaktan çok keyif alıyorum.”

K11: “Orda da içsel motivasyon dinamiklerinde ben de en önemlisi manevi tatmin. İşin öğrenci boyutuna baktığım zaman yıllar sonra bir öğrencimi görmek, meslek sahibi olduğunu görmek. arada mail yazıyorlar; ‘Hocam bir cümle kurmuştunuz, o cümlelerinizi hiç unutmadım’ demesi bile benim için çok mutluluk verici.”

K13: “Tatmin duygusu şöyle; bu işin manevi tatmini maddi tahmininden çok daha fazla. Başta da söylediğim gibi öğrencilerle iletişimde olmak, öğrencilerin kariyer gelişimine yardımcı olabilmek, onların mezun olduktan sonra iş sahibi olduklarını ya da hayatta iyi bir yerlere gelebildiğini görmek ya da bunda bir katkısı olduğunu hissetmesi insanı en güzel duygu bence.”

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere katılımcıların öğrencilerle geçirdiği vakit onları motive etmekle birlikte öğrencilere bir şeyler kattıklarını görmeleri de tatminlerini güdülemektedir. Çoğu katılımcı bundan dolayı mutlu olduğunu belirtmiştir. Bunun haricinde topluma karşı faydalı olduklarını hissetmeleri de katılımcıların doyuma ulaşmasını sağlayan unsurlardan biri olmuştur. Buna örnek ifadeler şu şekildedir:

K12: “Öğrencilere bir şeyler öğretiyoruz faydamız dokunuyor. Toplumsal faydaya katkımız var.”

K13: “Bir açıdan ‘Topluma karşı görevimizi yapabildik mi?’ ya da ‘Topluma karşı ne verebildim ben?’ diye düşündüğüm zaman öğrencilerinden gelen olumlu tepkiler duymak benim için güzel bir şey.”

Akademisyenliğin vermiş olduğu saygınlık ve statü katılımcılar için güdüleyici bir etkidir. Katılımcılardan 5’inin değindiği bu etkenle ilgili ifadeler “Statü değeri” adlı kod altında toplanmıştır. Öne çıkan ifadeler şöyledir:

K1: “Toplumun bana kazandırdığı statü noktasında tatmin oluyorum.”

K12: “Unvanımız da iş tatmininde etkili. Bir makale yazıyorsunuz, sizin isminiz yazıyor, siz üretiyorsunuz.”

K13: “Aynı zamanda toplumsal açıdan bakarsak da saygın bir iş. Hocalık saygın bir iş. Ayrıca bilimsel faaliyette uğraşmak da yine saygın bir meslek.”

‘Saygın meslek’ etiketinin katılımcılara yansımaları tatmin edici bir unsur oluşturmuştur. Gerek unvan gerekse bilimsel faaliyetler yürütmek kadın akademisyenler için güdüleyici bir rol oynamaktadır.

İş hayatına atılan kişiler için önemli bir etken olan ücret, literatürde de tatmin edici bir unsur olarak gösterilmiştir. Ücretin, her meslekte olduğu gibi akademisyenlikte de önemli olduğu katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Katılımcılardan 3’ünün değindiği bu ifadeler “Maddi karşılık” kodu altında yer verilmiştir. İfadeler şu şekildedir:

K1: “‘Neden tatmin oluyorum?’ Mesela maddi olarak tatmin oluyorum.”

K12: “Akademisyenlik, baktığımızda hepsini birden çalışan bütün fonksiyonları barındıran bir meslek. Parasal açıdan tatmin edici baktığımızda, ülke koşullarına göre.”

Yukarıdaki ifadelere ek olarak bir katılımcı da işin yardımcı doçent olduktan sonra daha motive edici olduğunu şu şekilde belirtiyor:

K10: “Onun haricinde ücret durumu biraz daha sıkıntılı, araştırma yapmanız gerekiyor. Yardımcı doçent ve doçent olduktan sonra maaş anlamında da bir sürü artıları olduğunu, uygun olduğunu düşünüyorum ben. İmkanlar bu sene çok kısıtlandıysa da her sene iki yurtdışı iki yurtiçi kongrelere gitme imkanınız var. Okul bunu destekliyor finansal olarak.”

Görüldüğü üzere maddi karşılık ve bir takım fırsatlara kapı açan mesleğin artıları tatmin kaynağı haline gelmiştir. Tatmin kaynakları çoğu akademisyen için belli etrafında toplanmıştır.

katılımcıların tatmin deneyimi irdelenirken tatmin duygusunun kaynaklarının yanısıra tatmin duygusunu zedeleyen boyutlar da ortaya çıkmıştır. Bu bulgulara “Tatmini zedeleyen şeyler” adlı koda yer verilmiş ve alt kodlar şu şekilde oluşturulmuştur.

- Öğrenci profili
- Performans baskısı
- Uykusuzluk ve yorgunluk
- Kendine zaman ayıramamak
- Kurumsal ortam
- Suçluluk duygusu ve vicdan azabı

Öğrencilerle olan bağın büyük bir tatmin kaynağı oluşturduğu gibi alınan olumsuz etkinin de tatmini zedeleyici bir unsur olduğu görülmektedir. “Öğrenci profili” adlı kodda bunun örneğini bir katılımcı şu şekilde ifade etmiştir:

K4: “İçlerinden çok azı burada olmanın, kendini değerlendirmenin, kendine bir vizyon oluşturmanın peşinde. Bunu da çok net görüyorsun ve başladığım zamanla şimdiki zaman arasında dramatik bir fark var. Azalıyor, hevesli diyebilecek öğrenciler azalıyor. O yüzden onlardan aldığın enerji azalıyor. Sen

de kendini enerjik tutmak zorundasın, bir daha o tatmini yaşayabilmek için. Dönemin sonuna geldiğinde hepimiz yorulmuş oluyoruz.”

Öğrencilerden beklenen verimi alamamak, katılımcının tatmini düşürücü bir rol oynamıştır. Beklentinin altına düşen bir durumda doyum noktasına ulaşmak güçleşmektedir.

Akademik kriterleri karşılayamama veya karşılama zorunluluğunda hissetme de tatmini zedeleyici bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda katılımcılar beklenen performansı bir baskı olarak hissetmektedir. 4 katılımcı bu konuya değinmiş olup bu konuyla ilgili ifadeler “Performans baskısı” kodu altında toplanmıştır. İlgili ifadelerden bazıları şunlardır:

K4: “Mesleğin kendisi tatmin edici ama kendi eksikliklerimizi düşününce de; örneğin, yayın eksikliği olunca o anlamda yeterince tatmin olduğumu söyleyemem.”

K5: “Şunu söylemeye çalışıyorum; mesela biz böyle ince ince nakış gibi bir şeyi dokuyalım, nitelikli bir şey çıkartalım. Bunun da etki alanı fazla olsun. Yayınlandığında da hem böyle gururumuz okşansın, hem de insanlar beğensinler falan... Böyle şeylerin peşindeyken şimdi yayın yapmazsan tutamayacağın bir akademi ve seni hızla yayın yapmaya teşvik eden başka bir sistem var ve işin bu tarafı çok tatsız.”

K10: “Sürekli böyle daha iyisini yapmam gerekiyor, ‘Daha iyisini yapmam gerekiyor’ düşüncesi... Zaten asistanken daha çok şey yapman gerekiyor, sonra hoca oluyorsun. Yard. Doç. oluyorsun, bu sefer daha yük binmiş oluyor. Hiçbir zaman tam bir tatmin sağlayamıyorsun.”

Katılımcıların yaşadığı bu motivasyon kaybı sürecinin, onlardan beklenen performansın gitgide artış göstermesinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Sürekli bir yayın yapma zorunluluğu hissedilmesi ve herkesin beğenisini de kazanacak bir şeyler ortaya koyma kaygısı tatmin düzeylerini düşürmektedir.

Çalışma hayatının akademisyenlere vermiş olduğu yoğun çalışma temposu fiziksel olarak da olumsuz etkiler bırakmaktadır. Yaşadıkları deneyimlerden yola çıkarak katılımcıların vermiş olduğu ifadelerde yorgunluk, uykusuzluk gibi sorunlar yaşadıkları öne çıkmıştır.

Bu da tatmin düzeylerine etki etmiştir. “Uykusuzluk ve yorgunluk” adlı kodda katılımcılardan 3’ünün bahsettiği ifadeler şöyledir:

K1: “Uykusuzluk getiriyor bir taraftan, bir taraftan yorgunluk getiriyor. Zor yani iş-aile dengesini gözetmek.”

K10: “En çok ödün verdiğin taraf uykusuzluk. O da işte bünye bir yere kadar tolere ediyor. Ondan sonra sersemliyorsun artık, sapıtmaya başlıyorsun.”

K11: “Dezavantaj dersek çok yoruluyorum. İşimi ciddiyetle yapma arzum sebebiyle daha fazla yoruluyorum.”

Görüldüğü üzere bazı katılımcılar iş-aile dengesinden bazıları ise işine verdiği ciddiyetten dolayı uykusuz kalıp yorgun düşmektedir. Özellikle küçük çocuğu olan kadın akademisyenlerin daha çok uykusuz kaldığı anlaşılmaktadır.

Birçok kadın akademisyen bu meslekte kendilerinden çok ödün vermeleri gerektiğini belirtmişti. Bu iş tatminini zedeleyici durum, kendilerine zaman ayıramama olarak karşımıza çıkmaktadır. 4 katılımcının belirttiği ifadeler “Kendine zaman ayıramamak” kodu altında şu şekildedir:

K3: “Ama kimse bana şunu sormuyor: ‘Peki sana bir şey kaldı mı geriye?’ Ben haftanın beş günü okuldayım zaten. Dolayısıyla bana bir şey kalmamış oluyor.”

K7: “Kadınlara önerim sadece işle de olmuyor aslında, biraz kendimize de vakit ayırmamız lazım.”

K8: “Dolayısıyla özel hayatımdan yiyiyorum.”

K10: “Bu dengeyi kurmak tamamen bireyin kendisinde ve daha çok kendinden ödün veriyorsun.”

3.7. Bulguların Değerlendirilmesi

Öztekin’e (2008) göre, bireyin işinden tatmin olması için işin ilginç olması, kişiye öğrenme ve gelişim fırsatı vermesi, bir sorumluluk vermesi gerekmektedir. Bu araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin tatmin deneyimleri bu yorum ile örtüşmektedir.. “Burada en azından çalıştığım kendime deyip daha çok kendi işlerime motive olabiliyorum, diğer insanların yaptıkları beni çok fazla ilgilendirmiyor” ifadesi

işin tatmin eden yönlerini göstermektedir. Terpstra ve Honoree (2004), ücretinden memnun olmayan çalışanların iş tatmininde düşüş yaşandığını, motivasyon ve performansında azalma olduğunu, devamsızlığının arttığını ve işle ilgili üzüntülerin yaşandığını belirtmiştir. Bu çalışma kapsamında ücret konusu dile getirilmemiş olup katılımcılar akademisyenliğin maddi karşılığında tatmin olmuş görünmektedirler.

Oshagbemi (2003) araştırmasında öğretim elemanlarının iş tatmininin hizmet süresi ve eğitim düzeyinin yüksek olması ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada da bir katılımcı hariç 9 yıl ve üzeri hizmet süresi olan ve yine bir katılımcı hariç doçentlik unvanını alan katılımcıları göz önüne aldığımızda genel iş tatminlerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır. İş tatmini düşük olan bazı katılımcılarına başka sebeplerden kaynaklandığı belirtilmiştir. Aytaç vd. (2001) göre, akademisyenlerde iş tatmini sağlayan unsurlar ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel unsurlar olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada da bu unsurlardan öne çıkanlar; çalışmada bağımsızlık, statü kazanma gibi psiko-sosyal unsurlar ve ekonomik unsurlar olmuştur. Keser (2015) bireyin iş arkadaşlarıyla ilişkisinin çok iyi olması o bireyi işini sevmese dahi işe getirtebildiğini ifade etmiştir. Katılımcılardan birinin “İyi hocalarla ya da iyi anlaşabilen ekiplerin olduğu ortamda bulunmak çok önemli. O açıdan ben kendimi şanslı hissediyorum” ifadesi iş arkadaşları ile olan ilişkinin iş tatminine etkisini göstermektedir.

Karaca’ya göre (2007), kadının aile yaşamını ön planda tutması, onu iş yaşamında ikinci sınıf çalışan olma durumunda bırakırken, iş yaşamına ağırlık vermesi ise kendisinin de benimsediği geleneksel kutsal görevi olan “iyi anne” ve “iyi eş” olmaktan ödün vermesine sebep olmaktadır. Araştırmada katılımcılar tarafından en çok dile getirilen bu sorunu en iyi örnekleyen ifade şu şekildedir: “Yarım anne, yarım akademisyen, yarım eş gibi düşündüğüm çok oldu.”

3.7.1. Kariyer Engeli Deneyiminin Betimlenmesi

Araştırmanın bulgularının değerlendirilmesi aşamasında araştırma sorularının odağındaki iki kavrama odaklanılmıştır. Bu süreçte görüşmecilerin önemli ifadeleri anahtar konumdadır. Bulgularda öne çıkan önemli ifadelerden daha kapsayıcı anlamalara onlardan da temalara ulaşılması hedeflenmiştir. Aşağıdaki tablolarda örnek önemli ifadelerden çıkarılan anlamlar ve bunların ilişkilendirildikleri temalar görülebilir.

Tablo 6

Alıntı- Anlam- Tema Örnekleri

Önemli İfadeler	Çıkarılan Anlamlar	Oluşan Tema
“30 yaşında ilk kez dekan yardımcısı olarak atandığımda fakültedeki hizmetli odama gelip, yüzüme dik dik bakıp ‘Kadınlardan dekanlıkta görev alan olmaz sanırdım, Allah Allah’ dedi.”		
“Örneğin, benim tek çocuğum var. İkinciye düşünmüyorum henüz. Bu düşüncem sebebiyle bunun yanlış olduğunu söyleyen erkek hocalar var. ‘Senin görevin önce çocuk doğurmak, evinde olmak, çocuk yetiştirmek’ diyen, bu zihniyette bakan hocalar var.”	*Toplumsal cinsiyet algısının engelleyici etkisi *Toplumsal cinsiyet algısının olumlu etkisi	Toplumsal cinsiyet algısı
“Ama kadın olduğum için bazı şeylerin içinde yer aldığımı çok iyi biliyorum. Yani kötü anlamda değil, iyi anlamda işime yaradı.”		
“Daha sonra kapalı olduğunu duyan hocalarım beni istemediklerini bir şekilde bana arkadaşlarım üzerinden haber yollayarak iletiyorlar. Doğrudan da muhatap alınmıyorum yani.”	*İdeolojik yargıların engelleyici etkisi	İdeolojik ayrımlar
“Mesela, bir konu var; benimle daha çok ilgili ama benle çalışmıyor, daha muhafazakar olan başka biriyle çalışıyor.”	*İdeolojik yargıların iş ilişkisini zedelemesi	
“Benimle ilgili kafasında bir yargı vardı. ‘Seninle aynı dünya görüşe sahip değiliz’ dedi. Bence benim inançsız bir insan olduğumu da düşünüyordu.”		

Bu tablo örneğinde görüldüğü gibi araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, akademisyen kadınların engel deneyimini betimleyen 5 temaya ulaşılmıştır:

Tema 1: Toplumsal cinsiyet algısı. Geçmişten günümüze kadar toplumsal cinsiyet bağlamında kadından ve erkekten beklenen roller belli kalıplarla sınırlandırılmıştır. Günümüzde her ne kadar bu kalıpların içinden çıkılsa da hala bu yargılara sahip insanlar bulunmaktadır. “Öncelikli görevimizin evimiz olduğu, çocuk yapmamız gerektiği, evimizde oturup çocuk bakmamız gerektiği... Bunlar bize alenen yüzümüze karşı söylenmiş şeyler” ifadesi de bu yargıların hala devam ettiğini göstermektedir. Kadın için oluşturulan bu kalıpların dışında bir de kadın olmanın vermiş olduğu hassaslık, ayrıntılı düşünme gibi özellikler kadının iş hayatında çok fazla istenmediğinin bir sebebi olabilmektedir. Hatta son zamanlarda da gündeme gelen pozitif ayrımcılık kurum tarafından söz konusu olduğunda bile bu durum geçerliliğini koruyabilmektedir. Aşağıdaki ifade bu konuya iyi bir örnektir:

“Burada kadını çok çalışkan olduğu için isteniyor. Diğerlerini nizama soktuğu için istiyor. Çok enteresan bir şey bence. Bu yüzden kadın ve erkek cinsiyet ayrımcılığı kesinlikle var ve bu pozitif ayrımcılık diye önümüze sunulan şey çoğu zamanda bizim için pozitif değil. Yansıtmalı olarak erkeklerin işine yaradığı için yapılan bir şey olduğunu düşünüyorum açıkçası.”

Kadın çalışanlardan evli olanların geneli, kadın-erkek arasında eşit bir rol dağılımı beklemektedir. Bekar olanlar ise dışarıdan algılanan ‘az sorumluluğa sahip’ sıfatından şikayetçi olduklarını belirterek ailelerine karşı sorumluluklarının olduğunu ve bu dengeyi kurmakta kendilerinin de zorlandıklarını belirtmişlerdir. Genel bir çıkarım yapacaksak; kadın akademisyenlerin yoğun çalışma temposu her durumda denge kurmayı zorlaştırmıştır. Fakat bekar-evli-çocuklu diye yaptığımız bir sıralama gitgide artan sorumlulukları göstermektedir. Artan sorumluluklar da doğrudan iş-aile dengesinin kurmanın daha güç hale geldiğini göstermektedir. Bir katılımcının ifadesi de bu sonucu destekler niteliktedir: “Evlenince özellikle de çocuğun olunca daha çok sorumluluğun oluyor. Öyle ‘Eve gideyim de, dur biraz dinleneyim, sonra da şu bildiriye bakarım’ deme şansım çocuk uyuyuncaya kadar çok olmuyor.”

Tema 2: Kurumsal ortamın etkisi. Kadın akademisyenlerin üzerinde kurum kültürü ve hiyerarşinin etkisi hissedilmiştir. “Kurumun kültüründen de kaynaklanan şeyler var. Açık kapı politikası var olduğundan... Belki idare görevim olmasa, şikayet ediyor olabilirim. Buradaki en büyük problem, okulda çalışmıyor olmak” ifadesi kurumsal ortamdan kaynaklı bir soruna işaret etmektedir. “Mesela danışmanın varsa ne kadar özerk hareket ediyorsan ol, sonunda danışmanın istediği olabilir. Bir bölümde bölüm başkanının istediği olabilir ya da sen bir araştırma görevlisi iken bir profesörün istediği olabilir. Dolayısıyla karar verici merci de olanların, o karar verici pozisyonda olmaları genelde titrileri ile ilgili” ifadesi de kurumdaki hiyerarşik düzenin çalışanlara yansımaları göstermektedir. Bu sorunlar, kadın akademisyenlerin iş hayatına bir sınırlama getirerek engellenmelerine sebep olabilmektedir.

Kurumsal ortamda bir diğer boyut olarak öne çıkan idari görev, birçok kişi tarafından angarya bir iş olarak görülmektedir. Özellikle kadınların aile içi sorumluluklarının ve akademisyenliklerinin yanında bir de idari görevde yer almaları zaman açısından büyük bir kısıtlama yaşatarak akademik gelişimlerine önem verememelerine sebep olmaktadır. “Kesinlikle büyük konuşmak sayılmayacaksa asla demek isterim. Küçük bir tecrübem var. Çok kısa bir süreliğine bölüm başkan yardımcılığı yaptım. Onu da çok yürütemedim”, “Mesela, akademik çalışma yapmak istiyorum. Yoğun bir şekilde odaklanmak istiyorum, yoğun bir şekilde odaklanıp tam doyurucu istediğim gibi çalışmalar yapamıyorum. O anlamda motivasyonum zayıf. İdari görevin bana engel olduğunu düşünüyorum” gibi ifadeler akademik kariyerinde ilerlemek isteyen kadınların bu durumdan nasıl etkilendiklerini destekler niteliktedir.

Tema 3: Akademik üretim sürecinin yansımaları. Gerek akademik sürece başlarken istenen şartlar gerekse akademik yükselmeye bağlı olarak karşılanması gereken kriterler kadın akademisyenleri zaman zaman zorlamaktadır. Devamlı istenen yayınlar, dil puanı vs. bir zaman sonra katılımcılar üzerinde bir baskı oluşturmuştur. Sürekli bir şeyler üretmek, zorunluluğa dönüşmüştür. İstedikleri zaman çalışma yürütememek, her zaman bir sürece bağlı kalmak katılımcıların özgürlüklerine temas etmiştir. Doğrudan bir engel olarak görülmesi de hemen hemen her akademisyenin düşündüğü bir şey olduğu şu ifadeden de anlaşılabilir; “Benim engel olarak gördüğüm kişisel bir engel yok. Kriterler var onları karşılamak zorundasın.” Bazen akademik yükselmenin yavaşlaması, bazense yaşanan tatminsizlik bu engelin bir sonucu olabilmektedir.

Akademik üretim sürecinde kendini gösteren bir diğer unsur, danışman hoca etkisi olarak karşımıza çıkmıştır. “Danışman hocam, ‘Benimle çalışırken başkalarıyla yayın yapamazsın’ diye bir şey demişti ama bana özel değildi. Diğer arkadaşlara da bu tip baskılar söz konusuydu. Bu engeli de bir şekilde aştık ama uzun bir zaman geçti” ifadesi de akademik üretimde yaşanan sorunu örnekler niteliktedir. Bir başka kadın akademisyen de hocası tarafından doğrudan engellenmeler yaşamış ve bu durumu şu şekilde dile getirmiştir: “Ben hocamın odasına geldim bir gün. Hocama dedim ki, ‘Ben artık doçent oldum ve bu alanda yıllardan beri vermek istediğim ders var. Bir yükünüze kesinlikle dokunmayacağım, sizin ders yükünüz de olacak ama bir grup ders verirseniz bana...’, bilgilerim çok taze yeni doçent olmuşum ve öğrenciye çok katkı sağlayacağımı düşünüyorum falan. Beni odasından kovdu. ‘Hayır, bir daha asla böyle taleple gelmeyeceksin’ diye.”

Tema 4: İdeolojik ayrımlar. Kurum kültürü veya kurumda çalışan bireylerin benimsediği ideolojik bakış açılarının katılımcıların iş hayatını etkilediği hatta özel hayatına bile sıçradığı durumların olduğu göze çarpmaktadır. İdeolojik yargıların en çok dış görünüşe bağlı durumlarda ortaya çıktığı görülmüştür (Muhafazakar kişilerin muhafazakar kişiler ile çalışması gibi). “...ama başka bölümlerde daha muhafazakar hocaların kadınlara kadro taleplerinde sıkıntı çıkardığını duydum” gibi ifadeler de bölümden bölüme bu kültürel yapının değiştiğini göstermektedir. Bir katılımcı da tam tersi şekilde, mezun olduğu üniversitede başörtülü olduğunun öğrenilmesi üzerine kadro şansını yitirdiğinden söz etmiştir. Bu durumda anlaşılan o ki kadın akademisyenler farklı farklı ideolojik duruşları benimseyen erkekler tarafından engellenebilmektedirler. Her ne şekilde olursa olsun bir takım basmakalıp yargılarla olan yaklaşımlar çalışma değerlerini etkilemektedir. Bu durum özellikle katılımcıların iş tatminini doğrudan etkileyerek motivasyonlarının azalmasına hatta işten ayrılmalara kadar gidilmesine sebep olmuştur.

Tema 5: Kadınların oluşturduğu engel. Kadınların oluşturduğu engellere baktığımızda, hemcinsler arasındaki rekabet göze çarpmıştır. Katılımcılar böyle bir olguyu doğrudan ya da dolaylı olarak dile getirmiştir. Bunun nedenine bakarsak, katılımcıların sadece akademik ortamdaki deneyimlerine değil çevreden gelen duyumları da hesaba katarak böyle bir kaniya vardıkları söylenebilir. Kadın akademisyenler, girdikleri bazı ortamlarda hemcinslerinden daha çok ayrıma uğradıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun katılımcıların karşısına çıkan bazı kadınların içgüdüsel olarak hırslarından kaynaklandığı

ve bu kadınların erkek çalışanlara karşı diğer kadınlara kıyasla en güçlü olmayı yeğledikleri söylenebilir. Aşağıdaki ifadeler de bu söylemi kanıtlar niteliktedir:

“Kadınların garip bir şekilde kendi cinsini rakip olarak gördüğünü düşünüyorum. Bu da kadınların yetiştirilmesinde kaynaklı bence. Çünkü kadın zavallı hep kendini ispatlamak zorunda bırakılmış; evde, okulda, işte. Ne yapsın şimdi? Gelmiş karşısında tanımadığını düşman olarak belirliyor. Onu yenilmesi gereken bir figür olarak görüyor”, “Örneğin ben çok yakın zamanda doçentlik sınavında sözlüden kaldım ve o sınavda bana en kötü davranan bir kadın hocaydı. Gerçekten çok kötü davrandı bana. Beni çok rencide etti sınavda.”

Kadınların oluşturduğu bir diğer engel, kendilerine olan bakışı olarak karşımıza çıkmıştır. Kadınların bazı durumlarda gerek aile hayatına gerekse başkalarına öncelik vererek kendilerine iş hayatında sınırlamalar getirdiği görülmüştür. “Benim kendimden kaynaklı engeller var bunlar benim kendim oluşturduğum. Mesela, isteseydim ben dekan yardımcısı olabilirdim. Böyle bir talep geldi bana ama o zaman ikinci çocuğumu doğurmayı düşünüyordum. O yüzden kabul edemedim”, “Çok işin olmasına rağmen birisi senden bir şey istiyor ve sen ona yine de yardım ediyorsun. Bu durumda kendi işin kalıyor. Dolayısıyla bu benim kendi hayatımın engeli zaten” ifadeleri kadınların kendilerine koyduğu engelin bir boyutunu göstermektedir.

3.7.2. Kariyer Engeli Deneyimi ve İş Tatmini İlişkisi

Kariyer engeli deneyiminin betimlenmesinden sonra bu deneyimin iş tatmini ile olan ilişkisi öne çıkarılmak istenmiştir. Yapılan mülakatlar sonucunda katılımcıların kariyer deneyimlerinin içinde iş tatminin önemli bir yere sahip olduğu anlaşılmıştır. Örneklemin akademisyenlerden seçilmesi bu önemi daha değerli kılan bir unsur olmuştur.

Katılımcıların geneli akademisyenliği tercih ederken istekli bir seçim yapmışlardır ve bu mesleğe bağlılıklarını dile getirip akademisyenliğin sevilmeden yapılamayacak bir meslek olduğunu savunmuşlardır. “Benim için en büyük avantajı sevdiğim işi yapıyor olmak. Manevi tatmini benim için çok yüksek” şeklindeki ifadeler katılımcılar için iş tatmininin ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin tatmin kaynaklarına baktığımızda, karşımıza bilime katkıda bulunmanın verdiği zevk, kazanılan saygınlık ve mesleğin

vermiş olduğu maddi-manevi karşılıklar gibi unsurlar çıkmaktadır. Birçok fonksiyonu barındıran bir meslek olmasından tatmin olan bir katılımcının ifadesine burada yer vermek doğru olacaktır: "...ve sosyalleşmek anlamında da baktığımızda burada çalışmanın bütün fonksiyonlarını içinde fazlasıyla bulunduran bir meslek. O anlamda mükemmel, iş tatmini zirvede."

Akademisyenlerden istenen bir takım kriterler katılımcıların üzerinde bir baskı oluşturmuştur. Baskıdan dolayı engellendiğini düşünen katılımcıların iş tatminlerinin azaldığı anlaşılmıştır. "Sürekli böyle daha iyisini yapman gerekiyor. Daha iyisini yapmam gerekiyor düşüncesi... Biraz da asistanken zaten daha çok şey yapman gerekiyor sonra hoca oluyorsun Yar.doç. oluyorsun. Bu sefer daha çok yük binmiş oluyor. Hiçbir zaman tam bir tatmin sağlayamıyorsun" ifadesinden de anlaşılacağı üzere katılımcılar kriterleri kendi istekleriyle ve planladıkları zamanda yapmadıkları sürece iş tatminleri zayıf olacaktır.

Akademisyenlikteki esnek çalışmanın vermiş olduğu yoğun çalışma temposu katılımcıların iş tatminlerini etkilemiştir. Özellikle de evli ve çocuklu bir katılımcının bu konudaki yorumu oldukça dikkat çekicidir: "Yarım anne yarım akademisyen yarım eş gibi düşündüğüm çok oldu." Böyle düşünen birçok katılımcının bir süre sonra çocuklarına karşı suçluluk duygusu hissettiği anlaşılmıştır. Yine bu katılımcılardan biri "En çok ödün verdiğin taraf uykusuzluk. O da işte bünye bir yere kadar tolere ediyor. Ondan sonra sersemliyorsun artık. Sapıtmaya başlıyorsun" gibi ifadelerle iş-yaşam dengesinin kurulmasındaki zorluğa işaret iş tatmininin de zedelendiğini öne çıkarmıştır.

Son olarak, idari görevinden dolayı engellenen kadın akademisyenlerin iş tatmininden bahsetmek doğru olacaktır. Birçok kadının idari göreve sıcak bakmadığını ve bu durumun gerek çalışma arkadaşlarından gerekse çalışılan bölümden kaynaklandığını belirtmiştik.

İdari görevi olan bir katılımcının ifadesi konunun önemini gösterecek niteliktedir: "...o anlamda şu an iş tatminim çok düşük düzeyde. Şu görevi almadan bana sormuş olsaydın, açıkçası daha iyi durumda olduğumu söyleyebilirdim." Akademik gelişime engel olan bu durum iş tatmine doğrudan etki etmektedir.

SONUÇ

Araştırmacı Deneyimi

“Bir araştırmacı olarak bu çalışmaya başlamadan önceki beklentilerim ile çalışmayı bitirdikten sonra ortaya çıkan sonuçları karşılaştırarak bu deneyimi ortaya koymanın çalışmanın bir bütünleyicisi olduğu kanaatindeyim. Araştırmaya başlamadan önce kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesini zor kurdukları bir çalışma deneyimi olduğunu düşünüyordum. Araştırmayı yaptıktan sonra bu gözlemim özellikle iki bulgu ile zenginleşti. Bunlardan ilki, bir katılımcının dört çocuğa sahip olmasına rağmen akademik kariyerinde bir engel görmemesi farklı ve beklenmedik bir durum olarak ilgi çekici olmuştur. İkincisi ise bekar katılımcıların ‘görev ve sorumlulukları az olan bireyler’ olarak görülmesinden duydukları rahatsızlığın çokça öne çıkması olmuştur.”

Bulguların Özeti

- Birçok kadın akademisyen mesleğin dışarıdan öğretmenlik gibi algılanmasından ve bunu sürekli anlatma zorunluluğundan sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir.
- Esnek çalışma saatleri bazen avantaj bazense dezavantaja dönüşmektedir. Fakat genellikle ‘bitmeyen mesai’ diye adlandırılan çalışma temposu iş ve özel hayatı iç içe soktuğundan engel oluşturmuştur.
- Akademisyenlik, iş-yaşam dengesini kurmanın çok zor olduğu düşünülen bir meslek olarak görülmüştür. Birçok kadın bu dengeyi kurarken önceliklendirme, bir şeylerden feragat etme gibi yöntemlere başvurmuştur.
- Kadın akademisyenlerin genel olarak kariyer engeli algısı, sadece dışarıdan birisi tarafından kariyerine getirilen sınırlama olarak görülmüştür.
- Cinsiyet ayrımcılığı kurum kültüründen kaynaklı bir sorun olarak da ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada kurum kültürünün bölümden bölüme farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Görüşme yapılan kadın akademisyenlerden birkaçı sadece kadın olduğu için engellenmek istenmiştir. Diğer kadınlar ise daha çok bu durumun pozitif ayrımcılık olarak olumlu yanını görmüşlerdir.
- Kadın akademisyenler için iş bölümünün çok önemli olduğu görülmüştür. Yoğun iş temposundan dolayı çocuklu olanların birilerinden destek aldığı, evli olanların eşiyle bazı işlerde rol paylaşımı yaptığı, bekar olanlarınsa ailelerinden destek aldığı anlaşılmıştır. Fakat evli olan birçok kadın eşlerinin daha çok görev ve sorumluluk almasının gerektiğini dile getirmiştir.

- Eşi de akademisyen olan kadınların birçoğu bu durumun avantajını yaşayarak birbirlerine destek olmuşlardır.
- Bir tarafta evli ve çocuklu kadın akademisyenlerin görev ve sorumluluklarının bekar olanlara göre kat kat fazla olduğunu belirtirken diğer tarafta bekar olanların bu düşünceyi hissettikleri ve onlarında gerek ailesine gerekse çevresine karşı sorumluluklarının olduğu belirtmesi göze çarpmıştır.
- Karşılanması gereken akademik kriterlerin birçok akademisyenin üzerinde baskı oluşturduğu anlaşılmıştır. Kadın akademisyenler bu kriterleri istedikleri zaman değil de zorunluluk haliyle yaptıkları için kendilerini engellenmiş hissederek iş tatmin düzeyleri düşmektedir.
- Kadın-erkek arasındaki cinsiyet ayrımından daha çok hemcinsler arası rekabet öne çıkmıştır. Bazı kadınların diğer kadınlar içerisinde en güçlü veya en başarılı olma isteğinin bu duruma yol açtığı söylenebilir.
- Kadınların kendine zaman ayıramaması, zaman zaman yorgun düşmesi ve uykusuz kalması, evli ve çocuklu kadınların kendilerini hep yarım hissederek çocuklarına karşı vicdanen rahatsız olması akademisyenlikte yaşadıkları engellenmenin birer sonucu ve iş tatminini zedeleyen unsurlar olarak ortaya çıkmıştır.
- İdari görevde bulunan birçok kadın akademisyen zorunluluktan bu görevde bulunduğunu belirterek bu durumun iş tatminlerini çok düşürdüğünü belirtmişlerdir. İdari göreve genel bakış açısı, akademisyenliği kısıtlayan angarya bir iştir. Fakat bazı bölümlerde idari görevinden dolayı zorluk yaşamadığını belirten kişilerin de olduğu göz ardı edilmemelidir.
- Kurum içerisindeki ideolojik ayrımlar kadın akademisyenlerin iş ilişkilerini zedeleyen bir durum haline dönüşerek engel oluşturmuş ve iş tatminini düşüren bir etken olmuştur.
- Literatürde iş tatmin kaynaklarının ve tatminsizlik unsurlarının farklı olduğuna yer verilirken çalışmada ‘öğrenci’ faktörünün hem tatmin ettiği hem de tatminsizlik oluşturduğu görülmüştür.
- Kadın akademisyenleri kariyer deneyiminde tatmin eden unsurlar bilimle olan uğraş, toplumsal fayda, mesleğin sağladığı statü, maddi karşılık olarak karşımıza çıkmıştır.

Farklılıklar

- Kariyerindeki en büyük engelin parasızlık olduğunu düşünen bir kadın akademisyenin bu yorumu araştırmaya farklı bir bakış açısı sunmuştur.
- Hemcinslerinden daha çok destek alan bir kadın akademisyenin yorumu birçok akademisyenin yorumuna göre farklılık göstermektedir.
- İdari görevde bulunduğu andan itibaren elini taşın altına koyduğu için mutlu olduğunu hisseden bir akademisyenin yorumu, diğer akademisyenlerin idari göreve bakış açısından daha farklı yönde kalmaktadır.
- Çocuğu olduktan sonra zaman yönetimini daha iyi yapan bir kadın akademisyenin yorumu, çocuklu diğer akademisyenlerin yorumuyla kıyaslandığında farklılık göstermektedir.
- Eşi de akademisyen olan kadınlardan biri, eşinin kariyerine daha çok öncelik verildiğini ve eşinden destek almadığını belirtmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Kariyer engelleri ile iş tatmini ilişkisinin incelendiği bu araştırmaya belli bir literatür taraması yapıldıktan sonra karar verilmiştir. Yapılan araştırmaların genelinde nicel yöntemin benimsenmiş olması, bu araştırmanın nitel bir yöntemle ele alınmasının gerekliliğini hissettirmiştir. Örneklem belirlenmesinde ise çoklu rol üstlenmesi sebebiyle kadın çalışanlar düşünülmüş olup bu çalışanlardan da araştırmayı daha anlamlı kılacağı düşünülen akademisyenler seçilmiştir.

Çalışmada farklı katılımcı profillerine sahip kadın akademisyenlerin kariyer deneyimlerine odaklanılmıştır. Bu kariyer deneyimlerinin içerisinde bir fenomen olarak kariyer engelinin nasıl anlamlandırıldığı ortaya çıkarılarak iş tatmini ile ilişkisi betimlenmiştir. Katılımcılarla yapılan mülakatlar sonucunda deneyimlenen kariyer engelinin doğrudan veya dolaylı olarak iş tatminine etki ettiği anlaşılmıştır.

Bingöl'ün araştırmasında (2017), kadın akademisyenlerin çoklu rol üstlenmelerinin ve örgütsel koşulların kariyer engelleri algısı üzerinde etkili olduğuna yer verilmiştir. Ayrıca kariyer engellerine bağlı olarak iş tatminleri ve örgütsel bağlılık algılarının düştüğü belirtilmiştir. Bingöl'ün araştırma sonuçları yapılan bu çalışma için de geçerlilik oluşturmaktadır. Kariyer engelleri algısına etki eden diğer unsurlara da aşağıda maddeler şeklinde yer verilecektir.

Alaçam'ın araştırmasında (2014), evli ve çocuklu olan kadın akademisyenlerin ve idari görevi bulunan kadın akademisyenlerden ise daha çok anabilim dalı başkanlarının örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme, örgütsel koşullar ve kalıplaşmış önyargıları kendilerine daha fazla engel olarak belirttiklerine yer verilmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre çıkan evli ve çocuklu olan akademisyenlerin daha fazla engel olarak görmesi yapılan bu çalışmayla da tutarlılık göstermektedir. Fakat bu çalışmada bekar akademisyenlerin de sosyal ilişkiler, ailevi sorumluluklar gibi unsurlardan etkilendiğini ve her ne kadar çocuklu kadınlar gibi fazla sorumluluğa sahip olmasalar da evli kadınlar kadar birçok role sahip olduklarını öne çıkardıklarını belirtmek doğru bir tabir olacaktır. İdari göreve bakış açısına baktığımızda ise bu çalışma içerisinde bölümden bölüme farklılık gösterdiği ortaya konmuştur. Alaçam'ın araştırmasına (2014) göre idari görevde bulunan kadın akademisyenlerin yaşadıkları birtakım kariyer engelleri bu çalışmada kendini daha çok akademisyenlikten uzaklaştırma, kariyer gelişimini yavaşlatma olarak göstermiştir.

İnandı ve diğerlerinin araştırmasına (2013) göre ise kariyer engelleri içinde sayılabilecek yabancı dil bilgisi, yayın sayısı, yükselme ve atamalarda keyfi uygulamalar, bürokratik işleyiş, kurumsal çatışmalar, iletişim sorunları gibi çeşitli durumların, öğretim elemanlarının işlerinden memnuniyet düzeylerini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Bahsettiğimiz araştırma sonuçları, bu çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir. Çoklu rol üstlenme, karşılanması gereken bir takım akademik kriterler gibi birçok etken bu çalışmada da deneyimlenen bir kariyer engeli olarak ortaya çıkmış ve iş tatmini etkilemiştir.

Öneriler

- Farklı üniversitelerdeki kadın akademisyenlerin kariyer engeli deneyimi incelenebilir.
- Kadın ve erkek akademisyenlerin kariyer deneyimi karşılaştırılarak farklı bulgulara ulaşılabilir.
- Farklı meslek gruplarının kariyer engeli-iş tatmini ilişkisi araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N., Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Aytaç, S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. 2. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Creswell, J.W. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri (Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni)*. M. Bütün, S.B. Demir (Çev. Ed.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Creswell, J.W. (2016). *Nitel Araştırma Yöntemleri (Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni)*. M. Bütün, S.B. Demir (Çev. Ed.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Creswell, J.W. (2017). *Araştırma Deseni (Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları)*. S.B. Demir (Çev. Ed.). Ankara: Eğiten Kitap.
- Giddens, A. (2001). *Sociology, Fourth Edition*. Cambridge: Polity Press.
- Göregenli, M. (2012). Temel Kavramlar: Ön yargı, Kalıp yargı ve Ayrımcılık. K. Çayır, M.A. Ceyhan (Ed.), *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar İçinde*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Greenhaus, J.H. (1987). *Career Management*. New York: Dryden Press.
- Herzberg, F. (1966). *The Theory of Motivational and Maintenance Needs*. Arizona State University.
- Johnson, B., Christensen L. (2014). *Nicel, Nitel ve Karma Yaklaşımlar*. S.B. Demir (Çev. Ed.). Ankara: Eğiten Kitap.
- Keser, A. (2015). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Mayatürk Akyol, E. (2015). Kadın ve Anne Kimlikleri: Kuramsal Bir Bakış. O. Sürvegil Dalkılıç (Ed.). *Çalış Anne İçinde* (s. 10-13). Ankara: Nobel.
- Mclandress, K. (1991). *Contemporary Issues In Business Ethics and Politics*. New York: The Edwin Mellen Press.

- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. S. Turan (Çev.). Ankara: Nobel.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. (1984). *Qualitative Data Analysis: A Source Book of New Methods*. London: SAGE Publications.
- Morrison, A.M., White, R.P. & Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top of America's Largest Corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley.
- Özkanlı, Ö., Korkmaz, A. (2000). *Kadın Akademisyenler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Palmer, R. E., (2002). *Hermenötik*. İ. Görener (Çev.). İstanbul.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. M. Bütün, S.B. Demir (Çev. Ed.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş. Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. (Çev. D. Bayrak, H. B. Arslan, Z. Akyüz). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Punch, K. F. (2014). *Sosyal Araştırmalara Giriş (Nicel ve Nitel Yaklaşımlar)*. D. Bayrak, B. Arslan, Z. Akyüz (Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Robson, C. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri: Gerçek Dünya Araştırması*. Ş. Çınkır, N. Demirkasımoğlu (Çev. Ed.). Ankara: Anı.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Solso, R. L. (1991). *Cognitive Psychology* (3rd Edision). Boston: Allyn And Bacon.
- Spector, P.E. (2000). *Industrial & Organizational Psychology*. Second Edication, John Wiley.
- Strauss, A. and Corbin, J. (1998). *Basics Of Qualitative Research: Techniques And Procedures For Developing Grounded Theory*. (2nd Ed.) Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgemci, ,T., Soysal, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Walcott, H. F. (1994). *Transforming Qualitative Data: Description, Analysis And Interpretation*. London: SAGE Publications.
- West, D. (2005). *Kıta Avrupası Felsefesine Giriş*. A. Cevizci (Çev.). İstanbul: Paradigma Yayıncılık

Sürekli Yayınlar

- Akın, A. ve Demirel, S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 25(4), 73-82.
- Akoğlan, M. (1997). Konaklama Enstitüsünde Kadın Yöneticiler. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları*. 994.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi I.I.B.F. Dergisi*, 15, 111-137.
- Barutçugil, İ. (2003). 21.YY'da Yönetim ve Kadın Yönetici. *Kişisel Gelişim Dergisi*, 1(3), 23-28.
- Baş, T. (2002). Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*. 17 (2), 19-37.
- Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 9, 23-28.
- Battal, F., Akgül S., Şengün H., Kılıçaslan Ş. (2017). Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Cam Tavan Sendromu İlişkisi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 34.
- Becermen, M. (2004). Dilthey, Heidegger ve Gadamer'de Anlama Sorunu. *U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6, 41.
- Belkis, Ö. (2016). Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 5 (4), 250.
- Besser, A. ve Priel, B. (2010). Grandiose Narcissism Versus Vulnerable Narcissism in Threatening Situations: Emotional Reactions to Achievement Failure and Interpersonal Rejection. *Journal of Social And Clinical Psychology*, 29.
- Bhowon, U. (2013). Role Salience, Work-Family Conflict And Satisfaction of Dual-Earner Couples. *Journal of Business Studies Quarterly*. 5(2), 78-90.
- Centers, R., Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of the Working Population. *Journal of Applied Psychology*. 50, 193-197.
- Demir, S. ve Akbaba, A. (2018). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*. 15(1), 1256-1286.
- Dolmacı, N. ve Türel Şalvarcı, N. (2012). Varlığını Sürdüren Bir Sorun Olarak Toplumda ve İş Yaşamında Kadına Yönelik Farklı ve Ayrımcı Tutumlar. *Akademik Bakış Dergisi*. 33.

- Durna, U. ve Babayiğit, A. (2015). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesine Yönelik Tutumlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *International Conference On Eurasian Economies*. Session 6d: Mikroekonomi Iı, 727-731.
- Eğnli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23(3), 35-52.
- Ehrich, C.L. (1994). Mentoring and Networking for Women Educators. *Women in Management Review*. 9(3), 4-10.
- Ergöl Ş., Koç G., Eroğlu K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 2(1), 43-49.
- Esin, M. N. ve Öztürk N. (2005). Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Temmuz-Ağustos-Eylül, 38-42.
- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2016). Meslek Seçimi ile İş Tatmini İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8(2), 111-121.
- Gönenç, İ. M., Akgün, Ş., Bahar Özvarış, Ş. ve Emin Tunç, T. (2013). An Analysis of The Relationship Between Academic Career and Sex At Hacettepe University. *Eğitim ve Bilim*. 38(170), 166-178.
- Griffin, L. J. (1978). On Estimating the Economic Value of Scholing and Experience. *Sociological Methods and Research*. 6, 309-335.
- Gündüz, Ş. (2017). Kariyer Basamaklarında Kadının Düşmanı Olarak Kendisi: Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu ve Külkedisi Sendromu. *Karadeniz Dergi*. 35, 78-88.
- Günsel, A., Köroğlu, S. ve Demirci, L. (2015). Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Kadın Araştırmaları Dergisi*. 1(1).
- Herzberg, F.I., Mausner, B., Peterson, R.O. ve Capwell, D.R. (1957). Job Attitudes: Review of Research and Opinion Pittsburg: PA Psychological Service of Pittsburgh.
- Hoşgör, H., Hoşgör Gündüz, D. ve Memiş, K. (2016). Sosyo-Demografik Özellikler İle Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 13(35), 345-362.
- İnandı, Y. ve Tunç, B. (2012). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 2, 204.

- İşler, R. ve Şentürk, C. (2016). Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü. *International Journal of Social Sciences and Education Research*. 2(2), 613-624.
- Karakuş, H. (2014). Kraliçe Arı Sendromu - Pembe Taciz. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2(1), 334-356.
- Kaya, N. B., Alyıldız, A. ve Kuşuoğlu, H. İ. (2010). Kadın Akademisyenlerin Sorunları: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi Ve İnönü Üniversitesi Örneği. *21.Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar-Değişim ve Güçlenme*. 3, 56.
- Kocacık, F., (2004). Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık. *Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları*. 94, Mayıs.
- Kocacık, F., Gökaya V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(1), 195-219.
- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 20(1), 291-317.
- Kunaviktikul, W., Nuntasupawat, R. ve Srisuphan, W. (2000). Relationships Among Conflict, Conflict Management, Job Satisfaction, Intent To Stay, And Turnover Of Professional Nurses In Thailand. *Nursing & Health Sciences*. 2(1), 9-16.
- Küçükşen, H. ve Kaya, Ş. D. (2016). Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile –İş- Özel Yaşam Dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 37, 662.
- Lambert, S. J. (1990), Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*. 43(3), 239-257.
- Lockwood, R. N. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions, *Society For Human Resource Management*. Quarterly Research.
- Marks, S.R., Macdermid S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and Family*. 58(2), 417-432.
- Mert, İ. S. (2011), İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 9 (2), 117-143.
- Negiz, N., Oksay, A. ve Akman, E. (2011). İşe Bağlılık ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet ve Sektörel Farklılık: Kamu Ve Özel Sektör Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir İnceleme (Isparta Örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14, 207-229.
- Nergiz E. ve Yılmaz F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Eylül, 14, 50-79.

- Oshagbemi, T. (2003). Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universities. *International Journal of Social Economics*. 30(12), 1210.
- Öğüt, A. (2016). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *ÇOMÜ Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 1(1), 56-78.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesirli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*. 14/2, 117-135.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6/1, 251-281.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1(1), 21-39.
- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11, 323-343
- Özdemir, Y., Sözcan Z. ve Alas C. (2017). Cam Tavan Sendromunu Aşan Kadın Yöneticiler: Kariyer Öyküleri İncelemesi. *International Journal of Academic Value Studies*. 3(13), 347-356.
- Öztürk, M. ve Şahbudak E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 8(40), s. 494-501.
- Öztürk, M., Çarıkcı İ. H. ve Alparıslan A. M. (2018). Çift Kariyerli Akademisyenlerin İş Yeri ve Evdeki İyi Oluşları Üzerine Bir Saha Araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*. 5(2), 145-155.
- Öztürk, Z. ve Bilkay, T. A. (2016). Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(6), 89-102.
- Place, R. K. (2011). Power and Gender of the Crossroads: Aqualitative Examination of the Rexus of Power and Gender in Public Relation. 8(1).
- Rose, M. (2003). Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations. *Work, Employment and Society*, 17(3).
- Saleh, Sd. and Otis. Jl. (1964). Age and Level of Job Satisfaction. *Personal Psychology*. 17, 425-430.
- Schwartz, F. N. (2006). Kadınlar: İş Yaşamının Kaçınılmaz Bir Buyruğu, İş Yaşamında Kadınlar. *Harvard Business Review*. Mess, İstanbul.

- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 5(1), s.55-64.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *ViraVerita E-Dergi*. 2, 1-22 (ISSN: 2149-3081).
- Şentürk, İ. (2012). Üniversitede Kadın Olmak: Akademik Örgütte Toplumsal Cinsiyet Sorunu: Nitel Bir Çalışma. *Kadın/Woman 2000*. 13(2): 13-46.
- Tang, T. L. P. ve Talpade, M. (1999). Sex Differences in Satisfaction with Pay and Co-Workers: Faculty and Staff at a Public Institution of Higher Education. *Public Personnel Management*. 28, 345-364.
- Tekkurşun, Demir, G., İlhan, E. L. ve Cicioğlu H. İ. (2018), Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Gerçeklik Şoku Beklenti Düzeyleri: Mesleğe Atılmaya Hazır Mıyız?. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 643-658.
- Terpstra, D. E., Honoree, A. L. (2004). Job Satisfaction and Pay Satisfaction Levels Of University Faculty By Discipline Type and By Geographic Region. *Education*. 12(3), 528,529.
- Terzioğlu, F. ve Taşkın, L. (2008). Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 12(2), 62-67.
- Tükeltürk, Ş. ve Perçin, N. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 6(2), 113-128.
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). Kadın ve Kariyer. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 2(1), 75-88.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*. 35, 29-56.
- Yeşiltaş, M. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 147-153.
- Yeter, N. ve Demirli, C. (2017). Çalışan Kadınların İş Doyumlarının İncelenmesi. *Journal of Educational Reflections*. 1(1), 37-50.
- Yıldız, S. (2018). Türkiye'de Kadın Akademisyen Olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 8(1), 29-40.
- Yılmaz, S. (2018). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği. *İmgelem Dergisi*, 2(2), 55-76.
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve "Kraliçe Arı Sendromu". *Amme İdaresi Dergisi*. Haziran 2002, 35(2), 39-48.

Diğer Yayınlar

- Acar, F. (1990). Türkiye’de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı, İş ve İşçi Bulma Kurumu Konferansı, *Değişen Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Konulu Uluslararası Konferans*, 7-8 Kasım, Ankara.
- Akpur, U. (2005). Öğrenilmiş Çaresizlik ve Kaygı Düzeylerinin İngilizce Başarı Düzeyine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Akyüz Ünlü, B. (2014). Kadınların Kariyer Engelleri İle Kariyer Tatmini Ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE.
- Alaçam, B. (2014). Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi SAGBİL.
- Alp Deger, C. (2016). Cam Tavan Bağlamında Türkiye’de Kadın Çalışanların Sorunları: Mardin İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi SBE.
- Alpsoy, A. (2018). Akademisyenlerin İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi İle Öz Yeterliliğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Haliç Üniversitesi SBE.
- Altın, C. (2016). Meslek Seçim Etkenlerinin İş Tatminine Etkisi: Bir Kamu Kurumu Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi SBE.
- Arifoğlu, S. (2015). Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Bir Çalışma. *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi SAGBİL.
- Aydemir, N. (1995). 2000'li Yıllara Doğru Özel İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları, *TÜGIAD*, İstanbul.
- Ayoğul, H. (2017). Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri: Eskişehir’de Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Aydın Üniversitesi SBE.
- Başaran, H. (2003). Çalışanların İş Tatminine Yol Açan Faktörler ve İş Tatmininin Sonuçlarına İlişkin Olarak K.K.K. Kara Havacılık Sınıfında Yapılan Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Bingöl, H. (2017). Yükseköğretim Kurumlarında Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi. *Doktora Tezi(Kısıtlı)*. Malatya: İnönü Üniversitesi SBE.
- Canbay, S. (2007). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Denetim Odağı İlişkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı.

- Cengiz, G. (2011). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerini Algılamalarına Göre Kararlara Katılım Düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi SBE.
- Ceran, T. (2018). Gıda Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Konya İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: KTO Karatay Üniversitesi SBE.
- Çakmak, B. (2016). Biçimsel Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma: Aras Kargo Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: KTO Karatay Üniversitesi SBE.
- Çalışkan, A. (2012). Kamu Sektöründe İstihdam Edilen Kadınların Kariyer Engellerini ve Cam Tavan Sendromunu Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Araştırma, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*. 9-18.
- Çolak, S. (2018). Kabin Memurlarında İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini Ve Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri: Thy Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE.
- Edinsel, S. (2018). Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama İle Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Ergün, E. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Erzincanlı, Y. (2018). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi SBE.
- Gülbay, M. (2012). Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi SBE.
- Güldal, D. (2008). Kadın Yöneticileri Motive Ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Hüseyinli, F. (2016). Kadın Akademisyenlerin Kariyer Sorunları: Türkiye Ve Azerbaycan Karşılaştırmalı Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi SBE.
- İrey, Ç. (2011). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, Selçuk Üniversitesi Kadın Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.

- Jarmon, L. (2014), *Cracking The Glass Ceiling: A Phenomenological Study of Women Administrators in Higher Education, Doctor of Philosophy*, Iowa State University.
- Kaloğlu, N. (2017). Banka alışanlarının Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi SBE.
- Kara, F. M. (2011). Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Keser, A. (2003). Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerine Uygulama. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, SBE.
- Korkmaz, M. (2016). Kadın Akademisyenlerin Başarısında Duygusal Zekânın Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Niğe: Niğe Üniversitesi SBE.
- KSSGM, (2000). Kadın 2000: 21.Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. *Kalkınma ve Barış (Pekin+5)*, Ankara: KSSGM Yayını.
- Oklu, M. N. (2018). Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Uşak İli Kamu alışanları Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Uşak: Uşak Üniversitesi SBE..
- Ödemiş, G. (2018). Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği, *Yüksek Lisans Tezi*, İzmir: İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi SBE.
- Özağır, T. (2010). İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Öztekin, Z. S. (2008). Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir alışma. *Doktora Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi SBE.
- Öztürk, A. (2011). Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: GÜ. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Öztürk, G. (2018). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Psikolojik Sermayenin Rolü Engelliler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi SBE.
- Rençber, İ. (2014). İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi SBE.

- Şahal, E. (2005). Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi SBE.
- Şen, H. (2017). Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Faktörler ve Çıkış Yollarının İncelenmesi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Bilecik: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi SBE.
- Tüzel, E. (2014). Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi (Ankara İli Örneği). *Doktora Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Üçyıldız, U. H. (2017). Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarında Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin Üniversitesi SBE.
- Yıldırım, K. (2018). Araştırmacı Öğretmen Kimliğinin Bir Modeli. *Doktora Tezi*. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldırım, S. (2011). Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma. *Doktora Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.
- Yiğit, S. (2014). Kadın Eğitim Yöneticilerinin Çalışma Ortamları Ve Kariyer Engellerine İlişkin Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Aydın Üniversitesi SBE.

İnternet Kaynakları

- Balcı, Y. (2012). Kadın Akademisyen Olmak. <http://www.muglahaber.com.tr/kadin-akademisyen-olmak-2/> (E. Tarihi: 01.02.2019)
- Beşpınar, F. U. (2013). Türkiye Aile Yapısı Araştırması. <http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/5550af1d369dc51954e43522/taya2013trk.pdf> (E. Tarihi: 01.02.2019)
- İlgar, M.Z. ve İlgar S.C. (2013). Nitel Bir Araştırma Deseni Olarak Gömülü Teori (Temellendirilmiş Kuram). *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi*. http://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12436/111/M.Zeki_Ilgar-Semra%20Cosgun%20Ilgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y (E. Tarihi: 02.02.2019)
- Öşme, P. (2015). Kadın Erkek Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet Eğitimi. <http://www.avrasya.edu.tr/wp-content/uploads/2015/03/Kadın-Erkek-Eşitliği-ve-Toplumsal-Cinsiyet-Eğitimi.pdf> (E. Tarihi: 05.02.2019)
- Öztürk, M. (2018). Cam Tavan Sendromu ve Hapishane Deneyi. <http://www.gonuldergisi.com/cam-tavan-sendromu-ve-hapishane-deneyi-dr-mehmet-ozturk.html> (E. Tarihi: 30.12.2018).
- Özülke, F. (2016). İş Yaşamında Kadın Savaşları: Kraliçe Arı Sendromu. <http://fusunozulke.com/kralice-ari-sendromu/> (E. Tarihi: 10.12.2018).
- Sözbilir, M. (2009). Nitel Veri Analizi. <https://fenitay.files.wordpress.com/2009/02/1112-nitel-arac59ftc4b1rmada-veri-analizi.pdf> (E. Tarihi: 08.02.2019)
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı - http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/presscenter/articles/2018/09/tue-rkiye-_nsani-gelime-endeksinde-64--oldu0.html
- Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu - <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>
- Türkiye İstatistik Kurumu - <http://tuik.gov.tr/Start.do>
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu - <https://www.tisk.org.tr/>
- Uluslararası Çalışma Örgütü - https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_651863/lang--tr/index.htm
- <http://www.aktuelpsikoloji.com/super-kadin-sendromunun-belirti-ve-etkileri-8009h.htm> (E. Tarihi: 04.12.2018).
- <http://www.tbmm.gov.tr>

<https://aa.com.tr/tr/egitim/turkiyede-kadin-akademisyen-sayisi-avrupa-ortalamasinin-ustunde/532386> (E. Tarihi: 05.01.2019).

<https://istatistik.yok.gov.tr>

<https://www.akademisyenler.org/>

<https://www.tmmob.org.tr/sayfa/cinsiyet-ayrimciligi-hakkinda>

<https://www.uludagtezmerkezi.com/nitel-veri-analiz-yontemleri/>

EKLER

EK 1: Mülakat Soruları

Bir kadın akademisyen olarak kariyer deneyiminizi nasıl tarif edersiniz?

Evli iseniz ne zaman evlendiniz? İş yaşamınızda evlilikle birlikte neler değişti?

Kariyerinizde engellendiğinizi düşündüğünüz oluyor mu? Oluyorsa bunu hissettiğiniz durumları tarif eder misiniz?

Kariyer deneyiminizin içerisinde tatmin duygusunun yeri nedir?

İş-aile dengesini kurmak zor bir süreç midir? Sizce bu denge nasıl kurulur?

Engeller ile ilgili deneyimleriniz ile nasıl başa çıkıyorsunuz? Diğer kadınlara önermek istediğiniz şeyler var mı?

Sizin engel olarak gördüğünüz veya eklemek istediğiniz başka şeyler var mı?

ÖZGEÇMİŞ

Cansu ALAS, 9 Haziran 1992 tarihinde Sakarya'nın Adapazarı ilçesinde doğdu. Lisans eğitimini 2015 yılında Sakarya Üniversitesi'nin İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nde tamamladı. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı'nda 2015 yılında başladığı yüksek lisans eğitimine halen devam etmektedir.