

T.C.  
Mersin Üniversitesi  
Eğitim Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

MERSİN ÜNİVERSİTESİ KADIN AKADEMİSYENLERİNİN  
ÖRGÜTLERİNDEKİ  
CİNSİYET KÜLTÜRÜNE YÖNELİK ALGILARI

Fatma KÖLE

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2011

T.C.  
Mersin Üniversitesi  
Eğitim Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

MERSİN ÜNİVERSİTESİ KADIN AKADEMİSYENLERİNİN  
ÖRGÜTLERİNDEKİ  
CİNSİYET KÜLTÜRÜNE YÖNELİK ALGILARI

FatmaKÖLE

Danışman  
Doç Dr. F. Ayşe BALCI KARABOĞA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin,2011

Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Fatma KÖLE tarafından hazırlanan Mersin Üniversitesi Kadın Akademisyenlerinin Örgütlerindeki Cinsiyet Kültürüne Yönelik Algıları başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında (Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı) YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

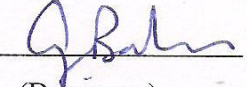
Başarılı

Başarısız

Doç. Dr. F. Ayşe BALCI KARABOĞA



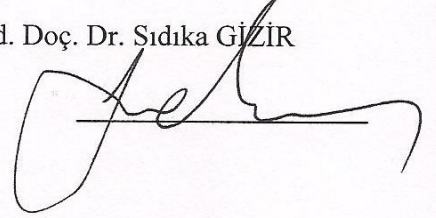
Başkan

  
(Danışman)



Üye

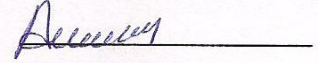
Yrd. Doç. Dr. Sıdıka GİZİR



Doç. Dr. Ayşe AZMAN



Üye

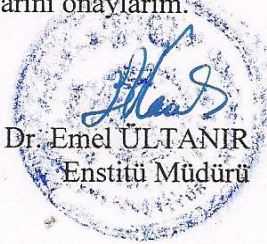


Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.

01.10.2011

Prof. Dr. Emel ÜLTANIR  
Enstitü Müdürü



Anneme...

## ÖNSÖZ

Tezimin hazırlanmasında bilgisini, özverisini esirgemeyen ve onunla çalışmayı hep özleyeceğim danışmanım Doç. Dr. F. Ayşe BALCI KARABOĞA'ya çok teşekkür ediyorum. Değerli jüri üyeleri Yrd. Doç. Dr. Ayşe AZMAN'a ve yüksek lisans öğrenimim boyunca örnek aldığım ve öğrencisi olduğum için kendimi şanslı saydığım Yrd. Doç. Dr. Sıdıka GİZİR'e çok teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans eğitimimi seçmemde farkındalık sağlayan, hayatımın her anında yardım isteyebildiğim, güler yüzlerini ve ellerinden gelen her türlü desteği benden esirgemeyen Funda ASLAN YOLCU ve Sevilay ATMACA'ya çok teşekkür ediyorum.

Çalışmamda zamanlarını ayırarak tezime destek veren Burcu ÜNAL, Nisa AKCİĞER, Seda BEDENLİ ve Seda SEVİNÇ'e ve hayatımda her zaman önemli bir yeri olan desteklerini hep hissettiğim Güldem KAYRAK ve Sinem İZDEŞ'e çok teşekkür ediyorum.

Tezin örneklemini oluşturan Mersin Üniversitesi öğretim elemanlarına ve bu teze ilham veren herkese çok teşekkürler.

Ve sonsuz teşekkürüm; doğduğum günden bu yana her türlü çalışmamı destekleyen, güler yüzünü hiç esirgemeyen, yüreklendiren annem Şahver KÖLE, babam Mustafa KÖLE ve teyzem Şöhret AKŞAHİN.

Fatma KÖLE

## ÖZET

Bu çalışmada yükseköğretimde görev yapan doktorasını tamamlamış kadın akademisyenlerin örgütlerindeki cinsiyet kültürüne yönelik algılarının betimlenmesi amaçlanmıştır. Mersin Üniversitesi örneği üzerine yürütülen bu çalışmada konu akademiye geçiş ve akademik yaşam ile ilgili düşünceler, akademik yaşamda cinsiyet kültürü, ev yaşantısı ve akademik yaşantı dengesi olarak 3 ana başlıkta ele alınmıştır. Bu başlıklar altında ise katılımcıların eğitim geçmişi, iş geçmişi, ev yaşantısı, örgütün çalışma koşulları, akademiye çalışmanın katkıları-olumsuz yönleri, akademik gelişim ve yükselmedeki fırsatlar ve engeller, kurumdan beklentiler, Türkiye’de akademisyenliğe bakış konularındaki görüşleri incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Mersin Üniversitesinde görev yapan, doktorasını tamamlamış 22 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Bu çalışmada araştırmacı tarafından geliştirilen “Yükseköğretimde Örgütsel Cinsiyet Kültürü” başlıklı yarı yapılandırılmış bir görüşme formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Veriler nitel araştırma yönteminde sıklıkla tercih edilen yüz yüze görüşme tekniği aracılığıyla toplanmıştır. Bu çalışmada toplanan veriler tema, kategori ve alt kategoriler oluşturularak araştırmacı tarafından MAXQDA Nitel Veri Analizi programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında katılımcıların akademiye çoğunlukla cinsiyetçi yapıda bulmadıkları ancak zaman zaman cinsiyetçi açıklamalara başvurdukları görülmektedir. Akademiye seçme nedenleri arasında alanını sevme, toplumsal saygınlık ve hocalarını rol model alma gibi nedenler ön plana çıkmıştır. Katılımcıların kendilerini ve akademiye diğer kadınları akademik yaşam içerisinde iyi bir noktada gördükleri

anlaşılmaktadır. Ancak, kendi yaşantılarından örneklerle akademideki çalışma koşullarını ve ev yaşantısını olumsuz yönde etkileyen koşulları tanımlayan katılımcılar, süreçte en önemli belirleyici olarak medeni durum ve çocuk sahibi olmayı göstermişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında akademik yaşamda kadınların bir çalışan olarak kabul edilirken, toplumsal cinsiyet kültüründeki rolleri ile akademideki rollerinin çoğunlukla farklılaşmadığı söylenebilir.

**Anahtar kelimeler:** Yükseköğretim, toplumsal cinsiyet, örgütsel cinsiyet kültürü, örgüt kültürü.

## ABSTRACT

This study aims to describe the women academicians', who are working in higher education having completed doctorate degree, perceptions of gender culture in their organizations. The study was carried out in MersinUniversity. The subject was handled under three main titles: thoughts about gradation to academy and academic life, the gender culture in academic life and domestic life and the balance of academic life.

The sample of the study consists of 22 women academician, having completed their doctorate degree, working in MersinUniversity in 2010-2011 academic year. A semi structured interview tool titled 'Organizational Gender Culture in Higher Education' was used to collect data, which has been designed by the researcher. Data was collected through a frequently used qualitative research technique face to face interview method. To analyse the data collected in the study MAXQDA (Qualitative Data Analysis) programme was used by generating theme, category and sub categories.

According to the results, although the participants stated that the structure of the academy was not gender-oriented, they occasionally made some gender-oriented explanations. It is ensued that the participants saw the other women in the academy at a good point. They explained the reasons of their choosing academy as liking the field, social prestige and role modelling of their teachers. However, the participants, defining the working conditions in academy and the conditions affecting the domestic life negatively from examples of their lives, showed marital status and having child as the most important determiner. By looking at the results of the study, it can be said that while the women are accepted as academics in academy, their roles in gender culture and in academy show no difference.



**Key words:** Higher education, social gender, organizational gendered culture, organizational culture.

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vii</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>x</b>
<b>EKLER LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>I.BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>4</b>
I.1.Kültür- Örgüt Kültürü.....	4
I.2.Cinsiyet- Toplumsal Cinsiyet.....	9
I.3.Örgütsel Cinsiyet Kültürü .....	13
I.4.Yüksek Öğretimde Cinsiyet Kültürü .....	19
I.5.Türkiye’de Kadının Eğitimdeki Yeri.....	32
I.6.Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	34
I.7.Araştırma Problemi ve Alt Problemleri .....	36
I.8.Tanımlar .....	38
<b>II. BÖLÜM YÖNTEM</b> .....	<b>39</b>
II.1. Evren ve Örneklem .....	40
II.1.1. Örnek Durum: Mersin Üniversitesi.....	40
II.1. 2. Örneklem .....	42
II.2. Veri Toplama Aracı.....	44
II.3. Verilerin Toplanması .....	45
II.4. Verilerin Analizi .....	46

II.5. Geçerlik-Güvenirlilik .....	47
II.6. Sınırlılıklar .....	48
<b>III. BÖLÜM BULGULAR VE TARTIŞMA.....</b>	<b>50</b>
III.1. Akademiye Geçiş ve Akademik Yaşam ile İlgili Düşüncelere	
Yönelik Bulgular ve Tartışma .....	50
III.1.1. Akademik Kariyer Seçme Nedenleri .....	50
III.1.2. Akademik Alanda Çalışmanın Katkıları .....	53
III.1.3. Akademik Alanda Çalışmanın Olumsuz Yönleri .....	59
III.2. Akademik Yaşamda Cinsiyet Kültürüne	
Yönelik Bulgular ve Tartışmalar .....	65
III.2.1. Karara ve Yönetime Katılma.....	65
III.2.2. İşi Bırakma .....	71
III.2.3. Çalışma Koşulları .....	73
III.2.4. Sosyal Etkileşim Ortamı .....	80
III.2.5. Örgütten Beklentiler .....	83
III.2.6. Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmakla İlgili Görüşler .....	87
III.3. Ev Yaşantısı ve Akademik Yaşantı Dengesine	
Yönelik Bulgular ve Tartışmalar .....	94
III.3.1. Ev Yaşantısı ve Akademik Yaşantı Dengesi Kurmada	
Yaşanan Sorunlar .....	94
III.3.2. Ev Yaşantısı ve Akademik Yaşantı Dengesi Kurmada	
Stratejiler .....	96
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>101</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>111</b>

## EKLER

**TABLolar LİSTESİ**

Tablo 1. Cinsiyete Göre Lisansüstü Eğitimde Öğrenci Sayıları.....	
	33
Tablo 2. Örneklemin Fakülte ve Bölümlere Göre Dağılımı.....	
	43

## **EKLER LİSTESİ**

EK-1 Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu-Taslak

EK-2 Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

EK-3 Uygulama İzin Belgesi

EK-4 Analizlerde İzlenen Tema ve Kod Listesi

## GİRİŞ

Yükseköğretim örgütleri hiyerarşik bir örgüt yapılanmasına sahiptir. Acker (1992) erkek egemenliğinin önemli bir alanı olan bu yapıların cinsiyet tarafsız yapılar olduğunu, örgüt içerisinde çalışanın psikolojik ve biyolojik özellikleri göz ardı edilerek, örgüt için bir araç olarak görüldüğünü belirtmiştir. Acker (1990) örgütlerin cinsiyetler açısından tarafsız olmadığını, tersine örgütlerin erkeksi bir yapıya sahip olduğunu ve bu durumun endüstriyel kapitalist toplumlar içindeki büyük stratejilerin bir parçası olduğunu savunmaktadır. Dolayısıyla görünürde kadın ve erkeğin sürekli anlaşma durumu aslında erkek ve kadın için, iş ortamında erkeğin daha güçlü olması yönünde farklılık göstermektedir.

Yükseköğretimdeki cinsiyet kültürünün yapısını öğrenciler, memurlar, yöneticiler, öğretim elemanları ve üniversite topluluk üyelerinin tümü oluşturmakta ve bu oluş birikimli olarak gerçekleşmektedir (Huilman, 2003). Örgütsel yapı içerisinde cinsiyetin yapılandırılmasında kültür bir araç olarak vardır. Daha fazla kişinin yükseköğretim sisteminden geçerek benzer şartlarda eğitimini tamamlaması bir takım özelliklerin eğitim yoluyla kalıcı bir şekilde inşa edilmesine sebep olmaktadır. Bunların en önemlilerinden biri de cinsiyettir. Üniversiteye gelen ve eğitiminden sonra üniversitede akademik yaşamına devam eden ve bu süreçte okul arkadaşları, iş yaşantısındaki iş arkadaşları, ders verdiği öğrenci gruplarıyla etkileşimde bulunan bir akademisyenin aslında bu örgütün cinsiyet kültüründe çoklu bir rolü vardır (Huilman, 2003). Huilman'a (2003) göre bu durum toplumun geniş kesimlerine öğrenme ve öğretme ile aktarılarak, daha kalıcı bir şekilde cinsiyetin sosyal inşası gerçekleşmektedir.

Örgütsel cinsiyet kültürünün bireylerin cinsiyet ile ilgili şemalarını etkileyerek toplumdaki paylaşımlarını dolayısıyla davranışlarını etkilediği de söylenebilir. Bu durum

kadın ve erkeğin toplumda, çalışma hayatında ve aile hayatındaki yerini belirlemektedir. Kadınların yükseköğretimdeki sorunları ile ilgili olarak çalışmalar incelendiğinde toplumsal cinsiyet kültüründeki rolleri ile akademideki rollerinin çoğunlukla farklılaşmadığı görülmektedir (Acker, 1990; Bagilhole, Dainty ve Powell, 2009; Güler, 2005; Ersoy, 2009; Harrop, Tattersall ve Goody, 2007).

Örgütsel cinsiyet kültürünün aynı zamanda toplumsal cinsiyet kültüründen de beslenen bir içeriği vardır. Smircich (1983) kültürü sosyal bir tutkal olarak tanımlayarak örgüt kültürü ile geniş toplumsal kültürün birlikte düşünülmesi gerektiğini belirtmektedir. Birçok eğitim araştırması gösteriyor ki (Acker, 1990; Lewis, 1998; Lynch, 2008; Özkanlı & White, 2008; Young, 2004) yükseköğretimde cinsiyetin yapılandırılmasına farkında olarak ya da olmayarak yönetim, öğretmen ve öğrenciler aktif olarak katılmaktadırlar.

Yüzyıllardır “öğretim” işi kadınlara uygun bir görev olarak görülmektedir. Kadınlar öğretmenlik mesleğinde erkeklere oranla daha fazla sayıda yer almalarına rağmen yönetsel rollerde daha az yer almaktadırlar. Akademik yaşamda da öğreticilik işi daha çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Buna karşın Martin (2008) akademik yaşamın cinsiyet eşitliği için ideal bir ortam olmadığına vurgu yapmaktadır. Valian (2008) bu görüşe benzer şekilde, kültürün de etkisi ile erkeklerin daha bağımsız ve yetenekli, kadınların ise daha komünal şekilde davranmaya meyilli ve bakım ile ilgili kişiler olarak görüldüğünü belirtmiştir. Martin (2008) kadınların akademik çalışmalarını gerçekleştirirken cinsiyetçi çatışmalar yaşayıp yaşamamalarının içinde buldukları kültür tarafından sağlanan bir durum olduğunu belirtmiştir Dolayısıyla akademisyen kadınlar hem buldukları toplumun cinsiyet kültüründen hem de bir eğitim örgütü olarak üniversitenin örgüt kültüründen etkilenmektedirler.



Akademik çalışma hayatı kontrol altına alınması zor olan bir alandır. Akademisyenler birçok iş çeşidi ile ilgilenirler. Akademisyenlerin çalışma koşullarına ilişkin yaptığı çalışmasında Jacobs (2008) akademisyenlerin eğiticilik, öğrencilik, idari işler ile akademi dışında yapılan akademik çalışmaları (konferans vb) üstlendiğini belirtmiştir. Akademisyenlerle yaptığı görüşmelerde sunum, katılım, proje, ders, kurs ve diğer işlerin hepsinin bir arada yürütülmesinin güçlüklerinden bahsetmektedir. Kadınların yükseköğretim programlarına devam ederken karşılaştıkları birçok güçlük vardır. Bu çalışmada da cinsiyet kültürünün kadınların akademik kariyer gelişimini etkileyen faktörler arasında yer aldığı düşüncesinden hareketle, süreçte yaşanan zorluklarla ilgili alınacak kararlar ve uygulamalar konusunda kadın akademisyenlerin değerlendirmelerine başvurulmasının önemi vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda yürütülen bu araştırmada Mersin Üniversitesindeki kadın akademisyenlerin örgütlerindeki cinsiyet kültürüne yönelik algılarını; akademiye geçiş ve akademik yaşam ile ilgili düşünceler, akademik yaşamda cinsiyet kültürü, ev yaşantısı ve akademik yaşam dengesi olarak 3 başlıkta ayrıntılı şekilde ele alınması amaçlanmaktadır.

## I. BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kültür, örgüt kültürü, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, örgütsel cinsiyet kültürü, yükseköğretimde cinsiyet kültürü ve Türkiye’ de kadının eğitimdeki yeri ele alınmaktadır.

#### I.1. Kültür-Örgüt Kültürü

Alan yazında kültür farklı disiplinler tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Şişman (2007) kültür kavramının Latince *colere* veya *culture* kelimesinden geldiğini belirtmektedir. Sözcük anlamı bakmak, yerleştirmek olarak tanımlanmaktadır. Collins sosyoloji sözlüğünde kültür “tüm bir toplumun yaşam tarzını oluşturur ve davranış kodlarını, giyimi, dili, ritüelleri, davranış normları ve inanç sistemlerini içerir” ve “ insan yaratıları sembol ve eşyanın kullanımı” olarak tanımlanmıştır (aktaran Yağmurlu, s. 719, <http://kamyon.politics.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/70.pdf>). Farklı bir teorik perspektife sahip olan Marx ise kültürü “doğa’nın yarattıklarına karşılık, insanoğlunun yarattığı her şey” olarak tanımlamaktadır. Kluckhohn kültürü “yaşamın düzenlenmesi olarak”, Taylor ise “toplumun bir üyesi olarak insanoğlunun kazandığı bilgi, sanat, ahlak, gelenekler ve diğer özelliklerini kapsayan karmaşık yapı” (aktaran Şişman, 2007, s.57olarak ele almaktadır.

Araştırmacılar kültürü, insanoğlu olmadan düşünmenin imkânsız olduğunu vurgulamışlardır. Şişman (2007) Örgütler ve Kültürler adlı kitabında kültürü “yaşam, çözüm, bireyin düşünme, hissetme ve inanma biçimleri, toplumdan edinilen sosyal miras, davranışları düzenleyen sistemler” olarak tanımlarken kısaca “doğada var olana karşılık

insanların oluşturduğu her şey” olarak tanımlamaktadır (s. 1). İnsanın ürettikleri tarihsel süreç içerisinde değişmektedir. Dolayısıyla kültürün de değişen bir yapısı vardır. Keesing (1974) kültürün aşamalı bir şekilde oluştuğunu, sabit bir yapısının olmadığını, evrimsel bir şekilde değiştiğine dikkat çekmiştir.

Kültürün bir grubun dinamiklerini anlamak için önemli bir rolü vardır. Schein (1983; 1996) dışarıda değişen dinamiklere ayak uydurma özelliği nedeni ile kültür kavramını, belirli bir grubun dışsal ve içsel sorunlarla başa çıkmayı öğrenirken, geçerli olan ve işe yarayan ve bütün yeni üyelere öğretilabilir bir takım temel varsayımlar olarak tanımlamaktadır. Sonuç olarak kültür kavramı bir grubun ortak inanç, gelenek ve davranışlarını ifade etmektedir. Tüm bu tanımlar dışında kültürün daha birçok tanımı yapılmış ve farklı bakış açıları ile değerlendirilmiştir.

Kültür kavramında olduğu gibi örgüt kültürü de birçok araştırmacı tarafından, , farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Örgüt kültürü, örgütsel davranış şemsiyesi altında psikoloji, sosyoloji, antropoloji gibi birçok davranış disiplininin beslenen bir kavramdır. Kültür teriminin disiplinler arası çalışılıyor olması nedeni ile örgüt kültürü için de tek tanım yapılamamaktadır (Durğun, 2006; Gizir, 2007; Lewis, 1998; Ott, 1989). Böylelikle örgüt kültürünün pozitivist yaklaşımdan yorumlayıcı ve post modernizme kadar uzanan çeşitli yaklaşımlara dayandırılarak çok farklı tanımları yapılmaktadır.

Örgüt kültürü konusunda yapılan çalışmaların 1930’lı yıllarda başladığı kabul edilse de, insanın birikimli bir varlık olarak kabulü anlayışına dayanan örgüt kültürü çalışmaları 1980’li yılların başında başlamıştır (Gizir, 2002; Scholl, 2003; Şişman,2007). Örgüt kültürünü anlamak için kültürün doğasını anlamak gerekmektedir. Kültür kavramının tanımında bahsedildiği üzere insanlar olmadan örgüt kültürünü düşünmek imkânsızdır. Toplum ve insan örgütün en önemli parçasıdır. Yönetim teorilerinin insana

farklı perspektiflerden bakmaya başlaması ile birlikte örgütlerin hepsinin farklı kültürlerinin olduğu, örgüt içerisinde insanın değişen özellikte bir varlık olduğu fikri kabul görmüştür. Morgan (1998) örgüt kültürünü, aktif bir süreç olarak tanımlarken insanın değişen özellikte bir varlık olduğu fikrini kabul etmektedir. Bireyi örgüt içerisinde yaşadığı çevreden ayrı düşünmeden, kendini değiştiren aktif bir rolde tanımlamaktadır. Bireyin değişmesi ile paralel şekilde örgütün değişmesinin de mümkün olduğunu belirten ve örgüt kültürü konusunda pek çok araştırmacının atıf yaptığı Schein (1996), örgütlerin bürokratik, politik veya irrasyonel görülebileceğini bunun engellenemez bir durum olduğunu savunmaktadır.

Örgütler, doğası gereği değişip, yeni durumlar yaratıp, kurup, kurgulayıp dönüşmektedirler. Schein'a (1983) göre örgüt kültürünü oluşturan öğeler artifaktlar, değerler, sayıtlılar olarak sıralanmaktadır. Artifaktlar gözle görülebilen örgütsel yapı ve süreçleri oluşturmaktadır. Değerler ise stratejiler, hedefler ve felsefeleri, sayıtlılar ise bilinçsizce kabul edilen inançlar, algılama alışkanlıkları, düşünce ve duyguları oluşturmaktadır. Ouchi ve Wilkins' e göre "örgüt kültürü, sembol, tören ve mitlerden oluşur. Bu unsurlar örgütün inanç ve değerlerini çalışanlara aktarır" (aktaran Yıldırım, 2005, s. 221). Marion'a göre (2002) "kültür sadece insan ilişkileri, iklim veya bağlılıktan daha fazlası olmakla birlikte, örgütsel yaşamın her elementini kapsayan bir fenomendir" (s.226).

Kültür ile ilgili çalışmalar yapan diğer bir araştırmacı olan Smircich (1983). kültürün örgüt içerisinde çalışanlar tarafından farklı oranlarda paylaşılan, ortak algı dayanağı, semboller veya öznel anlam ortamları oluşturarak var olduğunu vurgulamaktadır. Buna bağlı olarak kültürün, insanın etken bir varlık olması nedeni ile insanın örgüt üzerindeki bir yansıması olduğunu ve örgütün de üyelerine bir kimlik

kazandırdığını söylemektedir. Alvesson ve Billing, (1997) kültürün toplum içerisinde hareketlere rehber olan ve sosyal ilişkileri çerçeve içine alan bir özelliği olduğundan söz etmektedir. Örgüt kültürünün de iş ortamı içerisinde kişinin sosyal ilişkileri ve örgüt içerisindeki hareketlerini çerçeve içerisinde tutan yapısı vardır. Alvesson ve Billing, (1997) kültürün yapı gereği hem kısıtlayıcı unsurlar içeren hem de sosyal hayatı kolaylaştırıcı bir yapısı olduğunu vurgulamaktadır. Böylelikle insanları baskın düşüncelerle ve inançlarla sosyal yapıya bağımlı kılan bir özelliği vardır. Bu sayede kültürel anlamda sosyal yapı tarafsız, doğal ve meşru bir özellikte olmaktadır.

Örgüt kültürü, çalışanların motive olmasına neden olabilen ve onların davranışlarına yön veren, şekillendiren bir araçtır. Araç olmasının dışında farklı bir bakış açısı ile Mintzberg ise kültürü örgütün kendisi olarak adlandırmıştır (aktaran Hoy, 1990). Örgütün kültüre sahip olmayacağını zaten örgütün kendisinin bir kültür olduğunu savunmaktadır. Hanson (2003) bu görüşe benzer şekilde örgüt kültürünü örgütü bir arada tutan tutkal olarak tanımlarken aslında dünyayı gösterme görevini üstlenen ekran diyerek, kültürün aslında örgütün kendisi olduğu savunmaktadır. Smircich (1983), Hanson ve Mintzberg'in görüşlerine paralel şekilde örgüt kültürü ile geniş toplumsal kültürün her ikisinin de birlikte düşünülmesi gerektiğini vurgulamakta ve kültürü sosyal bir tutkal olarak tanımlamaktadır.

Marion, (2002, s.227) örgütsel kültür öğelerini “etkileşimde bulunan insanlar grubu, sosyal sistemler, teknik sistemler, örgütsel sistemler, psikolojik sistemler, yönetim sistemleri, çevresel sistemler” olarak tanımlarken örgütü etkileyecek olan içsel ve dışsal tüm etkenleri ele almaktadır. Böylelikle örgütsel kültür örgütteki bireylerin psikolojik süreçlerini, yönetim ve örgütle ilgili sistemleri ele alarak bireyin çevresel faktörlerle ilişkisini de ortaya koymaktadır. Örgütteki birey ve çevresi ayrı düşünülmemektedir.

Benzer şekilde Marion örgüt kültürünü, açık sistem teorisi ile ele alarak Schein'in örgüt kültürü öğelerini "kişilerarası etkileşimde gözlenen davranış düzenlemeleri, grup normları, benimsenen değerler, formal felsefe, oyunun kuralları, iklim, yerleşmiş beceriler, düşünce alışkanlıkları, paylaşılan anlamlar ve kök metaforlar" (2002, s.228)olarak düzenlemektedir.

Ouchi ve Wilkins(1981) ise örgüt kültürünü, "bir örgütün temelindeki değer ve inançları çalışanlara aktaran sistemler, törenler ve mitler" olarak tanımlarken, Mintzberg (1983, s.153) "bir örgütü diğerlerinden ayıran inanç ve beklenti sistemi" diyerek örgüt kültürünün her örgüt için farklı olabileceğine dikkat çekmektedir. Ouchi, Wilkins ve Mintzberg'e benzer şekilde okulların örgütsel yapılarına baktığımızda özgün, kültürel, politik yapıları ve insan boyutuyla önemli örgütler olduğu görülmektedir. Deal ve Peterson (1999)okul örgütlerine salt nesnel bir şekilde bakmanın yanlış olacağını savunmaktadırlar. Örneğin eğitim öğretime ilişkin faaliyetlerin aslında okulun kültüründe gizli olan ve yazılı olmayan, normlar, günlük yaşam kuralları, gelenekler, beklentiler ve insan davranışlarla işlemektedir (Deal ve Peterson, 1999). Tüm bu kavramlar örgüt kültürünün içerisinde bilinçli ya da bilinçsiz şekilde bilinir, paylaşılır ve sonuç olarak da davranışlara yansır. Solvason (2005) okul kültürünün aslında derinlerde gömülü olduğunu ve aslında örgütün ruhu olduğunu vurgulamaktadır.

Kültürün anlam yaratma ve yeniden yaratma özelliğine vurgu yapan Alvesson ve Billing (1997), anlam yaratma sürecinin sadece insanların kafasında değil, aynı zamanda iş ortamında olduğunu vurgulamaktadır. Bu durumda örgüt kültürü kamusal ve sosyal anlamda cinsiyeti nasıl algıladığımız konusunda da bizim bakış açımızı gösterebilir. Cinsiyete ilişkin kişinin anlamlandığı özellikler ve bunlarının yeniden yaratılması, değiştirilmesi ile birlikte örgütlerdeki cinsiyet kültürü oluşmaktadır. Gherardi (1996) cinsiyet konusunun kültürel bir perspektif olarak örgütlerdeki sözel, eylemsel özellikleri

anlamada bir işlevi olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla örgütsel cinsiyet kültürü, örgüt içinde kültür konusunun anlaşılmasını sağlayan bir yaklaşım kazandırır.

## **I.2. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kültürü**

Cinsiyet kavramının çalışılması feminist akımların yansıması olarak Türkiye’de 1990’lı yıllarda başlayan bir süreç olmuştur. Yurtiçi alan yazına ilk katkılardan birini sağlayan Türköne (1995) “gender” ve “sex” kelimelerinin Türkçe karşılığı olarak cinsiyet ve cins kelimelerini kullanmaktadır. Sex (cins) biyolojik olarak dişilik veya erkeklik durumunu açıklamaktadır. Cins, biyolojik olarak kadın-erkek ayrımıdır. Dolayısıyla cinsiyet “sex” biyolojik bir farklılığı tanımlarken, toplumsal cinsiyet “gender” ise sosyal yapı içindeki fırsatlar, kısıtlamalar ve anlamları öngören beklentileri, eylemleri, davranışları, kaynakları, kimlikleri söylemleri olan geniş bir kavramdır (Martin, 2008). Toplumsal cinsiyet kültürü, erkek ve kadının biyolojik olarak farklı olmasına toplumun yüklediği anlamlar ve değerlerdir. Lester’a (2006) göre cinsiyet ırk veya sınıf gibi analitik bir kategori değildir. Lester’ın söylediklerine benzer şekilde Oakley ise kategori olarak değil, cinsiyetin biyolojik, toplumsal cinsiyet kültürünün ise toplumsal olarak belirlenerek oluştuğunu ileri sürmektedir (aktaran Erdoğan, 2008).

Türköne (1995) her toplumun kadınlık ve erkeklik tanımlarının olduğunu, böylece toplumdan topluma tanımların değişeceği gibi aynı toplum içersinde de zamanla değişim göstereceğini belirtmiştir. Toplumsal cinsiyet kültürü “biyolojik cinsler üzerine sosyal-kültürel olarak inşa edilen ‘cinsiyet’ olgusunu çok yönlü olarak ifade eden” bir kavramdır (Türköne, 1995, s. 13).

Kaçar (2007) çalışmasında günümüz toplumlarındaki birçok değişimin “geleneksel toplumsal cinsiyet değerlerini köklü olarak ortadan kaldırmadığını, onlara yeni

biçimler ve görüntüler vererek yeniden üretmesinin söz konusu” (s.3) olduğunu ve buna bağlı olarak da “eğitim sisteminde, kitle iletişiminde, günümüz kent mimarisinde, teknolojik araçlarda, siyasi propagandalarda sonradan yaratılmış cinsiyet ayrımlarının farklı biçimlerde var olduklarını” belirtmiştir. Dolayısıyla Kaçar bu kavramı, cinsiyet ile edinilmiş kimliğin, içinde yaşanılan toplumun cinsiyetlere uygun gördüğü şekillerde var olduğunu ve bireyin toplumsal yaşantısı sonucu kazandığı özelliklerle bütünleştiği bir süreç içinde tanımlamaktadır.

Antropolog Margaret Mead “kadın ve erkek farklılığının büyük bir kısmının cinsiyete değil, kültürel şartlanmaya bağlı olduğunu” belirtmiştir (aktaran Güler, 2005, s. 33). Highleyman toplumsal cinsiyet kültürünü “bireyin toplumdan edindiği ve kendi içsel tanımlanması ile ortaya çıkan bir kavram” olarak tanımlamıştır (aktaran Misci ve diğerleri, 2006). Toplumsal cinsiyet kültürünün kapsamına ilişkin Marshall (1999) “ilk ortaya çıkışından beri, yalnızca bireysel kimliği değil sembolik düzeyde erkekliğin ve kadınlığın kültürel idealleri ve yapısal düzeyde ise örgütlerdeki cinsel iş bölümünü içine alacak kadar genişlemiş” olarak tanımlarken kültürel yapıların içindeki toplumsal cinsiyete vurgu yapmaktadır. Ersoy (2009) çalışmasında ayrıca değişen normlara karşın toplumda kadının ve erkeğin üstünde geleneksel norm ve değerlerin hala etkisinin sürmekte olduğunu, bu normlarda bir değişimin olduğu, ancak cinslerin daha çok kendi cinsiyet grubu lehinde tutumlar sergilediği bulgusuna ulaşmıştır.

Connell toplumsal cinsiyeti “insanların eril ve dişil olarak, üremeye dayalı bölünmesi kapsamında veya bu bölünmeye bağlantılı olarak örgütlenmiş pratik” (1998, s. 190) olarak tanımlamıştır. Toplumsal cinsiyetin, erkek ve kadının biyolojik olarak farklı olmasına toplumun yüklediği anlamlar ve değerler olarak ele alınması, farklı kültürlerde farklı oluşumlardan söz etmeyi gerektirebilir. Dolayısıyla, farklı toplumlardaki toplumsal



cinsiyet yansımaları da farklı olacaktır. Connell çalışmasında toplumsal cinsiyet kültürüne bütüncül bir bakış açısıyla bakma alışkanlığının bulunduğunu ancak yeni temellerle bir bakış açısının kurulmasının da gereğini tartışmaktadır. Tartışmasında toplumsal cinsiyet rejimlerinin insanlar arasındaki bire bir ilişkiler veya bir bütün olarak toplum üzerinden çalışılmasını eleştirmiştir. Connell (1998) toplumsal cinsiyet kültürünün sadece birebir ilişkilerde ya da bütünsel olarak çalışılmasının sınırlı kalabileceğini, toplumsal cinsiyetin her türlü örgütte bulunduğundan söz etmektedir. Örgütler dışında, Connell (1998) toplumsal cinsiyet kültürünü anlamak için ailenin içinin açılması gerektiğini ve buna bağlı olarak aileler içindeki cinsiyetçi iş bölümleri ve çocuk yetiştirmenin cinsiyetçi yapısının aileye özel bir durum olduğunu vurgulamaktadır. Bu durumda bireyin örgüt içerisine katılma sürecinde, aile temelli bu ilişkileri de beraberinde götürdüğü ve örgüt kültürünün bir parçası olarak eklediği söylenebilir.

Toplumsal cinsiyet kültürünü anlamak için diğer bir başlık devlet yapısını anlamaktan geçmektedir. Connell (1998) devleti, “toplumsal cinsiyete ilişkin etkileri üreten bir sınıf devleti olarak” (s.73) tanımlamıştır. Devletin cinsiyet ve toplumsal cinsiyet gibi birçok konu ile ilgilenmesi ülkeden ülkeye değişim göstermektedir. Bunu kültürel değerler olarak algılanmasının yanı sıra devletlerin belirledikleri politikalar ile ilişkilidir. Devletin okullar açmasının aynı politika ile ilişkili olması nedeni ile okullar ve toplumsal cinsiyet de ayrı düşünülemez. Okul, devlet ve aile aslında aynı zincirin halkalarıdır. Pateman (aktaran Connell, 1998) modern devletlerin gelişimini toplumsal cinsiyet ilişkilerindeki örüntülerdeki değişikliklerle olacağını aktarmıştır.

Okullar, amacı ve işlevleri olan özgün yapılardır. Toplumsal cinsiyet örüntüleri açısından birçok ideolojiyi içinde barındırabilir. Politik, kültürel ve insan boyutu ile önem taşıyan eğitime salt nesnel bakmanın mümkün olmadığı yapılardır (Deal ve Peterson,

1999). Dolayısı ile yükseköğretim politikaları gereği devletin belirlediği yönde açık sistem perspektifi ile toplumdan çeşitli etkiler alan ve bunları yeniden üreten yapılar olduğu söylenebilir. Connell “okullar gibi derli toplu resmi kuruluşların açık toplumsal cinsiyet rejimine sahip olduklarını” (1998, s. 167) belirtmiştir. Cinsiyet kapsamında aile, devlet ve okul birlikte yapılırlar. Bu nedenle toplumsal cinsiyet alan yazında bir nesne ya da kavram gibi statik olmaktan çok bir süreç olarak tanımlanma yoluna gidilmiştir.

Karslı (2005) cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının sosyal anlamları ve ilişkileri içerisinde aldığı biçimler bağlamında tarihsel olduğunu, cinsiyet kültürü ve toplumsal cinsiyetin biyolojiden ve sosyal rollerden bağımsız toplumun yapısal ilişkilerinin derinlerinde olduğunu belirtmektedir. Aile, okul ve devletten oluşan üç parçayı bir araya getirdiğimizde toplumsal cinsiyeti yeniden üreten yapılar ortaya çıkmaktadır.

Ersoy (2009) toplumsal cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliğini araştırdığı çalışmasında kadın ve erkeğin farklı duygu ve düşünce durumlarını tanımlamaya yönelik bir tartışmaya yer vermiştir. Buradan hareketle kadın ve erkek farklılaşmasının ev yaşantısı, iş yaşantısı, eğitim yaşantısında farklılaşmalarının biyolojik olduğu kadar toplumsal bir süreçten etkilendiğini vurgulamaktadır. Kadın ve erkekler var oldukları sosyal sistemin cinsiyet kalıplarına göre davranış gösterirler. Toplumsal cinsiyet kültürü, erkeklik ile kadınlık arasında ve toplumsal bakımdan eşit olmayan bir paylaşımdır.

Bu çalışmada örgütsel cinsiyet kültürü tartışılırken önemli noktalardan biri de kişinin sahip olduğu toplumsal özelliklerin örgüt içerisine de taşıdığı düşüncesidir. Kadın ve erkeğin farklı kültürel bileşenlerden oluşmasından ötürü, kişinin cinsiyeti ile ilgili kendini yorumlaması toplumun ortak değer ve inanışları ile belirgin hale gelir. Kültürün oluşturduğu değerler ve inanışlar içine gömülü olan toplumsal cinsiyet kültürü öğeleri örgütlerin içerisinde de kendini gösterir. Bu durum zaman zaman örgütün beklentileri ile

örtüşmeyen durumların oluşmasına ya da tam tersi olarak kişiyi örgütün beklediği gibi değerleri ve inanışları kazanmaya iter.

### **I.3. Örgütsel Cinsiyet Kültürü**

Örgütlerdeki cinsiyet kültürü çalışmalarında, örgüt içerisinde kültür oluşurken, cinsiyet kimliklerinin oluşması ve örgütsel düzeyde oluşan cinsiyet farklılıkları konusu ele alınmaktadır. Bu kavram örgüt içerisinde bireylerin toplumdan edindikleri ile kendi cinsiyet kimliklerinin mesleklerine bağlı olarak tanımlaması ile ortaya çıkar. Örgüt içinde cinsiyet farklılıkları, kadın ve erkeğin biyolojik olarak farklılıkları ve toplumsal hayatta edindikleri özelliklerinin örgütteki yansımasıdır.

Bem (1981) cinsiyet kimliklerinin oluşmasını, bireylerin psikolojik ve kendi varoluşlarıyla birlikte sahip oldukları feminenlik ya da maskülenlik olarak tanımlamıştır. Bem cinsiyet kimliği ile ilgili teorilerden biri olan cinsiyet kimliği şeması teorisinde bireylerin kendi cinsiyetleri ile uyumlu bir şekilde davranış gösterdiklerini söylemiştir. Buna göre, kendi cinsiyet kimliklerinin oluşmasında buldukları toplumun kültürünü taşıyan kişiler, örgüt içerisinde de, kendi cinsiyet kimliği ile uyumlu davranışlar göstermektedir. Kişinin kendi varoluşu bulunduğu kültürden ayrı düşünülemez bir özelliktir. Dolayısıyla örgütteki öğrenmeleri, davranışları, tutumları da bu duruma paralellik gösterecektir.

Alan yazın incelendiğinde örgütsel cinsiyet kültürünün son 25 yıldır incelenen yeni bir konu olduğu görülmektedir. Acker (2006; 1992) uluslararası alan yazına ilişkin olarak yaptığı değerlendirmesinde, örgütlerdeki cinsiyet konusunun kadınlar ve erkekler arasındaki ekonomik, sosyal ve sembolik farklılıkları incelemeye yönelik, son 15-20 yılda oluşan ve değişen bir alan olduğunu belirtmektedir. Başlangıçta araştırmacıların

örgütlerdeki cinsiyet kültürünü, örgüt içinde ayrı bir unsur olarak ele alırken sonraki çalışmalarda konunun örgüt kültürüne etkileri açısından da incelendiği görülmektedir (Young, 2004). Huilman (2003) örgütsel cinsiyet kültürünü, kadın ve erkeğin formal veya informal eğitim yoluyla uygun cinsiyet rollerinin belirlenerek, sosyal pratiklerin örgüt içinde cinsiyet yoluyla inşa edilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Örgüt içinde kurallara gömülü olan cinsiyetçi varsayımlar cinsiyet farklılıklarının oluşmasına ve eşitsizliklerin sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır. Bunlar “örgüt içindeki görüntüler, semboller, ideolojiler ve bilinç biçimleri ile cinsiyet eşitsizliklerine ve farklılıklarına meşruiyet kazandırmaktadır” (Acker, 2006, s.196). Böylelikle örgüt kültürünün parçası olan sembollerin içine gömülü olan cinsiyetçi yapılar, çalışanlar ve yönetimdekiler için anlamlı olmaya başlamaktadır. Bu da, Kanter’a göre, örgüt içinde sıradan işler yapılırken yüz yüze etkileşimle, (aktaran Acker, 2006) açıkça ve kontrollü bir şekilde cinsiyet etkileri ile insanları etkileyerek ve kadın-erkek için ayrı ayrı “bireysel davranış desenleri” oluşturarak sağlanmaktadır. Bunun sonucunda da örgüt için uygun bir cinsiyet durumu oluşturulmaktadır. Bu aşamaların yanı sıra örgüt içindeki bireylerin her birinin ayrı ayrı toplumsal cinsiyet alt yapılarının olması, fiziksel, ekonomik ve sosyal şartları, çalışanların iş programları, hiyerarşileri ve daha birçok değişkenin de örgütsel cinsiyet kültürünün oluşmasında katkısı olmaktadır.

Acker (1992), cinsiyet sürecinin dört aşamada oluştuğundan bahsetmiştir. İlk süreçte aynı sınıf ve/veya ırka ait süreçlerdeki kararlar ve prosedürler içinde cinsiyet kontrol altına alınmaktadır. İkinci cinsiyet sürecinde ise görünürde bir değişim oluşturmuyor gibi görünse de yapının içinde kültürel görüntü, sembol ve ideolojiler inşa edilerek cinsiyete kültürel bir meşruluk kazandırıldığını belirtmektedir. Connell (1998) ve Acker (1992)’ın da bahsettiği gibi aslında maskülen yapı toplumda iş, akademi, askeriye,

politika gibi birçok örgüt içinde başarıya odaklı, yarışmacı, etkili bir yapı oluşturması ile yayılmaktadır.

Cinsiyetin daha az önemsendiği düşünülen aile dışındaki kurumlarda da cinsiyet süreci destekleyen yapıları barındırması nedeniyle cinsiyet kavramsallaştırmasına yol açmaktadır. İnsanı cinsiyet açısından nötr olarak düşünmek olanaksızdır. Bireysel farklılıklarının yanı sıra Acker'ın (1992) üçüncü cinsiyet süreci olarak bahsettiği cinsiyet süreci ise etkileşimdir. Örgütlerdeki problem çözmede ya da yeni bir oluşumda bireysel ve gruplar arasındaki etkileşim sonucunda insanlar cinsiyetlerini yeniden yapılandırarak mevcut ortamdaki yapıyı yeniden çoğaltmaktadır. Dördüncü cinsiyet sürecini ise içsel süreçler olarak tanımlamaktadır. Kişinin birbirine bağlı içsel süreçlerini bir süre sonra örgütün yapısına göre değiştirmesiyle birlikte cinsiyet süreçlerinin değişmeye maruz kalmasıdır. Sonuç olarak bu süreçlerle beraber örgütlerdeki cinsiyet kültürü, kişinin örgütsel durum içinde ona göre sürdürülen, değişen, karşılıklı değişim gösteren bir yapı halini almaktadır. Acker (2006) örgütsel süreçler ve pratikleri cinsiyet ile birlikte düşünmek gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Acker'a (2006) göre büyük bürokratik örgütlerin cinsiyet varsayımları genellikle kurallarda, prosedürler ve onların uygulanması sırasında ya da farklılıklar ve eşitsizlik politikaları olarak yazılı bir şekilde kuralların içinde yer almaktadır. Dolayısıyla örgütlerde işler yapılırken sıradan, genellikle günlük prosedürler ve karar verme süreçlerinde ayrıca kontrol, işletme ve hiyerarşilerin yapılandırılmasında aslında cinsiyet işin içine katılmaktadır. Örgüt kararlarının bilinçlice yönlendirilmesi ile cinsiyet veya diğer boyutlar korunurken sık sık da istenmeyen sonuçlar oluşmaktadır.

Örgüt kültürü oluşurken, cinsiyet ilişkilerinin etkileşimi o örgütün cinsiyet rejimini oluşturmaktadır. Örgütlerdeki cinsiyet kültürünün inşa edilme sürecinde

cinsiyetin, semboller ve kültürel görüntülerin, informal sosyal etkileşimlerin ve örgütsel anlatıların içerisinde düşünülmesi gerektiğini vurgulanmıştır. Bu yollarla örgütlerdeki cinsiyet kültürü oluşmaktadır. Lester (2006) çalışmasında bireylerin cinsiyetlerini örgüte geldiklerinde örgüt içerisindeki sosyal uygulama ve rolleri benimsenmesini sağlayan epistemolojik bir araç olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla, hem kadınların örneğin yüksek öğretimde daha az sayıda olmaları hem de daha duygusal, yumuşak alanları seçmeye yönelmeleri örgüt içi iletişim rollerinin cinsiyet kültürüne göre şekillenmesine sebep olmaktadır.

Post-modern ve yapısalcı yaklaşımlar çerçevesinde konu üzerindeki tartışmalar, yeniden yapılandırılmış ve cinsiyetçi yapılar örgütsel süreç içerisinde yeniden tartışılmıştır (Bendl, 2008). Son 15 yıldır örgütsel cinsiyet kültürü konusu içerisinde cinsiyet kalıpları yeniden üretilerek tanımlanmaya başlanmıştır. Connell (1998) bu cinsiyet kalıplarının pratik olarak üretilmesinin büyük bir kısmının örgüte bağlı olduğunu savunmaktadır. Bunların, “şirketlerde işe eleman alınırken ayrımcılık güdülmesi, okullarda cinsiyetçi olmayan öğretim programlarının uygulanması” gibi örneklerle, aslında kültürel olarak örgütler aracılığıyla yeniden üretildiğine vurgu yapmaktadır (1998, s. 166). Toplumsal cinsiyetle bağlantılı olarak örgütlerdeki cinsiyet kültürü, cinsiyet ilişkili yapının her türlü örgütte olabileceği sonucu çıkmaktadır.

Cinsiyetin alt metnine baktığımızda Bendl (2008) örgüt kuramı içerisinde kadının yokluğuna vurgu yapmaktadır. Çalışmasında örgütsel süreçlerde de kadını örgüt içerisine dâhil etmeme ya da içinde dışlamamanın birçok örgütte kasıtlı bir hareket olarak değil, bilinçsizce gerçekleştiğini söylemektedir. Bendl bu durumun kadın ve erkeğin aslında farklı çalışma ve yaşama koşullarından kaynaklandığını belirtmektedir. Ersoy (2009) çalışmasında Bendl’in görüşlerine benzer şekilde kadın ve erkeğin farklı duygu ve

düşünce durumlarını tanımlamaya yönelik bir tartışmaya yer vermiştir. Buradan hareketle kadın ve erkek farklılaşmasının ev yaşantısı, iş yaşantısı, eğitim yaşantısında farklılaşmalarının biyolojik olduğu kadar toplumsal bir süreçten etkilendiğini vurgulamaktadır. Kadın ve erkekler var oldukları sosyal sistemin cinsiyet kalıplarına göre davranış göstermektedirler. Ersoy (2009) çalışmasında ayrıca değişen normlara karşın toplumumuzda kadının ve erkeğin üstünde geleneksel norm ve değerlerin hâlâ etkisinin sürmekte olduğunu, bu normlarda bir değişimin olduğu, ancak cinslerin daha çok kendi cinsiyet grubu lehinde tutumlar sergilediği bulgusuna ulaşmıştır.

Örgütlerdeki cinsiyet kültürü, örgüt kültürü gibi süreç içerisinde yavaş şekilde değişmektedir. Alt yapısı örgüt süreçlerinden beslenmektedir. Örgütlerdeki cinsiyet kültürü başlangıçta feminist teorilerle açıklanmaktadır. Fakat feminist teorisyenler konuya daha çok, geniş bir perspektiften bakmışlardır. Feminist araştırmacılar cinsiyetin bireysel ya da yüz yüze bir ilişki ile olacak bir durum olmadığını aynı zamanda birikimli, örgütsel ve tarihsel süreçler ile ilişkili olduğuna işaret etmektedirler (Acker 1992; Connell 1998).

Acker (1990) örgütlerin cinsiyetler açısından tarafsız olmadığını, tersine örgütlerin erkeksi bir yapıya sahip olduğunu ve bu durumun endüstriyel kapital toplumlar içindeki büyük stratejilerin bir parçası olduğunu savunmaktadır. Örgütler cinsiyet yapıları olmadan düşünülemez. Görünürde olan sürekli anlaşma durumu aslında erkek ve kadın için, iş ortamında erkeğin daha güçlü olmasından dolayı farklılık göstermektedir. Valian (2008) cinsiyetçi şemaların eğitimde de kadınlar ve erkekler diye bir takım ayrımlara sebep olduğunu belirtmiştir. Kültürün de etkisi ile erkekleri daha bağımsız ve yetenekli, kadınları ise daha komünal şekilde davranmaya meyilli, besleyici, bakım ile ilgili kişiler olarak görülmektedir (Valian, 2008). Örgütsel cinsiyet kültürünün cinsiyet ile ilgili şemalarımızı etkileyerek toplumdaki paylaşımlarımızı dolayısıyla davranışlarımızı etkilediği de

söylenbilir. Bu durum aslında kadın ve erkeğin toplumda, çalışma hayatında ve aile hayatındaki evrimini belirlemektedir. Dolayısıyla fark etmeden insanları yargılarken onların yeterlilikleri, yetenekleri ve değerlerini cinsiyetçi bakış açıları ile değerlendirmemize neden olmaktadır. Benzer şekilde O'Connor (2000) çalışmasında örgütlerdeki cinsiyetçi yapıların ataerkil söylemlerden kaynaklandığına vurgu yapmıştır. Ataerkil söylemlerin kadınları mağdur, robot ve daha az anlayan özelliklerle tanımlaması ile biyolojik ve sosyal gerçekliklerinin, ev yaşantılarındaki sorumlulukların kadınları örgütsel süreçlerde de göz ardı edilen ve değerli bulunmayan bir role sokmuştur.

Britton (2000) ise örgütlerdeki cinsiyetin epistemolojisini anlattığı derleme çalışmasında herhangi bir örgüt veya grupta cinsiyetçi yapılar oluştuğunu, belirli yöntemler üzerinden bazı grupların diğerlerine göre daha avantajlı olduğunu belirtmiştir. Daha az baskıcı, cinsiyetçi yapılar içeren örgütlerde ise cinsiyet süreçlerinin daha özenli bir şekilde inşa edileceğini savunmaktadır. Bu görüşü destekleyici şekilde bir başka araştırmacı Gherardi (1996) çalışmasında cinsiyet kültürünün örgüt kültürünün cinsiyet ayrımcılığını keşfetmek, dönüştürüp, geliştirmek için uygun bir çerçeve olduğunu belirtmektedir. Yönetimsel rollerdeki kadınların erkeklere oranla konumlarını korurken aynı zamanda stres ve kariyer engelleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadınlar hiyerarşinin alt düzeyinde görüldükleri için saygınlık arttırmak, çalışanlarla mesafeyi korumak, bilgi ağlarının oluşturulması gibi süreçlerde daha çok engelle karşı karşıya kalırlar (Cronel, Moreno ve Carrasaco, 2010). Dolayısıyla bu durum kadınların kariyerleri için başarı ve memnuniyetlerinde değişime yol açmaktadır. Yani kadınlar yaşam koşulları içinde yer alan aile sorumluluğu, iş güvenliği ve örgütündeki destek sistemlerine sahip olmalarına göre kariyerlerini belirlerler. Cronel, Moreno, ve Carrasaco, da çalışmalarında belirttikleri gibi kadınların hayatlarındaki rol çatışması onların kariyerlerindeki en büyük engeldir. Konuya



toplumsal bir çerçeveden bakan Martin (2006) çalışmasında kadın ve erkeğin işte yaptığı her şeyi cinsiyet olarak algılamamak gerektiğini, konunun aslında cinslerin birbirlerini toplumsal olarak nerede ve nasıl gördükleri ile ilişkili olduğundan söz etmektedir. Collins'in (aktaran Martin, 2006) cinsiyet kültürü ile ilgili görüşlerine katılarak örgütsel cinsiyet kültürünü bürokratik örgütler içerisinde kadın ve erkeğin etkileşimli olarak birbirlerini yapılandırması süreci olarak görmektedir. Martin (2006) ve Collins ve Acker'in (1990) da belirttiği gibi cinsiyetin örgüt içindeki güç ilişkilerini etkileyen bir yapısı vardır. Eğer hiyerarşik bir örgüt yapısı var ise erkeklerin lehine olan bir durum olarak sürdürülmektedir.

#### **I.4. Yükseköğretimde Cinsiyet Kültürü**

Yükseköğretim örgütleri hiyerarşik bir örgüt tipine sahiptir. Erkek egemenliğinin önemli bir alanı olan hiyerarşik örgütlerin cinsiyet tarafsız yapılar olduğu genel kabul gören bir varsayımdır. Çünkü hiyerarşik örgütler yetki zincirine sahip, merkezîyetçi bir yapıda, dıştan kontrollü ve insanın daha çok rasyonel olarak sürece dahil edildiği yapılardır. Bu ortamda insan daha çok teknik bir araç olarak düşünülürken psikolojik ve biyolojik özellikleri göz ardı edilir.

Yükseköğretimdeki cinsiyet kültürünün yapısını öğrenciler, memurlar, yöneticiler, öğretim elemanları ve topluluk üyelerinin tümü oluşturmakta ve birikimli olarak şekillendirmektedirler (Huilman, 2003). Örgütsel cinsiyet kültüründe toplumun çoklu bir rolü olduğunu belirten Huilman (2003), üniversiteye gelen ve eğitiminden sonra üniversitede akademik yaşantısına devam eden ve bu süreçte okul arkadaşları, iş yaşantısındaki iş arkadaşları, ders verdiği gruplarla etkileşimde bulunan bir akademisyenin aslında bu örgütün cinsiyet kültüründe çoklu bir rolü olduğunu belirtmektedir. Huilman

aynı zamanda cinsiyetin statik bir kavram olmadığını vurgulamaktadır. Aksine, örgütsel cinsiyet kültürünün kendisinin önemli bir kavram oluşu dışında, kimlikler ve durumlarla ve birbirine benzemeyen kültürlerle oluşan dinamik bir yapı haline geldiğinden söz etmektedir (Huilman, 2003). Kadınlar ve kadınların yükseköğretimdeki rolüyle ilgili çalışmasında Huilman (2003) üniversitelerin toplumun yapılanması ve inşası için, uzak sonuçlara ulaşmasını sağlayacak bir yapı olduğunu belirtmektedir. Çünkü üniversiteler bu yapılanmayı pekiştiren örgütlerdir. Huilman'a (2003) bu durumun toplumun geniş kesimlerine öğrenme ve öğretme ile aktararak, daha kalıcı bir şekilde yapılanmasının sağlandığını ve sosyal inşanın gerçekleştiğini belirtmektedir. Tarihsel olarak bakıldığında, değişen ekonomik, politik ve teknolojik durumlarla artık daha fazla kişi üniversiteye devam etmektedir. Daha fazla kişinin yükseköğretim sisteminden geçerek benzer şartlarda eğitimini tamamlaması bir takım özelliklerin eğitim yoluyla kalıcı bir şekilde inşa edilmesini sağlamaktadır. Cinsiyet de bunların en önemlilerinden biridir.

Curie ve Thiele (2001) küreselleşme ve üniversitede işe yansıyan cinsiyetçi kültürleri ele aldıkları çalışmada, üniversitedeki yapının erkek normlarına göre şekillendiğini söylemektedir. Çalışmalarında üniversitelerin yapıları gereği küreselleşen dünyanın pratiklerini içeren yapılar olduğunu, buna bağlı olarak yeniden yapılanan toplum ile birleşik kurumsallaşmış yapılar olarak geliştiğini vurgulamaktadırlar. Dolayısıyla üniversiteleri buldukları şehir ve ülke yapılarından ayrı düşünmemek gerekmektedir.

Çalışma kurallarının örgüt içerisinde paylaşılması, örgüte daha önce öğrenilen davranışların getirilmesi ile ilişkilidir. Daha önce çalışılan örgütlerin ya da devam edilen okulların çalışılan örgüte dolaylı bir etkisi olmaktadır. Bendl (2008) örgütsel cinsiyet kültürü ile ilgili ilk yıllarda yapılan çalışmalarda daha çok, çalışma koşullarında erkek egemen (erkeksi) işlerin olduğu ve dolayısıyla kadınları örgüt içerisine almamanın garanti

olduğu işlerin incelendiğini ya da erkeklerin daha çoğunlukta olduğu örgütlerle cinsiyet kültürü ve kadınların örgüt içerisindeki görünmezliğinin açıklanmaya çalışıldığına vurgu yaparak bu durumu eleştirmektedir. Erkek odaklı bir bakış açısı ile örgütsel süreçlerde kadınların ihmal edildiğini vurgulayan Bendl (2008), örgütsel yapının çevresel olarak değiştirilmesi ile bu durumun çözülmesinin mümkün olduğunu savunmaktadır.

“Öğretim” işinin kadınlara uygun bir görev alanı olarak görülmesi evrensel bir durumu yansıtmaktadır. Buna bağlı olarak öğretmenlik mesleğinde daha çok kadınların yer almaları söz konusudur. Ancak erkeklere oranla eğitim sektöründe çalışan olarak daha fazla sayıda olmalarına rağmen kadınlar yönetimsel rollerde daha az yer almaktadırlar. Akademik yaşamda da öğreticilik işi daha çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Kadınların daha az maaş, daha fazla eğiticilik ve akademik prestiji daha az tercih etmelerinden dolayı Martin (2008) akademik yaşamın cinsiyet eşitliği için ideal bir ortam oluşturmadığına vurgu yapmaktadır. Benzer şekilde Hagedorn, çalışmasında (aktaran Huilman, 2003) üniversitedeki kadın akademisyenlerin erkeklere oranla daha az maaş, daha az unvan, daha az hizmet yılı ve dolayısıyla daha az verimli oldukları belirtmektedir. Kadınların çalışmalarının değerinin nasıl belirlendiği konusunda unvan, maaş ve hizmet yılı sonuçlarında kadınların daha az verimli olmaları kadınların çalışma yaşamlarındaki yerlerini açıklayan önemli bir bulgudur.

Martin (2008) kadınların akademik çalışmalarını gerçekleştirirken cinsiyetçi çatışmalar yaşayıp yaşamamalarının içinde buldukları kültür tarafından sağlanan bir durum olduğunu belirtmektedir. Bu durumu da örneğin mühendislik alanını seçen bir kadının çalışma alanı olarak kimyayı seçmesinin aslında yine kültür tarafından seçimlerin belirlenmesi olarak örneklendirmektedir. Kadınlar dışında erkeklerin de kadınların daha fazla tercih ettikleri alanları tercih etmemesinin, aslında erkeklerin de kültürel bir

çatışmaya maruz kaldıklarını gösterdiğinden söz etmektedir. Martin ayrıca toplumsal kültürün buna bağlı olarak sınıf kültürünün bireylerin üniversitede tercih ettikleri alanlara etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Martin çalışmasında kadınların üniversiteye başlama ve akademik kariyer seçme nedenleri ile ilgili olarak kadınların “soft” alanlarda çalışmayı tercih ettiklerini belirtmekte ve akademik çalışmalarına daha çok yardımcı doçent kadrolarında devam ettiklerine vurgu yapmaktadır. “Soft” alanlar olarak sanat, dil, edebiyat eğitimi alan kadınlara karşın erkekler mühendislik, matematik, fen gibi alanları tercih etmektedirler. Dolayısıyla Martin (2008) üniversitedeki programların tümünde cinsiyet eşitliği için ideal bir görevlendirme olmadığından söz etmektedir. Bunun yükseköğretim eğitim programı yapısı ile de güçlendiğini belirtmektedir. Yükseköğretimdeki örgüt kültürü içerisinde toplumsal cinsiyet yapısının yanında kişinin kendi direkt tecrübelerini içeren kültür, güçlü cinsiyetçi süreçler içerebilmektedir. Bunların birçoğu Curie ve Thiele’in (2001) çalışmalarında bahsettiği gibi erkek normlarına göre şekillenen beklentiler, kültürel tutumlar ve pratikler yardımıyla kadınların eğitime eşit erişimini etkileyen faktörleri oluşturmaktadır. Bu doğrultuda erkeklerin yükseköğretim örgütündeki işe katılımının kadınlara oranla daha fazla oluşundaki sebep, kadınların kültürel, ekonomik nedenler ile ilköğretim, ortaöğretim veya yükseköğretim aşamasında ara vermeleri veya devam edememeleridir.

Valian (2008) kadınların fen alanındaki sayıca az olma durumu ile ilgili çalışmasında, çok az kadının doğa bilimlerinde çalıştığını, kadınların büyük bir kısmının ise eğitim, edebiyat, sosyal bilimler, hemşirelik gibi alanlarda çalışmayı tercih ettiklerini vurgulamaktadır. Kadınların daha çok hangi unvanlarda ve hangi fen alanında yer aldıklarının belirlenmesinin önemli bir durum olduğunu söyleyen Valian (2008) bu seçimlerin içinde de cinsiyetçi öğelerin etkili olduğunu belirtmektedir. Araştırmacı çok az

kadının fen alanında yükseldiğini liseden başlayarak lisans ardından yüksek lisans ve doktora derecesine gelene kadar fen alanındaki kadınların sayısının azaldığından söz etmektedir. Bu durumun yetenekle ilgisinin olmadığını belirten Valian (2008), sebep olarak kadınların akademik kariyer seçmeyi istememesi, eğitim sırasında başarı düzeyi aynı olan kadınlar ve erkeklerin aynı oranda akademiye alınmaması ve son olarak da eğitim programlarının cinsiyetçi yapısına vurgu yapmaktadır.

Bir başka araştırmacı Dzuback (2008) 4 farklı Amerikan üniversitesinin farklı bölümlerindeki kadın akademisyenlerle yaptığı çalışmada, kadınların akademisyenler olarak örgütsel destek ve güç sağlamak için bazı taktikler geliştirdikleri bulgusuna ulaşmıştır. Dzuback kadınların sosyal alanlar, eğitim, öğretmenlik ile ilgili enstitülerde yoğunlaştıklarını vurgulamaktadır. Fen alanında eğitim alan ve akademisyen olan kadınların erkek meslektaşları tarafından izole edilen alanlarda yer alarak daha çok yalnız olduklarını ve bu durumun da kadınların buldukları fakültenin örgüt kültürü içinde aldıkları desteklerin sınırlı olmasına neden olduğunu söylemektedir (Dzuback, 2008). Aynı zamanda kadınların erkek meslektaşları ile birlikte buldukları ortamlarda kendilerini kanıtlamak için erkek meslektaşlarına oranla daha fazla zamana ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir (Dzuback, 2008). Araştırmacı aynı zamanda yöneticilerin 1920'lerden bu yana Amerikan üniversitelerinde zamanla azalış olsa da yönetim ile ilgili erkek akademisyenlere daha çok destek verdiğiinden söz etmektedir. Bu durumun diğer bir yönü ise kadınlar için ayrıcalıklı konumların oluşmasıdır. Dzuback (2008) bu durumu kadınlar için belirgin cinsiyet farklılıkları içeren ve buna bağlı olarak üniversitelerdeki entelektüel sınıfın doldurulması için uygun sayının oluşmasının sağlanması olarak belirtmektedir. 1920'lerden bu yana üniversite eğitimi alan kadınların araştırma yaparak üniversitede çalıştıklarını, daha sonra akademi ve devlet alanları arasında katılım sağladığını söyleyen

Dzuback (2008) o dönemki savaşlar, politik ve ekonomik krizler nedeni ile kadınların diğer alanlarda çok fazla katılım sağlayamadıklarından söz etmektedir. Kadınların eşlerine, kendi kişisel işlerine ve ailelerine ait yükümlülüklerini yerine getirmeleri zorunluluğundan ötürü de yeteri kadar katılım sağlayamadıklarını vurgulamaktadır. Bu durum üniversitelerin fakültelerinin liyakate dayalı istihdam politikaları sonucunda oluşan ve değişen ekonomik mücadelelerle evdeki bütçe durumları yüzünden kadınların çalışma yaşantısına girdiklerini göstermektedir (Dzuback, 2008).

Son 30 yılda yükseköğretimin daha da yaygınlaşması ile birlikte dünyada bilgi daha geniş olarak yayılarak, herkes için bilgiye ulaşma fırsatı ilkesi nedeni ile değişimler gerçekleşmiştir (Halvorsen, 2002). Bilgiyi üreten en önemli yapılardan biri yükseköğretim örgütüdür. Kadınlar genellikle düşük statü ve düşük maaş ile istihdam edilmektedirler. Bunun tersi olan yapı ise üniversitelerdir. Diğer örgütlere göre daha eşitlikçi şartların yaşandığı yapılar olarak üniversiteler ekonomik ve diğer birçok yapıyı üreten örgütlerdir.

Halvorsen (2002) İngiltere'deki kadın akademisyenlerle ilgili yaptığı çalışmasında kadınların yükseköğretimde yükselmesine ilişkin birçok bulguya ulaşmıştır. Bunlardan en önemlisi kadın profesör sayısının daha alt akademik unvandaki sayıya göre daha az olmasıdır. Halvorsen bunun cinsiyete bağlı rollerden kaynaklandığını belirtmiştir. Kadın profesörlerin sayıca fazla olduğu alanlar daha kadınsı alanlardır. Yükseköğretimdeki kadın sayısına sadece nicelik olarak değil aynı zamanda nitelik olarak bakılması gerekir. Akademideki sayıların değerlendirildiği bir diğer araştırmada Amano (1997), Japonya yükseköğretim sisteminde 2 ya da 4 yıllık ve özel ya da devlet üniversitesi olup olmama durumuna göre farklı üniversite tiplerinde, yüksek düzey yönetici konumunda çalışan kadınlar ve kadınların çalışma hayatına katılımını 15 yıllık bir dönem içerisinde incelemektedir. Bu çalışmanın bulgularında ücret, kişisel gelişim, üniversitenin akademik

kaynaklarını kullanma özellikleri açısından yüksek eğitilmiş kadınların sayıca az sayıda oldukları tespit edilmiştir. Çalışmada akademisyenler arasında kadınların sahip olduğu muhafazakâr değerler dikkat çekerken yüksek eğitilmiş olmanın ise sosyal statü kazanmak için bir güç olarak görüldüğü vurgulanmaktadır. Diğer bir araştırmacı Young (2004) ise yükseköğretimde liderlik ve cinsiyet kavramı ile ilgili yaptığı durum çalışmasında; toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili olarak kadınların kendilerini algılayışları, liderlik davranışları ve yönetici tanımlamalarına yer vermektedir. Çalışmasında kadınların örgüt içerisindeki davranışlarına toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Shire (2000), Lyon ve Woodward (2004) çalışma koşullarında açık veya gizli bir biçimde sunulan kariyer olanaklarının işyeri ilişkileri ve işyeri kültürü ile ilgili olduğundan söz etmektedirler. Çalışma koşullarında kadınların kendileri gibi davranabilmesi durumu, toplumsal cinsiyet kültürünün yanı sıra üniversitedeki örgüt kültüründen de etkilenebilir. Araştırmacılara göre örgüt kültürünün cinsiyet kültürü ile şekilleniyor oluşu ayrıca “üniversite”de çalışmanın kadın açısından kolaylık ve zorluklarının belirlenmesinde yardımcı olabilir. Yükseköğretim ortamındaki kadınların olumsuz bir tutum ile karakterize edilip edilmediği üniversitenin cinsiyet kültürünü betimleyen bir özelliktir. Bu fikre benzer şekilde Harrop, Tattersall ve Goody (2007) yükseköğretimde cinsiyet ile ilgili yaptıkları çalışmada, yükseköğretimde cinsiyetlere göre öğrenci profilinde ve cinsiyete göre öğrenme yaklaşımları açısından farklılıklar gözlemlemişlerdir. Çalışmada kariyer desteği alma, düşünce gelişimi, yüksek düzeydeki kurslara katılım, ilgi çekici bir konu hakkında daha fazla bilgi edinme, iyi dereceler almak için kendini geliştirme, arkadaşları ile benzer ilgilerde olma ve paylaşma konularında cinsiyete ilişkin pozitif bir ilişki ortaya çıkmaktadır. 255 kişilik örnekleme üniversite eğitiminde sınav stresi ile başa çıkma, akademik yeteneklerini geliştirme, kendine güven,

akademik yazım gibi konularda erkeklerin daha başarılı, kadınların ise bilgisayar ve nicel verilerin kullanımı, bağımsız projelere katılım, küçük grupla çalışma, gibi konularda daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca üniversitenin fiziksel, yönetsel ve akademik koşullarından erkeklerin daha fazla yararlandıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu fikirlerden de anlaşılacağı üzere yükseköğretimde kadın ve erkeklerin akademik gelişim süreçleri cinsiyet kültürüne bağlı olarak farklılık göstermektedir.

Genel olarak kadınların yüksek lisans ve doktora devam durumunu Wolf (2003) resmi olmayan, gizil bir şekilde, niteliksel bir değerlendirme yaparak kadınların programlara alınırken, sayılarının kontrol edildiğini vurgulayarak, üniversitelerin kadınların yüksek lisans ve doktora katılımına direkt etkisinin devam ettiğini belirtmektedir. Aynı şekilde kadınların devam ettiği okulların, “en iyi” okullar olmamasına rağmen “en iyi” öğrenci olma zorunluluğuna vurgu yapan Wolf (2003) aslında kadınların akademik süreçte iyi olmaya zorunlu hissettiren bir erkek sisteminin olduğunu söylemektedir. Dolayısıyla öğrenciler üniversiteye başladıklarından itibaren üniversitelerle ilgili deneyimlerinin çok derinlerinde özgün cinsiyetçi tutum, davranış ve her iki cinsiyete ait değerleri içeren çok derin deneyimleri taşımaktadırlar.

Cinsiyete karşı nötr duruş kılıfının altını karma eğitimin verildiği üniversitelerde açılması gerektiğini vurgulayan Tidball ve Tidball (1994, aktaran Wolf 2003) eğitimi tamamlayan öğrencilerin eşit şekilde temsil edilmediğini söylemektedir. Eğitim alanındaki bu eşitsizlikler bir üst eğitim seviyesine geçildikçe artarak devam etmektedir. Kız çocukları okul öncesi eğitimden başlayarak eğitime erkeklere oranla daha az katılmaktadırlar.

Lewis (1998) yükseköğretimde cinsiyetin yapılandırılmasına farkında olarak ya da olmayarak yönetim, öğretmen ve öğrencilerin aktif olarak katılmakta olduğunu



vurgulamaktadırlar. Huilman (2003) bu durumu erkeklerin sınıf ortamında daha akıcı, uzun sürelerde ve düşüncelerinin önemli olduğu vurgusunu kızlara oranla daha fazla yaptıklarını, fakülte öğretim üyeleri ile sık sık mücadele edebilenlerin erkekler olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin bu tip davranışlarına bağlı olarak öğretim elemanlarının ve yönetimin de bu şekilde bir davranış şekli geliştirmeleri, cinsiyete bağlı bir kültürün oluşturulmasına etki etmekte ve çalışma ortamını olumsuz etkileyen bir faktör oluşturmaktadır. Huilman (2003) negatif cinsiyet ayrımcılığının çalışma ortamını ve şartlarını olumsuz yönde etkileyen bir durum olarak ortaya çıkabileceğini söylemektedir. Araştırmacı yükseköğretimdeki kadın liderlerin deneyimledikleri zorluklarla, uzun süre lider olabilme ve kadın olarak güvenilirliklerini koruyabilmeleri arasındaki ilişkiden bahsederken, cinsiyetin kişinin kendi kimliği, işinin yapısı, bireysel deneyimleri ve bunun gibi birçok aşaması olan bir süreç olduğunu söylemektedir (Clark, Garner, Higonet ve Katrak (aktaran Huilman, 2003)). Tüm bu durumlar bir araya gelerek yükseköğretim ortamındaki cinsiyet kültürünü oluşturmaktadır.

Akademik çalışma hayatı kontrol altına alınması zor olan bir alandır. Akademisyenler birçok iş çeşidi ile ilgilenirler. Akademisyenlerin çalışma koşullarına ilişkin yaptığı çalışmasında Jacobs (2008) akademisyenlerin eğiticilik, öğrencilik, idari işler ile akademi dışında yapılan akademik çalışmaları (konferans vs) üstlendiğini belirtmektedir. Akademisyenlerle yaptığı görüşmelerde sunum, katılım, proje, ders, kurs ve diğer işlerin hepsinin bir arada yürütülmesinin güçlüklerinden söz etmektedir. Bunlardan en önemlisi gelişen teknoloji ve internet ağları ile birlikte çalışmaların elektronik olarak yollanmasının zamandan kazanç gibi görünse de aslında bu durum daha fazla iş ile uğraşmalarını da beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla Jacobs'un (2008) çalışmasında bahsettiği akademisyenlerin dile getirilmeyen birçok işi internet üzerinden

tamamlamalarının da akademi dışında da çalışmalarına neden olan ve vakit alan bir durum olduğunu vurgulamaktadır.

Cronel, Moreno ve Carrasaco, (2010) kadın akademisyenlerin yaşadıklarını “engeller” olarak adlandırdığı çalışmasında engelleri, olaylar ve koşullar olarak belirlemişlerdir. Kadınların buldukları sosyal çevrenin kimliğini erkeklerden daha fazla benimsiyor olmalarını dışsal engel olarak tanımlamaktadırlar. Yani kadınlar iş dışında benimsedikleri rollerini de iş ortamına taşımaktadırlar. Martin ve Collins (2010) ve Acker’ın (1990) da belirttiği gibi cinsiyetin örgüt içindeki güç ilişkilerini etkileyen bir yapısı vardır. Eğer hiyerarşik bir örgüt yapısı var ise bu erkeklerin lehine olan bir durum olarak sürdürülmektedir.

Glazer (2003) yükseköğretimdeki öğrenciler ve öğretim görevlileri olarak kadınların katılımının eşitlikçi hedeflerle ve düzeltici bir şekilde oluşturulması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu süreçte Amerika’da 1970’lerde disiplin, bölüm ve enstitülerde cinsiyet politikasının yapısına ilişkin koruyucu, düzenleyici bir mevzuat hazırlanarak yükseköğretimdeki kadının durumu ile ilgili değişiklikler yapıldığını belirtmektedir. Çalışmasında akademik yaşantıdaki 3 engel grubundan bahsetmiştir. Bunlardan ilki kadın akademisyenlerin görev süreleridir. Yükseköğretim büyük bir iş anlamına gelmektedir. Akademisyenlerin, araştırma ve eğitimi birlikte yapmalarından ötürü görev süreleri uzun ve meşakkatli bir süreçtir. Kadınların bu süreçte görev süreleri nedeni ile daha çok eğitim, hemşirelik ve eczacılık alanlarını tercih ettiklerini söylemektedir (Glazer, 2003). İkincisi maaşlar konusudur. Fakültelerdeki maaşlarla ilgili yaptığı çalışmasında kadınların daha çok düşük maaşlı alanlarda yer aldıkları, yüksek maaşlı alanlarda daha fazla erkeklerin yer aldıklarından söz etmektedir. Ayrıca işte daha fazla süre geçirme durumları ile ilgili olarak kadınlara oranla erkeklerin daha fazla çalıştıkları, kadınların ev yaşantısı, çocuk bakımı

gibi konularda vakit harcadıkları için erkeklerin bu sürelerde çalıştıklarını belirtmektedir (Glazer, 2003). Böylelikle erkekler daha fazla ekonomik gelir sağlamaktadırlar. Üçüncü önemli nokta görev süresi uzatma ve yarı zamanlı çalışma durumundan ötürü kadınların pozitif ayrımcılığa uğradıklarını vurgulamaktadır.

Diğer bir önemli nokta ise kadınların ev yaşantısında aldıkları sorumluluğun düzeyidir. Kadınların ve erkeklerin iş ve ev yaşantıları birbirinden farklılaşabildiği gibi toplumlara göre de değişmektedir. Kadın, ev ve çocuğun bakımında erkeğe oranla daha çok sorumluluk almaktadır. Shire (2000) çalışmasında kadınların aile ve kariyerdeki yüklerinin erkeklere oranla daha karmaşık ve zor olduğunu belirtmektedir. Çalışmasında, erkeklerin iş çıkışlarındaki sosyalleşme süreçlerinin arkadaşları ile spor ve sosyal toplantılarla sürdürebilmesine karşılık, kadınların ev yaşantıları ile ilgili sorumlulukları nedeniyle iş arkadaşları ile ilişki ağlarını sürdüremedikleri görülmektedir (Shire, 2000). Bunun önemli sebeplerinden biri toplumsal cinsiyet rolleri ile tanımlanan kadın ve ev yaşamı arasındaki zorunlu bağıdır. Benzer bir şekilde Craig ve Sawrikar (2009) cinsiyet, iş ve örgüt ilişkisinden bahsettiği çalışmasında kadınların aile ve iş dengesini cinsiyetçi iş bölümü ile ilişkilendirmektedir. Eşit iş bölümünün olmayışının, ev içindeki yükün daha fazla kadınların sorumluluğunda oluşunun ve anneliğe ayrılan vaktin stres yaratan durumlardan olduğunu belirten Craig ve Sawrikar (2009), bunun toplumsal yapıdan, ev ve işte eşit olmayan iş dağılımının kabul edilmişinden kaynaklandığını vurgulamaktadırlar.

Şahin (2002) çalışmasında iş yaşamındaki kadınların yönetici olduklarında erkek gibi davranma, yönetim kademelerine terfilerde cinsiyetin önemli rol oynaması, çalışma yaşamında kadınların ev yaşantısının aksamasının erkeklere oranla daha sık görülmesi bulgularına ulaşmıştır. Türkiye örneğinin değerlendirildiği çalışmada, erkeklere ait olduğu düşünülen yöneticilikte var olabilmenin kadın için daha çok özveri gerektiren

bir konu olduğu gör÷lmektedir. Özkanlı ve White'ın (2008) yükseköğretim alanında liderlik ve kadın profesörlerin yaşadıkları zorluklar çerçevesinde tanımladığı çalışması, ulusal alan yazında karşılaşılan bu tip karşılaştırılmalı ve kadın profesörlerle yapılmış tek çalışmadır. Bu çalışmada Avusturalya ve Türkiye'de yükseköğretimde kadınların konumu ve liderlik konusu incelenmiş ve kadınların erkeklere oranla kariyerlerini daha geç tamamladıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun nedenini ise kadınların ev yaşamının sürdürülmesi ve annelik görevleri olarak tanımlamışlardır. Ulusal alan yazındaki bir diğer çalışma ise Güner' in (2008) çalışmasıdır. Güner (2008) çalışmasında üniversitede çalışan kadınların kadın yaşamındaki sorunların farkında oldukları ve kendilerinin de yaşadıklarını vurgulamaktadır. Güner kadınların çalışma yaşamının sorumlulukları ile aile yaşamının sorumluluklarını birlikte çifte şekilde yüklediklerini vurgulamaktadır.

Martin (2008) ev ve işi iki farklı kültür gibi tanımlayarak aslında akademideki kadınları iki kültür arasında kalan kişiler olarak tanımlamaktadır. Ev işi, çocuk bakımı, aileye vakit ayırma gibi konularda ev yaşantısını idare etmeye çalışan, aynı zamanda akademik işleri de zaman zaman evden yürütmek durumunda kalan akademideki kadın iki farklı dünyada rollerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Kadınsı özelliklerden dolayı kadınların akademi ile oluşturdukları bağları erkeklerden daha farklı olduğunu söyleyen Martin (2008) kadınların akademiye evleri gibi görme ve buna göre davranma durumları olduğuna da vurgu yapmaktadır. Martin (2008) üniversitedeki kadınların değişen dünya ile çocuk sorumluluklarını beraber yürütmelerinin zorluğundan söz etmektedir. Ev yaşantısı ve beraberindeki akademik gelişmelerin bir arada yürütülmesi oldukça güçtür. Duygusal ve fiziksel olarak çocuğun ihtiyaçlarının karşılanması olarak iki farklı boyuta ayrılan çocuk bakımında kadınların büyük bir kısmı, çocukların daha çok fiziksel ihtiyaçlarının karşılanmasında yardım almaktadır. Duygusal ihtiyaçların karşılanmasında aktif rol

almaları da kadınların kendilerine vakit ayıramaması gibi sonuçları beraberinde getirmektedir. Martin (2008) ev yaşantısındaki sorunların çözülerek yani toplumsal cinsiyet kültüründeki değişimlerle çalışma yaşantısının değiştirileceği önerisinde bulunurken, durumun kültürel bir değişimle meydana gelebileceğini vurgulamaktadır.

Jacobs (1996) cinsiyet eşitsizlikleri ve yükseköğretim adlı çalışmasında iş yeri, aile ve sosyal yaşam gibi alanlarda kadınların yaşadıkları eşitsizlikleri açıklamaktadır. Çalışmasında kadınların sınıfsal eşitsizlikten doğan sosyal hayattaki sınırlandırmaların şekillenerek yükseköğretim eğitime de etkisi olduğunu belirtmektedir. Yazar yükseköğretimdeki cinsiyet kültürüne daha çok sınıfsal eşitsizlik boyutu ile bakmaktadır. Eğitimsel karar verme süreçlerinin daha çok desteklenmesi, ulaşılabilir olması, genel eğitim sisteminin yeniden değerlendirilmesi gerektiğine vurgu yapan araştırmacı kadınların daha çok yarı zamanlı işlerle ve öğretici rolüyle akademide yer aldıklarını söylemektedir. Glazer (2003) bu durum için çalışmasında bazı önerilerde bulunmaktadır. Kadınları hizmete teşvik etmenin yanı sıra dekan, bölüm başkanlığı gibi pozisyonlar için teşvik etmenin önemli olduğunu ve toplumsal değişim için kadınların aslında özne olduğunu ve bu durum için savunucu olmak gerektiğini belirtmektedir (Glazer, 2003).

Lynch (2008) çalışmasında 30 yüksek lisans öğrencisi ile yaptığı derinlemesine görüşmede öğrencilikte anneliğin yıpratıcı bir etki yarattığı bulgusuna ulaşmıştır. Çevre yapısı ve kadınların günlük deneyimlerini etkileyen sosyo kültürel etkileri içeren her iki rolde de kız öğrencilerin annelik ve öğrencilik ikilemi içerisinde kaldıklarını söylemektedir. Lynch (2008) öğrenci annelerin bu ikilem içerisindeyken akademik yaşantıdaki stratejilerinin ise akademik görünmezlik olduğu bulgusuna varmıştır. Lynch bu durumu Amerikan toplumundaki baskın kültür yapısına bağlamakta ve annelik ve kadınlara önerilen zaman, enerji ve para tüketmek üzerine bir cinsiyet modelinin, yirminci

yüzyıl şartlarında, lisansüstü öğrenci anneleri yüksek aşınma oranlarına ittiğini belirtmektedir. Deem'e (2003) göre cinsiyet ile ilgili süreçlerde güç ilişkilerinin ve eşit olmayan evdeki işbölümünün, kısacası kadınlardan beklenen rollerin yükseköğretimin içerisindeki iş bölümünü de etkilemekte ve çalışma ortamında kadın-erkek iş bölümlerine sebep olmaktadır. Çalışma koşulları ve ev yaşantısı düşünüldüğünde kadınların gözlenen ve gözlenemeyen emeklerinin karşılığı konusunda literatürde birçok tartışma vardır. "Eşitlik" durumunun iş yaşantısında bir ölçüye kadar ulaşılabildiği ev yaşantısında ise kadınların bu sorumlulukları daha fazla aldıkları söylenebilir.

### **I.5. Türkiye’de Kadının Eğitimdeki Yeri**

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün (KSGM, 2011) hazırladığı "Türkiye’de Kadının Durumu" raporunun sonucuna göre, Türk kadınının eğitim seviyesi son 10 yılda artış göstererek, yüzde 76,9 olan okuryazarlık oranının yüzde 80,4'e ulaşmıştır. Bu gelişmeye rağmen Türkiye’de 5 kadından biri, yani yaklaşık 5 milyon 732 bin kadın okuma yazma bilmemektedir. Yine aynı rapora göre kadınların yüzde 21,5'i okuryazar fakat bir eğitim kurumundan mezun değil, yüzde 37,2'si ilkokul, yüzde 7,4'ü ortaokul ve dengi okul, yüzde 10,6'sı lise ve dengi okul ve sadece yüzde 3,9'u yüksek okul ve fakülte mezunudur.

Tüm cinslere eşit imkânların sunulduğu bir sistem içerisinde olmalarına rağmen kadınların, yükseköğretim alanların kendi içinde olumlu bir artış göstermesine karşın, ortaöğretim sonrasında bir üst öğrenime devam etme oranları sınırlıdır. Kadınların fırsat ve olanaklardan yükseköğretim düzeyinde erkeklere oranla eşit ölçüde yararlanamadığı aşağıdaki tablo 1 de görülmektedir.

Tablo 1.

## Cinsiyete Göre Lisansüstü Eğitimde Öğrenci Sayıları

Yıl	Yüksek lisans		Doktora	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
1990-1991	15 859	9 158	7 590	4 158
1991-1992	19 342	11 273	8 280	4 578
1992-1993	20 758	12 705	8 991	4 996
1993-1994	22 157	13 663	9 498	5 293
1994-1995	26 040	15 004	10 359	5 707
1995-1996	32 296	17 591	11 804	7 914
1996-1997	33 505	17 836	12 628	6 845
1997-1998	32 125	17 012	13 042	6 996
1998-1999	33 325	17 661	13 276	7 136
1999-2000	35 113	18 440	12 671	6 916
2000-2001	42 806	22 270	14 026	7 763
2001-2002	47 147	26 386	14 431	8 134
2002-2003	49 899	32 585	14 540	8 688
2003-2004	52 662	37 671	15 228	9 663
2004-2005	53 151	39 711	16 442	10 951
2005-2006	62 219	46 870	19 752	12 823
2006-2007	62 639	46 359	19 977	13 857
2007-2008	57 378	47 095	20 039	15 031
2008-2009	57 807	52 038	19 942	16 004

Kaynak: KSGM, 2011, s. 16.

Günümüzde kadınların yüksek lisans ve doktora programlarına devamının mümkün olduğu bir yüksek öğretim sistemi vardır. Kadın adayları destekleme ve eğitme

derneğinin hazırladığı (KADER, 2010) rapora göre Türkiye'deki öğretim elemanlarının yüzde 39'unu kadınlar oluşturmaktadır ve karar alma mekanizmalarında kadın yönetici oranı Türkiye'de yüzde 6 iken bu oran ABD'de yüzde 46, Rusya'da yüzde 39, Almanya'da yüzde 36, İngiltere'de yüzde 33, İtalya'da yüzde 29, Yunanistan'da yüzde 26 dır.

Türkiye'deki kadın öğretim elemanlarının sayıları ve dünyadaki karar alma mekanizmalarına göre kadın yöneticilerin istatistiklerine bakıldığında durum olumsuz gibi görünse de, yıllara göre kadın öğretim elemanlarının artmış olması Türkiye yükseköğretim sistemi için olumlu bir gelişme olarak görünmektedir.

### **I.6. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışmada yükseköğretimde görev yapan doktorasını tamamlamış kadın akademisyenlerin örgütlerindeki cinsiyet kültürüne yönelik algılarının betimlenmesi amaçlanmıştır. Mersin Üniversitesi örneği üzerine yürütülen bu çalışmada konu katılımcıların akademiye geçiş ve akademik yaşam ile ilgili düşünceleri, akademik yaşamda cinsiyet kültürü, ev yaşantısı ve akademik yaşam dengesi konularındaki görüşlerine dayalı olarak ele alınmıştır.

Cinsiyet kültürü üzerine yapılan bu çalışmanın, Mersin Üniversitesinde cinsiyet kültürü konusunda gelecek yıllarda yapılacak çalışmalara temel oluşturacağı ve kadın akademisyenlerin kendi bakış açılarından üniversitedeki cinsiyet kültürüne yönelik değerlendirmeleri elde edileceğinden, kariyer gelişimi sürecini etkileyen faktörler ve yaşanan zorluklarla ilgili alınacak karar ve uygulamalarda başvurulabilecek bilgilere de ulaşma olanağı sağlanacağı düşünülmektedir.

Örgütlerdeki cinsiyet kültürü konusunun eğitim örgütleri açısından daha sınırlı bir şekilde ele alındığı, yükseköğretimin örneklem olarak alındığı (Bergman, 2003;



Özkanlı, 2008; Rasdi & İsmail, 2006; Young, 2004) çalışmaların ise akademik alanda kadınların kariyer gelişimleri ve kalıcılıkları konusunda yapıldığı gözlemlenmektedir. Bu çalışmanın ülkemizde eğitim yönetimi alanında yükseköğretimdeki cinsiyet kültürünü betimlemeye yönelik, nitel araştırma teknikleri kullanılarak yapılan bir çalışma olması da alandaki açıklığa ilişkin katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır. Örgütsel cinsiyet kültürünün eğitim örgütleri açısından ele alınmasının yanı sıra konunun nitel araştırma yöntemi ile analiz edilmesinin de bu çalışma alanı ile ilgili daha ayrıntılı bir bilgiye ulaşma olanağını sağlayacağı düşünülmektedir.

Connell (1998) toplumsal cinsiyeti anlamak için ailenin içinin açılması gerektiğini ve buna bağlı olarak aileler içindeki cinsiyetçi iş bölümleri ve çocuk yetiştirme cinsiyetçi yapısının aileye özel bir durum olduğunu vurgulamıştır. Ev yaşantısının, akademik gelişim için destekleyici olması önemlidir. Bu çalışmada aileye ve ev yaşantısına ait temaların de betimlenmesi, akademik kariyer sürecinde aile desteğinin örgütlerdeki cinsiyet kültürüne yansımalarını görmek açısından önemlidir.

Lewis (1998) insanın farklı açılardan; aile, üniversite, sosyal yaşam gibi alanlardan birikimli bir şekilde geliştiğini vurgulamıştır. Bu çalışmada kadınların çalışma hayatlarında yaşadığı cinsiyete dayalı ayrımcılığın, çalışma örgütlerinde yeniden, farklı boyutlarda üretildiği fikrinden yola çıkılmıştır. Bu nedenle ev yaşantısının yanı sıra cinsiyet kültürüne yönelik algılar eğitim ve çalışma geçmişi ile halen çalışılan kurumda çalışma ve akademik gelişim koşulları birlikte ele alınmaktadır.

### **I.7. Araştırma Problemi ve Alt Problemler**

Bu çalışmada Mersin Üniversitesinde görev yapan doktorasını tamamlamış kadın akademisyenlerin örgütlerindeki cinsiyet kültürüne yönelik algılarının akademiye geçiş ve akademik yaşam ile ilgili düşünceler, akademik yaşamda cinsiyet kültürü, ev yaşantısı ve akademik yaşam dengesi konularındaki görüşleri doğrultusunda betimlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

#### **Akademiye Geçiş ve Akademik Yaşam ile İlgili Alt Problemler**

Mersin Üniversitesinde görev yapan doktorasını tamamlamış kadın akademisyenlerin eğitim geçmişlerine yönelik deneyimleri nasıldır? Bu deneyimlerinde ne gibi cinsiyetçi öğeler yer almaktadır?

Mersin Üniversitesinde görev yapan doktorasını tamamlamış kadın akademisyenlerin iş geçmişi deneyimleri nasıldır? Bu deneyimlerinde ne gibi cinsiyetçi öğeler yer almaktadır?

#### **Akademik Yaşamda Cinsiyet Kültürü ile ilgili Alt Problemler**

Mersin Üniversitesinde görev yapan doktorasını tamamlamış kadın akademisyenlerin üniversitedeki çalışma koşullarında karara ve yönetime katılma, akademik yükselme ve gelişmede fırsatlar ve engeller, sosyal etkileşim ortamı ve iş bölümü ile ilgili görüşleri nelerdir? Bu görüşlerinde örgütün cinsiyet kültürüne ilişkin ne gibi öğeler yer almaktadır?

### **Ev Yaşantısı ve Akademik Yaşantı Dengesi ile İlgili Alt Problemler**

Mersin Üniversitesinde görev yapan doktorasını tamamlamış kadın akademisyenler ev yaşantıları ve akademik yaşantıları arasındaki dengeyi nasıl sağlamaktadırlar? Bu süreçte ne gibi cinsiyetçi öğeler yer almaktadır?

## **I.8. Tanımlar**

### **Kültür**

Kültür kavramını belirli bir grubun dışsal ve içsel sorunlarıyla başa çıkmayı öğrenirken, geçerli olan ve işe yarayan, bütün yeni üyelere bu sorunlarla ilgili hissetme, düşünme ve sezgi için doğru bir yol olarak öğretilen bir takım temel varsayımlar olarak tanımlamaktadır (Schein,1983; 1996).

### **Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet kültürü**

Cins (Sex) biyolojik olarak dişilik veya erkeklik durumunu açıklamaktadır. Toplumsal cinsiyet (gender) ise sosyal yapı içindeki fırsatlar, kısıtlamalar ve anlamları içeren beklentileri, eylemleri, davranışları, kaynakları, kimlikleri, söylemleri olan geniş bir kavramdır (Martin, 2008; Türköne, 1995).

### **Örgütsel Cinsiyet Kültürü**

Örgüt içinde kurallara gömülü olan cinsiyetçi varsayımlar cinsiyet farklılıklarının oluşmasına ve eşitsizliklerin sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır. Örgüt içindeki görüntüler, semboller, ideolojiler ve bilinç biçimleri cinsiyet eşitsizliklerine ve farklılıklarına meşruiyet kazandırarak örgütsel cinsiyet kültürünü oluşturmaktadır (Acker, 2006; 1992).

## II. BÖLÜM

### YÖNTEM

Nitel araştırma açıklama, anlama ve yorumlama içeren bir araştırma yöntemidir. “Niçin” sorusuna cevap aranan bir yöntem olan nitel araştırma yöntemi dinamik süreçler içermektedir (Lichtman, 2006). Bu dinamik süreçler daha çok araştırma için bir yolun değil, birçok yolun olduğu, sonuca ulaşılan tek bir yolun değil en iyi sonuca ulaşılan yolun tercih edilme süreçleridir. Dolayısıyla nitel araştırma neden sonuç ilişkisinden önce araştırılan konu ile ilgili olarak nasıl ve niçin sorularına cevap arar. Bu çalışmada kadın akademisyenlerin eğitim ve iş geçmişleri ile ev yaşantılarında deneyimledikleri cinsiyetçi öğeler ile örgüt içi süreçlerdeki cinsiyet kültürüne yönelik algılarını belirlemeye yönelik görüşmeler yaparak yorumlama yoluna gidilmiştir.

Kadın akademisyenlerin kendi bakış açılarından “üniversitedeki cinsiyet kültürü” konulu bu araştırmanın verileri, diğer veri toplama araçlarıyla doğrudan gözlemlenemeyen, çalışılan konunun özel ve derinde bulunan parçalarıyla çalışılmasına olanak sağlaması (Biklen ve Bogdan, 1998) ve sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde anlamaya ve araştırmaya olanak tanimasından (Yıldırım ve Şimşek, 2006) dolayı, nitel araştırma yöntemleri izlenerek elde edilmiştir.

Nitel araştırma yönteminin dinamik olmasının yanı sıra holistik (bütüncül) bir yapısı vardır (Lichtman, 2006). Bu çalışmada verilerin analizi aşamasında belirlenen temalar ve alt temalar doğrultusunda araştırma konusu holistik (bütüncül) bakış açısı ile ele alınmıştır. Böylelikle nitel analiz süresince aynı kodların farklı temalar içinde de kodlanabildiği durumlar oluşmuştur. Analiz sürecinde yaşanan bu durum araştırmanın holistik (bütüncül) yapısının bir özelliğidir. Çalışmanın analizinde bu özelliğe bağlı olarak

kadın akademisyenlerin eğitim, iş geçmişleri, ev yaşantılarında ve örgüt içi süreçlerdeki deneyimledikleri cinsiyetçi öğelerin parçaların toplamından daha fazla anlam içeren bir yorumlamaya ulaşılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). İnsan davranışının karmaşık yapısından ötürü eğitim, iş geçmişi, ev yaşantısı ve örgüt içi süreçlerindeki cinsiyetçi öğelerin birbirinden ayrı olarak değil, bu değişkenlerin birbirine bağlı bir şekilde ifade edilerek, bir bütün halinde analiz edilmiştir. Nitel araştırmanın özelliklerinden biri olan bütünlük ilkesine bağlı olarak Mersin Üniversitesinin ortamının araştırmacı tarafından anlaşılması ve bu ortamın özelliğine göre bütüncül bir şekilde yorumlanması çalışmanın analizi için yarar sağlamıştır.

Görüşmeler yapılırken iş, eğitim, sosyal ortam ve ev geçmişleri ile ilgili araştırmacı da kendi gözlemlerini not etmiştir. Bu durum nitel araştırma yapan araştırmacının soruların yanıtını ararken nitel araştırmanın bir parçası olabilme özelliğinden kaynaklanmaktadır. Verinin toplanması için araştırmacının gözünü, kulağını kullanması gibi birebir duyuların işin içine katıldığı bir süreçtir. Bunun sonucunda da veri ve bilgi toplanır, araştırmadaki gerçekler araştırmacı tarafında yapılandırılır. Bu nedenle araştırmacının rolü nitel araştırmada fazladır (Lichtman, 2006).

## **II.1. Evren ve Örneklem**

### **II.1.1. Örnek Durum: Mersin Üniversitesi**

Mersin Üniversitesi, TBMM'nin 3 Temmuz 1992 tarihinde kabul ettiği 3837 Sayılı Kanun ile kurulmuştur. Akdeniz Bölgesi'nin Mersin ilinde 10 Kasım 1992 yılında eğitim-öğretim yılında faaliyetlerine başlamıştır. İlk mezunlarını 1997 yılında vermiştir. Mersin Üniversitesi bugün 1421 akademik personel ile lisans, lisansüstü, ön lisans yaklaşık olarak 26.644 öğrenciye hizmet vermektedir (<http://www.mersin.edu.tr/>).

Mersin Üniversitesinde, 1993-1994 eğitim-öğretim yılında Fen-Edebiyat Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, 1995-1996 eğitim-öğretim yılında Su Ürünleri Fakültesi, 1998-1999 eğitim-öğretim yılında Tıp Fakültesi faaliyete geçmiştir. Mevcut 6 fakülteye 1999 yılında Eğitim ve Mimarlık Fakülteleri, 2000 yılında Eczacılık Fakültesi, 2001 yılında Tarsus Teknik Eğitim ve İletişim Fakülteleri katılarak fakülte sayısı 11'e çıkmıştır. Devlet Konservatuarı, 1994-1995 eğitim-öğretim yılında orta öğretim düzeyinde öğrenci olarak açılmış, 1997-1998 eğitim-öğretim yılında lisans programına başlamıştır (<http://www.mersin.edu.tr/>).

Bu fakültelerin dışında, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, 1998-1999 eğitim-öğretim yılında Sağlık Yüksekokulu, 1999-2000 eğitim-öğretim yılında Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, 2002-2003 eğitim-öğretim yılında Takı Teknolojisi ve Tasarımı Yüksekokulu öğretime başlamıştır. 2005 yılında Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Tarsus Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu ve 2006 yılında ise Silifke Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu'nun kurulması ile Mersin Üniversitesine bağlı 9 tane yüksek okul ve bununla birlikte 12 tane de meslek yüksek okulu bulunmaktadır. Bunlar, Anamur, Aydıncık, Denizcilik, Erdemli, Gülnar, Mut, Silifke, Tarsus, Mersin, Sağlık Hizmetleri, Sosyal Bilimler ve Teknik Bilimler meslek yüksekokullarıdır (<http://www.mersin.edu.tr/>).

Mersin ilinin çeşitli ilçelerinde 11 yerleşkeye sahiptir. Bu yerleşkede Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Güzel Sanatlar, İletişim ve Mühendislik Fakültelerinin yanı sıra Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Mersin Meslek Yüksekokulu, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yabancı Diller Yüksekokulu ve Devlet Konservatuarı, Rektörlük ve Rektörlüğe bağlı idari birimler, sosyal, kültürel ve sportif amaçlı birçok tesis yer almaktadır. Çiftlikköy merkez yerleşkesi dışında, üniversitenin büyük yerleşkelerinden

birisi olan Yenişehir Yerleşkesi'nde ise Tıp Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Su Ürünleri Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Sağlık Yüksekokulu ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü yer almaktadır (<http://www.mersin.edu.tr/>).

### **II.1.2. Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Mersin Üniversitesinde görev yapan, doktorasını tamamlamış kadın akademisyenler oluşturmuştur. Araştırmanın yürütüldüğü eğitim-öğretim yılında Mersin Üniversitesi fakültelerindeki dağılıma bakıldığında Eğitim Fakültesinde 22, Eczacılık Fakültesinde 12, Fen Edebiyat Fakültesinde 39, Güzel Sanatlar Fakültesinde 8, İktisadi İdari Bilimler Fakültesinde 10, Mühendislik Fakültesinde 25, Sağlık Yüksekokulunda 17 ve Tıp Fakültesinde 72 doktorasını tamamlamış kadın akademisyen yer almaktadır. Araştırmanın örneklemini 7 fakülte ve 1 yüksekokuldan doktorasını tamamlamış toplam 22 kadın akademisyen oluşturmuştur. Ayrıca kadın akademisyenlerin yüksek lisans programlarının olduğu bölümlerden seçilmiş olması, lisans dersleri dışında, yüksek lisans dersleri vererek çalışma saatlerinin fazla ve çalışma koşullarının çeşitlilik sağlayabileceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır.



Tablo 2.

## Örneklemin Fakülte ve Bölümlere Göre Dağılımı

<b>Fakülte</b>	<b>Bölüm</b>	<b>Öğretim elemanı sayısı</b>
Eğitim Fakültesi	Rehberlik ve Psikolojik Danış.	2
	Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi	1
	Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanlar Eğitimi	1
Eczacılık Fakültesi	Farmasötik Anabilim Dalı	1
Fen-Edebiyat Fakültesi	Fizik	1
	Biyoloji	1
	Psikoloji	2
	Sosyoloji	3
Güzel Sanatlar Fakültesi	Resim	1
İktisadi ve İdari Bilimler Fak.	İşletme	2
	Maliye	1
	Kamu Yönetimi	1
Mühendislik Fakültesi	Jeoloji Mühendisliği	2
Sağlık Yüksek Okulu	Ebelik	1
	Hemşirelik	1
Tıp Fakültesi	Göğüs hastalıkları	1
<b>TOPLAM</b>	16	<b>22</b>

Örneklemini oluşturan görüşmecilerden 12 tanesi yardımcı doçent, 4 tanesi doçent, 4 tanesi profesör ve 2 tanesi öğretim görevlisidir. Ayrıca yine bu görüşmecilerden

9 tanesi bekâr ve çocuk sahibi değil, 13 tanesi evli ve çocuk sahibi, 1 tanesi evli ve çocuk sahibi değil, 1 tanesi bekâr ve çocuk sahibidir.

## **II.2. Veri Toplama Aracı**

Bu araştırmada veri nitel araştırma yönteminde sıklıkla tercih edilen ‘yüz yüze görüşme tekniği’ aracılığıyla elde edilmiştir. Derinlemesine (yüz yüze görüşme) görüşme, yanıt oranının yüksek olması, soruların sırası konusunda esneklik sağlaması, ortam üzerinde kontrol olanağı sağlaması ve araştırılan konuyla ilgili olarak derinlemesine bilgi vermesi gibi bazı avantajlara sahiptir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Görüşmedeki katılımcıların cevaplarının temelini oluşturan nedenler, duygular, düşünceler ve inançlar gibi birçok boyutun da ortaya çıkarılmasına kaynaklık etmektedir (Legard, Keegan ve Ward, 2003).

Araştırmacı tarafından araştırma problemleri göz önünde bulundurularak, konu ile ilgili yurtiçi ve yurtdışı alan yazın incelenerek yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Konu ile ilgili yurtiçi ve yurtdışı alan yazın incelenerek kadın akademisyenlerin örgütlerindeki cinsiyet kültürüne yönelik algıları betimlenirken Bergman ve Hallberg (2002) tarafından geliştirilen “A women workplace culture questionnaire” adlı 25 maddelik ölçeğin başlıklarından yola çıkılmış ve Lester’in (2006) çalışmasındaki görüşme sorularından yararlanılarak bu çalışmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme sorularının başlıkları belirlenmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun oluşturulması sürecinde öncelikle ilgili alanyazın incelenerek toplam 47 sorudan oluşan taslak bir görüşme formu hazırlanmıştır (EK 1 Yarı-Yapılandırılmış Taslak Görüşme Formu). Görüşme sorularının hazırlanması ile ilgili alınan uzman görüşü doğrultusunda, soruların açık ve anlaşılır olması, bazı soruların

belirlenen amaca uygunluğu ve soruların sırası ile ilgili yeniden düzenleme yapılmıştır. Daha sonra yarı yapılandırılmış görüşme formunun pilot uygulaması 2009-2010 bahar yılında 2 öğretim elemanı ile yapılmıştır. Pilot uygulama sonrasında form tekrar gözden geçirilmiştir.

Kadınların akademik hayatı tercih etme sebepleri, Türkiye’de kadın akademisyen olma durumu, akademik yaşantının olumlu katkıları ve olumsuz yönleri ile ilgili değerlendirmeler, kendi çevresinin ve genel anlamda dışarıdaki bakış açılarının kadının akademideki durumuna bakışı ile ilgili sorularda soruların ifade edilişi, dil bilgisi ve soru sırasının uygunluğu gibi biçimsel değişiklikler yapılmıştır. Bu biçimsel değişiklikler soruların daha açıklayıcı ve anlaşılır olması nedeni ile yapılmıştır. Ayrıca akademik yaşantının katkıları ve olumsuz yönleri ile ilgili değerlendirme ve kadınların akademik hayatı tercih etme sebepleri ile ilgili bölümlere sondaj sorular eklenerek bu çalışmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu son şeklini almıştır (EK 2 Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formu). Yarı-yapılandırılmış görüşme formu başlıkları: “iş ve eğitim geçmişi, ev yaşantısı, akademik çalışma yaşantısı içerisinde yönetime katılma, ders paylaşımı, ders saatlerinin planlanması veya sınav düzenlemeleri gibi konularda yapılan iş bölümüne ilişkin çalışma koşullarında kadın ve erkek olma durumu, sosyal etkileşim ortamı, akademik gelişim ve yükselmede yaşanan engeller veya destekler, akademik ortamda kadın olarak kendini değerlendirme, ev ve akademik yaşam dengesi” olarak oluşturulmuştur. Bu başlıklar altında 31 tane soru yer almıştır.

### **II.3. Verilerin Toplanması**

Üniversite yönetiminden 2009-2010 öğretim yılında pilot çalışma ve verilerin toplanması için izin alınmıştır (EK 3 Uygulama İzin Belgesi).

Veri toplama aracı oluşturulduktan sonra 7 fakülte (Eğitim, Eczacılık, Güzel Sanatlar, Fen Edebiyat, Mühendislik, Tıp, İktisadi İdari Bilimler) içerisindeki tüm bölümler ziyaret edilerek doktorasını tamamlamış 22 kadın öğretim elemanına ulaşılmış ve çalışma hakkında bilgi verildikten sonra görüşmeler için uygun oldukları tarihler için randevular alınmıştır. Veri toplama süreci ortalama 5 ay sürmüştür.

Görüşmeler öğretim elemanlarının dışarıdaki seslerden etkilenebilecekleri düşünülerek, birebir sadece görüşmeci ve katılımcının olduğu alan olan odalarında gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde bilgi kaybının olmaması için katılımcıların da izniyle ses kayıt cihazı ile görüşme kayıt edilmiştir. Görüşmecilerle yapılan ses kayıtları ortalama 1 saat sürmüştür.

#### **II.4. Verilerin Analizi**

Analiz için öncelikle görüşme sonucunda elde edilen verilerdeki kavramlar tespit edilerek kodlanmış ve kodlamalar kendi aralarındaki benzerliklere göre sınıflandırılmıştır. Kodlardan kategorilere ulaşılmış, sonrasında kategorilerin de kendi aralarında sınıflandırılmasıyla daha üst kategorilere ulaşılmıştır. Bu işlem tümevarım şeklinde gerçekleşmiş olup, en sonunda temalara ulaşılmıştır (Levis, 1998; Ritchie, Spencer ve O’Conner, 2006).

Bu süreç yarı yapılandırılmış görüşme sorularının genel başlıkları olan kadın akademisyenlerin “eğitim ve iş geçmişleri ile ev yaşantılarında deneyimledikleri cinsiyetçi öğeler ile örgüt içi süreçlerdeki cinsiyet kültürüne yönelik algıları başlıklarına” da dönülerek, tümdengelim yoluyla da ilerlemiştir. İlgili alan yazın, araştırma soruları ve görüşme formundaki sorular dikkate alınarak analizi yapılan veriler 14 başlıkta kodlanmıştır (EK 4 Analizlerde İzlenen Tema ve Kod Listesi).

Analiz kodlaması araştırmacı tarafından yapılmış ve daha sonra bu çalışma danışman tarafından kontrol edilmiştir. Farklı kodlama nerileri oluştuğunda birlikte karar verilmiştir. Kategorilere ve temalara ulaşılması süreci de benzer şekilde gerçekleştirilmiştir. Farklı sınıflandırma işlemleri olduğunda da çalışma üzerinde kodlama ve sınıflandırma işlemleri tartışılarak nitel araştırmanın özelliği olan, analiz boyu devam eden bir süreç olmuştur. Verinin kodlanması ile ilgili bu sürecin sonunda çalışmanın bulgularını oluşturan temel temalar, ana kategoriler ve alt kategoriler belirlenmiştir.

### **II.5. Geçerlik ve Güvenirlik**

Veri analizinin geçerlilik ve güvenirliğini test etmek amacıyla nitel araştırma yöntemlerinde kullanılan stratejilerden bir tanesi olan ‘eşitleme’ (triangulation) yapılmıştır. Patton (akt. Gizir, 2002) eşitleme stratejisinin dört temel türü olduğunu belirtmektedir. Bunlardan ilki araştırma çeşitlemesi, çalışmada farklı araştırmacıların da sürece katıldığı çeşitleme türüdür. İkinci eşitleme türü veri çeşitlemesi, yapılan çalışma ile ilgili veri kaynaklarının çeşitlemesi olarak tanımlanmaktadır. nc çeşitleme türü olarak tanımlanan kuramsal çeşitleme ise verilerin çeşitli bakış açılarına göre yorumlanmasına olanak sağlayan eşitlemedir. Son eşitleme türü ise metot çeşitlemesi olarak tanımlanmış ve çalışılan konuyla ilgili birçok metodun kullanıldığı çeşitleme türü olarak adlandırılmıştır. Bu araştırmada çeşitleme trlerinden araştırmacı çeşitlemesi kullanılmıştır.

İki farklı katılımcıya ait görüşme dökümü seçilmiş ve çoğaltılarak kodlama çalışması yapılabilmesi için Eğitim Yönetimi Teftişi ve Planlaması bölümündeki bir ğretim yesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümündeki bir uzman, fen alanında çalışmalar yapan 1 ğretim elemanı ve 1 araştırmacı olmak üzere toplam 4 kişiye

verilmiştir. Çeşitleme yapılması amacı ile görüşme dökümlerinin verildiği bağımsız kodlayıcılardan biri örgütsel cinsiyet kültürüne yönelik herhangi bir bilgisi bulunmamaktadır. Tesadüfi olarak seçilen 2 görüşmenin dökümleri farklı 5 araştırmacı tarafından bağımsız olarak kodlanmıştır. Daha sonra araştırmacının kendisi ve tez danışmanı yapılan bu kodlama çalışmasının sonuçlarını kodlamalardaki benzerlik ve farklılıklar açısından karşılaştırmıştır.

Bu karşılaştırma sonucunda genel olarak birbirini tamamlayan ve benzer kodlamaların yapıldığı görülmüştür. Bağımsız kodlayıcıların görüşme formunun çatisını oluşturan ana başlıklara benzer kodlamalar yaptığı gözlenmiştir. Tüm bu çalışmalar sonucunda son kod-kategori ve temaların oluşturma işlemi araştırmacı tarafından MAXQDA (Qualitative Data Analyse) programı kullanılarak tamamlanmıştır.

MAXQDA, bilgisayar destekli nitel analiz programıdır. Türkçe ara yüzü de bulunan programın, alandaki öncülerden birisi olarak ilk sürüm 1989'da çıkarılmıştır. Bilimsel disiplinlerden araştırmacıların ve araştırma enstitülerinin de tercihi olan MAXQDA, mix method çalışmalarında da kullanılarak nicel verilerin de araştırmaya dâhil edilmesine olanak sağlamaktadır. Tüm dünyada çok geniş bir dağılımda ses kaydı, metin, fotoğraf, video, poster gibi birçok verinin analizine olanak sağlayan bir çalışma sistemi vardır.

## **II.6 Sınırlılıklar**

Bu araştırma Mersin Üniversitesi örneği üzerinde yürütülmüştür. Çalışma Mersin Üniversitesi bünyesindeki fakültelerden örnekleme dâhil edilen bölümlerde 2010–2011 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan ve doktorasını tamamlamış kadın akademisyenlerin görüşleriyle sınırlandırılmıştır.

Bu çalışma katılımcıların görüşleri açısından incelenmiş olup, yapılan görüşmeler ile sınırlandırılmıştır.

### **III. BÖLÜM**

#### **BULGULAR VE TARTIŞMA**

Bu bölümde örgütsel cinsiyet kültürü konusunda araştırmacı tarafından yürütülen görüşmelerden elde edilen görüşme metinlerinin kodlanması sonucu elde edilen bulgular incelenmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular araştırma sorularının sırası da izlenerek akademiye geçiş ve akademik yaşam ile ilgili düşünceler, akademik yaşamda cinsiyet kültürü, ev yaşantısı ve akademik yaşantı dengesi temaları açısından ayrı ayrı ele alınarak sunulmuştur. Bulgular katılımcıların eğitim, iş geçmişleri, ev yaşantılarında ve örgüt içi süreçlerde deneyimledikleri cinsiyetçi öğeler göz önünde bulundurularak yorumlanmıştır. Çalışmanın örneklemini oluşturan kadın akademisyenlerin 2 si doktorasını tamamlamış öğretim görevlisi, 12 si yardımcı doçent, 4 ü doçent, 4 ü profesördür.

#### **III.1. Akademiye Geçiş ve Akademik Yaşam ile İlgili Düşünceler**

Akademiye geçiş ve akademik yaşam ile ilgili bulgulara; akademik kariyer seçme sebepleri, akademik alanda çalışmanın katkıları, akademik alanda çalışmanın olumsuz yönleri, eğitim ve iş geçmişi olarak 3 başlık altında yer verilmiştir.

##### **III.1.1. Akademik Kariyeri Seçme Nedenleri**

Akademide çalışmayı tercih nedenleri arasında cinsiyet ile ilgili herhangi bir görüşe rastlanmazken katılımcıların farklı nedenlerle akademide yer aldıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların akademisyenliği seçme sebeplerine yönelik görüşleri özenme- ilgi duyma, lisanstaki başarıları nedeni ile tercih etme, hocalarının teşviki, hocaların rol model olması, alan sevgisi, akademisyenliğin kişisel gelişime katkısı, ailenin ve çevrenin katkısı,



ailenin akademisyen oluşu, daha önceki işindeki tükenmişlik konularından oluşan 9 başlık altında incelenmiştir.

Diğer nedenler arasında alana duyulan sevgi, hocaların rol model oluşu ve özenip ilgi duymak katılımcıların akademik kariyer yapmadaki tercih nedenlerinin ilk sıralarında yer almaktadır. Bir katılımcı alana karşı duyduğu ilgiyi “*Okumayı hep çok seviyordum. Yani bana bilginin gelmesi, akademik bilginin gelmesi çok önemliydi. İnsan doğasına dair bir şeyler öğrendiğim için. Hep ilgiliydim, öğrenciliğin gerektirdiği şeylerle ve akademik yaşamla. O dönem, yani lisansın son yıllarında daha çok şekillendi yüksek lisans yapmak*” (K1) şeklinde ifade ederken, başka bir katılımcı “*Laboratuardan çıkmıyorduk ortam çok hoştu o zamandan beri laboratuvarları sevdim akademisyen olmaya lisans döneminde karar verdim. Biyoloji olunca daha kolay mı seviyorsunuz insanız ya canlıyı doğayı sevince laboratuardan çıkmayınca bu işi devam edebilirim diye düşündüm.*” (K17) diyerek alan sevgisini ifade etmiştir.

Katılımcılar alana duydukları ilginin yanı sıra çeşitli rol modellerinin de tercihleri üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Analizlere göre 22 katılımcıdan 17’sinin bir rol modelinin olduğu, bu rol modellerinin çoğunluğunu ise lisanstaki hocaların oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Lisans hocalarının yanı sıra ailesinde akademisyen oluşundan ötürü ailesini, ilkokul öğretmenini ve komşusunu örnek aldığını bildiren birer kişi bulunmaktadır. Bir katılımcı tercihini etkileyen süreci başından geçen bir durum ile ilişkilendirerek şöyle açıklamaktadır: “*Ben ilk lisansı kazandığımda karar vermiştim, ilk 1. sınıftayken, üniversite 1. sınıftayken karar vermiştim, bir hocam sayesinde, erkek bir hocam sayesinde, hatta bölümü bırakmayı düşünürken, onu görünce bölümü bırakmak yerine akademisyen olmaya karar verdim, yani lisanstayken.*” (K7). Bir başka katılımcı da ailesinin akademisyen oluşu nedeni ile akademiye tercih ettiğini: “*Benim annem ve babam*

*ikisi de üniversite hocası ve bizim ailede hep bu işe dair olumlu bir imaj vardı kafamızda.”*(K5) sözleriyle ifade etmiştir. Benzer şekilde Brown (2003) kişinin çocukluğunu geçirdiği çevreyi ve kişilik gelişiminde etkili olan özelliklerinin kariyer seçiminde de önemli olduğunu belirtmektedir. Super ise kariyer seçim teorisi ile ilgili çalışmasında bireyin gelişim sürecinde çevresi ile etkileşiminden oluşan benliğinin kariyer seçiminde etkili olduğunu vurgulamaktadır (aktaran Brown, 2003).

Akademide çalışmayı tercih etme nedenleri arasında alan sevgisi, özenme- ilgi duyma, rol model alma gibi duygusal süreçlerin yanı sıra lisansta başarılı bir eğitim geçmişine sahibi olmak gibi akademik nedenlerin de katılımcıların bu tercihlerinde etkili olduğu söylenebilir. Bir katılımcı akademide yer alma durumunu *“lisanstan da derece ile mezun oldum. Düşünmüyordum. Çalışmayı düşünüyordum. Derece il mezun oldum. O zaman araştırma görevlisi ve yüksek lisans aynı anda yapılıyordu. Öyle birden kendimi araştırma görevlisi olarak buldum.”*(K11) şeklinde açıklamıştır. Bir başka katılımcı ise bu durumun bir gelenek olarak yaşatıldığını şu şekilde ifade etmiştir: *“Çalışkan öğrenciler genelde okulda asistan olarak kalırdı bizim zamanımızda, öyle bir gelenek vardı bende çalışkan bir öğrenciydim. Ve gelenekleri yerine getirdim.”*(K21). Katılımcıların çoğunluğu (f= 7) lisans başarısının beraberinde hocaların teşviki ile yüksek lisans eğitime başladıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra ailelerinin de destekleyici ve teşvik edici olduğunu belirten katılımcılar akademik kariyerde başarılı bir hayat sürdürürken destek almanın önemli olduğunu özellikle vurgulamışlardır.

Katılımcıların akademik kariyeri seçme nedeni olan bir diğer sebep ise akademik hayatın kişisel gelişime olan katkısıdır. Akademik kariyerin durağan bir çevresi olmaması ve sürekli kendini geliştirmeye yönlendiren bir meslek olması katılımcıların tercihlerini etkileyen bir başka neden olarak ortaya çıkmaktadır.

Özetle akademik kariyer seçme nedenleri olarak katılımcılar cinsiyet ile ilgili herhangi bir görüş belirtmemiştir. Buna karşın alan yazında Gottfredson (1981) kariyer seçiminde erkekler ile kadınlar arasındaki farklılığa dikkat çekmektedir. Brown (2003) ve Gottfredson (1981) kadınların daha sınırlı alanda kariyer seçimi yaptıklarını ve daha çok iş ile aile arasında denge sağlayacak bir kariyeri tercih ettiklerini belirtmektedir.

### III.1.2. Akademik Alanda Çalışmanın Katkıları

Katılımcıların akademik alanda çalışmanın katkılarına yönelik görüşleri iş ortamı, sosyal çevre edinme, toplumsal konum, eş seçimi, çocuk eğitimi, ekonomik katkı gibi farklı boyutlarda incelenmiştir. Katılımcılar akademisyenliğin yaşamlarının çeşitli alanlarındaki katkılarından söz ederken cinsiyete özgü belirginleşen tek öge ise öğretmenlik ve annelik rollerinin ilişkilendirildiği görüştür. Akademisyenliğin çocuk eğitimine katkısı konusu görüşülürken ortaya çıkan bu görüşe göre 3 katılımcı öğrencilerine de kendi çocuklarına davrandıkları gibi davrandıklarını belirtmişlerdir. Bir katılımcı görüşlerini şöyle ifade etmiştir. *“Daha anaç, daha koruyucu, daha kollamacı, daha duygusal. Bu sadece benim söylediğim bir şey değil, kitaplarda da var, teoride de var bunun yeri. Farklı bakıyoruz. O bakış açısı öğrencilere çok yansıyor. Ben kendi çocuğumu nasıl görüyorsam buradaki öğrencilerimi de öyle görüyorum. Şu kapıdan gidip de derdini dinlemeden gönderdiğim bir kişi olmadı bugüne kadar. Yani tanıyıp tanımamak hiç önemli değil, seni yolda tesadüf gördüm, yardımcı olurum.”* (K11). Bu vurgulardan da anlaşılacağı gibi sadece kendi çocukları için değil öğrencileri için de aynı durumun söz konusu olduğunu söyleyen katılımcılar öğrencilerine de anne gibi yaklaştıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılar çocuk eğitimi konusunda ise akademisyenliğin farklı perspektiflerden bakma, okuma, araştırma gibi özellikler, çocuk eğitiminde detaylara inme, meslekte zenginleştikçe çocuklarına karşı da farklı yaklaşım gösterme gibi katkılar sağlayabildiğini belirtmektedirler. Bir katılımcı görüşlerini şöyle ifade etmiştir. *“Öğrenci çocuklarım da var. Kendi çocuklarımda var. Lisans eğitimimde eğitim formasyonu aldım ayrıca psikoloji sosyoloji gibi dersler aldım. Gelişim gibi dersler benim şahsen çocuk yetiştirmede çok özel katkısı oldu. Mesleğimden kaynaklanan bir şey. Eğitim formasyonun önemi var.”* (K20). *“Bu meslekte bir şeye çok perspektiften bakarak görmeye alıştıyorsunuz detaylara inmeye alıştıyorsunuz. Çocuk yetiştirirken de eğitimi verirken de bunu yapıyorsunuz.”* (K19), *“Çocuk yetiştirmede ise daha okuyarak da araştırılarak belki daha ihtimamlı yetiştirilmeye çalışılıyor.”* (K7) gibi örnekler akademisyenliğin çocuk yetiştirmedeki katkılarını özetlemektedir.

Akademisyenliğin kişisel yaşamın diğer alanlarındaki katkılarına yönelik görüşlerden en sık tekrarlananı ise (f= 15) akademisyenliğin toplumsal saygınlığı olan bir meslek olması olarak ortaya çıkmasıdır. Bu duruma ilişkin olarak Gottfredson (1981) mesleğin toplum tarafından kabul edilebilirliği ve sosyal statüsünün bir yeteneğe bağlı olarak kariyer seçiminde kişiyi etkileyen faktörler olarak vurgulamaktadır.

Katılımcılar akademisyenliğin lisans dereceleri ile elde ettikleri mesleklerinin de üstünde farklı bir saygınlık oluşturduğunu belirtmişlerdir. Örneğin eğitim fakültesinde görev yapmakta olan bir akademisyen öğretmenlik mesleğine oranla akademisyenliğin daha farklı algılandığına dikkat çekmiştir. *“Bu bir öğretmen yani birisi ne iş yapıyor diye sorduğunda bir bayana öğretmenim demesi ile profesörüm demesi toplumun gözünde ben kendim için demiyorum ama toplumun gözünde farklı bakıldığını düşünüyorum üniversitede akademik kariyerin biraz daha o açıdan artışı olduğunu düşünüyorum.”* (K7).

Bir diğerkatılımcı da saygınlık konusunda şunları belirtmiştir: “*Statüsü en yüksek mesleklerden biri. Saygı görüyorsunuz. Eğer kullanırsanız, söylerseniz daha çok görüyorsunuz. Ama öğretim üyesi olduğunuzu bilen kişi daha farklı bir tavra giriyor her zaman için.*” (K19).

Toplumsal saygınlıktan sonra katılımcıların akademik alanda çalışmanın katkısı olarak üzerinde durduğu diğerk önemli noktalar ise sevdiği işi yapıyor olma, akademinin özgür bir alan oluşu ve kişisel gelişime olan katkısı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda bir katılımcı, “*İnsanı canlı tuttuğünü düşünüyorum. O da ne anlamda: Sürekli gelişmeleri izliyorsun korkunç bir heyecan edinim veriyor geliyorsunuz yani sürekli geliyorsunuz o çok güzel. Ben hâlâ bir şey okurken mesela heyecanlanırım yeni bir şey okuduğum da çocuklara anlatırım mesela, onlarda göremediğim de hatta şey derim ben çok heyecanlandım siz biliyormuşsunuz gibi davranıyorsunuz. Bambaşka bir şey falan o heyecan olmasa olmuyor herhalde. Beni en çok güçlendiren o yani yeni bir şeyler o yüzden hep aynı konu çalışmam hep başka şeyler. Ya tamam artık burada okuyacağım çok şey kalmadı bu tarafa falan yaparım. Bana kattığı şey o.*” (K16) gibi vurgularla düşüncelerini açıklamıştır.

Katılımcılar akademisyenlik yerine kendi mesleklerini gerçekleştirdilerdi burada sözü edilen olumlu duyguları yaşamayabileceklerini belirtmişlerdir. Bu konuda aşağıdaki ifadeler dikkat çekicidir.

“*Akademide iyi bir şey yaptığını düşünüyorsunuz. Özel sektörde ben çok hızlı bir tempoda, düzgün insan ilişkileri. Rutin şeyler yapıyordum. Her gün aynı şeyi yapıyordum. Otomatiğe bağlanmış gibi. Kimi zaman şey derdim prezentabil bir lise mezunu bile benim yaptığım işi yapabilir derdim. Hep kapasitemin altında işler yaptığımı düşünürdüm. Burada ise tamamıyla bana bağlı bir süreç. Yeni şeyler okuyorum,*

*tartışıyorum. Sınıf çok önemli bir şey, çok seviyorum. Orda bilgi paylaşıyoruz, değer paylaşıyoruz” (K3). “Ben [im] hala sürekli okumak fırsatım oluyor. Bir de insanın kendini çok geliştirici bir şey. Eğer sahada olsaydım acaba bu kadar okuyabilir miydim, diye düşünüyorum. Okuyamayabilirdim belki de. O nedenle kendimi geliştirme bakımından çok büyük katkısı oldu.” (K4). “Dünya görüşüne katkısı oluyor, yani zihinsel ve entelektüel yönünüzü zenginleştiriyor. Az önce söylediğim zenginlik o yönde oluyor. Belki dışarıda bu işi yapıyor olsaydım sosyolog olarak çalışsaydım çok fazla uygulamaya yönelik problemler üzerinde yoğunlaşacaktım, daha zihinsel olanlar üzerinde yoğunlaşamayacaktım. İşin böyle bir zenginliği olduğu kanaatini taşıyorum, bana böyle bir katkısı var.” (K9).*

Katılımcılar akademik alanın özgür bir alan olmasını yaşadıkları bu olumlu duyguların önemli bir kaynağı olarak görmektedirler. Dolayısıyla akademik alanda oluşun özgür bir çalışma alanında hem kendilerini geliştirme hem de sevdikleri işi yapmalarına olanak tanınmasını akademinin bir katkısı olarak görmektedirler.

*“Yani düşünsenize sizin gibi insanlarla birliktesiniz. Yani siz düşünmeye üç gün ara verseniz arkadaşlarınızdan biri bir soru sorarak, bir tartışmayı başlatarak, atladığınız bir konuya dikkatinizi çekerek rehavete kapılma şansı bırakmıyor. Ben çok mutluyum.” (K3). “Daha dinamik, daha dinamiğim. Yerimde saymıyorum, birbirimizden etkileşiyoruz. Güncel konular, gerek literatüre ilişkin olsun gerek dünyaya gerek Türkiye’ye ilişkin olsun. Hani o yerinde saymamak, gelişmek, paylaşmak herhalde çok daha hoş.” (K3).*

Yukarıdaki boyutlar dışında katılımcılar sosyal çevre edinme, öğrencilerle ilişkiler, çocuk eğitimi gibi konularda akademik alanda çalışmanın katkıları olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar, akademik alanda çalışmanın, hem farklı hem de kendi alanlarındaki akademisyenleri ve protokol çevresini tanıma gibi önemli bir fırsatı

oluşturduğunu vurgulamışlardır. Bu durumu bir katılımcı şöyle dile getirmektedir: *“Onun dışında kendi alanım içinde sadece fakülte içinde değil kendi alanımda Türkiye çapında bir sürü önemli isimle karşılaşma şansım oldu ve onlardan çok büyük yardım aldım, destek aldım. Kuramsal olarak, teorik olarak. Bütün bunlar büyük katkı benim için.”* (K9). Bir başka katılımcı ise görüşlerini şöyle aktarmaktadır: *“Bir sürü farklı farklı alanlardan akademisyen arkadaşlarım oldu. Onun üzerinden kentten, protokol çevresinden insanlar tanımaya başlıyorsunuz. Önemli sorumluluklar almış, önemli görevlerde bulunan insanlarla yüz göz olmaya başlıyorsunuz.”* (K15).

Katılımcılar akademisyenliğin eğiticilik özelliğinden dolayı gençlerle çalışılması ve genç bir çevrenin oluşturduğu dinamik yapının da kendini geliştirme fırsatı sağladığını belirtmektedirler. Bu durumu öğrencilerle ilişkilerin önemli bir katkısı olarak gören bir katılımcı şu vurguları yapmıştır: *“Bir öğrenci çevrem var, genç bir çevrem var. Genç kuşaktan oluşmuş bir çevrem var.”* (K16). Bir başka vurgu ise şu şekildedir: *“Sosyal anlamda bir kere dünyaya bambaşka bir gözle bakmaya başlıyorsun. Eğitmensin ya hep bir şey ekleyeceksin, birilerini düzelteceksin, birilerine yön göstereceksin, faydalı bir şey yapacaksın. Bu sorumlulukları ben edinmeye başladım.”* (K14)

Katılımcılar yaşadıkları şehir olan Mersin’i akademik anlamda en az katkısı olan alan olarak görmekte-dirler. Şehrin katkı sağladığını belirten 2 katılımcının ise Mersinli oluşları ve çocuk bakımı için ailelerinden yardım almalarının bu düşüncelerini etkilediği söylenebilir.

Akademik alanın sağladığı iş ortamını da bir katkı olarak gören katılımcılar ise lisansüstü eğitim alırken üniversitede çalışmanın olumlu katkısından şu şekilde bahsetmişlerdir: *“Akademik olarak bir eğitim alıyorsanız lisansüstü master ya da doktora gibi, bence o kişinin en rahat beslenebileceği, en rahat çalışabileceği alan üniversite. Yani*

*master ya da doktorayı araştırma görevlisi olarak yapanlar dışarıda çalışarak master ya da doktora yapan insanlara oranla çok daha şanslılar diye düşünüyorum. Bu hem genel olarak bütün kurumlar için geçerli, hem de Mersin üniversitesi için de geçerli.” (K1).*

Katılımcılar, çalışılan yükseköğretim örgütünün devlet kurumu olmasından dolayı zaman zaman daraltıcı bir yer de olabileceğini ve iş ortamının aynı zamanda olumsuz yönde etkide bulunabileceğini de belirtmişlerdir. Bir katılımcı bu durumu şöyle açıklamaktadır: *“Benim açımdan hem zenginleştirici bir yer, hem de daraltıcı. İkisinin beraber olduğunu düşünüyorum. Çünkü bir kamu kuruluşunda çalışmanın hem daraltıcı yönleri var hem zenginleştirici yönleri var. Daraltıcı yönleri şundan; belli kurallar var, bunlar devletin erkinin koyduğu kurallar, bu erkin her zaman farkında olarak çalışıyorsunuz, yani devletten maaş aldığımı hiç unutmadan hareket ediyorum.” (K2).*

Katılımcılar çalışmada akademik alanda çalışmanın eş seçiminde herhangi bir katkısı olmadığını belirtmişlerdir. Akademiden önce veya akademinin hiçbir olumlu ya da olumsuz etkisinin olmadan eş seçtiklerini belirten katılımcılar iki durumu farklı alanlar olarak gördüklerini belirtmişlerdir. *“Eş seçimi anlamında bilmiyorum katkısı var mıdır. Ben onun bundan daha başka bir alan olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla akademisyen bir kadının eş seçimini akademisyenliği ne kadar etkiler onu çok tahmin edemiyorum doğrusunu isterseniz. Daha duygusal daha kişisel bir hayat seçim ve seçim alanıymış gibi geliyor bana.” (K19).* *“Eş seçiminde yok. Yani sonuçta eş seçimi sadece mantıkla yapılan bir şey değil. Çok mantıklı olan biri eş seçerken çok mantıksız davranabiliyor. O yüzden eş seçimiyle çok ilişkili olduğunu düşünmüyorum. Hatta bundan bir 5-6 yıl önce ayrılma oranı çok fazlaydı. Çok da etkili değil eş seçiminde.” (K8).*

Katılımcılar akademisyenliğin yaşamlarındaki katkıları konusundaki görüşlerinde cinsiyete dayalı sınırlı açıklamalara başvurmuştur. Yukarıdaki tüm



ifadelerden de anlaşılacağı üzere katılımcılara göre akademide çalışmanın sağladığı en önemli katkı toplumsal saygınlıktır. Akademinin katılımcılarca kişisel gelişime katkı sağlayan, çocukların eğitimine olumlu yansıyan ve özgür ve dinamik bir ortam sunması nedeni ile işini severek yapmayı sağlayan çalışma alanı olarak algılandığı sonucuna ulaşılmıştır.

### **III.1.3. Akademik Alanda Çalışmanın Olumsuz Yönleri**

Katılımcıların akademik alanda çalışmanın olumsuz yönlerine ilişkin görüşleri cinsiyete dair ögeler içerip içermediğine göre incelenmiştir. Akademide çalışmanın olumsuz yönlerine ilişkin görüşlerde belirginleşen cinsiyete dair ifadeler, az sayıda olmakla beraber, eşe ve çocuğa ayrılan zaman ve eşin anlayışı ile ilgili konulardadır. Katılımcılar eş ve çocuğa ayrılan zaman konularında akademide çalışmanın bir dezavantaj oluşturduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca eşin aynı meslekte olup olmamasına bağlı olarak da evdeki iş yükü konusunda zorluklar yaşanabilmektedir. Cinsiyete dair ifadelerle belirginleşen görüşlerden farklı olarak akademik alanda çalışmanın olumsuz yönleri olarak mesleğin neden olduğu dar sosyal çevre, işe fazla zaman ayırmaktan dolayı yalnızlaşma ve ekonomik sebepler belirtilmiştir. Bu bulguların yanı sıra yükseköğretim sisteminin yapısı, örgüttekilerin bilime karşı tavrı ve kadro problemi de akademisyenliğin olumsuz yönleri konuşulurken değinilen noktalar olmuştur.

Katılımcılar iş ortamındaki yoğunluk ve akademisyenlikte yükselmenin bireysel çalışma gerektirmesi nedenleri ile ilk olarak sosyal çevrelerinden vazgeçtikleri bulgusuna varılmıştır. Daha sonra çocukları ve eşleri ile geçirdikleri vakitlerden kullanmaktadırlar. Katılımcılar başta çocuklarının bakımı olmak üzere, okul arkadaşları ve çocukları ile geçirdikleri sosyal etkinliklerden taviz verdiklerini belirtmişlerdir. Bu konuda

aşağıdaki ifadeler dikkat çekicidir. *“Bende çok büyük olumsuz etkileri olmadı ama akademik yaşantıya başlamamla birlikte evliliğim ve çocuğum olması. Çocuğuma yeterince zaman ayıramadığımı düşünüyorum. O kendiliğinden büyüdü okulda büyüdü orada burada büyüdü maalesef çünkü ben işimi sadece işte bırakmıyorum, ev işleri, çocuk bakımı, kadın olarak, eşiniz ne kadar yardım etse de size düşüyor görev, hafta sonları çocuğumla birlikte gelip deneylerimi yapıyordum. Çocuğumun çok zor koşullarda büyüdüğünü düşünüyorum. Yani ben akademisyen olmasaydım çocuğuma daha çok zaman ayırabilirdim.”* Bu doğrultuda bir katılımcı: *“Çocuk olduktan sonra zaman ayıramıyorsunuz. Bir anda stres çöküyor, önünüzde sürekli bir şeyler var. Biri bitiyor biri başlıyor, sınavın arkasında sınav var.”* (K5). Bahsederken çocuğun olması ile birlikte zamanı verimli bir şekilde kullanamadığını vurgulamıştır.

Katılımcıların eşlerinin akademisyen olup olmamasına göre farklı zorluklar yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Eşleri akademisyen olmayan katılımcıların eşlerinin anlayışlarının daha az olduğu buna bağlı olarak evdeki iş yükünü paylaşmama gibi zorluklarında beraberinde geldiğini şu şekilde belirtmişlerdir. *“Bu iş içinde olmayan birisiyle evli olduğunuz zaman zor. Akademik alanda değil. Neden bu kadar hala ders çalışıyorsun. Hala bitmedi mi. 40 50 yaşında insan hala neden ders çalışır diye düşünüyorlar. Birde bunu anlamamaları. Evdeki iş yükünü paylaşamamakta sıkıntı yaratıyor. Evlilik ve sosyal hayatla çok zor oluyor.”* (K20). Eşleri akademisyen olan katılımcıların da eşlerine vakit ayıramadıklarında anlayışla karşılandıkları fakat ev ile ilgili herhangi bir zorlukta ilk olarak sorumluluğun kendilerinin aldığını vurgulamışlardır. Alan yazında benzer şekilde Eliznur (1994) ve Turner (2002) çalışmalarında kadın akademisyenlerin eşlerinin kariyerlerine uyum sağlamada eşlerinden daha istekli

davrandıklarını belirtirken, annelik rolünün babalık rolünden daha fazla çaba isteyen ve aile içinde daha baskın bir rol olduğunu vurgulamaktadır.

Böylece katılımcılar akademisyen olsun ya da olmasın iş yoğunluğundan ötürü eşlerini ve çocuklarına yeterince zaman ayıramadıkları duygusunu yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara yönelik Jacobs'un (2008), çalışma saatleri ile ilgili yaptığı çalışmasında kadın erkek akademisyenlerin çalışma saatlerini karşılaştırmıştır. Çalışmasında benzer şekilde, erkek profesörlerin kadın profesörlerden toplamda daha fazla çalışma saatlerinin olmasına karşın, kadın profesörlerin diğer sektörlerde çalışan kadınlara göre daha fazla çalıştıklarına vurgu yaparak, 1990'lı yıllardan başlayarak 2000'li yıllara gelindiğinde öğretim işine ayrılması gereken zamanın artmış olmasından dolayı, öğretim işinin akademisyenlik mesleği içinde en fazla mesai harcanan bir alanı oluşturduğuna dikkat çekmiştir. Lynch de (2008) çalışmasında benzer bir noktadan bakarak kadınların hem öğrenci hem de çalışan olmaları durumunda anneliğin yıpratıcı bir etken olduğunu vurgulamıştır. Lynch (2008) çalışmasında çevrenin yapısı ve kadınların günlük deneyimlerini etkileyen sosyo-kültürel etkilerin, kadının sahip olduğu her iki rol olan annelik ve öğrenciliği etkilerken kadınların çeşitli stratejiler geliştirmek zorunda kaldıklarını söylemiştir.

Katılımcılar cinsiyete dair görüşlerinden farklı olarak akademik alanda çalışmanın olumsuz yönleri olarak mesleğin neden olduğu dar sosyal çevre, yalnızlaşma ve ekonomik sebepler, yükseköğretim sisteminin yapısından kaynaklanan sorunlar üzerinde durmuştur. Üzerinde sıklıkla durulan konu mesleğin dar sosyal çevreye neden olmasıdır. Akademisyenliğin yoğun iş yükünden ötürü katılımcılar arkadaş çevrelerinin daraldığını buna bağlı olarak da sürekli kendilerini ifade etme gereksinimi duyduklarını vurgulamışlardır. Akademisyenlik içerisinde öğrenciliği de içeren bir meslektir. Ders

çalışılan zamanın iş saatleri ile sınırlı kalmaması nedeni ile akademisyenler sosyal yaşamdan taviz vermektedirler. Bir katılımcı bu durumu şöyle açıklamaktadır: *“Katkısı yok zararı var. Çünkü ben buradan akşam derse girmişim veya çıkmışım, eve gitmişim, komşuyla görüşmek gibi bir lüksüm yok. Çok doğal görüşmem gereken aile çevreme doğal olarak zaman ayıramıyorum ve bunu onların anlaması kadar da güç bir şey yok. Çünkü onlar normal sekiz-beş mesaisi yapan veya beni öğretmen gibi düşünüyorlar. Örneğin dersler bitti sen niye okula gidiyorsun, yaz tatilinde ne işin var veya senin ders çalışman hiç bitmeyecek mi gibi çevreden sürekli olumsuz tepki alma ve sürekli bir kendini anlatma ihtiyacı var.”* bir başka ifade ise şöyledir: *“İşinize biraz daha fazla zaman ayırmak durumundasınız. Normal bir mühendis olarak çalışıyor olsam saat 5 te kapımı kilitleyip çıkmak durumunda olurum. Şimdi evde de aklında yatarken de tatilde de evde de olsan sürekli olarak aklında, bir makalen geliyor oturuyorsun düzeltiyorsun. Evde de çalışıyorsun sonuçta.”* (K20).

İş ortamındaki yoğunluktan dolayı iş arkadaşları ile de sıklıkla vakit geçiremediklerini belirten katılımcılar bu durumun da tıpkı dar sosyal çevre gibi iş yoğunluğundan kaynaklı ve yalnızlaştırıcı bir etken olduğunu belirtmişlerdir. Bir katılımcı düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir: *“Çok iyi anlaştığın arkadaşım dostum dediğin insanlarla bile çay molalarında ancak çünkü birbirimizi meşgul etmek istemiyoruz. Birazcık da işin gerektirdiği bana göre olumsuz bir durum, böyle olmamalı, bu kadar işe boğulmamalı akademisyenler”*(K4).

Katılımcılar akademisyenliğin olumsuz yönleri olarak çoğunlukla kendi bireysel süreçlerinde yaşadıkları sıkıntılardan bahsetmişlerdir. Daha az katılımcı ekonomik koşullar, kadro problemi ve yükseköğretim sisteminin yapısından kaynaklanan olumsuz yönler üzerinde durmuşlardır. Bilimsel yayın yapmanın ekonomik zorlukları ile çalıştığı

saatin ücret karşılığını alamama gibi nedenlerin yanı sıra her zaman yeterli kaynak ayrılmayan bir iş olması sebebi ile zaman zaman kongre, eğitim alma gibi durumlarda kendi kaynaklarını kullanıyor olma akademide çalışmanın ekonomik anlamda yetersizliklerine işaret etmektedir. Bu durum ile ilgili bir katılımcı: *“Ekonomik anlamada hiçbir zaman üniversite de çalışmak avantaj teşkil etmiyor. Yani dışarıda söyledikleri gibi özel ders vererek ya da dershaneyle, ya da gidersen lisede çalışırsın geri kalan boş vaktini özel ders vererek geçirirsin. Bizim hiçbir zaman boş vaktimiz olmuyor. Boş vaktiniz olduğunda da akademik çalışmalarla geçirmek zorundasınız.”* belirtirken, bir diğer katılımcı da: *“Net olarak söyleyebilirim beni sadece geçindiriyor.Çünkü eğer para kazanmak istiyorsanız akademisyen olmayacaksınız.Bu işten para kazanılmaz.”* (K6) diyerek akademisyenliğin para kazandıran bir meslek olmadığına dikkat çekmiştir.

Katılımcılar tarafından bahsedilen diğer önemli bir olumsuz durum ise kadro problemidir. Bir katılımcı yükseköğretimin yapısı nedeni ile doktora eğitiminden sonra kadro problemi yaşanması nedeni ile işten ayrılma ya da kurumunu değiştirme gibi sıkıntılara ilişkin görüşlerini şöyle aktarmaktadır: *“En büyük olumsuz etkisi bence kadro problemi yani sonuçta doktorayı yapıp bitirdikten sonra bir yıl kadar evde bekledim. O gerçekten kötüydü benim içim, kötü bir dönemdi. Üniversitede bu tür sıkıntılar benim değil bir sürü arkadaşımın başına geldi bu tip sıkıntılar. En kötü yanı bu. Onun dışında kadro şey gibi sıkıntılar olmasa bir olumsuz etkisi olmadı.”*(K7).

Katılımcılar yükseköğretim sistemi içinde üniversite ve fakültenin bilim politikalarının zaman zaman örtüşmemesi, yüksek lisans ve doktora giriş sisteminin sürekli değişmesi, akademisyenlerden istenen sınavlar, yayınlar gibi durumların güçlük yarattığını belirtmişlerdir. Yaşanılan bu tip sorunların stres yarattığını, akademisyenin bilimsel üretim sürecinden uzaklaşmasına neden olduğunu şu görüşle belirtmişlerdir.

“Eğitim sistemi değişiyor ve ben buna hiçbir şey yapamıyorum. Yani değişen negatif anlamda tabi ki, negatif anlamda değişen bir eğitim sisteminin izleyicisi konumunu almak beni üzüyor galiba.”(K12). Tüm bu stres sebeplerinin katılımcıların bilimsel üretim sürecinden uzaklaştırma da bu durumun çözümüne ilişkin bir şeyler yapmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Pugliesil (1999) de çalışmasında strese bağlı olarak kadın ve erkek çalışanların durumlarına baktığı çalışmasında 3 önemli noktayı kontrol, talep, ve işin karmaşıklığı olarak tanımlamıştır. İşin karmaşıklığının anlaşılması, kendini kontrol etme ve sıkıntısı için talep göstermede farklılık olduğunu vurgulamıştır. Aynı çalışmada, çalışmanın bulgularına benzer şekilde, her iki cinsin de stres yaşadığını, fakat stres yaşanırken psikolojik sıkıntılar ve iş tatmini değişkenleri cinsiyete göre farklılaştığını, kadınların işle ilgili talepte bulunurken daha esnek ve uyumlu bir yapıda yaklaştıkları, daha kabullenen bir yapıda olmalarına sebep olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmacı aynı zamanda akademide kadınların erkeklere oranla daha düşük seviyede kalmalarına rağmen, kadınların strese karşı daha dirençli olduklarını belirtmiştir. İnsanlar akademi ya da kendi iş alanları olsun her türlü iş ortamında öznel olarak iş stresi yaşamaktadırlar. Pugliesil (1999) stres ile baş etme konusunda cinsiyete göre farklılık görülmesine de bununla daha iyi baş edenlerin kadınlar olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Tüm bu bulgular ışığında akademik alanda çalışmanın olumsuz yönleri ilk olarak kişinin bireysel ve duygusal süreçlerinde yer alan sosyal olarak sınırlı çevre edinmeye sebep olma, ailesine vakit ayıramama gibi sorunlardır. Katılımcılar yaşadıkları bireysel, duygusal sorunlardan sonra yükseköğretim sisteminin yapısı, örgüttekilerin bilime karşı tavrı ve kadro problemi gibi örgütsel sıkıntıları da olumsuz yönler olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Cinsiyet etkilerinin gözlemlendiği eşe ve çocuğa ayrılan vakit ile ilgili katılımcı görüşlerde ise Rasd ve İsmail’in (2006) çalışmasında da bahsedildiği gibi

akademik kariyerde başarılı olmak için kadınların ya akademik kariyere yaşamlarında birincil düzeyde yer vermeleri ya da kariyer beklentisi ile ilgili olarak ekstra çaba harcamaları gerekliliği vurgulanmaktadır. Bu çalışmada Rasd ve İsmail'in çalışmasındaki bulgulara benzer olarak akademik kariyer süreci ve kadınların bu süreçteki çabaları değerlendirildiğinde, kariyer sürecinin engelli bir süreç olarak nitelendirildiği, kadın olmanın da ekstra bir sorumluluk eklediği söylenebilir.

### **III.2. Akademik Yaşamda Cinsiyet Kültürü**

Akademik yaşamda cinsiyet kültürü ile ilgili bulgulara; karara ve yönetime katılma, işi bırakma, çalışma koşulları, sosyal etkileşim ortamı, örgütten beklentiler, Türkiye'de kadın akademisyen olmakla ilgili olarak 6 başlık altında yer verilmiştir. görüşler

#### **III.2.1. Karara ve Yönetime Katılma**

Katılımcıların fakülte ve bölümlerindeki karar süreçlerine katılıp katılmadıklarına ilişkin verilen yanıtlara göre bölüm düzeyindeki kararlara tüm katılımcıların katıldıkları söylenebilir. 22 katılımcıdan 18'inin akademik çalışan olarak bölüm düzeyindeki kararlara, 4 kişinin bölüm başkanı olmasından dolayı bölüm ve fakülte düzeyinde karara katıldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcılardan bölüm başkanlığı yapan 1 kişinin aynı zamanda dekan olmasından dolayı hem dekanlık hem de senato düzeyinde kararlara, 1'nin de hem bölüm başkanlığı hem de senato düzeyinde karara katıldıkları tespit edilmiştir.

Katılımcıların çoğunluğunun ( $f=9$ ) karara ve yönetime katılma durumunda ise cinsiyetin etkili olmadığını; iş yükünü arttırması, iş arkadaşları ile ilişkilerine zarar

vermesi, idarecilik ve yönetim işinin akademik çalışmalarını yavaşlattığı ve olumsuz etkilediğini, ekonomik bir karşılığının olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar kendi ve meslektaşlarının yönetimde yer alırken; sıra ile yönetime gelme gibi ölçütler çerçevesinde göreve gelme, yönetim ile ilgili akademik çalışmalarının olması, insan ilişkilerinin güçlü olması nedeni ile tercih edildiklerini söylemişlerdir. Sınırlı sayıda katılımcı ise durumu yükseköğretimin cinsiyetçi yapısına bağlı olduğunu, bölüm tercihlerinin cinsiyetçi yapısı ile karar ve yönetimin genelinde erkeklerin olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların çoğunluğu (f= 9) yönetime katılmada cinsiyetin etkili olmadığını düşündüklerini belirtirken, iş yükünü arttırdığı, iş arkadaşları ile ilişkilerine zarar verdiği ve kişiliklerine uygun olmadığından dolayı yönetimde yer almayı istemediklerini bildirmişlerdir. Bu doğrultuda bir katılımcı: *“Yönetim biraz daha politik bir yer. İnsan yönetmenin, insan ilişkilerinin biraz daha yoğun olduğu bir yer. O kadar insanları yönetecek idare edecek, o politikayı güdecek, hem hayır deyip hem devam edecek bu gücü kendimde hissetmiyorum.”* gibi vurgularla görüşlerini açıklamıştır. Bir başka katılımcı ise: *“Yönetici hiç kimseyi memnun edemiyor. Kadın olsun erkek olsun, hiç bir şey fark etmez.”* diyerek yönetimde yer almanın kişinin cinsiyeti ile ilgili olmadığını ifade etmiştir.

Alan yazında kadın çalışanların karara ve yönetime katılmaları ile ilgili Vries (2006) kamu ve özel kuruluşların üst konumlarındaki kadın sayısının azlığı ile ilgili çalışmasında, artan iç baskı nedeniyle iş içi süreçlere fazla dâhil olmadıklarını ve kadınların bu konumlar için desteklenmediği ile ilgili gözlemlerini sunmuştur. Araştırmacı çalışmasında örgüt kültürü ve kadın çalışanlar konusunda 12 yıllık bir süreçte oluşturulmuş bir program incelemesi yapmıştır. Bulgularına benzer şekilde Vries (2006) kadınların yönetim için destek görmeme durumunun ise süreç içinde bir artış gösterdiğini tespit



etmiştir. Araştırmacı çalışmasında ayrıca kadının örgütteki yerinin kalıcılığı ve örgütlerdeki cinsiyet kültürünü geliştirmenin önemli bir çözüm yolu olabileceğini belirtmektedir. Buna karşın karara ve yönetime katılmayı etmemeleri bulgusuna benzer şekilde Türker (2007) çalışmasında, yönetimde yer almayı tercih etmemelerine, örgütlerde ilerleme basamaklarının aşağı seviyelerinde kalmış olmalarına rağmen kadınların mesleklerinde ilerleme kaydettiklerini vurgulamıştır.

Bu çalışmada katılımcıların akademik alanda yönetime katılma ve yönetime katılmayı istemeye ilişkin verdikleri yanıtlar sonucunda 22 kişiden 17 sinin yönetime katılmayı istemedikleri, 5'nin yönetimde oldukları ve gelecekte yönetime katılmaya olumsuz bakmadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Yönetime katılmayı istemeyen 17 kişi yönetim ile ilgili daha önce tecrübelerinin olduğunu belirtmişlerdir. Buna bağlı olarak zorluklar yaşadıklarını anlatan bir katılımcı görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir: *“Adı konulduğunda ilişkileriniz çok farklılaşıyor. Keşke bu böyle olmasaydı ben yine fakülte için bir şeyler yapsaydım. Ama bu şeyden dolayı kadın erkek olmanızdan çok adınızın artık dekan yardımcısı olması ile ilişkili bir şey. Çünkü hesap verebilme durumunuz geliyor gündeme. Ben daha önceden bir şey yapıyordum ama hesap vermiyordum. Çünkü gönüllü yapıyordum ama dekan yardımcısı olup iş resmiyete bindiği anda değişiyor. Bu aslında bürokrasinin, kültürün ve akademik engeller”*

Bazı katılımcılar akademisyenlik mesleğinin öğretmenlik, öğrencilik gibi süreçlerinin olması ve bunların zorluklarından ötürü idarecilik ve yönetim işinin akademik çalışmalarını yavaşlattığı ve olumsuz etkilediğini söylemişlerdir. Örneğin bu durumu bir katılımcı şöyle dile getirmektedir: *“Ben kendi işimi kendi çalışmalarımı yapmak istiyorum. Yönetim ile fazla ilgilenmek istemiyorum. Yani çok fazla idari görev olursa bunun benim kendi çalışmalarında kendi gelişimi olumsuz etkileyeceğini, görüyorum etrafımdaki*

*örneklerde de işte bir sürü yazılar evraklar falan ben onlarla değil, laboratuara girip çalışmak istiyorum. O şeylerle uğraşmak istemiyorum. Ama hani ilerde doçent olurum profesör olurum ne düşünürüm bilmiyorum öyle bir isteğim yok.”. “Hem çok çalışıyorsun hem de kimseyi memnun edemiyorsunuz. Bunun karşılığını da ekonomik olarak da alamıyorsunuz.”* diyen bir diğer katılımcı ise akademisyenlerin bu iş için ekonomik bir karşılık alamadıklarını ve akademik işlerini aksattığını anlatmaktadır. Ardıç ve Polatçı (2008) çalışmasında bu çalışmanın bulgularına benzer şekilde akademide idari görevi olmayanların olanlardan daha fazla tükenme yaşamakta, kişisel başarılarında ise idari görevi olanlar olmayanlara göre daha yüksek kişisel başarı gösterdiklerini vurgulamaktadırlar.

Yönetim ile ilgili görevlerde yer alan katılımcılar kıdem, akademik çalışmalar, insan ilişkilerinde iyi olma veya bölümdeki sıra ile yönetime gelme gibi ölçütler çerçevesinde görevlerini yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. Yönetimde yer alan bir katılımcı kıdemli olması nedeni ile görevlendirildiğini şu şekilde anlatmıştır: *“18 yıllık hizmetten sonra ben yer değiştirdim ve gittiğim yerde en kıdemliydim. Kıdemli bir hocaydım. O zaman ister istemez o kıdemlilikten kaynaklanan bir şeyle otomatik bir şey oldu. Otomatik bir yönetimde görev almak kaçınılmaz oldu yani. Ve o zamandan beri ben aslında yönetim görevlerini çok da şey yapmıyorum. Bana getirisi olmayan şeyler olarak görüyorum. Benden çok şey götürdü. Yönetim görevinde olmasaydım ben çok daha akademik alanda kendimi daha da ilerletirdim.”*

Bir diğer katılımcı ise yönetim konusunda yaptığı akademik çalışmalarının referans olduğunu şu sözlerle belirtmiştir: *“Benim üniversite de öğretim üyelerine yönelik çalışmam birazcık katkı sağladı. Birazcık Sahiplenici olmam ya da. Son zamanlara kadar bu fakültenin sorunlarını çözmek için elimden geldiğince bir şeyler üretip, şunu yapalım*

*edelim diyerek, birçok kişinin elini altına sokmaya kalkınca sen zaten bu işi yapıyorsun. En iyisi gel bunun adını koyalım oldu. En ağırlıklı çalışmalarım oldum.*” Bu ifadelerin yanı sıra yönetici konumundaki katılımcılar cinsiyetçi bir sebepten değil, insan ilişkilerinde başarılı olmaları sebebi ile yönetimde yer aldıklarını özellikle vurgulamışlardır.

Katılımcıların küçük bir kısmı (f= 4) yönetici konumunda olsun ya da olmasın insan ilişkilerini etkileyen bir kişilik yapısına sahip olma ve bölümdeki kişilerle ilişkilerinin güçlü olması yönetimde yer almayı ve yönetim görevini sürdürebilmeyi etkileyen özellikleri önemle vurgulamışlardır. Ayrıca akademik çalışmalarıyla yönetimi sürdürmenin zor olduğu, ekonomik karşılığının alınmadığını belirterek bu iş için çok az katılımcı yönetime katılmayı ve yönetimi istemeyi cinsiyete bağlı olduğunu belirtmiştir.

Çok az katılımcı ise yönetime gelme ve yönetimi isteme durumunun cinsiyet ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bir katılımcı yönetime gelme durumuna ilişkin yaşadığı bir olaydan şu şekilde bahsetmiştir: *“Geçen sene bölüm başkanlığı seçimi olacaktı. Ben unvanım gereği otomatikman oluyorum ama yine de nezaketen arkadaşlara dedim, sürem bitiyor istiyorsanız başka birini atayabiliriz, dedim ama ben bölüm başkanı olmak istiyorum. Fakat bu arada hatalarım varsa, eksikliklerim varsa ya da yapmamı istediğiniz bir şeyler varsa bunları bana iletin, dedim. Bir tanesi şey dedi, çok feminen davranıyorsunuz dedi. Aaa, dedim. Ben zaten dişi bir varlık olarak kadın gibi davranmak durumundayım. Aksini yapamam, dedim. Erkek olmak istemiyorum, kusura bakmayın, dedim. Böyle bir durum yaşadım ama bunun dışında kesinlikle.”* (K15). Bu görüşün dışında akademik yapıyı değerlendiren bir diğer katılımcı: *“Akademik kültürün çok eril bir yapısı var. Yönetimlerde kadınların çok az oluşu. Yönetimlerdeki kadınların nasıl bir kadın kültürü ve cinsiyetçi kültürle kadınlar adına karar aldıkları tartışılır.”* (K18) bahsederek yönetime katılmada cinsiyetçi yapıların olmasını akademik kültürün genelindeki hâkim

yapıdan kaynaklandığını söylemiştir. Alan yazında bu bulgulara benzer şekilde Karslı (2005) kadınların yönetimde gösterdikleri başarılarının bilim alanındaki başarılarından farklı olarak, kendi başarıları olarak görülmemesi durumuyla karşılaştıklarını belirtmektedir. Doğru yolun, uygun yaklaşımın ya da cevapların kendilerine başkaları tarafından sağlandığı da bu çalışmada vurgulanan bir başka noktadır. Bir diğer araştırmacı Shire (2000) çalışmasında iş kurallarının aslında gizil bir biçimde kadın ve erkek tarafından paylaşıldığını belirtmiştir. Örgüt kültürü ve çalışma yaşamındaki ilişkiler kadın ve erkekler için farklı kariyer olanakları sunmaktadır. Dolayısıyla farklı çalışma koşullarını yaratan bu durumun Shire (2000) iş kurallarının kadın ve erkek arasında paylaşılıyor olmasından kaynaklandığını ve aslında günlük çalışmaların içinde gömülü olduğunu vurgulamıştır.

Yönetime katılmanın cinsiyete bağlı olduğunu söyleyenler katılımcılar daha çok Türkiye yükseköğretim kültüründen kaynaklı bir sorun olduğunu belirtmişlerdir. Yüksek öğretim sisteminin, bölüm tercihlerinin cinsiyetçi yapısı nedeni ile karar ve yönetim genellikle erkeklerde bulunmaktadır. Bu duruma ilişkin yurtiçi alan yazında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün (KSGM, 2009) hazırladığı "Türkiye'de Kadının Durumu" raporuna göre, karar alma mekanizmalarında kadın yönetici oranı Türkiye'de yüzde 6 iken, bu oran ABD'de yüzde 46, Rusya'da yüzde 39, Almanya'da yüzde 36, İngiltere'de yüzde 33, İtalya'da yüzde 29, Yunanistan'da yüzde 26 olması Türkiye'nin yalnızca akademik olarak değil genel durumunda da gerilerde olduğunu göstermektedir. Belirli iş ve mesleklerin kadınlara uygun görülmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, ücretlerin düşük tutulması gibi ayrımcılık örnekleriyle karşılaşan kadınlar, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Kadınlar yönetimde yer almayı düşünmeden önce

mevcut durumlarına ilişkin örneğin akademik çalışmaları, sosyal çevresi, ekonomik sıkıntılar, ev yaşantısı düzenlemeleri gibi konularda ilerlemeyi tercih ettiklerini belirtirken, yönetimde yer almanın ise cinsiyetçi yapıdan değil yükseköğretimdeki ilişkilerden etkilendiğini vurgulamaktadırlar.

### III.2.2. İşi Bırakma

Katılımcılara karşılaşılan engellerden ötürü işi bırakmayı düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda 2 kişinin düşündüğü bulgusuna ulaşılmıştır. Bu katılımcılardan biri bu duruma ilişkin görüşünü şu şekilde aktarmaktadır: *“Henüz değil ama yakın olduğu söylenebilir. Şöyle buradaki olaylardan dolayı işi bırakmak değil ama kurumu bırakmayı çok düşündüğüm oluyor. Ben akademisyenlik mesleğinden çok kopamam. Ama nedir. Bu fakülte bu üniversite değil de, başka fakülte başka üniversite. Ama şuanda onu da düşünemem. Ama nereye giderseniz gidin aynı koşullar geçerli her yerde çok benzer birbirine. O yüzden düşünüyorsunuz ama icraatta bir şey yok.”*(K19). Bir diğer katılımcı ise ev ve iş dengesini kuramamaktan ötürü zaman zaman ailesinin engellemesinden, ailesine yeterli şekilde zaman ayıramadığı için işi bırakmayı düşündüğünü belirtmiştir.

Diğer katılımcılar ise zaman zaman düşündükleri fakat nerede hangi örgütte çalışırlarsa çalışsınlar benzer sıkıntıları yaşayacaklarını belirtmişlerdir. Yurtiçi alan yazında kadın yöneticilerle yaptığı çalışmasında Karslı (2006), çalışma koşullarının rahatlığının kadınlar için önemli olduğu, aile yaşamı ve iş yaşamının bir arada yürütülebilmesine olanak sağlaması ise o işin rahatlığına işaret ettiğine vurgu yapmaktadır. Bu duruma çözüm yolu olarak da kendi ve çevresi ile savaşmayıp işini yapmaya çalıştığını söyleyen bir katılımcı durumu şöyle açıklamıştır: *“İş bazındaki değil de ailemle eşim*

*arasında bölündüğüm ve işimi tam yapamadığımı düşündüğüm zamanlarda, aileme bakamamak değil de işimi tam yapamadığımı düşündüğümden üzüntüsünü yaşadım. Yabancı yayın yapamıyorum, paraya ve zaman ihtiyacım var. Çevirilerimi falan yaptırmam lazım çok paralara yapılıyor. Başka çevrelere girmek gerekiyor. Sıkıntı bunlar ve bu noktada mutsuzum. Kendimle ve çevremle savaşmaktan vazgeçtim. İşimi de artık olduğu kadar. Daha fazla asılamadığımı gördüm gücüm yetmiyor çünkü.”(K11).* Bu çalışma ile benzer bir bulgu Tanton’un (aktaran Karslı, 2005) çalışmasında, çocuk sahibi olduktan sonra aile ve iş çevresinden destek görememesi nedeni ile yönetimde iyi bir kademedede olmalarına rağmen kadınların emekliliği ya da işten ayrılmayı düşündükleri bulgusuna ulaşmıştır. İş bırakma sebebinin sadece örgütsel değil ev ile iş arasında yaşanan bölünmüşlük duygusundan kaynaklandığı söylenebilir.

Katılımcıları zaman zaman işi bırakmak istediklerini fakat yaşadıkları sorunların kadın olmalarından kaynaklanmadığını özellikle vurgulamışlardır. Geçmişte akademik yaşantıdaki bir takım zorluklar karşısında işi bırakmak yerine çalıştıkları üniversiteyi değiştirdikleri, gelecekte değiştirmek istedikleri ya da emekli olmak istediklerini belirtmişlerdir. Bir katılımcı başından geçen bir olayı şu şekilde açıklamıştır: *“Elbette oldu. Şimdi belki emekli olma nedenim bu. Bunun içerisinde olan. Şimdi karşılaştığımız engeller, biraz da yönetsel sorunlardı benim son zamanlarda yaşadığım. Biraz kendi grubumla ilgili. Çalıştığım arkadaşarımla da ilgili. Şimdi şöyle bir şey insanın kendi grubu tarafından da takdir edilmeyişi de çok sıkıntı verici bir şey. Ben başkasının taktirine çok bağımlı değilimdir ama kendi arkadaşları tarafından da takdir edilmek istiyor insan. Eğer bunu göremezseniz, bir de vefayı göremediğiniz vefa duygusunu göremezseniz o zaman biraz ben ne yapıyorum, niye hala buradayım, bunun için mi bu kadar çalışıyorum şeyisini ister istemez geçiriyor insan zihninden düşüncesini.”(K22).* Lueptow,

(aktaran Karlı, 2005) kadınların ilişkilere ve başkalarının ihtiyaçlarına cevap veren içsel faktörleri, erkeklerin ise bağımsızlık, işin önemi, liderlik, kabul edilme gibi dışsal faktörleri önemseydiğini vurgulamıştır. Karlı (2005) kadın ve erkeğin işteki gelişimindeki zıtlıkların temel nedeninin bu olduğu söylemiştir. Başka bir katılımcı ise bununla ilgili olarak şunları söylemiştir: *“Öyle hiç düşünmezdim ama şöyle bir vazgeçiş noktam olurdu, bu söylediğiniz anlamda bir şey değil. Benim vazgeçiş noktam şu; ilişkiler çok yıldırıcı, belli bir kariyer edindikten sonra emekli olayım diye bakarım. Yoksa başka bir yerde çalışmayı asla, zaten beceremem de yani, öyle yeni bir kimlik edinebileceğimi sanmıyorum.”* (K2). Bu ifadeden de anlaşılacağı gibi işi bırakmayı düşünmeyen katılımcılar, aynı zamanda yeni bir işte kimlik edinmenin zor olduğunu ifade etmişlerdir.

Tüm bu bulgular ışığında katılımcıların akademik kariyerlerini bırakmak istemedikleri, bilimle uğraşmayı hiçbir zaman bırakmayacaklarını özellikle vurgulamışlardır. İş bırakmaya ilişkin cinsiyetçi ifadeler katılımcıların ev ile iş arasında yaşanan bölünmüşlük duygusundan kaynaklandığı söylenebilir. Buna rağmen yaşadıkları örgütsel düzeydeki sorunlar nedeni zaman zaman işi bırakmak isteseler de katılımcıların akademik yaşamı sevdikleri, ortamdaki sıkıntı nedeni ile tüm emeklerinden kolay kolay vazgeçemeyecekleri bulgusuna ulaşılmıştır.

### III.2.3. Çalışma Koşulları

Yükseköğretim örgütlerindeki cinsiyetçi yapıları tanımlamada akademisyenlerin ders paylaşımı, ders saatlerinin planlanması veya sınav düzenlemeleri (sınav saati, dersliği) gibi konularda işleyiş ve yapılan iş bölümü ve işleyiş içinde kadın ve erkek olma durumu gibi konuların bilgi verici olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada katılımcıların çoğu (f= 16) çalışma koşullarında cinsiyetçi bir ayrımın olmadığını

vurgulamışlardır. Yardıma ihtiyacı olana yardım edilmesi, görevlendirilmelerde eşitlikçi olunması, asistanların desteği gibi durumların çalışma koşullarını olumlu etkileyen özellikler olarak ortaya çıkmaktadır. Kişisel ilişkiler, bölüm başkanın çalışma koşullarındaki tavrı gibi durumlarla işlerin yürütülmesi ise sorunlu alanlar olarak tanımlanmaktadır. Çalışma koşullarında cinsiyetçi ayrımın olduğunu belirten az sayıda (f = 6) katılımcı ise yükseköğretimin içerisindeki iş bölümünü ve çalışma koşullarını etkileyen nedenleri medeni durum, çocuk sahibi olmak ile ilişkilendirmişlerdir. Katılımcılar ev yaşantılarında aldıkları sorumluluklar nedeni ile çalışma koşullarında farklı şekilde görevlendirilebildiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların akademik gelişim ve yükselme için akademide sağlanan fırsatlar ve bilim alanlarının ayrışması ile ilgili konularda da cinsiyet temelli ayrışan noktalara değindikleri görülmüştür.

Çalışma koşullarında cinsiyet ayrımı gözlemediğini belirten katılımcıların üzerinde durduğu temel konulardan biri örgüt içerisindeki yardımlaşma kültürüdür. Yardıma ihtiyacı olana yardım edilmesini kültür olarak tanımlayan katılımcılardan biri görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Erkek bayan ayrımı yok yani, kişisel ilişkiler üzerinden bu tip yardımlaşmalar oluyor. Eskiden bu daha yerleşmiş bir kültürdü, yardımlaşma paylaşma.”*(K4). Bir başka katılımcı da bu durumu örgüt içerisindeki dayanışma biçimi olarak tanımlamıştır.

Katılımcılar kendi akademik ve bireysel çalışmalarının dışında ders verme ve sınav yapma gibi görevlendirmeler almaktadırlar. Ders ve sınav saatlerinin kişinin isteğine uygun saatlerde ayarlanmasının aslında fakülte ve bölümün içerisindeki ilişki yapısıyla kolaylaştığı veya zorlaştığı bulgusu dikkat çekicidir. Görevlendirmede eşitlikçi davranılması, asistan desteği ile iş yükünün azaltılması ve diğer öğretim elemanlarının yardımı ile işlerin kolaylaştığı bu konudaki cinsiyetçi olmayan ve olumlu vurgular olarak



tespit edilmiştir. Bir katılımcı *“Sıkıntıya sokacak hiçbir şey yok. Kaldı ki zaten bir konuda bir talebimiz oldu; hani şu gün şu saate koymayın ders veya sınav açısından, ona da uyum sağlanıyor riayet ediliyor. O anlamda bir baskı yok. Dediğim gibi o anlamda biraz daha şanslı sayılabilirim çünkü herkes üzerine düşen görevi yapmaya çalışıyor. Kimse kimseye iş yıkmaya çalışmıyor.”* (K5) diyerek çalışma ortamından şikâyetçi olmadığını belirtmiştir. Buna karşın aynı bölümde görev yapmakta olan bir diğer katılımcı ise eskiden daha destekleyici bir ortama sahip olsalar da şu anda bunun gerçekleşmediğini şu sözlerle belirtmiştir: *“Daha önce daha paylaşımcı bir ruha sahiptik. Belki az sayıda olmamızın da etkisiydi, o kadar birbirimizin işini kolaylaştırıyorduk ki, ortada bir görev varsa mutlaka yapılırdı. Ama mesela benim doktora yeterlilik ya da tez savunma sınavım yakın arkadaşlar benim gözetmenlik görevlerimi alırlardı, yapılırdı. Ama bugün artık bunlar yapılmıyor.”*(K4).

Bu görüşler doğrultusunda ihtiyacı olana yardım edilmesi, görevlendirilmede eşitlikçi olunması, asistanların desteği gibi vurgularda kişilerarası ilişkilerin çalışma koşullarında önemli bir düzenleyici unsur olduğu ortaya çıkmaktadır. Bölüm ve fakülteadaki çalışma ortamındaki arkadaşları ile ilişkileri iyi olan katılımcıların çalışma koşullarında zorluk çekmedikleri çoğunlukla (f= 9) belirtilen bir görüştür. Bölüm başkanı ile kurulan ilişkilerin ise süreçte etkili olabileceğini belirten bir katılımcı ise farklı yakınlıkların kişiler için avantaj ya da dezavantaja dönüşebildiğini söylemektedir. Bu katılımcı görüşlerini şu şekilde belirtmiştir: *“farklı yakınlıklar olmasından kaynaklı. Bunu gidin bir erkeğe sorun o da söyleyecektir. Yani bölüm başkanına yakın olan ikinci öğretime daha çok giriyor diyecek.”* (K6). Ayrıca bölüm başkanlığı yapan katılımcıların çalışma koşullarına ilişkin görüşlerine bakıldığında ise mümkün olduğunca eşitlikçi davranmaya çalıştıklarını ifade ettikleri görülmüştür.

Katılımcıların yarıdan azının (f= 6) çalışma koşullarını cinsiyetçi bir yapıda buldukları tespit edilmiştir. Katılımcılar çalışma koşullarında cinsiyetçi yapının oluşmasının en önemli sebebinin medeni durum ve çocuk sahibi olmak olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar evli ve çocuk sahibi olan akademisyenlerin çalışma koşullarında farklı şekilde görevlendirilebildiğini ifade etmişlerdir. Örneğin bir katılımcı durumu şöyle örneklendirmiştir: *“Örneğin ben bekâr olduğum için evli olan arkadaşlar, bunu son derece açık hissediyorum, daha fazla ek ders ücreti alma hakkını doğalmış gibi kendilerinde görüyorlar. Aslında biz burada hepimiz aynı diplomaya sahip, aynı liyakat düzeyindeyiz. Burada bir iş bölümü yapılacaksa kimsenin cinsiyet ya da medeni durumuna göre değil uzmanlık alanına yani bilimsel ölçütler kullanılarak yapılması gereken görev dağılımı ya da ders dağılımı cinsiyet faktörüne göre işliyor.”* (K12). Bu görüşe karşın evli ve çocuk sahibi olan bir diğer katılımcı ise erkeklerin bu durumdan olumsuz yönde etkilendiğini şöyle açıklamıştır: *“Açıkçası burada fark yaratan şey bende “çocuk” olması. Çocuk olmasa gece 11’de de deseler ben gelir çalışırım. Bunun cinsiyetimle bağlantısı sadece çocuk. O yönden kadından yana ayrımcılığı ders saati diyelim ki ayarlanmasında ikinci öğretimde 5 koyulması 8-9 değil bunu olumlu karşılamak mecburiyetinde kalıyorum ama çok da adaletsiz olduğunu düşünüyorum. Yani diğer yandan ben 8-8:30 da dersimi bitirip eve giderken erkek arkadaşımın daha o saatte geri dönüp derse girmesi ve bunun sürekli olması hoş olmuyor.”* (K19). Her iki görüşte evli ya da bekâr olunması durumunda da katılımcılar kimin koşullarının kolaylaştığı ya da zorlaştığının farkında olduklarını vurgulamışlardır. Çalışma koşullarında cinsiyetçi yapıların oluşmasındaki birinci sebep medeni durumdan kaynaklanmaktadır.

Çalışma koşullarındaki cinsiyetçi öğelere yönelik literatüre bakıldığında benzer bulgularla karşılaşmaktadır. Örneğin, 16 üniversitenin akademisyenleri ile yaptığı çalışmasında Deem (2003), cinsiyet, örgütsel kültür ve üniversitelerin idari ve akademik pratikleri incelemiş, kariyer beklentileri, cinsiyet-güç ilişkileri ve ayrımcılığın, akademisyenlerin öğretmenlik, araştırma ve idari görevleri ile ilişkisini ele almıştır. Deem, (2003) hem araştırma hem de öğretim ile ilgili süreçlerin, yükseköğretim örgütünün politikasına bağlı olarak cinsiyet kültürünün şekillenmesini sağlayan önemli öğeler olduğunu belirtmektedir. Cinsiyet ile ilgili süreçlerde toplumsal güç ilişkileri, eşit olmayan ev içi ve iş rolleri, kısacası kadınlardan beklenen roller yükseköğretimin içerisindeki iş bölümünü de etkilemektedir. Araştırmacı çalışmasında kadınların daha çok çalışan-gelişimi ve öğretim rollerini, erkeklerin ise ekonomi ve araştırma ile ilgili rollere yöneldikleri ve bunun da cinsiyetçi bir iş bölümüne sebep olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Evli olması ve çocuk sahibi olunması kadınları çalışma koşullarında mesai saatlerinin dışına çıkmamaya yöneltmektedir. Çocuklarının okul ya da kreşe bırakılması ya da erken çıkma gibi ihtiyaçlarının dikkate alındığını belirten bir katılımcı durumu şu şekilde ifade etmiştir: *“Artı anlamda alınıyor. Mesela çocuğu olan bir kişi üçten sonra dersi konmazsa veya sekizde konmazsa, benim çocuğum yok kendi adıma söylemiyorum bu örneği ama söyleyebiliyor ve bu dikkate alınabiliyor. Yani eğer varsa diğer saatlere yerleştirilebilecek bir durum, niye yerleştirilmesin. O anlamda ben buradaki bizim bölümdeki pek çok insanın özel durumunu söylediği takdirde bunun dikkate alındığını ve ona göre düzenleme yapıldığını düşünüyorum”* (K1). Benzer bulguları olan Rasd ve İsmail (2006) yükseköğretimde kadınlar, akademik kariyer ve liderlik ilişkisini incelediği, 8 Malezya Üniversitesindeki 31 kadın akademisyen ile yürüttüğü çalışmalarında, akademik kariyerinde başarılı olmak için kadınların ya akademik kariyere yaşamlarında birincil

düzyeyde yer vermeleri ya da kariyer beklentisi ile ilgili olarak ekstra çaba harcamaları gerekliliğinden bahsetmiştir. Bulgular ve alan yazın değerlendirildiğinde kadınlar için akademik kariyer sürecinin engelli bir süreç olarak tanımlanabileceği ve kadın olmanın ekstra bir sorumluluk eklediği söylenebilir.

Katılımcıların akademik gelişimleri için fakültelerinde fırsatlar sağlanırken erkek meslektaşları ile aralarında cinsiyete göre bir farklılık olup olmadığı sorusuna ilişkin görüşleri incelendiğinde akademik gelişim ve yükselme sürecinde ve kadro almada cinsiyetçi öğelerin değil bilimsel yayınların yapılması, standart sınavların (ALES, ÜDS; KPDS vb.) başarılması gibi kişisel çabaların etkili olduğu vurgulandığı tespit edilmiştir. Ancak bir katılımcı Mersin Üniversitesinden önce görev yaptığı ve eğitim aldığı üniversitede yaşadığı bir sorundan söz ederek cinsiyetinden dolayı yükselmede zorluk yaşadığını şöyle anlatmıştır: *“Sırf bayan ve onun düşüncesinde olmadığım için ve ona karşı dik durduğum için. Tabi burada bayan-erkekte ziyade kişiliklilik önemliydi aslında. Erkek de olsaydım aynı duruşu sergilerdim bence. Sonra doktoram bittiğinde yardımcı doçent kadromu vermedi dört yıl boyunca. Tam sekiz yıllık akademik hayatımı etkiledi bayan olduğum için ve onun düşüncesinde olmadığım için. O yüzden çok çektim ama vazgeçmedim. Ne oldu bunun karşılığı bende yılmadım, pes etmedim...O sekiz yıllık kaybı belki akademik olarak yükselmede çok kaybettim. Çok daha iyi konumda olabilirdim ama üç kez mide kanaması geçirdiğim için bu süreçte ve ellerimde psikosomatik egzamalar olduğu için artık böyle bir çalışmaya girmeyeceğime karar verdim. Çünkü bilimle uğraşmak zorlamıyor beni, bilgiyle uğraşmak da ama insanla uğraşmak zorluyor.”* (K14).

Çalışma ortamındaki iş bölümünde kadın erkek alanlarının ayrışmasına ilişkin görüşleri sorulan katılımcıların büyük çoğunluğu (f= 19) kadın erkek alanlarının ayrışmadığını belirtmişlerdir. Ancak bilimsel çalışma alanı ile cinsiyeti ilişkilendiren

vurgulara da rastlanmıştır. Bir katılımcı durumu şu sözlerle anlatmıştır: *“Bizdeki öyle değil. Bir mühendislikteki kadar net ayrımlar yok bizde. Şöyle, ama onu da göremiyorum daha çok sayısal alanlar, sözel alanlar falan gibi belki hani daha kadına erkeğe özgü tanımlanabilecek şeyler. Ama onunda bizim fakültede yok, her alanda yok. Kadında da yok, erkekte de yok.”* (K3). Farklı olarak arazi çalışması olan biyoloji, mühendislik gibi ya da tuval, taş taşıma zorunluluğu olan güzel sanatlar gibi alanlarda kadın erkek alanlarının ayrılmaya gittiğini söyleyen bir katılımcı : *“Kadınlar daha çok laboratuvar daha az arazi olan konularda çalışıyor. Erkekler daha çok arazi olan konularda çalışıyor.”* (K21) diyerek cinsiyetçi yapıları çalışılan alanın kendisinin oluşturduğunu vurgulamıştır.

Uluslararası literatürde kadınların üniversitedeki sayıları ile ilgili bir çalışmada Bagilhole, Dainty ve Powell, (2009) özellikle mühendislik alanının toplumda erkeklere daha uygun bir meslek olduğu algısının, bu alanda eğitim alan ve buna bağlı olarak istihdamı sağlanan kadınlarının sayısının ve başarılarının daha sınırlı kalmasına neden olduğunu vurgulamışlardır. Bu çalışmanın bulgularına benzer şekilde Bagilhole, Dainty ve Powell da çalışmalarında kadınların bu tip alanlarda az sayıda olduklarını ve buldukları alanın içerisinde sayılarını kontrollü şekilde arttırdıklarını, mühendislik alanında da kadınsı alanlar oluşturan alanlar olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmacılar bu durumda yükseköğretimin örgütsel cinsiyet davranış ve tutumlarının şekillenmesine neden olduğunu da belirtmektedirler.

Bir diğer katılımcı ise kendi alanının erkeklerin daha rahatlıkla yapabileceği işleri bir kadın olarak gerçekleştirdiğini öğrencilerine de bu yönde örnek olduğunu belirtmiştir. Bagilhole, Dainty ve Powell (2009) da aslında kadınların kendilerini kanıtlama gereksinimlerinin erkeklere oranla başarı kazanma ihtiyaçlarını etkilediğini belirtmişlerdir. Araştırmacılar bu durumdan kaynaklı olarak mühendis kadınların cinsiyet ayrımcılığını

kabul etme, çalışanları çocukları gibi görme, itibar sağlamak için daha katı olma, dezavantajlı durumları avantaj gibi görme ya da kadınsı rollerde davranmama gibi birçok strateji geliştirdiklerini belirtmişlerdir. Sayılara bakıldığında da kadınların bazı alanlarda daha az profesyonelleştiklerini söylemektedirler.

Çalışma koşullarında cinsiyetçi öğelerle çoğunlukla karşılaşılmadığı belirtilirken işlerin yürütülmesinde cinsiyetçi süreçlerin yaşanabildiğine de vurgu yapan görüşler tespit edilmiştir. Cinsiyetçi süreçlerin daha çok medeni durum ve çocuk sahibi olunması ile ilişkilendirilebileceği söylenebilir. Bunun yanı sıra bilim alanının doğasından kaynaklanan cinsiyetçi faktörlerin de önemli bir ölçüt olabileceği ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan bir diğer önemli bulgu da katılımcıların çalışma koşullarının destekleyici olup olmamasını insan ilişkileri temelinde açıklamasıdır.

#### **III.2.4. Sosyal Etkileşim Ortamı**

Gherardi (1996) çalışmasında kadın ve erkeklerin etkileşiminin, cinsiyet söyleminin ve bu söylemin yeniden üretiminin örgüt kültürünü etkileyebileceğini söylemektedir. Cinsiyetin daha az önemsendiği düşünülen aile dışındaki kurumlarda cinsiyet sürecini destekleyen yapılar cinsiyetin kavramsallaşmasına sebep olmaktadır. Sosyal etkileşim ortamı da bunlardan biridir. Acker (1992) üçüncü cinsiyet süreci olarak tanımladığı süreç etkileşimdir. Örgüt içerisinde problem çözmede ya da yeni bir oluşumda bireysel ve gruplar arası etkileşim sonucunda insanlar cinsiyetlerini yeniden yapılandırarak mevcut ortamdaki yapıyı çoğaltmaktadır. Huilman (2003), akademisyenin üniversiteye gelen ve eğitiminden sonra üniversitede akademik yaşantısına devam eden bu süreçte okul arkadaşları, iş yaşantısındaki iş arkadaşları, ders verdiği gruplarla etkileşimde bulunması sebebiyle örgütün cinsiyet kültüründe çoklu bir rolü olduğunu vurgulamaktadır. Bu

doğrultuda katılımcıların bir iş günündeki sosyal etkileşim ortamına ilişkin görüşleri cinsiyete dair öğeler içerip içermediğine göre incelenmiştir.

Katılımcıların sosyal etkileşim ortamına ilişkin ifadelerinde belirginleşen görüş cinsiyet farklılığından ötürü farklı aktivitelerin tercih edilmesi bulgusudur. Katılımcılar bölümdeki arkadaşları ile iletişimlerinde cinsiyete göre bir farklılık yaşamadıklarını söylerken diğer taraftan cinsiyet farklılığından ötürü farklı aktivitelerin tercih edilebildiğini de vurgulamışlardır. Örneğin erkeklerin maç yapma, beraber iş çıkışında bir şeyler içmeye gitme gibi kadınlardan farklı aktivitelerinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumu olumsuz bir durum olarak görmeyen bir katılımcı şöyle açıklamıştır: *“Biraz öyle bir şey var sanki kadınların birbirleriyle daha çok paylaştıkları, vakit geçirdikleri erkeklerinde birbirleriyle. Bu demek değil ki hiçbir zaman ortaklaşmıyorlar, çok fazla ortak bir şeyler de yapılıyor ama daha çok ben kendi adıma da mesela, gerçi erkek arkadaşlarda var bilemedim şimdi. Benim eşimde burada çalıştığı için biraz onu da işin dışında tutarak cevap vermem zor ama ,daha çok kadınlar ve erkekler ayrı sosyalleşmeyi tercih ediyorlar diyebilirim. Ama çok %100’de değil yani, belki %60-70 oranındadır.”* (K5). Katılımcılar kadınların da erkeklerden farklı olarak beraber gün yapma, kuaföre gitme gibi aktivitelerinin olduğunu belirtmişlerdir. Bir katılımcı kendisi ve bölümdeki arkadaşları ile ilgili etkileşimlerinden şu şekilde bahsetmiştir: *“Bazen günler yapıyoruz. Okul dışında evlerde. Her şeyi konuşuyoruz. Daha özgürce paylaşıyor her şey orada. Okulda gizli tuttuğu şeyleri dışarıda söylüyor. Hiç tanımadığımız yönleri tanıyoruz.”* (K22).

Katılımcıların bir iş gününde sosyal etkileşimlerinde en çok öğrencilerle etkileşimde bulduklarını daha sonra oda arkadaşları ve bölümdeki iş arkadaşları ile sosyal etkileşimde bulduklarını ifade etmişlerdir. Bölümlerindeki sosyal etkileşimlerinin sınırlı olduğunu ve herkesin çalışmalarını ve derslerini yoğun bir iş temposunda

sürdürdüğünü belirten katılımcılar çalışma ortamında yapılan kutlama gibi etkinlikler aracılığı ile etkileşimde bulunulduklarını vurgulamışlardır. Bu durumları; doğum günü, düğün ya da akademik terfiler olarak belirtmişlerdir. Bir katılımcı birbirlerine hediyeler aldıklarını ve beraber yemeklere gittiklerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Zaman zaman belli bir para topluyoruz evlenene altın alıyoruz, çiçek göndeririz. Doğum günü olana çiçek alıyoruz hediye alıyoruz. Yakınlardaydı, doğum günümüdü. Arkadaşım pasta almıştı hep birlikte yedik. Hep birlikte dediğim bölüm olarak değil de, birkaç arkadaşım, gruplaşmalar var 5, 6 kişi. Temel anlamda konuşmadığım kimse yok. Kendi aramızda doğum günlerimizde pasta alıyoruz, hediye alıyoruz, yeni yıllarında. O şekilde elimizden geldiğince ailecek de görüşmeye çalışıyoruz. İyi günümüzde kötü günümüzde beraber olmaya çalışıyoruz. Birbirimizi ziyaret ediyoruz”*. (K20).

Katılımcılar sosyal etkileşimlerine eşlik eden konuşma konularının ülkenin gündemi, gazete haberleri, bölümleri ve öğrencileri için neler yapabilecekleri konularından oluştuğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğu (f= 19) dışarıda da iş arkadaşları ile görüştiklerini belirtmiştir. Örneğin bir katılımcı bu durumu şöyle açıklamıştır: *“Genelde kurumda sık görüştüğünüz kişi ile sosyal hayatınızda da sık görüşüyorsunuz. O yüzden daha kişisel de konuşuyorsunuz ama bizim daha çok akademik ağırlıklıdır. Yani ikisi de öyle bir şey ki sosyal bir şey konuşurken akademik şekilde de konuşulabiliyor yeri geliyor.”* (K19).

Tüm bu bulgular sonucunda katılımcıların en çok öğrencileri daha sonra iş arkadaşlarıyla etkileşimde oldukları bir çalışma ortamına sahip oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Katılımcılar kadın ve erkek öğretim elemanların sosyal etkileşimlerinde çok fazla farklılık olmadığını vurgulamaktadırlar. Katılımcılar farklılık yaşanan aktivitelerin olmasının ise kendilerini rahatsız etmediğini belirtirken, bu durumu cinsiyet farklılığına



bağlı normal bir durum olarak değerlendirmektedirler. Sosyal etkileşim ortamındaki cinsiyetçi öğelere ilişkin bulgulara benzer şekilde alan yazında Eliznur'un (1994) çalışmasında kadınların yardımseverlik, arkadaşlar ile ilişkiler gibi sosyal değerlerde erkeklere göre daha çok önem verdiklerini ve sosyal etkileşimlerinin bu özellikler nedeni ile farklılaştığını vurgulamaktadır.

### **III.2.5. Örgütten Beklentiler**

Katılımcıların örgütten beklentilerinin neler olduğu ve bu beklentilerinin cinsiyete dair öğeler içerip içermediği incelenmiştir. Katılımcıların örgütlerinden beklentilerinin ağırlıklı olarak ( $f= 18$ ) cinsiyetle ilgili olmayan sosyal olanakların artırılması, lojman olanağı sağlanması, örgüt kültürü oluşturulması, demokratik ortam sağlanması, geçim sıkıntısının aza indirilmesi, bilimsel çalışmalar için ekonomik destek ve akademide daha fazla insan gücü desteği sağlanması gibi konulara odaklandığı tespit edilmiştir. Cinsiyetle ilişkili olan beklentilerin ( $f= 9$ ) önemli bir kısmı kreş olanaklarının genişletilmesi ve iyileştirilmesi ve çocuklar için üniversitenin ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde okullar açması yönündedir. Cinsiyetle ilişkili bir diğer beklenti ise kız öğrencilerin daha çok desteklenmesi görüşüdür. Bir katılımcının görüşlerine dayalı olarak ortaya çıkan bu düşünceye göre kız öğrencilerin okul yaşamlarını sürdürebilmeleri için desteklenmesi ve buldukları farklı çevrelerde yaşayabilecekleri tacizler için üniversitenin koruyucu ve önleyici tedbirler alabileceği belirtilmektedir.

Cinsiyetle ilişkili görüşlere bakıldığında katılımcıların kreş ve okul gibi düzenlemelerle ( $f= 9$ ) en azından ev yaşantısındaki sıkıntılarının azalarak, işlerine kendilerini daha çok verebileceklerini vurguladıkları gözlemlenmiştir. Bu bulgulara benzer

şekilde Lester (2006) çalışmasında kadınların örgütlerinden isteklerinin genellikle kadınsı rollere uygun olduğunu ifade etmiştir.

Cinsiyetle ilgili olmayan beklentilere bakıldığında katılımcıların çoğunluğu (f= 7) var olan örgüt kültürünün geliştirilmesi gerekliliğine, işlerin daha kolay yürütülmesinde ilişkilerin kullanılmayıp kurallara göre yürütülmesinin benimsenmesi gerekliliğini belirtmişlerdir. Bir katılımcı bu beklentiye ilişkin şunları söylemiştir: *“Kiminle arkadaş olduğunuz kimin yakın olduğunuz. Hakikaten Türkiye de liyakat usulü ya da işte ilkelerin oturduğu yerlerde bu işler daha farklı ilerletiliyor. Bunun biraz daha üniversitenin yaşının ilerledik sıra bu tip şeylerin o kültürün yaygınlaşması, biz akademisyenlerin tavır ve tutumlarıyla bu ilkeleri oturtarak olacağını düşünüyorum.”* (K18). Bu sorunun örgütsel düzeyde çözüleceğini düşünenler dışında bu konun örgütsel bir biçimde düzelemeyeceğini, eğitim ve kültürle ilişkili olduğunu vurgulayan bir başka görüş de belirtmiştir. Örneğin bir katılımcı şunları söylemiştir: *“Bunun örgütsel düzeyde çözümü yok. Eğitimsel ve kültürel düzeyde çözümü var. Açıkçası diyelim ki şu fakülte de şunlar şunlar yapılmalı dolayısıyla ayrımcılık adaletsizlik kadın erkeğe yönelik gibi herhangi bir şey eşitlenir gibi bir şey aklıma gelmiyor. Çok kültürel geliyor bana. Hani bir yönetici çıkıp yazı yayınlayıp ya da konuşma yapıp ondan sonra böyle olunacak denilse bile olacak bir şey değil bu çünkü.”* (K19).

Örgütsel düzeyde bir örgüt kültürünün oluşturulması beraberinde bir diğer beklenti olan demokratik ortamın da oluşturulması anlamına geldiği söylenebilir. Katılımcıların çoğunluğu (f= 5) kültürel olarak bir değişimin oluşması ile birçok sorunun çözüme ulaşacağını vurgulamışlardır. Demokratik bir ortamın gerekliliğine vurgu yapan bir katılımcı şunları belirtmiştir: *“Her şeyden önce bir yönetim açısından baktığımda katılımcı, demokratik bir ortam istiyorum. Başka bir şey değil, en temel şey bu çünkü.”*

*Demokratik bir ortam sağlanırsa, katılımcı olursak zaten o ders dağılımıydı, birini kayırmaydı, birini kollamaydı hakikaten onlara izin verilmez. Her şey şeffaf olursa. Bir isteğim bu temel olarak.”* (K6). Bagilhole, Powell ve Dainty nin çalışmasında bahsettiğine benzer şekilde kadınlar, örgüt içerisinde daha eşitlikçi ve ciddi bir tavır ile değerlendirilmek istemektedirler. Benzer şekilde Karslı (2005) ve Türker (2007) çalışmalarında bahsettiği gibi kadınlar, örgüt içerisindeki değişim için ortak hedeflere ve kültüre sahip olmanın gerektiğini vurgulamışlardır. Bir başka katılımcı ise ortak düşüncenin nasıl oluşabileceğini ve konunun cinsiyetle ilişkisini şu sözlerle anlatmıştır: *“Ortak düşünce ortak paylaşım. Bir kurumda olması gerekenlerle olmaması gerekenler yapılması gerekenlerle yapılmaması gerekenler. Bir kurumun temel ilkeleri neler. Bir kurumun cinsiyeti dikkate alan ilkelerinin oluşturulması lazım. Yani diyelim ki dekan yardımcıları dekan bunlardan bazı hataları kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanmaması gerekiyor o anlamda.”* (K18). Kültürel değişim ile demokratik bir ortam oluşturulmasının yanı sıra kaynakların eşit dağıtılmasının da sağlayabileceğini vurgulayan bir katılımcı bu soruna ilişkin şunları söylemiştir: *“Kadın erkek değil kültürler arasında bölümler arasında işte bir yerlere öyle geçirenler, paylaşırsa herkes her şeyi paylaşırsa. Yani yokluk paylaşılır. Şey rahatsız etmiyor. Biz bu kadarı eşit paylaştık. Dediğinizde rahatsız olmuyorsunuz. Birileri odasında oyun oynarken, sizin hoca olarak bilgisayarınız olmazsa o çok rahatsızlık veriyor. Klima birilerinin var birilerinin yoksa bu çok rahatsız ediyor. O şey işte birazcık. Örgütsel adalet gibi bir şey aslında. Eşit davranma söz hakkı olması, o olduktan sonra ne kazandığın çok önemli değil. Dönüşümsel adalet çok önemli. Eşitsizliklerin dengesizliklerin olması. Bizim kültürümüz de böyle. Kurumsallaşamamanın sonucu.”*(K16). Katılımcıların çoğu kültürel bir yapının oluşturulması, bunlar sağlanırken örgütsel adaletin de önemsenmesinin gerekliliğine vurgu yapmışlardır.

Katılımcılar bilimsel çalışmalarını için daha fazla akademik ve ekonomik beklentilerinin olduğunu vurgulamışlardır. Katılımcılar kongrelere katılırken ekonomik anlamda zorluklar çektiklerini belirtirken, yurtdışı ve yurtiçi yayınlarının desteklendiği bir ortamda çalışmanın motivasyonu olumlu şekilde değiştireceğini belirtmişlerdir. Bir katılımcı beklentisini şu şekilde ifade etmiştir: *“Kurumdan dediğim gibi bizim akademik çalışmalarımızı desteklemesi bence yeterli. Ev yaşantısına çok bir destek vermese bile, akademik çalışmaları desteklemesi yeterli. Yani bir yayın yapmak istediğimizde, araştırma yapmak istediğimizde veya bir toplantıya katılmak istediğimizde hep dışarıdan kaynak aramak zorunda kalıyoruz. Bazı toplantılar bunu karşılıyor, bazıları karşılamıyor, karşılamayanlara gidemiyoruz. Bizim çünkü kendi aldığımız maaşla bunu karşılamamıza imkân yok. Bırakın yurtdışını yurtiçindeki toplantıya bile kendi imkânlarımızla gitmemiz mümkün değil. O yüzden de bunu desteklemesi bence gayet iyi olur. Ben bunu bekliyorum bir tek.”* (K5). Bir diğer katılımcı da bölümündeki kaynakların yetersizliğini vurgulayarak şunları söylemiştir: *“Biraz kitap desteği sağlayabilir. Araç gereç desteği sağlayabilir. Ne bileyim işte lap top olmayan birine bir lap top desteği sağlayabilir. Bu tür şeyler yapabilirler. Kolaylaştırıcı şeyler yapabilirler mesela. Kadın gidip dışarıdan almasın, işte masraflarının karşılığında belki bir maddi şey verilebilir. Araç gereç desteği verebilir üniversite, kurum.”* (K22). Diğer yandan katılımcılar bölümlerindeki insan gücünün azlığı nedeni ile bilimsel çalışmalarına daha az vakit ayırdıklarını belirtmişlerdir. Bu duruma ilişkin bir katılımcı şunları söylemiştir: *“Asistan çok az işler daha rahat yürür daha fazla insan olsa. Bizim zamanımızda bir hocanın 2, 3 asistanı olurdu. Sistem bir kötüye gitti.”* (K20).

Katılımcıların örgütten beklentileri ile ilgili bulgular göz önüne alındığında öncelikle örgütsel kültür ile ilgili ve ev yaşantılarını destekleyici nitelikteki beklentileri

olduğu söylenebilir. Beklentilerine temel oluşturan sorunların çözümüne ilişkin örgüt kültüründe köklü değişim ve gelişimlerin gerekliliğinden söz eden katılımcılar konuyu hem Türkiye’de yükseköğretim hem de çalıştıkları örgüt açısından ele almışlardır. Schein kültürün insan doğası ile ilişkili ve insanların etkileşimci yapısı sonucu ortaya çıkan bir bütün olduğunu dolayısıyla kısa sürede gerçekleşmeyen bir özellik taşıdığını belirtmektedir. Schein (aktaran Marion, 2002) örgüt kültürünü ile ilgili olarak kişiler arası etkileşimlerdeki davranış düzenlemeleri, grup normları, benimsenen değerler, yerleşmiş beceriler, düşünce alışkanlıkları, paylaşılan anlamlar olarak tanımlamaktadır. Katılımcıların da üzerinde durduğu gibi örgüt kültürü kolay ve kısa sürede değişen bir durum değildir. Örgüt kültürünün olgunlaşması ve gelişmesine vurgu yapan katılımcılar, örgüt kültürünün genç bir üniversite olması nedeni Mersin Üniversitesinde farklı üniversite kültürlerinden gelen akademisyenler tarafından yeni bir kültür oluşturulması ile gerçekleşeceğini belirtmişlerdir.

### **III.2.6. Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmakla İlgili Görüşler**

Katılımcıların kendi örgütlerinin dışında genel anlamda Türkiye’de kadın akademisyen olmakla ilgili görüşler de bildirdikleri gözlemlenmiştir. Farklı görüşme sorularına verilen yanıtlar içine dağılmış olan bu görüşlerin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan bu kategoride, katılımcıların akademisyenlik ve cinsiyet ilişkisini kuran ifadelerinin yanı sıra akademisyenliğin cinsiyetle ilişkisi olmadığını belirten görüşler de yer almaktadır. Bu kategoride cinsiyet ile ilişkili görüşlerin ağırlıklı olarak yer aldığı görülmektedir. Konuya ilişkin cinsiyetin olumsuz etkilerini değerlendiren katılımcılar; kadınların akademide kariyer yapma tercihlerini etkileyen toplumsal roller, yönetim pozisyonlarında erkeklerin yer alması, medeni durumun akademideki etkileri ve akademide

kadın erkek bilim alanlarının ayrışması gibi konular üzerinde durmuşlardır. Katılımcılar tarafından akademisyenliğin kadınlara uygun bir meslek olarak görülmesi, kadınların iş yapma özelliklerinin erkeklere göre daha başarılı bulunması ve akademinin kadın için toplumsal hareketlilik alanı oluşturduğu düşüncesi ise cinsiyetin kadın açısından akademideki olumlu yönleri olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların cinsiyetçi süreçlere değinmeyen görüşlerine bakıldığında ise akademisyenliği bir yaşam tarzı olarak gördükleri ve kişi için bir sosyal sorumluluk olarak algıladıkları dikkat çekmektedir.

Toplumdaki baskın kültürün üniversitede de var olduğu vurgusunu yapan katılımcıların çoğu (f= 4), Türkiye’deki kadınların toplumsal rollerinin yanı sıra ev ve iş arasındaki dengeyi kurma kaygısıyla akademide kariyer yapmayı tercih etmedikleri ya da kariyerlerine bu nedenlerle ara verdiklerini belirtmişlerdir. Bir katılımcı bu durumu şöyle açıklamıştır: *“Bu bir ideal işi çünkü bir yaşam biçimi. Aslında sorumluluğu çok yüksek olan bir çalışma alanı. Doğrudan hayatınızı öğrencilik üzerine kurgulamak zorundasınız akademisyen olduğunuzda. Bu da özel hayatı, o özel alan kamusal alan olan ayırımına baktığımızda özel hayatın nerdeyse yok olmasına kadar gidecek bir idealizm gerektiriyor bana göre. Dolayısıyla ben bundan hareketle akademisyenliğin kadınlar tarafından çok da tercih edilir bir şey olduğunu sanmıyorum doğrusunu isterseniz”*(K9).

Katılımcılar kadınların akademiye seçmemesinin bir diğer sebebini ise medeni durumla ilişkilendirmişlerdir. Buna ilişkin bir katılımcı *“Bekâr olmak farklı çünkü aile içi rollerde muaf değilsiniz, belli rolleriniz var. Ev kızı rolünüz var ablalık rolleriniz var. Yine rolleriniz var, Sorumluluklarınız evli kadına göre biraz daha düşük. Bekâr olmanın avantajını kendi adıma avantajını görebiliyorum. Evlilikte kiminle evli olduğunuza da bağlı. Akademisyen kadınlar kimlerle evli. Akademisyenle evli ise ortak yayınlar yapabiliyor. Bu durumda kadınlar arasında yeni bir hiyerarşiyi doğuruyor. Kadın ama*

*akademideki kadın tek parçalı bir kadın değil, kadının sınıfsal konumu, ekonomik sermayesi, yanında bulundurduğu kültürel sermaye, bunların hepsi akademi de kadınların pozisyonlarını konumlarını belirleyebiliyor.”* (K18) diyerek kadının medeni durumunun ve toplumdaki rollerinin akademideki konumunu da etkilediğini vurgulamıştır. Örgütün cinsiyetçi yapısına ilişkin Martin çalışmasında (2006) çalışanların iş ile ilgili cinsiyetçi durumları iş başında sergileyerek, örgüt içerisinde kadınların dışlanması ve iş kurallarının erkeklere göre belirlendiği yapılar olan bürokratik örgütlerin aslında örgütün cinsiyetçi bir yapıda olmasına katkı sağladığını vurgulamıştır.

Katılımcılar akademideki kadın sayısının giderek artmasına paralel olmayan bir gelişmenin altını da çizmişlerdir. Bu görüşe kadınların yönetim pozisyonlarının akademideki kadın sayısını yansıtmamaktadır. Yönetim pozisyonlarında erkeklerin sayıca fazla olmasına yönelik görüşlerini belirten bir katılımcı *“Birçok kadını düşündüğümde, birçok kadınla kıyasladığımda toplumsal anlamda iyi durumdayım. Yani birçok iş yapan kadınlarla da kıyasladığımda daha iyi durumdayız. Ama bunun çok çok daha iyisi var. Çok daha iyi bir noktada olmamız gerekiyor diye düşünüyorum. Yani bence istenilen noktanın dörtte biri, benim kafamdakinin dörtte biri. Türkiye’ye bakıldığında öğretim üyesi, akademisyen anlamında kadın sayısı erkekten çoktur ama hepsinin yöneticisi de erkektir.”* (K6) sözleriyle kadınların yönetici pozisyonlarında çok fazla yer almadığını ifade etmektedir. Bir başka katılımcı da erkeklerin sayıca yönetimde fazla olmalarını cinsiyetçi toplumsal yapıyla ilişkilendirerek erkeklerin toplumda baskın olmalarının yönetimde de baskın olmalarına etki ettiğini şu sözlerle açıklamaktadır: *“Hani idari görev anlamında soruyorsan belki olabilir. Erkeklerin daha üstün olduğu yani şey daha baskın olduğu doğru.”* (K7) .

Katılımcılar ayrıca akademide bilim alanlarının kadın-erkek olarak ayrıştığını belirtmektedirler. Türkiye'deki durumu değerlendiren bir katılımcı cinsiyetçi bir yapı nedeni ile kadın-erkek alanları gibi alan ayrışmalarının olduğunu şu sözlerle açıklamıştır: *“bir cinsiyetçilik var orada diye düşünüyorum. Mesela cerrahide de yavaş yavaş kadınlar girmeye başladılar. Bazı alanlarda tamamen kadınlara açık. Mesela pediatri gibi. Çocuk sağlığı gibi, dâhiliye gibi alanlarda kadınlara açıktı. Burada bir şey yoktu. Ama bazı alanlarda cerrahlar uzun süre kendi şeylerinde tuttular, tekellerinde tuttular. Kadınları pek olmadılar.”*(K22). Harrop, Tattersall ve Goody (2007) yükseköğretimde cinsiyet ile ilgili yaptıkları çalışmada, yükseköğretimde cinsiyetlere göre öğrenci profilinde ve cinsiyete göre öğrenme yaklaşımları açısından farklılıklar görüldüğünü; kariyer desteği alma, düşünce gelişimi, yüksek düzeydeki kurslara katılım, ilgi çekici bir konu hakkında daha fazla bilgi edinme, iyi dereceler almak için kendini geliştirme, arkadaşları ile benzer ilgilerde olma ve paylaşma konularında cinsiyete ilişkin pozitif korelasyonun ortaya çıktığını vurgulamışlardır. Çalışmalarında 255 kişilik örnekleme üniversitenin fiziksel, yönetimsel ve akademik koşullarından erkeklerin daha fazla yararlandıkları bulgusuna ulaşmışlardır. Kadınların ise üniversite eğitiminde sınav stresi ile başa çıkma, akademik yeteneklerini geliştirme, kendine güven, akademik yazım gibi konularda erkeklerin daha başarılı bilgisayar ve nicel verilerin kullanımı, bağımsız projelere katılım, küçük grupla çalışma, gibi konularda daha başarılı oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bulgulara paralel şekilde alanyazın da yükseköğretimde kadın ve erkeklerin akademik gelişim süreçleri cinsiyet kültürüne bağlı olarak farklılık olduğunu göstermektedir.

Cinsiyetin kadın akademisyenlerin aleyhine yarattığı durumların dışında olumlu yönlerinin olduğunu da belirten katılımcıların bu yorumlarında kendilerinin de zaman zaman cinsiyetçi açıklamalara başvurdukları görülmektedir. Kadınsı özellikler



olarak titizlik ve anaçlık olumlu bir özellik olarak vurgulanırken bu özelliklerin öğrencilerle ilişkilere ve bilimsel yayınlara olumlu bir şekilde yansıdığı belirtilmektedir. Ayrıca akademinin kadınlar için bir toplumsal hareketlilik alanı oluşturması ve tarihsel gelişimiyle bağlantılı olarak kadınların da akademinin içerisinde yer alışlarının artıyor olması da kadınların akademideki yerine yönelik vurgulanan önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de kadın akademisyenlerle ilgili olarak katılımcıların olumladığı bir görüş akademisyenliğin kadınlar için uygun bir meslek olarak tanımlanmasıdır. Burada altı çizilen durum ise kadınsı özellikler ile akademisyenliğin ilişkilendirilmesidir. Bir katılımcı, kadınların özellikleri nedeni ile *“Mesela bilimsel çalışmalara yatkın olduğunu düşünüyorum kadınların. Daha titiz olduklarını düşünüyorum.”* (K7) mesleğe yatkın olduğunu belirtirken, bir diğer katılımcı ise kadınların anaçlık özelliği nedeni ile durumu açıklamış ve şunları söylemiştir: *“Öğrencileri daha çok sarıp sarmalayabiliyor. Başka bir yöne alıp götürebiliyor. Özellikle anne olan kadınlarda bunu daha çok görebiliyorum. Daha farklı olabiliyor.”* (K15). Kadınsı özellikler nedeni ile mesleğin uygunluğu konusunda uluslararası literatürde bu bulguları destekleyici şekilde çalışmalarla karşılaşmıştır. Kanter (aktaran Bagilhole, Dainty ve Powell, 2009) kadınlar için örgüt içerisinde tuzak roller benimsenmesi sağlanarak, örneğin anne rolünün örgüt içinde sürdürme gibi, kadını örgüt içerisinde geleneksel roller çerçevesinde tutmayı sağlayan stratejiler olduğundan bahsetmiştir. Bulguları destekleyici şekilde Simone de Beauvoir (aktaran Bagilhole, Dainty ve Powell, 2009) cinsiyetin biyolojik farklılık değil, çevrenin oluşturduğu psikolojik ve ekonomik farklılık olarak nitelendirirken, buradan hareketle kadınların ekonomik sebeplerden ötürü iş hayatına girmesi ile de baskın kültüre uyan

mesleklerde yer almaları daha kolaylaşarak, işte de kendi özelliklerine benzer durumları sürdürmekte olduğunu belirtmiştir.

Bazı katılımcılar Türkiye'deki akademik ortamın kadınlar için bir toplumsal hareketlilik alanı oluşturduğunu vurgulamışlardır. Bir katılımcı Türkiye'deki kadın akademisyenlerin durumunu yıllara göre değerlendirirken, kendisi ile ilgili de bir örnek vermiştir: *“Türkiye de akademisyenlik daha kalburüstü bir meslek gibi yani biraz daha seçkinci bir yapısı vardı. 70 80 90 li yıllarda baktığımızda. Şimdi akademisyenlik biraz daha tabana iniyor. Kültürel sermayenin kimler elinde olduğunu da gösteren bir durum aslında. Eskiden seçkinci bir grubun elindeydi. Üniversitelerin açılması, insanların toplumsal hareketlilik kanallarının açtı neden oldu ben sonuçta annesi ilkokulu bitirmiş babası ortaokulu bitirmiş memur hayatı olan bir çocuğun bir aile ortamından çıkıp, üniversiteye giren bir kadının annemle kendimi karşılaştırdığımda belli bir toplumsal hareketlilik gözlemliyorum”* (K18). Bir diğer katılımcı ise Türkiye'deki siyasi ve toplumsal değişimlerle beraber kadınların lehine bir gelişme süreci yaşandığını şu sözlerle açıklamıştır: *“Ne zaman olmaya başlandı, bu 1960'lardan sonra 1970'lerden sonra görülmeye başlandı. Yani 70'lerde bazı alanlarda hiç kadın uzman öğrenci alınmazken tek tük alınmaya başlandığında herkes onun farkına varmaya başladı yani seçilmeye başladı bu insanlar. Mesele kulak-burun-boğaza hiç kadın alınmazdı. Kadın uzman, asistan alınmazdı. Bir tane alınmaya başladığında bu herkesin dikkatini çekmişti. Yavaş yavaş gelişti.”*(K22).

Türkiye'de kadın akademisyenlerin durumuna yönelik cinsiyetle ilişkilendirilen yorumların dışında da değerlendirmelerle karşılaşmıştır. Bir katılımcı *“Başkasının tercihlerini çok bilemem de, burada neden kadın akademik çalışma yapmak isterden çok belki bir insan neden akademik çalışma yapmak ister demek bana daha doğru*

*geliyor. Kulağımı, okurken de doğrusu tırmaladı. Çünkü bu işin kadını erkeği yok, bu bir istek, merak ve yaşam tarzı. Bence bunu cinsiyete dayalı bir meslek olacak diye görmüyorum.”* (K12) diyerek bu işin cinsiyetle ilişkisi olamayan bir yaşam tarzı ve seçim olduğunu söylemiştir. Bir başka katılımcı bu yaşam tarzını şu şekilde tanımlamıştır: *“Okumaktan asla vazgeçmeyecek, meraklı olacak, yani ben tahsil hayatımda kitaplardan bir sayfayı dahi atladığımı hatırlamıyorum. Ben sınavlara öyle hazırlanırdım, merak ederdim, hocanın sınavda sorup sormaması önemli değil, ben o sayfada ne olduğunu ne yazdığını, o paragraf altında ne yazıldığını merak ediyordum. Dolayısıyla meraklı olacak. Bu nitelikleri taşıyorsan gir bu işe, yoksa çık çünkü çok çabuk yorulursun. Bizim meslek çok yorucu olmakla birlikte hiç yorulmuyoruz. Niye yorulmuyoruz; çok sevdiğimiz için yorulmuyoruz, belli nitelikleri aşağı yukarı taşıdığımız için belki yorulmuyoruz.”* (K4).

Türkiye’de kadın akademisyenlerin durumuna yönelik değerlendirmeler dikkate alındığında, katılımcıların akademide cinsiyetçi öğelerin var olduğu yönündeki görüşü sıklıkla paylaştıkları söylenebilir. Katılımcılar tarafından kadınların akademide medeni durumlarına göre değerlendiriliyor olması, medeni durumun akademide yer almayı tercih etmemeye neden olabilmesi, kadınların yönetim pozisyonlarında erkeklere oranla daha az yer alması ve cinsiyet temelli alan ayrışması cinsiyetin Türkiye’de kadın akademisyenlerin konumuna ilişkin olumsuz özellikler olarak tanımlanmıştır. Diğer taraftan katılımcılar Türkiye’de akademisyenliğin değiştiğini ve kadınların lehine gelişmelerin yaşandığını belirtmişlerdir. Katılımcılar şu anki durumun istenilen düzeyde olmasa da ilk akademide yer aldıkları günden bu yana olumlu bir yönde değiştiğini vurgulamışlardır. Bütün bunların yanı sıra katılımcıların akademiye kadınlara uygun bir alan olarak tanımlarken başvurdukları kadınsı özelliklerle tanımlama biçimi ise dikkat çekicidir.

### III.3. Ev Yaşantısı ve Akademik Yaşantı Dengesi

Akademiye geçiş ve akademik yaşamla ilgili düşünceler, akademik yaşamda cinsiyet kültürüne yönelik bulgularla karşılaştırıldığında cinsiyetçi öğelerin en sık yer aldığı konu ev yaşantısı ve medeni durum olmuştur. Bu bölümde ev yaşantısı ve akademik yaşantı dengesi ile ilgili bulgulara; ev yaşantısı ve akademik yaşantı dengesi kurmada yaşanan sorunlar ve ev yaşantısı ve akademik yaşantı dengesi kurmada stratejiler olarak 2 başlık altında değinilmiştir.

#### III.3.1. Ev Yaşantısı ve Akademik Yaşantı Dengesi Kurmada Yaşanan Sorunlar

Katılımcılar ev yaşantısı ve akademik yaşantı dengesini kurarken yaşanan zorluklar olarak en çok çocuk bakımında kendilerini yetersiz hissettiklerini ve akademik yaşantılarından taviz verdiklerini vurgulamışlardır. Çocuk bakımını ev işleri içerisinde gördüklerini, zaman alan şeyin birebir çocuğun kendisi ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Yani çocuğun açlık, temizlik, oyun gibi ihtiyaçları ile ilgili ayrıntılarla zihinlerinin meşgul olduğunu, yorucu olan şeyin de bu olduğunu vurgulamışlardır. Bir katılımcı kendini şöyle ifade etmiştir: *“Aslında insanı tüketen şey çocuğun kendisi ile birebir ilgilenmek. Onun aç olduğunu tok olduğunu işte üşüdü mü üşümedi mi temizi kirlisi osunu busunu düşünmek bana göre daha yorucu. İşte bunu düşünecek birine daha ihtiyaç duyuyorsunuz. Bu da ancak olsa olsa eşiniz olur. O ona yapmayınca iş size kalıyor. Aslında yardımcınız yok. Yardımcınız sadece fiziksel enerjinizi korumanızı sağlıyor.”* (K19). Çocuklarına ayıracakları vaktin ev içindeki diğer sorumluluklarına ya da akademik yaşantıya ayrılması durumunda çocukları ile ilgili sorumluluklarından taviz verdikleri duygusunu yaşamalarına

neden olduğunu belirten bir katılımcı bu görevini çoğu zaman yerine getiremediğinden şöyle bahsetmiştir: *“Çocuğumla fazla bir arada olamadım yetersiz olduğum nokta bu oldu. Ödevlerine yardım edemedim. O bir an önce ödevlerini bitirsin çünkü benim ödevim var gibi düşünüyordum. Çok büyük kaygılar yaşıyordum belki gerilim yaratıyordum pişmanlıklarım var.”* (K17). Çocukları büyürken bir yandan onların yanında olmaya çalıştıklarını söyleyen katılımcılar çoğu zaman çocuklarına ayırdıkları vakitte yetersiz hissetseler bile aynı zamanda akademik yaşantıdan da taviz verdiklerini söylemişlerdir.

Uluslararası alan yazında karşılaşılan bir çalışmada Schor (aktaran Jacobs, 2008), 1980 yılından bu yana Amerika ve diğer dünya ülkelerindeki akademik çalışma saatlerinin artışından bahsetmiştir. Akademisyenlikteki işin yapısı, çalışma saatlerini belirleyen ilk unsurdur. Değişen ve artan çalışma saatlerinin aynı zamanda aile yapısını yeniden yapılandırıldığını belirten Jacobs, (2008) birçok akademisyenin eve iş getirmesine ve çalışma saatleri dışında da çalışılan bir iş olduğuna vurgu yapmıştır. Öğretim dışında fazla zaman alan diğer bir etkinlik ise konferans, sempozyum gibi akademik çalışmaların sunulduğu organizasyonlara hazırlıktır. Jacobs (2008) çalışmasında akademisyenler için araştırma yapmak, yazmak, göndermek, kabul ve sunum gibi süreçler için de çok fazla zaman harcanan bir durum olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar da bu bulgulara benzer şekilde kendi yaşantıları ve çevrelerinde gözlemledikleri bu duruma ilişkin olarak akademik yeniliklerin takip edilmesi, yabancı dil puanlarının yükseltilmeye çalışılması, doçentlik ve profesörlük gibi unvanların elde edilmesinin kadınlarda daha uzun zaman alması gibi güçlüklerden söz etmişlerdir. Bir katılımcı eşinin de akademisyen olmasına rağmen çocuk bakımı ile ilgili sorumluluğun kendisinde olduğunu belirtmiştir. Kadınların akademik yaşantıdan taviz vermemek için ev içindeki sorumluluklarını yerine getirirken bir yandan da kendilerine ayırdıkları vakitten de çalarak bir şeyleri düzenlediklerini

söylemişlerdir. Herkes uyuduktan sonra çalışmayı tercih ettiğini belirten birçok katılımcı çocuk sahibi olduktan sonraki durumunu şöyle ifade etmiştir: *“Çocuğun olması özellikle değiştirdi. Bende çocuk beni çok yavaşlattı. Ben ona ayırdığım vakti muhtemelen çalışmalarına ayırmıştım ve çok daha fazla ilerlemiştim.”*(K19). Akademik yaşantının yanı sıra bazı katılımcılar ise ev yaşantılarından taviz verdiklerini belirtmişlerdir. Bekâr olan katılımcılar da ev yaşantılarını yönetmek konusunda sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Evli olan bazı katılımcılar ise ev ve akademik yaşantı dengesinde eşlerinin anlayışlı davranmadığını belirtmiştir. Akademik yaşantının sadece iş yerinde olmadığını mecbur oldukları için, eve iş götürdüklerini belirten katılımcılar, bu durumdan eşleri ile ilişkilerini etkileyen bir unsur olarak bahsetmişlerdir. Eşleri akademisyen olan evli katılımcılar ise eşlerinin daha anlayışlı olsalar bile bu duruma yine de geleneksel bir bakışla yaklaştıklarını belirtmişlerdir.

### **III.3.2. Ev Yaşantısı ve Akademik Yaşantı Dengesi Kurmada Stratejiler**

Katılımcılar ev ve akademik yaşantı dengesini sağlamak için bazı stratejiler izlediklerini belirtmişlerdir. Bunlar çoğunlukla kendi zamanlarından taviz verme, eşin aynı meslekte olması ve destek olması, ev işleri ve çocuk bakımında yardımcı alma gibi denge sağlayıcılara başvurduklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan çok azı zamanını planlı kullanmasını strateji olarak tanımlamıştır. Tüm bu stratejilerin ise genellikle eşlerin ve ailelerin duygusal ve maddi destekleri ile gerçekleşebildiği de ayrıca belirtilmiştir. Evde ve işte farklı rolleri olan kadın ve erkeğin, akademik gelişme sürecinde destek almasının iş yerindeki yaşantısını etkilediği yapılan çalışmalarda da görülmüştür (Gherardi, 1996; Shire, 2000; Acker, 2006; Chen, Fosh & Foster, 2008). Ev yaşantısındaki

sorumluluklarının hafifletilmesinde aile bireyleri ya da profesyonel yardım almanın iş yaşantısına olumlu bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir.

Eşleri akademisyen olan katılımcıların, eşleri akademisyen olmayan katılımcılara oranla daha anlayışla karşılandıklarını düşünülmeyle birlikte farklı durumlarla da karşılaşmıştır. Literatürde de bu bulguyu destekleyici bir çalışma olan Jacobs'un (2008) her iki ebeveynin de akademisyen olduğu ve ebeveynlik sorumluluklarının akademide babalardan çok annelerin üstlendiğini vurgulayan çalışmasıdır. Heken (2009) Türk Silahlı Kuvvetlerindeki kadın subaylar ve toplumsal cinsiyet olgusu temelinde mesleğe ilişkin rol ile aile içi rol etkileşimi konulu çalışmasında, aile içi rol ve mesleki rol bağlamında, ev içi sorumlulukların paylaşımının eşler arası ilişki üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu saptanmıştır. Bir katılımcı şanslı olduğunu şöyle ifade etmiştir: *“Benim açımdan eşimin de akademisyen olma gibi avantajım var. Bu kadar ağır bir tempoyu başka bir iş yapan bir eş anlamayabilir, hoş göremeyebilir. Tercihle bulunduğumu sanabilir. Bu işi bilen biri olduğu için bunun rahatlığını yaşıyorum açıkçası.”* (K19).

Katılımcıların çoğu (f= 20) ev işleri ve çocuk bakımında yardım almışlar ya da almaktadırlar. Bir katılımcı şöyle ifade etmiştir: *“Sürekli değil ama 15 de bir, eğer çok özel bir durum olursa bu değişebiliyor ama genelde 15 de bir veya ayda bir duruma göre bana yardımcı olan kardeşim gibi sevdiğim bir yardımcı kişi var evde. Onun desteği özellikle fiziksel desteği işleri kurtarma anlamında, temizliği yapan vs benim için çok önemli. O olmasaydı pek çok şeyin altından kalkamazdım diye düşünüyorum. O benim yaşamımı kolaylaştırıyor.”* (K1).

Martin (2008) çalışmasında, akademideki kadınların destekçilerinin yardımcıdan öte eşleri olmasının ev ve iş arasında denge kurma ile ilgili sorunların çözümünde farklılık yarattığını belirtmiştir. Farklı bir görüş olarak da akademide çalışan

kadınların eşlerinin sorumluluk ve işleri ile ilgili yardım etme çabalarını kendi performanslarına yöneltilen bir tehdit olarak gördüklerini de belirtmiştir. Yazar, eşlerinin ev işleri gibi konularda desteğini almaktansa tüm işleri kendisi yapmayı tercih ettiklerini ve bu durumun kadınların organize etme duygusundan, ev ile ilgili işlerin kendi alanı olarak benimsenmesinden kaynaklandığını özellikle vurgulamaktadır (Martin, 2008). Literatürdeki çalışmalara ve bu çalışmanın bulgularına bakıldığında, ev yaşantısını kadının kendisinin düzenlemesi ve evi onun yönettiği bir dünya gibi görmesinden ötürü, kadınlar sorumluluğu yardımcı olan bir eşe vermektense, işlerini kolaylaştıran bir yardımcı tutarak düzenlemektedir. Katılımcıların çoğunlukla (f= 9) ev işleri konusunda destek aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Çocuk sahibi katılımcıların hepsinin çocukları ile ilgili yardım aldıklarını ve bakıcı ya da ailelerinin yardımcı olduğunu belirtmişlerdir.

Bir diğer strateji olarak çoğunlukla kendi zamanlarından taviz verdiklerini belirten bir katılımcı şunları söylemiştir: *“Ben bugün dinleneceğim diye bir şey koymuyorum bir kere. Yani yeterli olabilmenin yolu bu benim hayatım demek ve bu hayatın gereklerini yerine getirmek. Ya yetersiniz ya da yetmezsiniz. Yetmediğiniz durumda bacağınız ağrır, oranız ağrır, buranız ağrır vs başka türlü sorunlarınız olur ama mutlaka yetmek durumundasınız.”* (K2). Birinci planda işlerinin geldiğini söyleyen bazı katılımcılar ise zamanı planlı kullandıklarını belirtmişlerdir. Bir katılımcı zamanı planlamasını şöyle belirtmiştir: *“Mesela evimdeki bütün işlerimi yaparım yemekten bulaşığa kadar yardımcım olmasına rağmen, bir gün geliyor zaten. Diğerlerini beynimde organize ederim. Onun dışında okula çok dakikasında gelir, saatine uyarım. Bir saatim boş olduğunda eve gidip öbür işimi yapar geri gelirim. Bana hiç sorun olmadı. Kariyer de yaparım, çocukta yaparım, gezerim de derim.”* (K14).



Bir diğ er katılımcı iş yerinde çok fazla iş yükü almayarak zamanı doğru planladığını şöyle ifade etmiştir: *“Evde olduğ um saatlerde çok fazla ders çalışmıyorum açıkçası, çok fazla işime dair bir şey yapmıyorum. Daha çok okulda, okulda da öyle çok bir ders yükümüz olmadığı için çok düzenli bir insanda sayılmam ama iyi bir zaman programlamasıyla zamanı doğru kullanarak, araştırmalara falan da vakit ayırabiliyoruz. Çok aşırı zamanımız alan bir şey değil bu akademisyenlik. Ben çok dersim olmadığı için aslında.”* (K5). Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün (KSGM, 2009) hazırladığı “Türkiye’de Kadının Durumu” raporuna göre, akademideki kadınların ev iş yaşamlarını uzlaştırmaya yönelik bir stratejisi olanların daha az derse girerek ders ücretlerini az alması, akademik çalışmalarına daha az vakit ayırarak, kariyerlerinde de yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyamamaktadırlar. Çocuk bakımı gibi yükümlülüklerle de baş etmek durumunda kalan kadınlar, kreş, gündüz bakımevi gibi sosyal destek örgütleri ile dengeyi sağlamaya çalışmaktadır. Bir diğ er araştırma, Belçika ve Fransa örneğinde, anket ve kariyer geçmişi görüşme yöntemi ile kadınlar ve erkeklerin iş ve ev yaşantılarındaki zamanı kullanma karakterlerinin Lyon ve Woodward (2004) tarafından yürütülen çalışmadır. Kadınların birçok konuda hala erkekler tarafından temsil edildiklerine vurgu yapılmıştır ve Fransa’da haftalık çalışma saatlerine ilişkin kısıtlama getirilmesi, Belçika’da ise ev yaşantısındaki sorumlulukları azaltmaya yönelik okul öncesi desteğ inin güçlü olması, kadınların ev yaşantılarının iş yaşantısı tarafından kolaylaştırılmasına örnek teşkil etmektedir.

Tüm bu bulgular doğrultusunda katılımcıların ev ve akademik yaşantıdaki sorunları çözmek ve denge sağlamak için izledikleri stratejileri eşlerinden ailelerinden ve yardımcı kişilerden destek alarak ve kendi zamanlarından, akademik çalışmalarından taviz verme olarak sıralamaktadırlar. Bu dengeyi korumaya çalışırken çocuk yetiştirme ve ev işlerinde

kendilerini yetersiz hissettikleri, fiziksel ve duygusal olarak yorulduklarını da belirtmektedirler.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlardan hareketle geliştirilen öneriler yer almaktadır.

### Sonuçlar

Mersin Üniversitesindeki 22 kadın akademisyenle yürütülen bu çalışmada katılımcıların örgütlerindeki cinsiyet kültürüne yönelik algıları akademiye geçiş ve akademik yaşam ile ilgili düşünceler, akademik yaşamda cinsiyet kültürü ve ev yaşantısı ve akademik yaşantı dengesi konularındaki görüşlerine dayalı olarak yürütülmüştür. Çalışmanın en genel bulgularına göre katılımcılar kendi örgütlerindeki çalışma koşulları, işbölümü, karara ve yönetime katılma, akademik gelişim için fırsatlar gibi konulara ilişkin görüşlerinde cinsiyetle ilişkili değişkenlerden daha çok örgütsel değişkenler ve Türkiye'deki yükseköğretim sistemi ile ilişkili değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Örgüt içi süreçlerde etkili bulunan cinsiyetçi öğeler ise medeni durum, çocuk sahibi olma ve bilim alanlarının cinsiyete göre ayrışması konularından oluşmaktadır.

Mersin Üniversitesindeki kadın akademisyenlerin medeni durumları ve çocuk sahibi olup olmamalarının akademik çalışmalarını ve çalışma koşullarını doğrudan etkilediği söylenebilir. Ev ve akademik sorumlulukları beraber yürütme zorunluluğu nedeni ile kadın akademisyenlerin zaman sıkıntısı yaşama, akademik çalışmalarını kişisel yaşamlarının birçok alanından taviz vererek yerine getirmeye çalışma, ev ve aile sorumluluklarını yerine getirememe duygusu yaşama, fazla iş yükü olması nedeni ile yönetim ile ilgili görevler almak istememe gibi durumlarla karşılaşmaları söz konusudur. Bu durumda kadına yönelik aile bağlantılı toplumsal rollerin, örgüt içi süreçlerle ve

katılımcıların akademik gelişimleri ile ilişkilendirilebilecek en temel cinsiyet öğeleri olduğu görülmektedir.

Katılımcıların Türkiye’de kadın akademisyenlerin durumuna yönelik görüşlerinde ise, kendi örgütlerine yönelik değerlendirmelerinden farklı bir biçimde, akademide cinsiyetçi öğelerin etkisi olduğu görüşünü daha yoğun bir şekilde paylaştıkları gözlemlenmektedir. Bu değerlendirmelerinde cinsiyetin kadınlar açısından hem olumlu hem de olumsuz etkilerine dikkat çekilmektedir.

Tüm bu sonuçlara bakıldığında akademik yaşamda kadınların, toplumsal cinsiyet kültüründeki rolleri ile akademideki rollerinin çoğunlukla farklılaşmadığı, kadın akademisyenlerin özel alan ve akademik yaşamlarındaki rolleri arasındaki dengeyi kurmaya çalışan zorlu bir süreçte kariyerlerini sürdürdükleri söylenebilir.

Yukarıdaki sonuçlar akademiye geçiş ve akademik yaşam ile ilgili düşünceler, akademik yaşamda cinsiyet kültürü ve ev yaşantısı ve akademik yaşantı dengesi başlıkları altında aşağıda ayrıntılı şekilde ele alınmıştır.

#### *Akademiye Geçiş ve Akademik Yaşam ile İlgili Düşünceler*

Akademik kariyer seçme nedenleri arasında katılımcıların cinsiyet temelli herhangi bir görüş belirtmediği ancak literatürde de tanımlanan (Bagilhole, Dainty ve Powell, 2009; Güler, 2005; Ersoy, 2009; Harrop, Tattersall ve Goody, 2007) özenme/ilgi duyma, toplumsal saygınlık, rol model alma ve alanını sevme gibi duygusal sebeplerle akademiye yöneldikleri gözlemlenmiştir. Bu noktadan hareketle katılımcıların daha çok kadınsı özellikler olarak beliren bu özellikler çerçevesinde akademiye seçtikleri söylenebilir.

Akademide çalışmanın sağladığı en önemli katkı olarak toplumsal saygınlık öne çıkan bir görüştür. Katılımcılar akademiye özgür bir alan olarak tanımlarken, gençlerle etkileşim içinde dinamik bir çalışma ortamı sunan ve kişisel gelişimlerine de katkı sağlayan bir yer olması nedeniyle de işlerini severek yaptıkları belirtmektedirler. Katılımcılar akademisyenliğin yaşamlarındaki katkıları konusundaki görüşlerinde cinsiyete dayalı sınırlı açıklamalara başvururken bu konuda değinilen iki temel nokta akademide çalışmanın çocuk eğitime olumlu katkıları ve annelik rolleri ile akademide öğretmenlik rollerinin ilişkilendirilmesi ile ilgilidir. Burada kadına ilişkin toplumda kabul gören temel rollerden biri olan anneliğin dile getirilmesi dikkat çekicidir.

Akademik alanda çalışmanın olumsuz yönlerine ilişkin katılımcıların öncelikli olarak üzerinde durdukları konular, bireysel ve duygusal süreçlerle ilgili olan akademinin sınırlı bir sosyal yaşama neden olması ve aileye vakit ayıramama gibi sorunlarla ilgilidir. Katılımcılar akademide çalışmanın olumsuz yönlerine ilişkin ifadelerinde en çok zaman sıkıntısı yaşadıklarını belirtirken bu sorunun eşe ve çocuğa ayrılan zaman ile ilişkilendirilmesi ve eşin anlayışının durumu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebileceğinin belirtilmesi, kadın akademisyenlerin özel alanları ile ilgili sorumluluklarının akademik yaşamları için olumsuz bir etken olarak ortaya çıktığı söylenilebilir. Cinsiyet ve cinsiyet rolleri ile ilgili ifadelerden farklı olarak akademik alanda çalışmanın neden olduğu dar sosyal çevre, işe fazla zaman ayırmaktan dolayı yalnızlaşma ve ekonomik sebepler de üzerinde durulan sorunlardır. Bunların yanı sıra yükseköğretim sisteminin yapısı, kurumdakilerin bilime karşı tavrı ve kadro problemlerine de akademisyenliğin olumsuz yönleri olarak değinilmiştir.

### *Akademik Yaşamda Cinsiyet Kültürü*

Akademik yaşamın en önemli alanlarından biri olan karara ve yönetime katılma süreçlerinde ne gibi cinsiyet öğelerinin yer aldığı incelenmiştir. Katılımcıların en çok bölüm düzeyindeki kararlara katıldıkları, farklı görevleri nedeniyle üst düzey karar süreçlerinde de yer alan katılımcıların bulunduğu gözlemlenmiştir. Literatürdeki (Shire, 2000; Karşlı, 2005) çalışmalara benzer şekilde bu çalışmada da kadınların yönetimde yer alma yönünde istekli olmadıkları ancak katılımcıların bunun nedenlerini örgütsel yapının cinsiyetçi olup olmamasıyla ilişkilendirmedikleri görülmektedir. Yükseköğretimde yönetimde yer almanın ilişkilerle ilerlediğini belirten katılımcıların, bunu zor bir süreç olarak tanımladığı ve akademik işlere ayrılacak zamanı daralttığı gerekçeleri ile yönetime katılma ile ilgili çok istekli olmadıkları söylenebilir. Mersin Üniversitesindeki kadın akademisyenlerin örgütlerindeki karara ve yönetime katılma ile ilgili görüşlerinde cinsiyet temelli değil daha çok örgütsel süreçlerle ilgili noktalara değinmişlerdir. Katılımcılar örgütlerinde akademik çalışmaları, sosyal çevre, ekonomik sıkıntılar, ev yaşantısını düzenlemek gibi konulara odaklanmayı tercih etmektedirler.

Katılımcılara karşılaşılan engellerden ötürü işi bırakmayı düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda 2 kişi bunu düşündüğü belirtmiştir. Bunlardan biri bu düşüncesinin ev ile iş arasında yaşanan bölünmüşlük duygusundan kaynaklandığını belirtmiştir. Yaşadıkları örgütsel düzeydeki sorunlar nedeni zaman zaman işi bırakmak isteseler de katılımcıların akademik yaşamı sevdikleri, bilimle uğraşmayı hiçbir zaman bırakmayacakları, ortamdaki sıkıntı nedeni ile tüm emeklerinden kolay kolay vazgeçemeyecekleri söylenebilir.

Katılımcıların çalıştıkları bilim alanının doğasından kaynaklanan cinsiyetçi faktörlerin çalışma koşullarında önemli bir ölçüt olabileceği ortaya çıkmaktadır. Martin

(2008) üniversite tercih ettikleri bilim alanları ile ilgili çalışmasında kadınların sanat, dil, edebiyat, erkeklerin ise mühendislik, matematik, fen gibi alanları tercih ettiklerini vurgulamıştır. Böylelikle kişiler üniversiteye başlarken ve akademik kariyeri tercih ederken cinsiyet eşitliğinin olmadığı bir yükseköğretim yapısında yer almaktadır. Benzer şekilde Huilman (2003) üniversitelerin toplumun yapılanması ve inşasını pekiştiren kurumlar olarak tanımlayarak aslında negatif cinsiyet ayrımcılığının çalışma ortamını etkileyebileceğini söylemektedir. Bu çalışmada örgütün çalışma koşullarındaki cinsiyetçi yapıları tanımlamada akademisyenlerin ders paylaşımı, ders saatlerinin planlanması veya sınav düzenlemeleri (sınav saati, dersliği) gibi konularda işleyiş ve yapılan iş bölümü ve işleyiş içinde kadın ve erkek olma durumu gibi konuların bilgi verici olduğu düşünülmüştür. Katılımcıların çalışma koşullarının destekleyici olup olmamasını insan ilişkileri temelinde ifade ettikleri, cinsiyetçi öğelerle çoğunlukla karşılaşmadığı belirtilmektedir. Buna rağmen işlerin yürütülmesinde cinsiyetçi süreçlerin de yaşandığını söylenebilir. Katılımcılar literatürdekine benzer şekilde (Deem, 2003; Rasd ve İsmail, 2006) medeni durum ve çocuk sahibi olmalarının zaman zaman işbölümünü etkilediğini söylemektedirler.

Collins'in (aktaran Martin, 2004) benzer şekilde örgütsel cinsiyet kültürünü bürokratik örgütler içerisinde kadın ve erkeğin etkileşimli olarak birbirlerini yapılandırması süreci olarak görmektedir. Dolayısıyla örgüt içerisindeki tüm çalışanlar farklı birçok grup içinde yer alarak örgütün cinsiyet kültürünü yapılandırmaktadır. Bu doğrultuda katılımcıların bölüm ve fakültelerindeki sosyal etkileşim ortamı incelenmiştir. Bir iş gününde en çok öğrencileriyle etkileşimde bulduklarını belirten katılımcıların bölümlerindeki sosyal etkileşimlerinin sınırlı olduğu ve sosyal etkileşim ortamında kadın ve erkek akademisyenlerin farklı aktiviteleri tercih ettiği görülmektedir. Farklılık yaşanan

aktivitelerin olmasının cinsiyet farklılığına bağı normal bir durum olarak değerlendirmesi ise dikkat çekicidir.

Bu çalışmada örgütten beklentilere temel oluşturan sorunların çözümüne ilişkin katılımcıların büyük çoğunluğunun ağırlıklı olarak cinsiyetle ilgili olmayan sosyal olanakların artırılması, lojman olanağı sağlanması, örgüt kültürü oluşturulması, demokratik ortam sağlanması, geçim sıkıntısının aza indirilmesi, bilimsel çalışmalar için ekonomik destek ve akademide daha fazla insan gücü desteği sağlanması gibi konularda olduğu görülmektedir. Bunların yanı sıra çocukların bakımı ve eğitimi ile ilgili beklentilere de sahip olan katılımcıların öncelikle yükseköğretim örgütünün yapısal sorunlarına, örgütsel kültür ile ilgili ve ev yaşantılarını destekleyici nitelikteki beklentilere sahip oldukları söylenebilir.

Katılımcıların kadın akademisyenlerin konumu ve sorunları ile ilgili değerlendirmelerinde konuyu çalıştıkları örgüt açısından ziyade yükseköğretim örgütünün yapısal sorunları ve Türkiye’de kadın akademisyenlerin durumu çerçevesinde ele aldıkları dikkat çekmektedir. Bu değerlendirmelerinde ise akademide cinsiyetçi öğelerin var olduğu yönünde görüşler bildirmişlerdir. Katılımcılar, kadınların akademide medeni durumlarına göre değerlendiriliyor olması, medeni durumun akademide yer almayı tercih etmemeye neden olabilmesi, kadınların yönetim pozisyonlarında erkeklere oranla daha az yer alması ve cinsiyet temelli alan ayrışması gibi kadın akademisyenlerin Türkiye’deki konumuna ilişkin olumsuz özellikler üzerinde görüş bildirmişlerdir.

Diğer taraftan katılımcıların akademiye kadınsı özelliklere vurgu yaparak kadınlara uygun bir alan olarak tanımlamamaları da söz konusudur. Akademinin kadın açısından bir toplumsal hareketlilik alanı oluşturduğunu belirten katılımcılar, ayrıca, Türkiye’de akademisyenliğin değiştiğini ve kadınların lehine gelişmelerin yaşandığını fakat şu anki



durumun istenilen düzeyde olmasa da ilk akademide yer aldıkları günden bu yana olumlu bir yönde değiştiği kanaatini taşımaktadırlar.

### *Ev Yaşantısı ve Akademik Yaşam Dengesi*

Akademiye geçiş ve akademik yaşamla ilgili düşünceler, akademik yaşamda cinsiyet kültürüne yönelik başlıklarla karşılaştırıldığında cinsiyetçi öğelerin en sık yer aldığı konu ev yaşantısı ve akademik yaşam dengesidir. Bu duruma toplumsal cinsiyet rolleri ile tanımlanan kadın ve ev yaşamı arasındaki zorunlu bağ sebep olmaktadır.

Craig ve Sawrikar (2009) çalışmasında kadınların aile ve iş dengesini cinsiyetçi iş bölümü olarak tanımlarken, eşit iş bölümü olmayışı, sorumluluğun daha çok kadında olması sebebi ile kadının kendini yetersiz hissettiğine vurgu yapmaktadır. Benzer şekilde katılımcılar eşlerinden, ailelerinden ve yardımcı kişilerden destek alsalar da, kendi zamanlarından taviz vererek hem fiziksel hem de duygusal olarak yorulduklarını ifade etmektedirler. Eşleri akademisyen olsun ya da olmasın yaşanan sıkıntılara eşlerin çoğunluğunun geleneksel bir bakışla yaklaştıkları söylenebilir.

Martin (2008) ev ve işi iki farklı kültür olarak tanımlayarak kadını ev yaşamını idare etmeye çalışan aynı zamanda akademik yaşamını da evden yürütmek zorunda kalan iki farklı dünyada rollerini yerine getirmeye çalışan bir konumda tanımlamaktadır. Katılımcılar ev ve akademik yaşamlarındaki sorunları çözmek ve denge sağlamak için izledikleri stratejilerin eşlerinden, ailelerinden ve yardımcı kişilerden destek almak, kendi zamanlarından ve akademik çalışmalarından taviz vermek şeklinde gerçekleştiğini belirtmektedirler. Özel alanlarındaki ve akademideki rollerini yerine getirmeye çalışırken de fiziksel ve duygusal olarak yorulmaktadırlar. Literatürde bu sonuçlara benzer şekilde kadının evi kendi alanı olarak görmesi, sorumluluklarının üzerinde bir performansla

çalışması ve iş yerindeki çalışma saatleri için ev, iş dengesini gözeten taleplerde bulunmaları ve kendi zamanlarından taviz vermeleri kadınların başta duygusal olmak üzere çeşitli konularda desteğe ihtiyaç duydukları biçiminde yorumlanmaktadır (Lyon ve Woodward, 2004; Gherardi, 1996; Shire, 2000; Acker, 2006; Chen, Fosh & Foster, 2008).

### **Öneriler**

Bu çalışmada yükseköğretimdeki örgütsel cinsiyet kültürü, sadece kadın akademisyenlerin bakış açısıyla incelenmiş, idari personel ve erkek akademisyen görüşleri alınmamıştır. Bu anlamda, ileride bu konu ile ilgili olarak yapılacak çalışmalarda, kadın akademisyenlerin yanı sıra idari personel ve erkek akademisyenlerin de bu konudaki görüşlerinin dâhil edileceği daha geniş bir örneklem üzerinde yapılması konunun farklı açılardan değerlendirilmesi olanağını sağlayacaktır.

Diğer yandan, örgütsel cinsiyet kültürüne yönelik katılımcıların görüşleri arasında fark olup olmadığının anlaşılması için karşılaştırılmalı çalışmalar da yapılabilir. Bu çalışmanın örneklemini açısından Mersin Üniversitesi ile sınırlı tutulması, elde edilen bulguların genellenmesinde doğal olarak sınırlılık oluşturmakta ve mevcut durumu açıklamaya yönelik bir çalışma ortaya koymaktadır. Dolayısıyla örgütsel cinsiyet kültürüne yönelik yapılacak çalışmaların farklı üniversitelerdeki örneklem grupları ile çalışılması, konu ile ilgili daha kapsamlı bulgulara ulaşılmasını ve böylece bulguların daha geniş bir evrene genellenmesinde ve karşılaştırılmasında fayda sağlayacaktır.

Aynı il içindeki birkaç üniversite ile yapılacak bir çalışma yapılması da ilin yükseköğretimdeki cinsiyet kültürüne yönelik algısını belirlemeye ve örgütün çevresinin örgütün kültüründen etkilenmesine yönelik daha detaylı katkı sağlayacaktır. Ayrıca, bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Örgütsel cinsiyet kültürünün nitel ve

nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı çalışmalarla izlenmesi konunun ayrıntılarıyla incelenmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu araştırmanın bulgularından yola çıkılarak örgütsel cinsiyet kültürünü tespit etmek amacıyla bir anket geliştirme çalışması yapılması, konu ile ilgili yurt içi alanyazında eksik olan nicel çalışmaların yürütülmesine olanak sağlayabilir.

Çalışmanın bulguları yükseköğretimde örgüt kültürünün hangi yönde oluştuğuna yönelik bilgiler içermektedir. Bu nedenle araştırmanın bulguları, yükseköğretimdeki yöneticiler ve yükseköğretim politikalarının belirlenmesi için yükseköğretimde örgüt kültürüne ve cinsiyet kültürüne yönelik uygulamalar konusunda neler yapılabileceğine ilişkin katkılar sunabilir. Araştırmanın bulguları Mersin Üniversitesinde yürütülebilecek cinsiyet çalışmalarına ve üniversitedeki cinsiyet politikalarına rehber olabilir. Böylelikle Mersin Üniversitesi bölüm ve fakültelerine uygun cinsiyet politikaları geliştirebilir.

Katılımcıların akademisyenliği seçme sebepleri incelendiğinde hocaların rol model alınması önemli bir etken olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle üniversitedeki öğretim elemanlarının hem kız ve hem de erkek öğrencilerini benzer şekilde desteklemeleri ve sınıflarda cinsiyet açısından yansız ortamların oluşturulması örgütteki cinsiyet kültürünün de olumlu yönde gelişmesine katkı sağlayacaktır.

Son olarak cinsiyet kültürü üzerine yapılan bu çalışmanın, Mersin Üniversitesinde kadın akademisyenlerin kariyer gelişimi sürecini etkileyen faktörler ve yaşanan zorluklarla ilgili alınacak karar ve uygulamalarda başvurulabilecek bilgilere de ulaşma olanağı sağlayabileceği düşünülmektedir. Çalışmanın bulgularında medeni durum ve çocuk sahibi olmak cinsiyet kültürünü etkileyen önemli toplumsal roller olarak karşımıza çıkmıştır. Geniş toplumsal yapıdan akademiye taşınan roller, bölüm ve fakültelerde işlerin

yürütülmesinde ve akademik kariyer sürecinde kadınlar için bir engel olarak tanımlanmaktadır. Kadın olmanın bu süreçlere ekstra bir sorumluluk gerektirmesi nedeni ile kadın akademisyenlerin sadece üniversiteden değil, geniş anlamda toplumsal yapıdan destek görmesi ve her iki cins için de eşit çalışma koşulları için önlemlerin alınması kariyer sürecindeki bu sorunların çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4, 139-158.
- Acker, J. (1990). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society*, 20, 441-464.
- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21, 565–569.
- Acker, J. (2006). The gender regime of swedish banks. *Scandinavian of Management*, 22, 195-209.
- Alvesson, M. ve Billing, Y.D. (1997). *Understanding gender and organizations*. Sage Publication: London.
- Amano, M (1997). Women in higher education. *Higher Education*, 34, 215-235.
- Andrews, C. & Rideneour, M. (2006). Gender in schools: A qualitative study of students in educational administration. *The Journal of Educational Research*, 100, 35-42.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10, 69-96.
- Bagilhole, B., Dainty, A. ve Powell, A. (2009). How women engineers do and undo gender: Consequences for gender equality. *Gender, Work and Organization*, 16, 411-429.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, 354–364.
- Bendl, R. (2008). Gender subtexts reproduction of exclusion in organizational discourse. *British Journal of Management*, 19, 54-64.

- Bergman, B. (2003). The validation of the women workplace culture questionnaire: Gender-related stress and health for swedish working women. *A Journal of Research*, 14, 15-37.
- Bergman, B. ve Hallberg, L. (2002). Women in male dominated industry: Factor analysis of a women workplace culture questionnaire based on a grounded theory model. *Sex Roles*, 12, 311-336.
- Biklen, S. K. ve Bogdan, R. C. (1998). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. Boston: Allyn and Bacon.
- Britton, D.M. (2000). The epistemology of the gendered organization. *Gender and Society*, 14, 418-434.
- Brown, D. (2003), *Career information, career counseling and career development*. New York: Allyn and Bacon.
- Bruin, M. (2000). Gender, organizational and professional identities in journalism. *Journalism*, 1, 217- 238.
- Chen, C., Fosh, P. ve Foster, D. (2008). Gender differences in perceptions of organizational cultures in the banking industry in Taiwan. *Journal of Industrial Relations*, 50, 139-156.
- Connell, R.W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar*. Ayrıntı Yayınları: İstanbul.
- Craig, L. ve Sawrikar, P. (2009). Work and family: How does the (gender) balance change as children grow. *Gender, Work and Organization*, 16, 684-709.
- Cronel, M., Moreno, E. ve Carrasaco, M. (2010). Work–family conflicts and the organizational work culture as barriers to women educational managers. *Gender, Work & Organization*, 17, 219-239.

- Curie, J., Thiele, B. (2001). Globalization and gendered work cultures in universities. İçinde Brooks, A., Mackinnon, A. (Edt.). *Gender and the restructured university*, (s.90- 115). NY: Open University Press.
- Deal, T. E. ve Peterson, K. D. (1999). *Shaping school culture*. San Francisco: Jossey- Bass Pub.
- Deem, R. (2003). Gender, organizational cultures and the practices of manager-academics in UK Universities. *Gender, Work & Organization*, 10, 239-259.
- Durđun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 112-132.
- Dzuback, M. A. (2008). Gender, professional knowledge, and institutional power: Women social scientists and the research university. İçinde May, A. M. (Edt.). *Woman question and higher education*, (s.52- 73). UK: Edward Elgar publishing.
- Eliznur, D. (1994), Gender and work values: A comparative analysis. *The Journal of Social Psychology*, 2, 201-212.
- Erdoğan, T. (2008). Toplumsal düzen sağlayıcı unsuru olarak cinsiyet rolü farklılaşması. *Türkiye Sosyal Araştırmaları Dergisi*, 12, 123-145.
- Ernst, S. (2003). Gender, leadership and organizational change. *The European Journal of Women's Studies*, 10, 277-299.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği (Malatya örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 209-230.
- Gherardi, S. (1996). Gendered organizational culture: Narratives of women travellers in a male world. *Gender, Work and Organization*, 3, 187-201.
- Gizir, S. (2002). Üniversite ve iletişim: Bir durum çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 30, 219-244.

- Gizir, S. (2007). Üniversitelerde örgüt kültürü ve örgüt- içi iletişim üzerine derleme bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 50, 247-268.
- Glazer, J. (2008). Woman faculty and part-time employmen: The impact of public policy. İçinde Huilman, B. *Gendered futures in higher education*. (s. 97-110). New York: State New York press.
- Goody, A., Harrop, A. ve Tattersall, A. (2007). Gender matters in higher education. *Educational Studies*, 33, 385-396.
- Gottfredson, L. S. (1981). [Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations](#). *Journal of Counseling Psychology (Monograph)*, 28, 545-579.
- Güler, S. (2005). *Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların iş yerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Güner, A. (2008). *Üniversitede çalışan kadınların kadının çalışma yaşamındaki sorunlarına yönelik algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Halvorsen, E. (2002). Female academics in a knowledge production society. *Higher Education Quarterly*, 56, 347-359.
- Heken, H. (2006). Toplumsal cinsiyet olgusu temelinde mesleğe ilişkin rol ile aile içi rol etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki kadın subaylar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 247-279.



- Hoy, W. (1990). Organizational climate and culture: A conceptual analysis of the school workplace. *Journal of Educational And Psychological Consultation*, 1, 149-168.
- Huilman, B., Shackelford, M. (2003). Negotiating identities and making change: Feminist faculty in higher education. İçinde Huilman, B. *Gendered futures in higher education*. (s. 112-135). New York: State New York press.
- İra, N. (2004). *Örgütsel kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Celal Bayar Üniversitesi: Manisa.
- Jacobs, J. (2008). The faculty time divide. İçinde May, A. M. (Edt.). *Woman question and higher education*, (s.132- 155). UK: Edward Elgar publishing.
- Kaçar, Ö. (2007). *Toplumsal cinsiyet ve kadının konumu: Türkiye de yakın zamanlardaki değişimi anlamak*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün (KSGM) hazırladığı "Türkiye'de Kadının Durumu" rapor.* 15 Eylül 2010 tarihinde [www.ksgm.gov.tr/.../turkiyede%20kadinin%20durumu%20SON%2005.05.2009.doc](http://www.ksgm.gov.tr/.../turkiyede%20kadinin%20durumu%20SON%2005.05.2009.doc) adresinden alınmıştır.
- Karlı, Ş. (2005). *Örgüt kültürü ve kadın yöneticiler*. Dönem projesi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Keesing, M. R., (1974). Theories of culture. *Annual Review of Anthropology*, 3, 73-97.
- Legard, R., Keegan, J. ve Ward, K. (2003). In-depth interviews. İçinde Ritchie & J Lewis, J. (Edt.). *Qualitative research practice* (s.138-169). London: Sage publication.

- Lester, J.R. (2006) *Setting the stage for gender equity: Gendered performances in Community colleges*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of Southern California, Los Angeles.
- Lewis, D. (1998). How useful a concept is organizational culture. *Strategic Change*, 7, 251-260.
- Lichtman, M. (2006). *Qualitative research in education*. Sage Publication: London.
- Lynch, K. D. (2008). Gender roles and the American academe: A case study of graduate student. *Gender and Education*, 20, 585–605.
- Lyon, D.ve Woodward, A.E. (2004). Gender and time at the top. *European Journal of Women's Studies*, 11, 205-221.
- Marion, R. (2002). *Leadership in education*. New Jersey: Pearson Education.
- Marshall, C. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. Bilim Sanat Yayınları: İstanbul.
- Martin, J. R. (2008). İçinde May, A. M. (Edt.). *Woman question and higher education*, (s.77- 93). UK: Edward Elgar publishing.
- Martin, P. Y. (2006). Practising gender at work: Further thoughts on reflexivity. *Gender, Work and Organization*, 13, 254-276.
- McClellan, W. ve Topping, K. (2008). Crisis management in schools: Evidencebased prevention. *Journal of Educational Enquiry*, 7, 64-94.
- Mersin Üniversitesi ile ilgili bilgiler. 6 Eylül 2010 tarihinde <http://www.mersin.edu.tr/universitemiz/genel-bilgiler> adresinden alınmıştır.
- Mintzberg, H. (1983). Structure in Fives: Designing Effective Organizations, 10 Eylül 2010 tarihinde <http://www.scribd.com/doc/53939102/Mintzberg-1983> adresinden alınmıştır.

- Misci, S., Temel, A. ve Yakın, M. (2006). Örgütsel cinsiyetlerin davranışa yansımaları. *Yönetim ve Ekonomi*, 1, 27-38.
- O'Connor, P. (2000). Ireland: A man's world? *The Economic and Social Review*, 31, 81-102.
- Ott, J. S. (1989). *The organizational culture perspective*. Dorsey Press: Chicago.
- Ouchi G. W. ve Wilkins L. A. (1985). Organizational culture. *Annual Review of Sociology*, 11, 457-483.
- Örgüt kültürü: tanımlar ve yaklaşımlar. 1 Haziran 2009 tarihinde <http://kamyon.politics.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/70.pdf> adresinden alınmıştır.
- Özkanlı, Ö. ve White, K. (2008). Leadership and strategic choices: Female professors in Australia and Turkey. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 1, 53-63.
- Pugliese, K. (1999). Gender and work stress: Differential exposure and vulnerability. *Journal of Gender, Culture, and Health*, 4, 97-117.
- Rasdi, R. M. ve İsmail M. (2006). Women professors leading the way: Uniqueness of academic career in higher education. İçinde Jefferson, T., Lord, L., Nelson, N. & Preston, A. (Edts). *The Inaugural International Women and Leadership Conference, Change, Challenge, Choice* (s.183- 197). Avustralya.
- Ritche, J., Spencer, L. ve O'Conner, W. (2006). Carrying out qualitative analysis. İçinde Ritchie & J Lewis, J. (Edt.). *Qualitative research practice* (s.219-262). London: Sage publication.
- Schein, E. H. (1983). The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational Dynamic*, 12, 13-28.

- Schein, E. H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 41, 229–240.
- Scholl, R.W. (2003). Organizational Culture - The Social Inducement System. University of Rhode Island, 20 Mayıs 2011 tarihinde <http://www.cba.uri.edu> adresinden alınmıştır.
- Shire, K. (2000). Gendered organization and workplace culture in Japanese customer services. *Social Science Japan Journal*, 3, 37-58.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
- Solvason, C. (2005). Investigating specialist school ethos or do you mean culture. *Educational Studies*, 31, 85-94.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler* (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Turner, C. S. V. (2002). Women of color in academe: Living with multiple marginality. *The Journal of Higher Education*, 73, 74-93.
- Türker, F. (2007). *Örgüt kültürünün kadın çalışanların kariyer gelişimi üzerindeki etkisi (Trabzon ilinde kamu sektörü örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Karadeniz.
- Türküne, M. (1995). *Eski Türk toplumlarında cinsiyet kültürü*. Ankara: Ark yayınları.
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 93-103.
- Valian, V. (2008). Women in science and elsewhere. İçinde May, A. M. (Edt.). *Woman question and higher education*, (s.93- 101). UK: Edward Elgar publishing.
- Vries, J. (2006). Can't we just fix the women? Designing a women's leadership Development program that challenges the organisation. İçinde Jefferson, T.,

- Lord, L., Nelson, N. & Preston, A. (Edts). *The Inaugural International Women and Leadership Conference, Change, Challenge, Choice* (ss .107-131). Avustralya.
- Wolf, L. (2003). Gender and higher education: What should we learn from women's colleges. İçinde Huilman, B. *Gendered futures in higher education*. (s. 35-55). New York: State New York Press.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Young, P. (2004). Leadership and gender in higher education: A case study. *Journal of Further and Higher Education*, 28, 95-106.
- Yurttakal, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin okullarının örgüt kültürü açısından algılamaları (Şırnak İli İdil İlçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

## **EKLER**

## EK-1 Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu Taslak

### Sorular

Akademisyenliği seçiş nedenleri

1. Akademik kariyer yapmaya nasıl karar verdiniz?
2. Bugünkü konunuza gelme sürecini biraz anlatabilir misiniz?
3. Akademisyenlik mesleğini seçerken meslekten ya da meslek dışında bir rol modeliniz oldu mu?
4. Kimlerden nasıl etkilendiniz?
5. Bunların arasında kadın akademisyen var mıydı?

Akademik alanda kadın olarak çalışmanın katkıları – olumsuz yanları – engeller – iş bırakma - akademik terfi - yönetime katılma - ev yaşantısı

6. Sizce bir kadın neden akademik alanda çalışmak ister?
7. Akademik alanda çalışmanın size ne gibi katkıları olduğunu düşünüyorsunuz? (İş ortamı-Sosyal çevre edinme-Toplumsal konum-eş seçimi-Çocuk eğitimi-ekonomik)
  - o Akademik alanda çalışmanın iş ortamı için ne gibi katkıları olduğunu düşünüyorsunuz?
  - o Akademik alanda çalışmanın sosyal çevre edinmek için ne gibi katkıları olduğunu düşünüyorsunuz?
  - o Akademik alanda çalışmanın toplumsal konumunuz için ne gibi katkıları olduğunu düşünüyorsunuz?

- Akademik alanda çalışmanın eş seçiminize bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?
  - Akademik alanda çalışmanın kendi çocuğunuzun gelişimi ve eğitimi için ne gibi katkıları olduğunu düşünüyorsunuz?
  - Akademik alanda çalışmanın ekonomik olarak ne gibi katkıları olduğunu düşünüyorsunuz?
8. Akademik alanda çalışmanın size ne gibi olumsuz etkileri olduğunu düşünüyorsunuz? (yine yukarıda sayılan başlıklar çerçevesinde, İş ortamı-Sosyal çevre edinme-Toplumsal konum-eş seçimi-Çocuk eğitimi-ekonomik)
9. Akademik alan dışında çalışan kişilerin kadın akademisyenlere bakışı ile ilgili neler söylersiniz?
- Akademik alanda çalışan bir kadın olarak dışarıdaki bakış açılarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
  - Akademik alanda kadın olarak çalışmak ile ilgili dışarıdaki bakış açısını düşündüğünüzde sizi rahatsız eden durumlar var mı?
  - Akademik alanda bir kadın olarak çalışmak ile ilgili dışarıdaki bakış açısını düşündüğünüzde sizi gururlandıran durumlar var mıdır?
10. Akademik kariyeriniz süresince “kadın” olduğunuz için ne gibi sıkıntılar yaşadınız?
11. Mersin üniversitesinin genelini düşündüğünüzde cinsiyet eşitliği olduğunu düşünüyor musunuz? Örnek verebilir misiniz? Bunu biraz açabilir misiniz?



12. Her biriminde (fakülte ve bölümlerinde) cinsiyet eşitliği aynı mıdır?
13. Bu bölümdeki akademik kariyeriniz süresince gözlemlediğiniz ayrılmış kadın erkek konumları söz konusu mudur? Örnek verebilir misiniz?
14. Akademik gelişiminiz için fakültenizde fırsatlar sağlanırken erkek meslektaşlarınızla aranızda cinsiyete göre bir farklılık yaşadığınızı düşünüyor musunuz? (Böyle bir durumla karşılaştıysa eğer) Karşılaştığınız sorunun nasıl çözüleceğini düşünüyorsunuz?
15. Akademik çalışmalarınızı engelleyen/yavaşlatan/kesintiye uğratan durumlar oluyor mu? Bunlar nelerdir? Akademik gelişiminizde karşılaşılan bu engellerde “kadın” olmanızı bir sebep olarak gördünüz mü? Bunları aşabilmek için siz ne yapabilirsiniz?
16. Ürettiğiniz çözümlerin engellerin bu ortadan kaldırılmasında bir fayda veya katkı sağladı mı?
17. Sizce fayda veya katkı sağlamasının/sağlamamasının sebebi neydi? Bu durum ile ilgili olarak kurumsal olarak bir şeyler yapılması gerektiğini düşünüyor musunuz?
18. Sizce kurumsal olarak Üniversite, fakülte, bölüm düzeyinde ne gibi çözümler üretilebilir?
19. Varsa çalışma ortamınıza ne gibi katkıları oldu? Siz kendi çalışma ortamınızdan örnek verebilir misiniz?
20. Karşılaşılan engellerden dolayı işi bırakmayı düşündünüz mü?
21. İş bırakmak istediğinizde bunun sebebini “kadın” olmanız olarak gördünüz mü?

22. Fakültenizin, bölümünüzün çalışma ortamında akademik terfi sürecinde “cinsiyet ayrımcılığı” olduğunu düşünüyor musunuz? Siz böyle bir durum ile karşılaştınız mı? Örnek verebilir misiniz?
23. Fakültenizde ve bölümünüzde görev paylaşımında yapılan düzenlemeler sizin çalışma koşullarınızı etkiliyor mu? Nasıl etkiliyor? Biraz bahsedebilir misiniz?(ders saatlerinin planlanması, sınav düzenlemeleri gibi konularda)
24. Görev paylaşımında cinsiyetin dikkate alındığı durumlar oluyor mu? Örnek verebilir misiniz?
- Görev paylaşımınızda meslektaşlarınızla aranızda cinsiyete göre bir farklılık yaşadığınızı düşünüyor musunuz? Örnek verebilir misiniz?
  - Sizce bölümünüzde işbölümünde kadın ve erkek alanları ayrışıyor mu?
  - Karşılaştığınız sorunun nasıl çözüleceğini düşünüyorsunuz?
26. Sizce bu paylaşım sizi destekleyici nitelikte midir?
27. Bölümde/fakültede tipik bir gününüzü düşündüğünüzde en çok kimlerle etkileşim içinde oluyorsunuz?
28. Meslektaşlar arası sosyal etkileşimleriniz nasıldır? Birlikte neler paylaşırsınız?
29. Bu paylaşımlarda kadın ve erkek öğretim elemanları açısından farklılıklar gözlemliyor musunuz? Ne gibi örnekler verebilirsiniz?
30. Bölümünüzde kadınların yönetime yeterli düzeyde katıldıklarını düşünüyor musunuz?
31. Fakültenizde kadınlar yönetime katılıyor mu?
32. Hangi yönetsel rollerde, kademelerde görev alıyorlar? Sizce neden?

33. Bu katılımda cinsiyetin rolü var mıdır? Sizce neden?
34. Sizin bölümünüzde, fakültenizde ya da üniversitede yönetimi ile ilgili idari görevleriniz oldu mu? Ya da şu anda var mı?
35. Daha önceden/şu anda var ise sorulacak=Yönetim ile ilgili .....görevlere gelmenizi sağlayacak fırsatlarınız oldu mu?
36. Görevine devam etmiyor ise= Neden ....görevinize devam etmediniz?
37. Yönetimde yer almak ister misiniz?
- Görevi var ise: daha üst görevlerde yer almak ister misiniz? Böyle bir planınız var mı?
  - Görevi önceden var ve bırakmış ise: yönetime katılma ile ilgili olarak yürütülen kurul üyeliği, müdürlük, başkanlık vs.
38. Yönetim ile ilgili görevlerde yer almanız gerekirken engellerle karşılaştınız mı? Ne tür engellerle karşılaştınız bahseder misiniz?
39. Kadın olmak “akademik yönetim”e katılma da bir avantaj mıdır yoksa tam tersi dezavantaj mıdır? Neden?
40. Bölüm toplantılarında alınan kararlarda söz sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz?
- Kararlar alınırken “kadın olmak” bir farklılık yaratmakta mıdır?
  - Ne şekilde yaratmaktadır?
  - Siz böyle bir durumda karşılaştınız mı?
  - Hangi düzeydeki karar süreçlerinde daha çok yer alıyorsunuz ve söz sahibisiniz? (anabilim dalı, bölüm, fakülte)

41. Fakülte toplantılarında alınan kararlarda söz sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz?

42. Kararlar alınırken “kadın olmak” bir farklılık yaratmakta mıdır?

- Ne şekilde yaratmaktadır?
- Siz böyle bir durumda karşılaştınız mı?
- Hangi düzeydeki karar süreçlerinde daha çok yer alıyorsunuz ve söz sahibisiniz? (anabilim dalı, bölüm, fakülte)

44. Ev yaşantınız ile akademik yaşantınızı nasıl idare ediyorsunuz?

45. İki durum içinde kendinizi yeterli olarak görüyor musunuz?

- Ev yaşantınızda destekçileriniz var mı?
- Ev yaşantısı ve akademik yaşantınızın birbirlerini desteklediği durumlar nelerdir?
  - a. Ne kadar destekleyici buluyorsunuz?
  - b. Daha çok hangi konularda desteklenmiş hissediyorsunuz?

47. Bu konu ile ilgili kurumunuzdan beklentileriniz var mı?

Sonuç olarak,

Kurumunuzu, iş ortamınızı, akademik çalışmalar yaptığınız alanınız dikkate alarak kendinizi akademik dünya da bir “kadın” olarak hangi konumda görmektesiniz?

Akademik alan içerisinde çalışan bir “kadın” olmak hayata bakışınızı nasıl etkilemektedir?

## EK-2 Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

### Sorular

1. Akademik kariyer yapmaya nasıl karar verdiniz?

Alternatif: Bugünkü konumunuza gelme sürecini biraz anlatabilir misiniz?

2. Akademisyenlik mesleğini seçerken meslekten ya da meslek dışında bir rol modeliniz oldu mu? Kimlerden nasıl etkilendiniz?

2.a. Bunların arasında kadın akademisyen var mıydı?

3. Sizce bir kadın neden akademik alanda çalışmak ister?

3.a. Akademik alanda çalışmada cinsiyetin bir rolünün olduğunu düşünüyor musunuz?

4. Akademik alanda çalışmanın size ne gibi katkıları olduğunu düşünüyorsunuz? (İş ortamı-Sosyal çevre edinme-Toplumsal konum-eş seçimi-Çocuk eğitimi-ekonomik)

4.a. Hayatınızın başka hangi yönlerine katkıları olduğunu düşünüyorsunuz?

5. Akademik alanda çalışmanın “size” ne gibi olumsuz etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?

6. Akademik kariyeriniz süresince “kadın” olduğunuz için ne gibi sıkıntılar yaşadınız?

7. Akademik alanda çalışan bir kadın olarak dışarıdaki bakış açılarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

Alternatif: Akademik alan dışında çalışan kişilerin kadın akademisyenlere bakışı ile ilgili neler söylersiniz?

7.a. Akademik alanda kadın olarak çalışmak ile ilgili dışarıdaki bakış açısını düşündüğünüzde sizi rahatsız eden durumlar var mı? Nelerdir?

7.b. Akademik alanda bir kadın olarak çalışmak ile ilgili dışarıdaki bakış açısını düşündüğünüzde sizi gururlandıran durumlar var mı? Nelerdir?

8. Akademik gelişiminiz için, fakültenizde fırsatlar sağlanırken, erkek meslektaşlarınızla aranızda cinsiyete göre bir farklılık yaşadığınızı düşünüyor musunuz? Nedenlerini açıklayabilir misiniz?

Alternatif: Akademik gelişiminizde karşılaşılan engeller konusunda “kadın” olmanızı bir sebep olarak gördünüz mü? Açıklayabilir misiniz?

8.a. Bu konuda yaşanan sorun/ların nasıl çözüleceğini düşünüyorsunuz?

8.b. Yaşadıysanız siz bu sorunlarla nasıl başa çıktınız?

8.c. Ürettiğiniz çözümlerin, engellerin ortadan kaldırılmasında nasıl bir katkısı oldu?

9. Karşılaşılan engellerden dolayı işi bırakmayı düşündünüz oldu mu? Neler yaşadığınızı açıklayabilir misiniz?

9.a. Bu süreçte kadın olmanızı bir sebep olarak gördünüz mü? Açıklar mısınız?

10. Fakültenizin, bölümünüzün çalışma ortamında akademik terfi sürecinde “cinsiyet ayrımcılığı” olduğunu düşünüyor musunuz? Siz böyle bir durum ile karşılaştınız mı? Örnek verebilir misiniz?

11. Fakültenizde ve bölümünüzde görev paylaşımında yapılan düzenlemeler sizin çalışma koşullarınızı nasıl etkilemektedir? (ders saatlerinin planlanması, sınav düzenlemeleri gibi konularda)

12. Görev paylaşımında “cinsiyetin” dikkate alındığı durumlar oluyor mu? Örnek verebilir misiniz?

Alternatif: Görev paylaşımınızda meslektaşlarınızla aranızda cinsiyete göre bir farklılık yaşadığınızı düşünüyor musunuz? Örnek verebilir misiniz?

13. Sizce bölümünüzde işbölümünde kadın ve erkek alanları ayrıştırıyor mu?

13.a. Bu konuda karşılaştığınız sorun/ların nasıl çözüleceğini düşünüyorsunuz?

Bölümünüzde çalışma ortamınızın tipik bir gününü düşündüğünüzde en çok kimlerle etkileşim içinde oluyorsunuz? Neler paylaşıyorsunuz?

14. Meslektaşlar arası sosyal etkileşimleriniz nasıldır? Birlikte daha çok neler paylaşırsınız?

14.a. Bu paylaşımlarda kadın ve erkek öğretim elemanları açısından farklılıklar gözlemliyor musunuz? Örnek verebilir misiniz?

15. Bölümünüzde kadınların yönetime katılmaları nasıl gerçekleşiyor? Açıklar mısınız?

15.a. Hangi yönetsel rollerde, kademelerde görev alıyorlar?

16. Sizce bu katılımı cinsiyet nasıl bir rol oynamaktadır? Açıklar mısınız?

17. Sizin bölümünüzde, fakültenizde ya da üniversitede yönetim ile ilgili idari görevleriniz oldu mu? Ya da şu anda var mı? Göreviniz nedir?

Daha önceden/şu anda var ise sorulacak:

18.a. Yönetim ile ilgili .....görevlere gelmenizi sağlayacak fırsatlar nelerdi?

Görevine devam etmiyor ise.

18.b. Neden ....görevinize devam etmediniz?

Hiç görev almamışsa ya da daha üst bir görev almak istiyorsa:

18.c. Yönetimde yer almak ister misiniz?

Alternatif: Böyle bir planınız var mı?

Görevi önceden var ve bırakmış ise:

19. Yönetim ile ilgili görevlerde yer almanız gerekirken engellerle karşılaştığınız oldu mu?

Ne tür engellerle karşılaştınız, bahseder misiniz?

20. Bölüm toplantılarında alınan kararlarda söz sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Açıklar mısınız?

21. Hangi düzeydeki karar süreçlerinde daha çok yer alıyorsunuz ve söz sahibisiniz?

(anabilim dalı, bölüm, fakülte).

22. Sizce karar sürecine katılmada “kadın olmak” bir farklılık yaratmakta mıdır? Ne

şekilde yaratmaktadır? Siz böyle bir durumda karşılaştınız mı? Açıklar mısınız?



23. Fakülte toplantılarında alınan kararlarda söz sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz?

24. Ev yaşantınız ile akademik yaşantınızı bir arada nasıl idare ediyorsunuz?

25. İki durum için de yeterli olabilmek için neler yapıyorsunuz?

26. Ev yaşantınızda destekçileriniz var mı? Bunlar kimlerdir, ne anlamda destek sağlamaktadırlar?

27. Ev yaşantısı ve akademik yaşantınızın birbirlerini desteklediği durumlar nelerdir? Ne kadar destekleyici buluyorsunuz?

28. Kendinizi daha çok hangi konularda desteklenmiş hissediyorsunuz?

29. Bu konu ile ilgili kurumunuzdan beklentileriniz neler olabilir?

Kapanış soruları Sonuç olarak,

30. Kurumunuzu, iş ortamınızı, akademik çalışmalar yaptığınız alanınızı dikkate alarak kendinizi akademik dünya da bir “kadın” olarak hangi konumda görmektesiniz?

31. Akademik alan içerisinde çalışan bir “kadın” olmak hayata bakışınızı nasıl etkilemektedir?

**EK-3 Uygulama İzin Belgesi**



**T.C.  
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik**

Sayı : B.30.2.MEÜ.0.70.03.00-044-771/7772  
Konu : Uygulama izni

01/06/2010

**MEÜ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

**İlgi :** 27.05.2010 tarihli ve B.30.MEÜ.0.41.00.00-302.08.01-77 sayılı yazı.

İlgi yazınızda belirtilen, Enstitünüz Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi) Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Fatma KÖLE'nin; "Mersin Üniversitesi Kadın Akademisyenlerinin Örgütlerindeki Cinsiyet Kültürüne Yönelik Algıları" konulu anket çalışmasını, Üniversitemizde görevli doktorasını tamamlamış kadın akademisyenlere uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

**Prof. Dr. Çarol EMEKDAŞ**  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı



T.C.  
MERSİN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Ajide ka

Sayı : B.30.MEÜ.0.41.00.00-302.08.01- 900  
Konu : Uygulama İzni

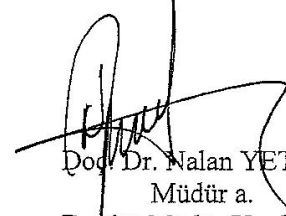
02.06.2010

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi: 21.05.2010 tarihli ve 124 sayılı yazı.

Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi) Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Fatma KÖLE'nin "Mersin Üniversitesi Kadın Akademisyenlerinin Örgütlerindeki Cinsiyet Kültürüne Yönelik Algıları" konulu anket çalışmasıyla ilgili olarak Rektörlük Makamının 01.06.2010 tarihli ve 771-7772 sayılı yazısı ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

  
Doç. Dr. Nalan YETİM  
Müdür a.  
Enstitü Müdür Yardımcısı

Gereğini

Ek:Yazı Fotokopisi (1 adet, 1 sayfa)

Gelen Tarih: 09.06.2010  
Gelen No: 224

## **EK-4 Analiz tema ve kod listesi**

### **Akademiye Geçiş ve Akademik Yaşam ile İlgili Düşünceler**

#### **1. Akademik Kariyeri Seçme Nedenleri**

- Özenme-ilgi duyma,
- Lisanstaki başarıları nedeni ile tercih etme,
- Hocalarının teşviki,
- Hocaların rol model olması,
- Alan sevgisi,
- Akademisyenliğin kişisel gelişime katkısı,
- Ailenin ve çevrenin katkısı,
- Ailenin akademisyen oluşu,
- Daha önceki işindeki tükenmişlik

#### **2. Akademik Alanda Çalışmanın Katkıları**

- Toplumsal saygınlık,
- Çocuk eğitimi,
- Sosyal çevre,
- Sevdiği işi yapması,
- Kişisel gelişime katkısı,
- Mersinde olmak,
- İş ortamı,
- Akademinin özgür bir alan oluşu,

#### **3. Akademik Alanda Çalışmanın Olumsuz Yönleri**

- Mesleğin neden olduğu dar sosyal çevre,
- Çocuğa ve eşe vakit ayıramama,

- İŖe fazla zaman ayırmaktan dolayı yalnızlaşma
- Ekonomik sebepler
- Yükseköğretim sisteminin yapısı,
- Kurumdakilerin bilime karşı tavrı
- Kadro problemi

### **Akademik Yaşamda Cinsiyet Kültürü**

1. Karara ve Yönetime Katılma
2. İŖi Bırakma
3. Çalışma Koşulları
4. Sosyal Etkileşim Ortamı
5. Örgütten Beklentiler
6. Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmakla İlgili Görüşler

### **Ev Yaşantısı ve Akademik Yaşantı Dengesi**

1. Ev Yaşantısı ve Akademik Yaşantı Dengesi Kurmada Yaşanan Sorunlar
2. Ev Yaşantısı ve Akademik Yaşantı Dengesi Kurmada Stratejiler