

Kadın Akademisyenlerin Akademik Yükselme Kriterlerinde Annelik Deneyimleri

Hilal Tuğçe Bayar Türkoğlu¹

Özet

Bu çalışmada kadın akademisyenlerin akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimlerinin ortaya koyulması amaçlanmaktadır. Kariyer, işyeri ve aile arasında denge sağlama çabasında olan çocuk sahibi kadın akademisyenlerin, değişen akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimlerinin nasıl olduğu araştırmanın problem sorusudur. Araştırma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiş, araştırma deseni durum çalışması olarak tasarlanmıştır. Amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemleri ile 10 anne akademisyen ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Kadın akademisyenlerin akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimleri “Ev içi sorumluluklar”, “İş yerinde sorumluluklar”, “Akademide sorumluluklar” ve “Akademide kariyer planlaması” şeklinde 4 ana tema ve 16 alt tema altında toplanmıştır. Ulaşılan temalar ve alt temalar yorumlanarak neden-sonuç ilişkileri ile irdelenmiş ve sonuçlar ortaya konulmuştur. Bu sonuçlara göre cinsiyete dayalı roller iş, akademi ve ev yaşamında kadınların iş-aile dengesini kurma çabasını ortaya çıkarmış ve yaşadıkları zorluklar akademisyen annelerin akademik kariyerlerini olumsuz etkilemiştir. Kariyer basamaklarını çıkmada mevcut koşullarda zorluk yaşayan akademisyen annelerin yeni yükselme kariyerleri ile birlikte tamamen hayal kırıklığı ve ümitsizlik duygusu yaşadığı görülmüştür. İş, akademi ve yaşam motivasyonlarının düştüğü, yılgınlık ve vazgeçme gibi duygu ve davranış örüntüleri sergiledikleri anlaşılmıştır. Yeni yükselme kriterleriyle birlikte kaygı, stres ve yetersizlik duyguları artmış, yeni kriterler stresör olarak yaşamlarına dahil olmuştur. Sosyal desteklerinin yetersizliğini aktaran akademisyen anneler yeni kriterlerle birlikte daha çok desteğe ihtiyaç duymaktadır.

1 Dr. Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilalbayar@sdu.edu.tr , Orcid ID: 0000-0002-8834-7433.

Akademisyen annelerin yeni yükselme kriterlerinde kariyer platosunu daha belirgin bir biçimde yaşayacakları, mevcut durumda toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayanan geleneksel baskın rollerin yer aldığı annelik deneyimlerinde cam tavan ve annelik duvarına maruz kalmaya devam edecekleri, sosyal destek ağlarının ve toplumun toplumsal cinsiyet eşitlik bilinci ve farkındalığı artmadıkça bu durumun değişmeyeceği düşünülmektedir.

1. Giriş

Kadınların işgücü piyasasına dahil olması ile üretimde mekânsal ayırım gerçekleşmiş ve ancak kadının daha önceki dönemlerde sürdürdüğü ev içerisinde ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukları devam etmiştir (Başak, Kınır ve Yaşar, 2013). Sanayileşme sürecinin cinsiyete dayalı iş bölümünü gerekli kılması toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artmasına temel olmuştur. Sanayileşme öncesi hane içerisinde üretim yapılarak hanenin ihtiyacı karşılanmaya çalışılmıştır ancak bu durum kadın ve erkek arasında sert bir rol ayırımına neden olmuştur. Sanayileşme ile birlikte ücretli çalışma gündeme gelmiş ve üretim ev dışına taşınmış ücretsiz (ev içi) ve ücretli (ev dışı üretim) çalışma ayrımı kadın ile erkek arasında cinsiyete dayalı iş bölümünün ortaya çıkmasına neden olmuştur (İlkaracan, 2010). Bu ayırım toplum tarafından cinsiyete atfedilen rollerin biçimlenmesinde önemli bir etkidir. Kadına önceliği olarak ev içi işler (yemek, temizlik vb.) ve çocuk bakımı rolleri biçilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, bireylerin sosyal adalatten eşit bir şekilde pay alamamasına ve hak temelli uygulama ve hizmetlerin engellenmesine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği tüm bireyler için adaletli ve eşit statü ve imkanların oluşturulmasıdır. Oluşturulan bu imkanların da yasal olarak güvence altına alınması, toplum yaşamına ve bireylerin uygulamalarına yerleştirilmesi (Kömürcü, vd., 2016), hem kamusal alan hem de özel alanda görünür olmak ile beraber hukuki temellerinin de sağlam bir temelde tesis edilmesi gerekmektedir (akt. Yüceer Kardeş, 2022). Aktif iş yaşamında çalışma partnerleri, yöneticiler ve genel olarak eril tahakkümün yansıdığı bürokrasinin kendisinde, kadınların kariyer ilerlemesinde çeşitli engeller kendini göstermektedir. Buna bağlı olarak kadınların doğrudan ya da görünür olmayan biçimde kariyer engelleri ile karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Çalışma hayatında engeller ile karşılaşan kadınlar, kariyerlerini erteleme ve hatta bırakma noktasına gelebilmektedir (Altınoluk, 2018). Spesifik bir meslek grubunu ifade etmeyen bu durum her meslek grubunda kadının karşı karşıya kalabildiği bir döngüdür.

Akademisyenlik kariyer basamaklarının olduğu yetkinlik gerektiren meslek gruplarından biri olarak literatürde yerini almaktadır. Akademisyenlik araştırma, öğretme ve topluma hizmet vasfı taşıyan önemli bir meslektir

(Tülübaş ve Göktürk, 2018). Yapılan araştırmalar ile toplumun ihtiyaç duyduğu bilgileri üretme ve sorunların ve eksikliklerin ortaya çıkarılarak çözüme ve politikalar üretilmesine katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda akademisyenler uzmanlaştıkları bilgileri öğreterek geleceğin ilgili konudaki uzmanlarını ve akademisyenlerini yetiştirmektedirler. Tüm bunları gerçekleştirirken kariyer basamaklarının çok olduğu bir meslek grubu olması öne çıkan özelliğidir. Akademisyenlerin akademik unvanlarının alım ve yükselme kriterlerinde dönemsel olarak önemli değişiklikler olmuştur. Özellikle doçentlik unvanı, diğer unvanlardan farklı olarak Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) tarafından yürütülen merkezi bir değerlendirme gerektirmektedir. Sözlü ile başlayan süreç sadece yayın değerlendirilmesi ile devam etmiş, yayınların puanlanma şekli yine yıllar içinde farklılık göstermiştir. Bu durum akademisyenlerin kariyerlerini etkileyecek ve belirleyecek şartların doğmasında etkili olmuştur (Demirbilek ve Çetin, 2022). Nitekim 2023 yılında yayınlanan yönetmelik kararı ile yükselme kriterleri tekrar değişmiş (ÜAK, 2023) özellikle geçmişe dayalı yayınların içerme kriterlerindeki değişiklikler büyük tepki çekmektedir. Gerek akademinin dinamik yapısı ve öznel sorumluluklarının oluşu gerek sürekli değişen yükselme kriterleri kadın akademisyenlerin iş-akademi ve aile yaşantısını zorlu hale getirmektedir. Kadın akademisyenler sahip oldukları çoklu roller sebebi ile aynı anda pek çok işi yetiştirmek zorunda kalmakta ve bazen de akademik çalışmaları yapmakta zorlanmaktadır. Bu çalışmanın kariyer, işyeri ve aile arasında denge sağlama çabasında olan çocuk sahibi kadın akademisyenlerin üç vardiya (ev, iş, çocuk bakımı) yaptığı düşünüldüğünde değişen akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimlerinin nasıl olduğu merak sorusudur.

2. Amaç ve Yöntem

Bu çalışmada kadın akademisyenlerin akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimlerinin ortaya koyulması amaçlanmaktadır. Araştırma nitel araştırma yöntemi ile tasarlanmış olup araştırma deseni olarak durum çalışması belirlenmiştir. Araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan ve dokorasını bitirmiş ancak henüz doçentliğini almamış ve çocuk sahibi olan kadın akademisyenler ile yüz yüze görüşülerek veriler toplanmıştır. Araştırmada örneklem üzerinden değerlendirme yapılmış ve örneklem belirlenirken amaçlı örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme ile araştırma problemine dair en iyi ve en fazla bilginin alınacağı, kasıtlı seçilen bir grup katılımcının seçilmektedir (Flick, 2014). Kartopu örneklemede ise kaynak kişilerden referans alınarak diğer kişilere ya da gruplara ulaşılmaktadır (Patton, 2014). Bu çalışmada amaçlı ve

kartopu örnekleme yöntemleri ile 10 anne akademisyen ile görüşme gerçekleştirilmiştir. 10 akademisyen ile kısıtlı kalmasının nedeni görüşmelerin doyum noktasına ulaşmasından kaynaklanmaktadır.

Toplanan veriler ilk olarak kavramlaştırılmış, daha sonra kavramlara göre düzenlemeler yapılarak veriyi açıklayan ana temalar belirlenmiştir. Çalışmada görüşmecilerden elde edilen veriler doğrultusunda ev içi sorumluluklar, işyerinde sorumluluklar, akademide sorumluluklar ve akademide kariyer planlaması olmak dört ana (4) tema çıkarımı yapılmıştır. Ana temalara bağlı on altı (16) alt tema belirlenmiş olup uygun kodlar alt temalara kategorize edilerek analiz edilmiştir.

2.1. Katılımcıların Genel Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Araştırmada yer alan katılımcıların genel tanıtıcı özelliklerine ilişkin bilgiler arasında yaş, unvan, çalışma yılı, çalışma alanı, çocuk sayısı ve eşin çalışma durumu tanımlaması yer almaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

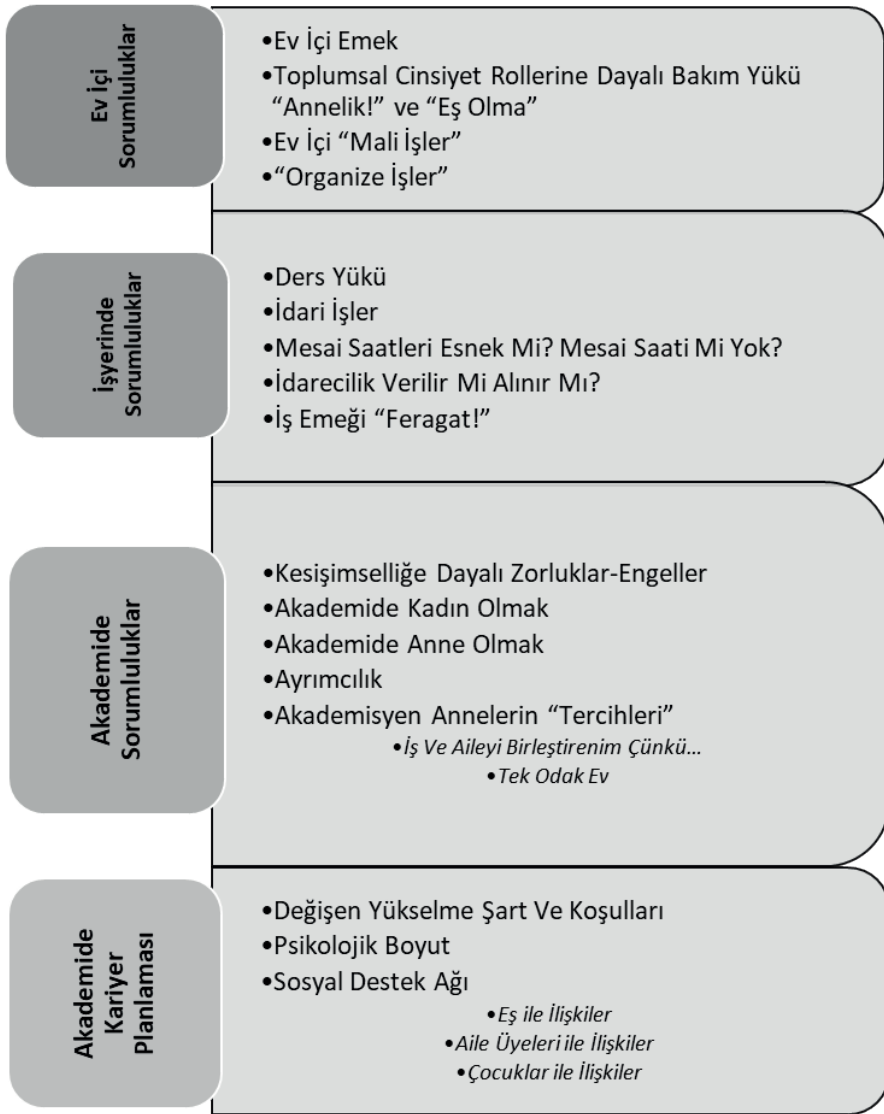
Katılımcı	Yaş	Unvan	Çalışma Alanı	Çalışma Yılı	Çocuk Sayısı	Eşin Çalışma Durumu
K1	30	Doktor Öğretim Üyesi	Sağlık Yönetimi	7	2	Özel sektör
K2	39	Doktor Öğretim Üyesi	Sosyal Politika	15	2	Akademisyen (Dr. Öğretim üyesi)
K3	34	Doktor Öğretim Üyesi	Sosyal Hizmet	10	1	Özel sektör
K4	37	Doktor Öğretim Üyesi	Sosyal Hizmet	21	2	Özel sektör
K5	45	Doktor Öğretim Üyesi	Kamu Yönetimi	21	2	Akademisyen (Profesör)
K6	39	Doktor Öğretim Üyesi	İşletme	5	2	Akademisyen (Profesör)
K7	31	Doktor Öğretim Üyesi	Gıda Mühendisliği	6	1	Akademisyen (Profesör)
K8	40	Doktor Öğretim Üyesi	Uluslararası İlişkiler	14	1	Özel sektör
K9	37	Doktor Öğretim Üyesi	Matematik	15	1	Memur
K10	32	Doktor Araştırma Görevlisi	Çalışma Psikolojisi	7	1	Memur

Genel olarak katılımcıların akademisyen olması nedeniyle eğitim durumu doktora olup, tümü doçentliğe hazırlanan ve biri hariç tümü doktor öğretim üyesi unvanını almış kişilerden oluşmaktadır. Genel olarak katılımcıların yarısı çalışma saatlerini esnek olarak tanımlarken, diğer katılımcılar ortalama günlük çalışma saatlerini 6 saat olarak ifade etmektedir. Katılımcıların tamamına yakını ise sosyal bilimler alanında çalışmakta olup, sadece bir katılımcı fen bilimleri alanında çalışmalarını yürütmektedir. Akademisyen anneler genel olarak çocuk bakım yükü desteğini ücretli gündüzlü bakım evi desteği olarak tanımlamıştır.

Araştırmada nitel yöntem tasarımı derinlemesine görüşmeler yoluyla elde edilen veriler kategorize edilmiş, belirlenen temalar çerçevesinde yorumlanmıştır. Araştırmanın dört ana başlık altında toplandığı görülmektedir. Her bir ana başlık altında alt başlıklar ve her bir temaya göre analiz edilip yerleştirilmiş olan katılımcı ifadeleri yer almaktadır. Katılımcıların görüşlerini ifade eden alıntılar sonuna gizlilik esasına uygun bir biçimde katılımcı takma ismi ve yaşı belirtilmiştir.

3. Bulgular ve Tartışma

Kadın akademisyenlerin akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimlerinin “Ev içi sorumluluklar”, “İş yerinde sorumluluklar”, “Akademide sorumluluklar” ve “Akademide kariyer planlaması” şeklinde dört ana başlık altında toplandığı (Şekil 1) görülmektedir.



Şekil.1. Kadın Akademisyenlerin Akademik Yükselme Kriterlerinde Annelik Deneyimlerine İlişkin Bulgular

3.1. Ev İçi Sorumluluklar

Kadın akademisyenlerin akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimlerinin ev içi sorumluluk ana başlığında oluşan ana temalar Ev içi emek, Toplumsal cinsiyet rollerine dayalı bakım yüğü “annelik” ve “eş olma”, Ev içi “mali işler” ve “Organize işler” şeklindedir.

3.1.1. Ev İçi Emek

Çalışmada bazı kadın akademisyenlerin ev içi emeklerinde, eşleri ile ev içi rol paylaşımında eşit roller aldıkları, özellikle eşleri kamuda çalışan kadınların daha çok eşit paylaşımında bulunduğu görülmüştür.

Eşimle birlikte paylaştığımızı söyleyebilirim. Her şeyi birlikte yaptığımız için eşit bir dağılım olduğumu söyleyebilirim. (K2)

Sorumlulukları ev içinde nasıl paylaşıyoruz. Genelde bir görev dağılımımız var eşimle. Mesela bazen yemekleri o yapıyorsa bazen ben yapıyorum ama genelde çalıştığım için ve annem de burada olduğu için, yemekleri genelde orada yiyoruz. Ama kendimiz bir planlama yaptığımızda evde bazen eşim bazen ben yapıyorum. Aslında temizlik ve yemek anlamında eşit düzeyde bir rol dağılımımızın olduğunu söyleyebilirim (K4).

Akademisyen kadın katılımcıların genel olarak ev içi rol dağılımında eşit bir paylaşımın olmadığı hem çocuk bakım yükünü hem de ev içi emeği kendilerinin üstlendiği, eşlerinin ev içi rollerini ise yardım ya da destek olarak ifade ettiği aşağıda belirtilen ifadelerinde yer almaktadır. Kadın akademisyenler ile yapılan çalışmalar da benzer bir biçimde toplumsal cinsiyet kalıplarından kaynaklı olarak ev içi sorumlulukların daha çok kadınların üstlendiği, ev işleri ve bakım yükünün yine kadına atfedildiğini ortaya koyulmuştur (Santos ve Cabral-Cardoso, 2008; Er, 2008; Ergöl ve diğ., 2012; Dikmen ve Maden, 2012; Nguyen, 2013; Ehtiyar, Solmaz, Üst Can, 2019). Kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyet rolleri ve evlilik uyumunun incelendiği bir başka çalışmada da kadın akademisyenler için aile içi işlerin paylaşımı söz konusu olsa da bu paylaşımında eril yapının hakim olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erzeybek ve Gökçearslan Çiftçi, 2019).

Hem anne olup hem de bu işlere yetişmek kolay değil. Dolayısıyla adil bir paylaşımından bahsedemem. (K1)

Temizlik konusunda ufak bir yardım alıyorum yardımcıdan. Yemek tamamen bende. Genelde %80 ev sorumluluğu bende. %20 eşim, bazen canı isterse. (K5)

Ev içi sorumlulukları diye bir şey yok. Temizlik ve yemek mesela hepsi bende. Çocukların eğitimi çocuklarla ilgilenmek onların bakımı bende. (K6)

Özellikle aşağıda yer alan ifadelerde “destek” “şanslıyım” ve “yardımcı” gibi kavramların öne çıktığı, ev içi rollerin kadınlara atfedildiği ve kadınların aslında bu atamayı da kabullenerek ve bu kavramları kullanarak eşit paylaşımı tanımladıkları görülmektedir.

Ev içi sorumluluklar konusunda tam bir eşitlik yok. Kendi de (eş) bana yardımcı olduğunu düşünüyor ama yemek yapma işi bende. Temizlik paylaşıyor ama

benim söylemem lazım temizlik yapalım, şurayı süpür vs. gibi. Ev içi muhasebenin tamamı bende, harcamaları, ödemeleri vs. ben takip ediyorum. Çocuk bakımında daha çok eşitiz denilebilir. Yemeğini eşim yedirir, oyunlar oynar, benim başka bir işim varsa oyalır, genelde uyutma işi de eşimdedir. (K3)

Ev içi sorumlulukları yani %50-51 paylaşım tabii ki çok mümkün değil. Genelde bu yük biraz bende. Yani %70-80 sorumluluk bende. Eşimin de ben geç geldiğim durumlar ya da herhangi ev içinde çalışmam gereken dateline olan şeyler olduğu zaman eşim destek oluyor tabii ki (K4).

Ev içerisindeki sorumlulukları genellikle ortak paylaşıyoruz. Alışveriş, temizlik, ütü falan bu anlamda şanslı gruptayım. Sadece tabii düşünsel olarak bu sorumlulukları düşünmek açısından yükün çoğunluğunu üzerimde hissettiğim zamanlar olabiliyor (K9).

3.1.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerine Dayalı Bakım Yükü “Annelik!” ve “Eş Olma”

Toplumsal cinsiyet temelli roller (toplum içinde kadından ve erkekten beklenen davranış kalıpları) insanların sonradan edindiği davranış kalıpları olup kültüre, zamana ve aile yapısına bağlı olarak farklılık göstermekte (Bhasin, 2000) ve özünde informal bir yapıya sahip olmakla birlikte etkin bir işlevi söz konusudur. Ev işleri, çocuk bakımı ve benzeri işleri yapma zorunluluğu gibi rutin roller büyük ölçüde kadın tarafından üstlenilmektedir. Dolayısıyla kadın akademisyenlerin iş yaşamı ve aile yaşantıları arasında denge sağlama çabası da bir rutin olarak görülmektedir (Dikmen ve Maden, 2015) Nitekim kadın akademisyenlerin özellikle toplumsal cinsiyet rollerine dayalı annelik rollerinde büyük rol üstlendiği ve bu rolün görev olarak algılanarak sadece kadına yüklenmesinin anne ve eş rollerinde önemli bir çelişkiyi ortaya çıkardığı görülmektedir.

Örneğin şu an o kariyerinde ilerlemeye çalışıyor ve onun önceliği o (iş), benimkisi zaten görevimmiş (annelik) gibi (K8)

Özellikle evli çocuğu olsun ya da olmasın çocuk varsa zaten sorumluluklar daha çok kadın üzerine ama evlilikte de yani bizim Türk aile yapısında kadının sorumluluklarının daha çok olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla işe ve kendine ayırabildiği zaman kadınların erkeklerden her zaman daha az. (K8)

Çocuk bakımı tamamen bana ait, eğitimle ilgili konulara karar verme sürecinde işte ne bileyim ne giymesi gerekiyor ne yemesi gerekiyor ya da işte ne iyi gelir, hangi etkinliklere katılmalı kızım eğitim ve hangi okulda devam etmeli gibi bütün kararlar, bütün çocuk bakımı tamamen bende bunun karar merci benim. Çünkü eşim eğitimci olduğum gerekçesiyle ya da böyle düşündüğümüz için bu

konuda kendisinin fikir beyan etmesini çok doğru bulmadığımı söylüyor. Belki bu bir taktik olabilir bu da aramızda. Dolayısıyla hani çocuk bakımı tamamen bende, tabii ki benim de kendime ayırdığım vakitlerde eşim kızımın ilgileniyor ya da ne bileyim işte beraber oyun oynuyoruz vs. ama genelde çocuğun tüm bakımı bende (K4)

Çocuklar bakım yaşını geçti ama genelde ama sorumluluk %70 oranda bende. Yani eğitim alanında baba yani eşim ilgileniyor ama onun dışındaki tüm alanlarda sorumluluk bende, eğitim babada. (K5)

Katılımcıların ifadelerinde de görüldüğü üzere, akademisyen anneler çocuk bakımı ve ev işleri konusunda merkezi bir sorumluluk üstlenmektedirler. Her ne kadar okul, aile desteği, bakıcı ve eş ile sorumluluk paylaşımı gibi destek mekanizmaları olsa da sorumluluk ve bakım yükünün çoğunluğu kadının üzerindedir (Sommerkorn, 1996). Kadınlar, erkeklere göre ebeveynlik rollerinde daha çok fiziksel stres (hamilelik, doğum, doğum sonrası iyileşme ve bazı durumlarda emzirme, çocuk bakımı) altındadırlar. Dahası, kadınlar tam zamanlı çalışsalar dahi genellikle çocuk bakımı konusunda erkeklere göre daha fazla sorumluluk üstlenmektedirler (Aryee & Luk, 1996; Friedman & Greenhaus, 2000). Katılımcıların toplumsal cinsiyet rollerine dayalı “annelik”, “eş olma” gibi rollerinde büyük bir stres altında olduğu, her ne kadar bu rollerin kadınlara yüklenen adaletsiz bir rol paylaşımının sonucunda ortaya çıktığı farkındalığına sahip olsalar dahi (toplumda birçok kadın bunun farkındalığına sahip değildir) bu eril tahakkümün ve adaletsiz paylaşımın içinde kendini buldukları ve içkin bir biçimde kendiliğinden maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı rol kalıplarının eğitim faktörünü elimize ederek nasıl baskın bir biçimde etkide bulunduğu da bir göstergesidir.

3.1.3. Ev içi “Mali işler”

1960’lardan itibaren başta gelişmiş ülkelerde kadın emeğinin yoğun bir biçimde işgücü piyasalarında görülmesi, aile ekonomisinde kadınların aktif olarak yer almasını sağlamıştır (Ercan ve Özar, 2000). Kadın akademisyenlerin ifadelerinden de ailede her iki tarafın da aktif iş yaşamında yer alıyor olmalarının, ev içi mali işlerin organizasyonunda genel olarak eşit ya da adil bir paylaşımına neden olduğu anlaşılmaktadır. Buna rağmen bazı katılımcıların ev içi finansal organizasyonda daha aktif rol aldığı görülmektedir.

Muhasebe mali işler ortak yapıyoruz. Ama genelde artık günümüzde bu tarz şeylerde bankalar zaten sotomatik ödeme talimatları sağlıyor. Onun haricinde muhasebe yani ortak diyebiliriz (K7).

Mali işlerin tamamı eşimde. Çünkü ben biraz bu konularda çok çok planlama yapamıyorum biraz kötüyüm o anlamda yani sayısal konuda baya kötüyüm. (K4)

Çocuktan sonra muhasebe kısmı eşimde. (K8)

Ev içi muhasebede de eşim daha çok ilgülense de o da yine de yarı yarıya gibi düşünebiliriz. Evin işte giderleri alınacaklar vs. planlama aşamasında ben daha çok devredeyim (K10).

Genel olarak evle ilgili parasal konularda geçmişte bankacılık yaptığım için ben biraz daha etkiliyim ama kesinlikle birbirimizin harcamalarına çok fazla karışmıyoruz. Birlikte karşılamamız gereken şeyleri beraber yapıyoruz. (K2)

3.1.4. “Organize İşler”

Kadın akademisyenler, önemli bir çoğunluğu ev içi işler, mali işler, çocuk bakım yükü, eğer devredecekse bakım yükünü kreş ya da bakıcı bulma, aile büyükleri destek olacaksa aile büyüklerinin gidiş gelişlerini organize etme, iş yükü, idari görev, akademik sorumluluklar, sosyalleşme, eşi ile ilişkiler, çocuklar ile ilişkiler gibi tüm süreci organize etme ve yönetme gibi hem fiziksel hem de zihinsel yükün ve mesainin yoğun olduğu roller dizinin içinde yer almaktadır. Organizasyon ve yönetim işi en temelde toplumsal cinsiyete dayalı kadına yüklenen rollere işaret etmekte birlikte kesişimsellik kavramını da imlemektedir. Kesişimsellik toplumun sosyal beklentilerini oluşturan mevcut toplumsal cinsiyet varsayımlarını ve topluma yansıyan bu beklentilerin pratikleri ve toplumsal kurullarla olan bağlantılarına vurgu yapmaktadır. Kadının istihdamda yer alması, annelik ve eş rolü, ev içi sorumlulukları ve tüm bunlara toplumun belirlediği informal beklentilerin eşlik etmesi ve farklı baskı sistemlerinin birleşerek kadınları farklı şekillerde etkilediğini göstermektedir (Türkoğlu Bayar vd., 2022). Tüm bu kesişimsellikte kadın akademisyenlerin bu süreci üstlendikleri, organizasyon ve süreci yönetme işinin fiziksel olduğu kadar zihinsel olarak da katılımcılara büyük etkide bulunduğu görülmektedir.

Ben kızlar 4 aylıkken işe geri döndüm. O dönem gerçekten zordu. Evdeki mesaim aşırı yoğundu. Size şöyle söyleyebilirim ki uykusuzluktan halüsinasyon gördüğüm bir dönem bile olmuştu yani. Her şeyi organize ediyor olmak beni çok yoruyordu. (K1)

Zihnimde planlıyorum. Şunu şöyle yapsam, bunu böyle yapsam acaba yetişir mi? (K1)

Ben bir şeye gideceğim zaman ne bileyim bir bildiri sunacağım mesela online olanları tercih ediyorum. Neden? Çünkü benim buradan kıpırdamam hem eşimin hem çocuklarımın düzeninin bozulması anlamına geliyor. Yakında öyle bir

şey yapacağız mesela bunu ailecek planladık yani tek başıma benim gelip gitmem biraz daha zor oluyor. (K2)

Bir günümü anlatacak olursam akademide bir kere sabah çocuğu bırakmak ya da yaz dönemi şu anda okula gitmediği için aile desteğini ayarlamak ve organize etmek hepsi sizinle ilgili. Öncelikle onun (çocuğun) ihtiyaçlarını gidermek, onu bırakmak ondan sonra okula gelmek ve kendinize de zaman ayırmanız gerekiyor. Sonra işte çocuğunuzun beslenmesi, çocuğunuzun ödevleri vs. vs. akşam oluyor ve çok yorgun oluyorsunuz ve evin işleriyle de ilgilenmeniz gerekiyor. Tüm bunları organize etmek gerekiyor (K4)

Bu sıralar okula giderek bazı akademik çalışmalarımı sürdürmeye çalışıyorum. Bu sırada annem ve kuzenim bana destek oluyorlar. Ama yine de onun gündüz uykuya geçişi ile evden çıkıp, ara öğün beslenmesinden sonra diğer uyku zamanına yetişmek için kendimi ayarlıyorum. Akşamları kızım uyuduktan sonra çalışmalarda ortak çalıştığım arkadaşlarım ile görüşmeler yapıyorum. Hepsini her şeyimi önceden kafamda tasarlamam gerekiyor, organize etmek gerekiyor herhangi bir çakışma olmaması gerekiyor. (K10).

Kadın akademisyenlerin en çok zihinsel olarak mesai harcadıkları, tüm rollerinin içeriğinde yer alan unsurları organize etmekte ve aslında bir yandan da insan ilişkilerini yönetmekte zorlandıkları ifadelerinden anlaşılmaktadır. Bu anlamda genel olarak kadın çifte iş yükü altında hem kamusal alan hem de özel alandaki beklentilere yetişmeye çalışmaktadır (Ecevit, 2000).

3.2. İş Yerinde Sorumluluklar

Kadın akademisyenlerin akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimlerinin iş yerinde sorumluluk ana başlığında oluşan temalar Ders yükü, İdari işler, Mesai saatleri esnek mi? Mesai saati mi yok?, İdarecilik verilir mi alınır mı? ve İş Emegi “Feragat!” şeklindedir.

3.2.1.Ders Yükü

Genel olarak öğrenci yoğunluğunun fazla olduğu ve lisansüstü programlarının yer aldığı bölümlerde çalışan kadın akademisyenlerin ders yükünün fazla olduğu görülmektedir. Bu ders yükü genel olarak katılımcıların akademik çalışmalarına zaman ayırmada güçlük yaşamalarına bir başka deyişle kariyer planlamalarında zaman ve efor ile ilgili daha çok çabalamalarına neden olmaktadır.

Ben meslek yüksekokulunda olduğum için okulda geçirdiğimiz zaman bizim normal mesai gibi oluyor aslında. Çünkü bizim oranın ortamı biraz daha liseye benziyor öyle söyleyeyim. Öğrencilerle biraz daha içli dışlı olduğumuz için okulda

füli olarak normal zamanda öğretim varken aşağı yukarı dokuz beş akşam dersi olursa da tabii ki on bire kadar devam ediyor bu. (K6)

İşyerinde evet yoğunum bölümümüzde hem dersler hem öğrencilerimiz oluyor. Benim kendi yüksek lisans öğrencilerim, onların şuan tezleri için aktif olarak ben de laboratuvara giriyorum. Hem doçentlik için biliyorsunuz yayınlar vesaire fen bilimci olunca da laboratuvara girmeden hani bir data üretmeden bir yayını yazılmıyor. (K7)

Gittikçe ders yüküm artıyor. Doktora dersim var. Tezli yüksek lisans öğrencilerim var. Tezsiz yüksek lisans öğrencilerim var. Sadece mesai saatleri içerisinde görüşen biri değilim ben. Dolayısıyla bazen akşam saatlerinde de onlara vakit ayırmam gerekebiliyor. 24 saat inanın bana yetmiyor, günün 36 saat olması lazım ki işlerimi tam anlamıyla yetiştireyim. (K1)

Hem derslere giriyorum hem de bölümün diğer işlerinden de yapıyorum. İş yükümün genel olarak fazla olduğunu düşünüyorum. Ders dönemi başladığında ise girdiğim derslerden zaten gün içinde çok yoğun oluyorum ve üstüne çeşitli bölüm veya dekanlık işleri geliyor. Zihinsel olarak iş günlerinde beynim tamamen güçsüz düşmüş oluyor, sabrım da azalıyor. (K3)

3.2.2. İdari İşler

Kadın akademisyenlerin ifadeleri genel olarak akademide idari işlerin, ders yükü, akademik sorumluluklar ile birlikte kamusal ve özel alan sorumluluk sürecini daha çetrefilli hale getirdiğine ilişkin deneyimlerden oluşmaktadır. Genel olarak kadın akademisyenlerin ifadeleri gerek özel alan tercihlerine bağlı, gerekse idarecilik görevinin kadınlara atfedilmemesi gibi nedenlerle idareciliği tercih etmediği yönündedir.

Dergide editör yardımcısıyım. Alan editörüyum aynı zamanda, hakemlikler oluyor hakemlilere yönlendirmem, onlardan gelen vs. o trafiği yönetmem gerekiyor. Web işleri sorumlusuyum onunla ilgili yine yazılar geliyor bazen ivedi oluyor. Onların paylaşılması gerekiyor. Yine bölümle alakalı başka işler oluyor (K1)

Bölüm başkan yardımcısıyım. ... Orda imza sorunumuz var mesela komitelerimiz var, bunların içerisinde de en az iki kişinin imzası gerektiği için biz bölümde beş kişiyiz yani benim şöyle deme ihtimalim yok hiçbir şekilde. Bir ay iznim var ya benim mesela 30 gün aldım ben gidiyorum yok bizde yani bir hafta gidersen 3 gün gidersen geri gelersin hep böyle (K6).

Bölüm başkanıyım. Özellikle idareci pozisyonunda yapılan seçimlerde erkeklerin daha dominant bir şekilde hakim olduğunu görebiliyorum, çünkü idareci isen daha fazla mesai yapmalısın kadımsan yapamazsın gibi algı var bir de bu düşünceyle uğraşıyoruz. (K9)

Alan çalışmaları da bu araştırma ile benzer bir biçimde idari pozisyonda kadınların daha az yer almasının nedenini görünmez bir engel olan cam tavan ve iş-aile dengesinde kadına daha çok rol atfedilmesinden kaynaklı sızdıran boru kavramı ile açıklamaktadır (Öztürk, 2017; Bayat ve Baykal, 2021). Doyle ve Hind (1998)'in 582 akademik personel ile yaptığı mesleki stres, tükenmişlik ve iş durumunu araştırmak üzere yaptıkları çalışmada, genel olarak kadın akademisyenlerin görece daha düşük pozisyonlarda bulunduğu ve bu pozisyonda daha uzun süre kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumu ise cam tavan kavramı ile açıklamıştır. Benzer bir biçimde Yüksek Öğrenim Liderlik Vakfı (LFHE) ile işbirliği içinde yapılan araştırmalarda da kadınların üst düzey rollere yönelik başvurularında başarılı olma ihtimalinin erkeklere göre daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır (Advance HE).

3.2.2. Mesai Saatleri Esnek Mi? Mesai Saati Mi Yok?

Kadın akademisyenlerin bu araştırmada en çok öne çıkan deneyim aktarımlarından biri, akademide mesainin esnek olup olmadığı ve bunun avantaj ve dezavantajları hususudur. Genel olarak kadın akademisyenlerin neredeyse tamamı akademide esnek mesainin varlığını kabul etmek ile birlikte bu konunun iş ve yaşam rutinlerindeki yüklerinde artışa neden olduğunu da ifade etmektedir. Nitekim Nikunen (2012) de bu çalışma ile benzer bir biçimde çocuk sahibi olmanın, iş ve kariyer üzerindeki etkilerini incelediği çalışmasında, akademide esnekliğin görece olarak mutluluk verici olduğunu ancak çocuk sahibi olmanın veya ertelemenin devreye girmesi ile akademisyenlerin kariyerleri ile ilgili kaygılarının arttığını gözlemlemiştir. Buna göre akademisyen annelerin bir kısmı mesai saatlerinin esnekliğini olumlu bir çıktı olarak tanımlarken, büyük çoğunluğu da mesai saatlerinin esnekliğini sosyal destek mekanizması olarak tanımlamakta ve bu esnekliğin sosyal çevrelerinden uzak çevrelerine kadar sorumlulukları (özellikle çocuk bakımı ile ilgili) devretme eğilimini beraberinde getirdiğini ifade etmektedir. Bu durum akademisyen annelerin ifadelerinden de anlaşılacağı üzere olumsuz deneyimleri pekiştiren, iş ve aile dengesinde sorun, kişisel zaman ayırmada kısıtlılık, kariyer planlamalarını bakım yüküne tercih ettikleri deneyimlere ve hatta sosyal çevre tarafından yapılan işin değersizleştirilmesi gibi deneyimlere işaret etmektedir.

Bakıldığında akademi yani çocukla birlikte akademisyen olmanın avantajları var. Zamanınızı kendiniz ayarlayabilmeniz, mesai saatlerini ayarlayabilmeniz konusunda, ders saatinizi ya da işlerinizi akademik kendi işlerinizi erteleyebilmeniz açısından (K8).

Günlük çalışma saatlerim aslında yaz ve kış olarak değişmekte. Kışın tabii ki bir fül okuldaysanız akademik takvim çerçevesinde fakat yazın daha esnek bir çalışma saatine sahibiz. Bazı günlerde işimiz kadar gelip sonrasında gidebiliyoruz, o anlamda çocuklarımızla ilgilenmek anlamında yazın daha rahat geçiyor diyebilirim (K4)

Nispeten daha kolay akademide anne olmak bence, en azından mesai saatlerindeki rahatlıktan dolayı daha kolay. Ama çalışmanın mesai saatlerine taşması sebebiyle de evle akademinin karıştığı çok zamanlar gördük. Ama mesai saatlerindeki rahatlık aslında çocukların gün içindeki ihtiyaçları diyelim ki hastalandı, o zaman farklı birisine ihtiyaç duymadan gidebiliyorum. (K5)

Mesai saatlerimiz diğer meslek gruplarına göre daha esnek. Bunun hem avantajı hem de dezavantajı oluyor. Örneğin sadece ders saatinde okulda olup, idari işleri yapıp kalan zamanları okul dışı geçirebiliyoruz. Bunu kızım için değerlendirecek olursam 8-5 gitmem gerekmiyor. Bu da ona daha fazla zaman ayırmama imkan veriyor (K10).

... zaman zaman eşimle çatıştığım durumlar oluyordu. Çünkü ona göre ben daha esnek çalıştığım için daha fazla vaktimin olduğunu söylüyordu. Aslında dışarıdan baktığımız zaman teorik olarak bu böyle benim daha fazla vaktim varmış gibi duruyor ama bazen o esnek çalışmanın getirmiş olduğu olumsuzluklardan biri de iş yaşam dengesini kurmaktaki sıkıntılar. İş yaşam dengesini kurarken de ben çok zorlanıyordum işin gerçeği. (K1)

... mesaili bir işiniz olsa, örneğin bir bankacı olsanız, izninizi kullandınız bitti izninizi kullandığınız için kimse size bir şey söylemez ya da o an çalışmadığınız için iş yapmadığınız için. Ama akademide o an sanki lütfetmiş gibi davranılıyor. Akademide sizin ders çalışmanız gerektiği düşünülmediği için size yeteri kadar destek olunmuyor, dolayısıyla o size bir zamansızlık ve psikolojik bir baskı yaratıyor kendiniz bireysel olarak kendiniz dersiniz zaten ona sıra gelmiyor. (K8).

Akademisyen olmanın nedense benim çevremdeki insanlarda, buna bazen eşim de dahil çok kolay bir işmiş gibi görülüyor. Hep tabii senin işin rahat, iki üç ders veriyorsun geliyorsun, istediğin zaman çıkıyorsun işten vs. gibi yorumlar oluyor. Bu nedenle hiç şikayet etmeyeceğim, içimi dökeceğim bir alan kalmıyor. Ne kadar anlatmaya çalışsam da insanlar bu işin zorluğunu anlamıyor. Eşim de hep işini benle kıyaslıyor. Çok dersim var diyorum, benim gibi günde 8 saat derse girmiyorsun diyor. Bu konuda çabalarım rağmen pek anlayamıyorum. İşten bir şekilde izin aldığımda, örneğin annem çocuğa baktığı için zaten sen evdesin ben gelmem diyor. Benim dinlenme ve başka bir şeylerle ilgilenme hakkım hiç yokmuş gibi hissettiriliyorum. (K3)

... Ancak esnek çalışma akademisyenler için dışarıdan çok rahat bir meslek gibi görünse de durum böyle değil. Çünkü çalışma mesainiz akademik çalışmalarınızdan dolayı gecelere bile sarkabiliyor. Bir iki günde değil üstelik. Sürekli beyniniz üretim halinde. Bunu hem bilim üretmek için hem de akademik kariyeriniz için yapmak zorunda kalıyorsunuz (K10).

Bazı katılımcılar esnek mesai saatlerinin iş tanımı sınırlarında ihlale neden olduğunu ifade etmektedir. Akademide doğum izni, süt izni gibi resmi izinler olsa dahi sorumlulukların katılımcılar için devam ettiğine ilişkin ifadeler de mevcuttur. Bu anlamda mesainin işyeri içerisindeki tanımı hem iş yeri yükümlülükleri açısından hem de çalışma arkadaşları açısından katılımcıların yoğun bir stres altında hissetmelerine neden olmaktadır.

Her ne kadar insanlar yardımcı olmaya çalışsalar da yönetici ya da çalışma arkadaşlarımız açısından, insanda bir acaba ben mi yük oluyorum? Ya da farklı düşünürler mi? Algısı da oluyor maalesef, o yüzden daha fazlasını da vermek istiyor. Ya da bazen karşı taraf düşünemeyebiliyor bu kişinin bir bebeği var mı? Çocuğu var mı? diye. Size bir sorumluluk yükleyebiliyor, örneğin izinli olsam dahi bu sorumluluk verildiğinde mahcup olmamak adına yapıyorum. Bu anlamda tam anlamıyla bir empati söz konusu olamıyor maalesef. (K10)

3.2.3. İdarecilik Verilir Mi Alınır Mı?

Kadınların idareci olmalarında, “kadın duygusal kararlar” veriyor olmalarına ilişkin algılar, “annelik” kavramına toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle atanan tanımlamalar, doğum izni, çocuk bakımının tamamen annenin üstleneceği düşüncesi ve bu süreçte işini aksatacağı kanısı ile karşılaşılmaktadır. Dolayısıyla kadın akademisyenler aşağıdaki ifadelerde de görüldüğü üzere idareciliğin ataerkinin hakim olduğu üst yapılar tarafından verilebileceğini ve bu sorumluluğun genelde kısa süreliğine ilişkin söylemleri olduğu görülmektedir. Özellikle cam tavan kavramının idarecilikte baskın bir biçimde hissedildiği, katılımcıların deneyimleri ile anlaşılmaktadır. Bu sonucu destekler nitelikte Doyle ve Hind (1998)’in yaptığı çalışmada da genel olarak kadın akademisyenlerin görece daha düşük pozisyonlarda bulunduğu ve bu pozisyonda daha uzun süre kaldıkları sonucuna ulaşılmış olup bu durumun cam tavanın varlığını göstermekte olduğu ifade edilmiştir.

Özellikle yöneticilik ve idari kadrolarda böyle yöneticilik gerektiren işlerde çok kadınları karıştırmak istemiyorlar maalesef. (K7)

... yönetici olarak bir kere zaten tercih edilmiyor (kadınlar) eğer sağlık bilimleri fakültesinde falan değilseniz, yönetici olarak tercih edilmeniz çok zor ya da bölümünüzün %90’ının kadın olması gerekiyor hani eğer bir oylama falan varsa kadın yönetici olarsınız (K4).

Müdürlük yaparken hamileydim. Daha doğrusu o dönem hamile kaldım ve müdürlüğü bıraktım sonra geri dönmedim. Eğer kişinin böyle bir kariyer planı varsa idarecilik gibi o dönemde kadınsan kesin yerin doldurulur. Ben bilerek yaptım bunu ama o benim kendi tercihimdi. Ama şöyle düşünebilir yani idareci olsa, iki gün sonra hamile kalsa, o süreç uzun bir süreç... Çünkü bir şeyleri ters gitse izin alacak gibi... Ama bizzat benim yüzüme karşı ya da hissel olarak sen kadın olduğun için bunu yapmayalım ya da bunu yapalım gibi bir şey ben yaşamadım (K6)

Kadın akademisyenlerin ifadeleri özellikle erkeklerin idarecilik pozisyonlarına tercih edildiği yönünde olup, idareciliğin cinsiyetçi bir yaklaşımla özellikle erkeklere verildiği şeklindedir. Yüksek Öğrenim Liderlik Vakfı (LFHE) ile işbirliği içinde yapılan araştırmalar da kadınların üst düzey rollere yönelik başvurularında başarılı olma ihtimalinin erkeklere göre daha düşük olduğunu göstermektedir (Advance HE). Bu anlamda katılımcı ifadelerinden ortaya çıkan sonuç bu çalışmayı desteklemektedir.

Erkeklerin Türkiye’de her anlamda daha hızlı yükseldiğini ve yönetici pozisyonlarında daha çok yer edindiğini düşünüyorum. Düşünmek yetmiyor görüyorum yani somut olarak sayısal veriler de zaten bunu gösteriyor. (K9)

Ama yönetici olarak baktığımız zaman ise yöneticilerin hala daha fazla erkek ağırlıklı olarak atandığını çünkü atama yani bunun adı, yani olağüstü bir özelliğimize göre yapılan bir şey değil ya da sizin yıllarca çalışıp çabalayıp elde ettiğiniz bir şey değil yöneticilik. Kamuda özellikle akademisyenlikte. Dolayısıyla erkeklerin daha çok yönetici pozisyonlarına atandığını düşünüyorum diyeyim. (K2)

İdarecilik kesinlikle verilir ama tabi ki ayrı tutabileceğimiz kadınlar da alanda alabilen. Bu kamu bende de var aslında. Kadın yönetici tercih edilmiyor kesinlikle neden tercih edilmiyor, bilmiyorum yani belki mesai ya da alana verdikleri ayırabildikleri vakit azlığından dolayı tercih edilmiyor olabilir. Kadın idareciler bilmiyorum biraz da ego ön planda olduğu için olabilir. (K5)

3.2.4. İş Emegi “Feragat!”

Çocuk bakımı, sosyal destek ağlarının olmaması ya da dar olması, ev içi rol paylaşımında yaşanan adaletsiz dağılım, “annelik” kavramının yüklediği psikolojik yük, zaman yönetiminin çocuk sahibi olduktan sonra değişmesi, toplumsal cinsiyet rollerine bağlı eşitsizlik gibi nedenler kadın akademisyenlerin akademik yaşamlarındaki emekten feragat etmelerine, önceliklerini yeniden belirleyerek zorunlu seçmeli tercihte bulunmalarına neden olmuştur. Kaplan, Tuncer ve Bilici (2020) cinsiyetin akademik yaşama etkisini araştırdıkları çalışmalarında kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olduktan sonra çocuk bakım yükü nedeni ile akademik çalışmalarını

ertelediklerini belirtmiştir. Kadınların özellikle anne olduklarında ev ve aile sorumluluklarına daha fazla önem vermeleri, hedeflerinden ve kariyerlerinden vazgeçmelerinin önemli bir nedeni olarak görülmektedir (Bayat ve Baykal, 2021, 755).

Benim eşimin bir işi olduğu zaman erkekler biraz daha zihnen bir şeyleri büyütmeyi seviyorlar içsel olarak yani işte benim şu saate toplantım var, işte benim şunu hazırlamam gerekiyor, bunu hazırlamam gerekiyor bir sürü şey sayıyorlar. Ama sizin de yapmanız gereken şeyler var ve bazen ben evde bunu söz konusu dahi etmiyorum kendim. (K1)

Çocuklar orada baskın hence, mesela şey örnekleri var. Akademide çok, şu doçentliği bir alayım da ondan sonra çocuğu düşünürüz diyenler var. Ama benim hiç öyle olmadı. Yani bende şöyle bir kaygı mı diyeyim artık öyle bir tatmin mi? Yok belki bilmiyorum yani benim için çocuklar mı? Doçentlik mi? desenez yani o döndüğüm zaman çocuklar derim yani hani şu doçentliği bir alalım da sonra doçentlik yaparız gibi bir planım olmadı benim. (K6)

Dediğim gibi normalde doçentliğe başvurmayı düşünüyordum ancak çocuk olunca işler insanın düşündüğü gibi olmuyor tabi ki. Öncelikleriniz değiştiği için çocuğu odak noktasına alıyorsunuz ve kariyeri bir süre erteliyorsunuz. (K10)

Eşleri de akademisyen olan katılımcılar çocuk bakım yükünü üstlenmek zorunda kalmış ve özellikle öne çıkan bu durumu kabullenen söylemleri olmuştur. Bu durumdan rahatsız olan katılımcı söylemleri de vardır. Bu çalışmayı destekleyen benzer bir sonuç, Alparslan, Öztürk ve Çarıkcı (2018) çift kariyerlilik üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada da görülmektedir. Bu çalışmaya göre, çift olan kadın ve erkek akademisyenlerin çift kariyerliliğe yönelik tutumları ile ev ve işyerindeki iyi oluş halleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve çift kariyerliliğe ilişkin olumsuz tutum sergileyen akademisyenlerin, iş yerinde ve evde mutsuz olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Kimisi de benim gibi akademisyenler de aileyi ve çocuğu çok ön planda tuttuğu için akademi biraz geri planda kalıyor. Zaten aynı şeyde kademedeki kalmamın en büyük sebeplerinden biri de bu hep önceliği eve aileye çocuklara ve eşimin akademisyen olması dolayısıyla bu yükselmeye eşimi ön plandan tutmaktan kaynaklandığını düşünüyorum. 10 yıl dil barajını doçentlik için geçemediği için onun önüne geçmemek için ya da mesela o dershaneye gitti, o özel ders aldı. Hem maddi olarak hem vakit açısından... Çocuklar da o zaman küçüktü. Aileden çok küçük yaşlarda destek aldık ama sonrasında destek almadığımız için birimizden birinin çocuklarla ilgilenmesi birimizin akademik kariyerine daha çok zaman ayırması gerekiyordu. Bu önceliği eşim aldı. (K5)

Eşin de akademisyense kendinden feragat etmek zorunda kalınıyor kesinlikle (K6)

3.3. Akademi Sorumluluklar

Kadın akademisyenlerin akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimlerinin akademi sorumluluk ana başlığında oluşan temalar Kesişimselliğe dayalı zorluklar-engeller, Akademi kadın olmak, Akademi anne olmak, Ayrımcılık ve Akademisyen annelerin “Tercihleri” şeklindedir.

3.3.1. Kesişimselliğe Dayalı Zorluklar-Engeller

Akademisyen kadınlar eş olma, anne olma, idareci olma, çalışan olma, akademisyen olma ve aile üyelerinden biri olma gibi birçok alanda yüklenen ya da bireyin kendi istediği üstlendiği rolleri ve sorumlulukları aktarmıştır. “İyi anne”, “iyi ev hanımı”, “iyi eş” gibi tanımlamalar kadın kimliğini tanımlayan (informel, toplum tarafından yüklenen) kavramsallaştırmalardır. Katılımcıların aşağıda belirttikleri deneyimleri bu kavramların kesişiminde kalan, kadına yönelik değerlendirmede bütüncül bir bakış açısı ve kadının deneyiminin yanı sıra etki eden baskı kaynakları ve etmenlere yer vermeyi gerektirmektedir. Aile içi iş bölümünde ev içi emeğin görünür olmaması ve bu emeğin kadın kimliğinin bir parçası olarak görülmesi de aynı biçimde cinsiyet temelli yaklaşımın kesişimindeki kadına işaret etmektedir. (Şaşman Kaylı, 2016).

Sınırlandıramıyoruz kendimizi, eve gidip çalışmamız gerekiyor ama evde bekleyen bir çocuk, evde bekleyen sorumluluklar var. Yani bir ev hanımı bile bütün gün evde olduğu halde evin sorumluluklarını yetiştirme konusunda sorun yaşarken, evde oturup çocuk varken makale okumak, ders çalışmak, odaklanmak, bunların hiçbirini kolay değil. (K9)

Üstelik iş yükünden ve zihinsel ve fiziksel olarak gün içinde tükeniyoruz ama eve geldiğimizde çocuk ve ev sorumluluğu da üstüne biniyor. Sabrım daha az oluyor, bu nedenle her şey bana daha zor geliyor. Çocuğum bir oyun oynamak istediğinde bile canım istemiyor ama elbette hayır diyemiyoruz. Çocuk uyuyana kadar mesaim bitmiyor gibi hissediyorum. Özellikle eşimin yardımının az olduğu dönemlerde 3 işte çalışıyorum gibi hissettiğim oluyor. Normal işim, evin işi ve çocuk gibi 3 ayrı işim var gibi. Akşam çocuk uyuduktan sonra ancak dinlenmeye ya da kendime vakit ayırmaya zamanım kalıyor. O 2-3 saatlik zamanda hiçbir şey yapmıyor. Çoğu zaman eşim madem çok yorgunsun çocuk yatınca uyu diyor mesela çok sinirleniyorum. Sanki benim tüm bu işler içinde kendime hiç zaman ayırma ihtiyacının olmadığını düşünüyorum. (K3)

...ama zihinsel olarak ebeveyn olmak, kadın olmak, ev sorumlulukları konusunda ertelemeyeceğimiz şeyler beni kariyer anlamında yavaşlatmakta. (K9)

Kadın akademisyenlerin ifadelerinde yer alan kesişimsellik ve getirdiği zorluklar, bireyin iş rolleriyle aile içindeki rollerinin çelişmesine neden olurken beraberinde rol çatışmasını doğurmaktadır (Kahn vd., 1964). Kadın akademisyenler, eş ve anne olma rolü üstlenirken iş yerinde ve akademiye başarılı olmak ve kariyer basamaklarını tırmanmak için çabalamaktadırlar. Her ne kadar kadınların işgücüne katılımları artsa da toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin ev ve çocuk bakımı sorumlulukları devam etmektedir (Bianchi ve diğerleri 2000). Kadınlar hem eş hem anne rolünü üstlenirken, çalışan rolü olan akademisyen kadınlar kariyer basamaklarını tırmanma isteği ile çalışma hayatında yer almaktadır (Alparslan, Öztürk ve Çarıkçı, 2018, 153; Dikmen ve Maden, 2012, 258). Bu durum katılımcıların ifadelerinden de anlaşılacağı üzere yükü ağır olan büyük bir ikilem döngüsüne neden olmaktadır.

3.3.2. Akademiye Kadın Olmak

Akademisyen kadınların ifadelerinden toplumsal cinsiyete dayalı rollerin yaşam deneyimlerinde belirgin bir biçimde kendini gösterdiği anlaşılmaktadır. Özellikle akademik kariyere ilişkin çalışmaların göz ardı edildiği, özel alana ilişkin yüklerinin akademik çalışmalara zaman ayırma noktasında engel teşkil ettiği, çocuk bakım yüklerinin anneye atfedilmesi nedeniyle akademik çalışmalara aktif katılım gösteremedikleri, ev içi rollerin kadına indirgenmesi nedeniyle akademi deneyimlerinin ve iş emeklerinin görünmez emek olarak aile üyeleri tarafından değerlendirildiği görülmektedir. Benzer olarak bu çalışmada da kadına atfedilen cinsiyete dayalı rollerden dolayı kadın akademisyenlerin akademik yayın yapma konusunda yetersizlik hissettikleri anlaşılmaktadır. Özellikle eşleri akademisyen olan akademisyen kadınların benzer çalışma koşulları olmasına rağmen bu değerlendirmeye maruz kaldığı görülmektedir. Altınoluk (2018)'un kadın akademisyenler ile yaptığı bir çalışmada, annelik deneyimi dışında da salt kadın olmaya bağlı bir değerlendirme söz konusudur. "Kadın olmak mı? anne olmak mı?" üzerine yoğunlaşan bu çalışma, kadın akademisyenlerin evli olup olmadığına ya da çocuk sahibi olup olmadığına bakılmaksızın kadına atfedilen cinsiyete dayalı bu rollerden dolayı akademik ilerlemelerinin sekteye uğradığını ifade etmiştir.

Akademiye kadın olmak tabii ki çok zor... Erkek hocalarla, kadınları aynı kılıfta kesinlikle koymuyorum. Çünkü onların evde çocukları bırakıp kongreye katılma ya da yurt dışına seyahat etme gibi fırsatları oluyor. Biz kadınlar için bu çok zor çünkü çocukları bırakıp gidemiyorsunuz. Bu imkan bizde de var ama o anne olmanın içgüdüleriyle bırakamıyorsunuz. (K1)

Akademisyen bir kadın olmak, eş tarafından ev hanımı olarak görülmeniz olarak ben yorumluyorum akademiye. Çalışmıyormuşsunuz gibi bir algı var karşı

tarafıta. Sadece sizin işinizde dersleriniz, ders vermek, bunun derse hazırlığı da yok, sınavları da yok sadece ders vermeniz ve idari işiniz varsa bir iki saat onu yapmanız olarak dışarıdan algılanıyor. (K8)

Akademide kadın olmak kesinlikle zor, anne olmak çok daha zor çünkü sizi hem toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak toplumda bir yeriniz var ve bunu ister istemez her ne kadar bu konuyla ilgili çok bilinçli olsanız da bu beklentiler sizi yetersiz hissettiriyor. Bir kere kadın olmaktan kaynaklı belki bir nebze bu anlamda yetersiz görünebiliyorsunuz akademide ama çok da görünür değil bu, çünkü herkes çekiniyor yani bu anlamda benim alanım vesilesiyle de avantajlıyım. Çünkü bizim alanda kadının önemi, kadının değeri ya da böyle demek istemiyorum herkes gibi o yüzden şöyle demek istiyorum toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan bir alanda çalıştığım için, nispeten görünmeyen bir yanı var. (K4)

Akademide kadın olmak bu aslında cevaplama zor bir soru bence. Hala tam olarak erkeklerle eşit düzeyde ilerlemiyor akademide kadınlarının ilerlemesi. Özellikle desteklenme anlamında erkeklerin daha çok desteklendiğini gözlemliyorum. Kadınların aile ve çocuk söz konusu olduktan sonra biraz daha pasif edilgen duruma geçtiğini, geçmeyenlerin de çok hırslı ve çok azimli devam ettiği için bu şekilde başarabildiklerini gözlemliyorum. (K9)

Bazı kadın akademisyenlerin ifadeleri aileyi ön planda tutmak gerektiğini, iş-aile-akademi dengesinin kadın akademisyen tarafından sağlanmasının zor olduğunu, hemcinsi akademisyenlerin bir feragat ya da bir tercih neticesinde akademide başarılı olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Bu durumun dayatılan toplumsal cinsiyet rollerinin kadın akademisyenler tarafından kanıksandığını, kabullenme davranışını beraberinde getirdiği anlaşılmaktadır.

... kişiden kaynaklandığımı düşünüyorum ben. Kimi kadın akademisyenlere baktığımda akademiyi çok ön planda tuttuklarını çocuk ya da ev sorumluluklarında destek ve yardım aldıklarını görebiliyorum. Kimisi de benim gibi aileyi ve çocuğu çok ön planda tuttuğum için akademi biraz geri planda kalıyor. (K5)

3.3.3. Akademide Anne Olmak

Katılımcılar akademide anne olmanın yetersizlik duygusunu pekiştirdiğini, annelik rolleri ve akademisyen olma rollerinin yerine getirilmesinde fiziksel, psikolojik ve duygusal yoğunluk yaşadıklarını ifade etmektedir. Sosyal destek ağlarının yetersizliğinin yanı sıra sosyal destekten daha çok psiko-sosyal desteğin yetersizliği ön plana çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar çalışan kadınların toplumda, öncelikle anne ve eş rollerini üstlenmesini daha sonra mesleki başarı ve kariyer basamaklarını tırmanmasının beklendiğini ifade etmektedir (Kocacık & Gökçaya, 2005). Bu durum akademik çalışmalara odaklanma noktasında katılımcıların sorun yaşamasına neden olmaktadır.

Aynı zamanda bir plan yapacaksınız yükselmeye çalışacaksınız, hem de toplumsal baskıyı yemeden iyi bir anneyimi de yerine getireceksiniz. Keza da yerine getirdiğinize inansanız dahi bir de insanlara inandırmanız gerekiyor. (K1)

Dolayısıyla iş yapmak şu bu... bunları bir şekilde yetiştiririz, kadınlar çok yönlü düşünen insanlar çok müthiş güçlere sahipler. Hem evi çevirir hem iş yerinin çevirir, ama bu çok büyük bir yorgunluk yaratıyor. Dolayısıyla anne olmak annelikten mi yoksa akademiden mi geri kaldım sorusunun bitmez biz kısır döngünün olduğu yer, alan olduğunu söyleyebilirim ... Kariyerinizle anneliğinizi ayırtmanız o kadar zor ki bu kültürde ve bu toplumda dolayısıyla bir şekilde bir parçası oluyorsunuz. Her ne kadar buna karşı olsanız da dolayısıyla anneliği organize ederken akademiyi de organize etmek bir yerlerde hep eksik hissetmek benim gözümde. Yani annelikte eksik mi kaldım yoksa akademide mi eksik kaldım. (K4)

Bir yandan aklınızda bebeğiniz var, bir yandan çalışmak zorundasınız. Bebeğe de biri bakması lazım ki siz de bir an önce akademik çalışmalarınızı yapabilsin... örneğin bir makale ya da bir çalışma yaparken ben de onun yanında olsam ve çocuğa biri baksa da sürekli bir kulaşım onda olduğu için sürekli bölünme söz konusu tabi ki. Tam anlamıyla %100 kendinizi çalışmaya veremiyorsunuz. Bu sırada da tabi iki yönlü bir sıkıntı oluyor, hem acaba çalışma nasıl oldu diye düşünüyorsunuz. Bir yandan da çocuğu mu ihmal ediyorum kaygısı taşıyorsunuz (K10).

Bazı katılımcılar anne olduktan sonra aksayan akademik kariyerin akademi ortamında olumsuz söylemleri beraberinde getirdiğini ifade etmektedir. Özellikle aile ve çocuk bakım yükünden kaynaklanan akademik kariyerde ilerleyememe daha çok kadın akademisyenlerin yaşam deneyimlerine işaret etmektedir. Bu durumun kadın akademisyenlerin özellikle annelik rollerinden kaynaklı olarak kariyer platosu kavramı ile ilişkili olan durumu beraberinde getirdiği söylenebilir. Kariyer platosu, bireyin kariyerinin bir noktasında yükselme potansiyelinin geçici ya da kalıcı olarak yok olması (Eryiğit, 2000: 119), kariyer yolunun dikey olarak kısıtlanması durumunu ifade etmektedir. Kadın ve erkeğin ebeveyn olma durumunun çalıştıkları kurumdaki ilerlemesi üzerinde farklı etkileri vardır. Spesifik olarak, birçok annenin “cam tavana” ulaşmadan çok önce bir “anne duvarı” ile karşı karşıya olduğu ileri sürülmektedir (Williams ve Segal 2004).

Ailenin ön planda ya da çocukların ön planla olması gerektiğini düşünüyordum ama son yıllarda sanki akademik anlamda da insanların neden halen daha bu kadar uzun süre aynı kademedede kaldığını sorguladıklarımı gördüm. Bazı insanların söylemleri beni rahatsız ediyor.. İnsanlar unvanlara önem veriyorlar. Önem verdikleri için davranışlarını ona göre değiştiriyorlar. (K5)

Bazı akademisyenler nitelikli yayın ortaya koymaya çalışmanın da kariyerlerinde yükselme dolayısıyla zaman ile ilgili kaygı yaşamalarına neden olduğunu ifade etmektedirler. Annelik, eş olma, iş yükü ve akademik kariyer gibi roller akademik yayınlarda kısıtlı zaman diliminde hızlı yayın ortaya çıkarma kaygısı doğurduğundan akademisyenlerin yayınların niteliği ile de ilgili kaygılı olmalarına sebep olmaktadır.

Ama kesinlikle anne olmak çok çok zor akademide ve bu hissedilir bir biçimde tüm akademik hayatın boyunca beni hem engelledi hem kendimden verdim. Muhtemelen çocuğumdan da vermek istemediğim için o konuda da yetersiz hissediyorsunuz kendimizi... Biz çalışma saatleri içerisinde sadece çalışan kişiler olmadığımızdan bu bizi çok yoran, yetersiz hissettiren, eksik hissettiren bir şey. O koşturur, o hengâme bizi müthiş yoruyor. Dolayısıyla acaba akademiden mi kaldım yoksa annelikten mi kaldım acaba hangisinde geride kaldım sorusu bir akademisyen kadını anneliği yoran en büyük sorular ... Dolayısıyla siz annelikte de akademisyenlikte de idealize yani idealist olmaya çalıştıkça işler zorlaşıyor kesinlikle. (K4)

Yarı zamanlı akademisyen tam zamanlı anne gibi bir şey herhalde. Yani benim açımdan şu an için böyle zaman kaygısı olunca hal böyle oluyor (K8)

3.3.4. Ayrımcılık

İş yaşamında özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşama deneyimi kadınlarda daha fazla görülebilmektedir (Karatepe ve Arıbaşı, 2017; Terzioğlu ve Aksöz, 2022). Bu çalışmada da katılımcıların akademiye alımdan itibaren salt kadın olmaktan kaynaklı toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldığını, özellikle evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra kadınlara ilişkin eşitsiz yaklaşımın daha da pekiştiğini ifade ettiği görülmektedir. Bunun yanı sıra akademisyen kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra pozitif ayrımcılığın yaşanması gerekirken mobbinge kadar varan muamele ile karşılaştıklarını belirtmektedir. Usta (2021) 235 öğretim elemanı ile yaptığı çalışmada benzer biçimde çocuk sahibi olan öğretim elemanlarının daha çok mobbinge maruz kaldığını tespit etmiştir.

Akademide kadın olmak konusunda aslında annelik üzerinden gizli bir mobbing söz konusu olduğunu düşünüyorum. Anne olmadan önce çok fazla rahatsız edici davranış veya sözle karşılaşmamama rağmen anne olduktan sonra doğrudan ya da dolaylı olarak ifade edilen ayrımcı ifadeler var. Örneğin bir profesör hocamız, siz kadınlar annelik veya akademisyenlik arasında denge kuramıyorsunuz, anne olduktan sonra akademideki etkinliğiniz veya başarınız düşüyor gibi sözlerine çok maruz kaldım, etrafımdakiler de kaldı. Dolaylı olarak da annelikten kaynaklı izin istendiğinde hoş gitmiyor. Çocuğu da hep hasta,

hep bahanesi var, çocuğunu bahane ediyor şeklinde ifadelerin yüzümüze olmasa da arkamızdan konuşulduğunu duyuyoruz. Ama aynı şekilde baba olan biri olsa, ilgili baba olarak görülüyor. Bak çocuğu hasta, baba ama izin alıyor vs gibi düşünüldüğünü hissediyorum. Bu yüzden akademide kadın olmak ve anne olmak da zor. (K3)

Akademide anne olmak aslında pozitif ayrımcılığın olması gereken bir nokta ama olmayabiliyor. Yani sizi eşit görüyor hatta dün bir hocamızdan şöyle bir şey duydum ve çok üzüldüm. Danışman hocası, eğer benim danışmanlığıma gelmek istiyorsan bunun sonuna kadar ne evlilik ne çocuk düşünemezsin demiş. Bunun bir şiddetin bir türü olduğunu düşünüyorum mobbing yani bu ve kesinlikle doğru bulmuyorum. (K1)

çok var, çok var, çok var... mesela sınav görevlendirmeleri yapılacak, gözetmenler yazılacak kadın çocuğu var, küçük akşam sekize yazılacak orada bir mesela şey yaparsınız onu ona yazmayalım dersiniz, pozitif ayrımcılık yaparsınız ama diğerleri tarafından bu göze batar onlar da ona kinlenir yani. Hiç kimsenin mi çocuğu yok ya da biz bakıyoruz o da yapısın hani bizim aramızda hiçbir fark yok deyip yapanlar var. Kadınsa da kadın diyor mesela o ben niye tutuyorum diyor erkek olan, atıyorum ya da bekar olup kadın olanlarda da oluyor bize ne diyor o da tutacak bunu diyor (K6)

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın özellikle yöneticiden çalışana doğru olduğu görülse de katılımcıların ifadeleri sadece yöneticilerin değil iş partnerleri tarafından da eşitsiz muameleye maruz kaldığını göstermektedir. Özellikle katılımcılar kadın yöneticilerin de benzer deneyimlere sahip olmasına rağmen bu ayrımcı tutumu sergilediğini ifade etmektedir. Bu çalışmanın bulgularına benzer biçimde kadın akademisyenler ile yapılan bir çalışmada nadiren de olsa bazı kadın akademisyenlerin de hemcinslerine karşı ayrımcılık yaptığı ve hiyerarşik olarak daha üst unvana sahip kadın akademisyenlerin astlarına karşı ayrımcı söylemleri nedeni ile ayrımcılığa maruz bırakıldıkları gözlemlenmiştir (Demirtaş ve Yeşilyurt Gündüz, 2020: 345). Benzer biçimde yapılan bir çalışmada da kadın yöneticilerin kadın astlarına karşı daha acımasız ve sert olabildiği belirtilmekte ve işyerlerinde kadınların kadınlara yaptığı psikolojik şiddet sonucunda, kadınların işten ayrılma niyetinde olduğu ya da çıkartılma ile karşılaştığı görülmüştür (Cevher ve Öztürk, 2015: 872).

Annelik rolü üzerinden yöneticimiz kendine her türlü hakkı görürken (kendi de anne) altında çalışanlara geldiğinde aynı hakları sunmuyor. Kendi çocuğu hasta olduğunda günlerce işe gelmezken, bizim çocuğumuz hasta olsa en fazla bir gün izin alabiliyoruz. Pozitif bir ayrımcılık yaptığını düşünmüyorum. Ama

negatif ayrımcılığı da annelik üzerinden değil kendine yakın olan çalışanlarla bizler arasında yaptığımı düşünüyorum. (K3)

... çok kadın çalışan olan bir fakültede göre pozitif adımların atıldığını da görmedim. Dekanımız (kendisi de kadın ve anne) bile süt izni konusunda şahsıma, “yani gerek yok aslında, bir yaştan sonra biz akademisyen anneler çocuğun fiziksel bakımına zaman ayırmamıza gerek yok. Bunu başkası yapabilir” demişti. Veya hep biz ne koşullarda annelik yaptık diye korkunç örnekler veriliyor. Çocuğumu bakıcıyla anneme bıraktım. İki sene yurtdışına gittim, siz ne çok şikayet ediyorsunuz. Anneliği abartıyorsunuz isterseniz her şey yapılır gibi sözler de çok duydum. (K3)

Doğum yapmama bir hafta kala hocam ben yetişemeyeceğim dediğimde, tamamen okulun işi değil öznel bir işi yetiştiremeyeceğim mahcup olmak istemem size dediğimde... Bir şey olmaz hem yaparsın hem doğurursun demişti. Yine de beklemişti benim onu yapmamı. Çok ciddi manipüle edilebiliyorsunuz şöyle şeylerle karşılaşabiliyorsunuz, söylemediği şeyleri söyledim diyerek çakabiliyor karşınıza sonra da şöyle suçlanıyorsunuz hamilesin ya aklının yarısı yok tabi diye mobbinge, psikolojik şiddete maruz kalabiliyorsunuz (K4).

Çalışmada kadın akademisyenlerin daha çok mobbingin psikolojik etkisinden bahsettiği görülmüştür. Bu durum mobbingin kişilerin üzerinde yarattığı stresi ve strese bağlı psikolojik şikayetleri arttırdığı savını (ILO, 2007) desteklemektedir. Çögenli ve Asukutlu (2016) tarafından ADİM üniversitelerinde 400 akademisyen ile yaptıkları çalışma da kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere göre mobbing davranışları ile daha fazla karşılaştıklarını ve akademik kariyer boyunca her dört kadından üçünün mobbing ile karşılaşabileceğini ifade etmektedir.

3.3.5. Akademisyen Annelerin “Tercihleri”

Kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyete dayalı rolleri, kişisel rolleri ve anne olmak ile ilgili sorumlulukları akademide tercihlerde bulunmalarına hatta tercih etmek zorunda kalmalarına neden olmuştur. Kadınların hedeflerini ve potansiyellerini gerçekleştiremeden, neden kariyerlerinden vazgeçtiklerinin önemli bir açıklaması olarak anne olduklarında ev ve aile sorumluluklarına daha fazla önem vermeleri bir neden olarak gösterilmektedir. Catherine Hakim (1996), kadınların kariyerlerinde başarı düzeylerinin düşük olmasının nedenini, istihdam ve yaşam tarzlarının kendi seçimleri doğrultusunda yönlendiğini savunan “Tercih Teorisi”ni ortaya koymuştur. Teoriye göre kadınlar, ücretli istihdama verdikleri önceliklerine göre “istihdama öncelik veren iş merkezli”, “iş ve aileyi birleştirmek isteyen” ve dolayısıyla kariyer odaklı olmayan ya da planlanmamış kariyere sahip olan

kadınlar ve son olarak tek meşguliyet alanı aile olan “aileyi merkeze alan” şeklinde gruplandırır (Akt. Bennett, 2011).

Kadın akademisyenlerin tamamı tercihlerinin kariyer merkezli oluşmadığını gerek kendi tercihleri doğrultusunda gerek zorunlu bir biçimde odaklarının iş ve aileyi dengeleyen bir yaklaşımla ya da tek odak ev merkezli olarak şekillendiğini ifade etmektedir. Bu bulgu araştırmanın önemli bir çıktısı olup, çalışmada kadın akademisyenlerin tercihlerinin ya da kendilerini sınıflandırmalarının bu kategorizasyon altında ele alındığında iş ve aileyi birleştiren, tek odak ev merkezli şeklinde iki kod olarak şekillendirmiştir.

3.3.5.1. İş ve Aileyi Birleştirenim Çünkü...

Kadın akademisyenler evlendikten ve özellikle anne olduktan sonra kariyerleri ile ilgili tercihlerinde önceliklerini değiştirdiğini ifade etmektedir. Özellikle annelik rollerinin bu tercihlerinde etkili olduğunu ifade eden kadınlar, sosyal destek mekanizmalarının da bu doğrultuda davranış sergilediği, bu tutum sonucunda önceliklerinin annelik olması gerektiği toplumsal yargısını kabullendiğini ifade etmektedir. Kadına ve anneliğe yüklenen cinsiyete dayalı roller, kadın akademisyenlerin tercihlerini şekillendirmiş ve kariyer gelişim ve ilerlemelerini engellemiştir. Aşağıda yer alan katılımcı ifadeleri de katılımcıların iş ve aile dengesini kurma çabalarını yansıtmakta olup kariyerde ilerlemede olumsuz yaşam deneyimlerini ortaya koymaktadır.

Elimden geldiği kadar tabii iş görevlerimi yapmaya çalışıyorum ama hiçbir zaman kariyerimi ön plana koyup da çocukları geri plana bırakayım ya da ailemi ya da ailedeki o sorumluluklarımı yapmayayım ya da çocukları bırakıp kongreye gideyim diyemiyorum. (K1)

İş ve aileyi birleştiren merkezli diyebilirim, çünkü benim tek odağım ev olursa o zaman çalışmamın ya da işte aldığım maaşı hak etme konusunda kendimi son derece kötü hissederim. ... Kariyer merkezli de hiçbir zaman olamadım çünkü benim sevdiğim birinci çemberdeki ailem, eşim, çocuklarım, annem, babam gibi ilk çemberde olan şeyler benim için çok önemlidir. Bu yüzden hem iş ve aileyi birleştiren kavram altında tanımladığımı söyleyebilirim. (K2)

İş ve aileyi birleştirmeye çalışan kavramına daha yakınum sanırım ama onları birleştirirken daşıyorum. Tamamen kariyer odaklı olamıyorum çünkü bunun yanlış olduğunu düşünüyorum. Tek ev odaklı da olamam çünkü iş yaşamı olmasa bir insanın hayatında çok büyük eksiklik olacağını düşünüyorum. Aslında iş ve aile dengesi olmalı, bunu sağlamaya çalışıyorum kendi adıma. (K3)

Evet çalışmak çok önemli, evet para kazanmamız lazım. Ama çocuğumun da bu yaşı bir daha geri gelmeyecek o nedenle her iki tarafı da ne akademik ne

de ailemi çok ihmal ederek bu şekilde ilerlemiyorum yani iki tarafı da dengeyi kurarak ilerlediğimi düşünüyorum. (K7)

3.3.5.2. *Tek Odak Ev Merkezliyim Çünkü...*

Kadın akademisyenlerden sadece bir kişi kendini tek odak ev merkezli olarak tanımlamıştır. Katılımcının kariyeri en sonda sıralamasının annelik deneyiminin henüz başlarında olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Annelik rolünün baskın bir biçimde hissedildiği (toplumsal olarak da annelik rolünün hissettirildiği) ve çocuk bakım yükünde çocuk-anne bağının yoğun olduğu bir evre olmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Tek odak aile merkezliyim... Daha doğrusu şu an çocuk merkezli daha sonrasında aile ve iş merkezli, en son kariyer merkezli. Yani şu an için örneğin doçentliği daha geri plana attığım süreç oldu şu bir buçuk senelik süreçte (K8)

3.4. Akademi Kariyer Planlaması

Kadın akademisyenlerin akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimlerinin akademi kariyer planlaması ana başlığında oluşan temalar Değişen yükselme şart ve koşulları, Psikolojik boyut ve Sosyal destek şeklindedir.

3.4.1. Değişen Yükselme Şart ve Koşulları

Kadın akademisyenlerin değişen akademik şartlarla birlikte büyük bir hayal kırıklığı yaşadığı, yetersizlik hislerinin pekiştiği hatta iş ve yaşam motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediği ve hatta işten ayrılma niyetini gündeme getirdiği görülmüştür. İş ve aile dengesini kurma çabalarında yeni kriterleri yaşamlarına eklenen yeni bir engel olarak gördükleri, bu zamana kadar ürettikleri akademik emeklerinin ise yok sayıldığını ifade ettikleri anlaşılmaktadır. Kadın akademisyenler, yeni şartların zamana yayılmadan bir sonraki dönem uygulanıyor olması, karar öncesindeki yayınların puanlamasında yaşanan ciddi düşüş, akademik yayınların yayımlanma süreçleri, yayınevlerinin yayın karşılığında aldığı ücretler, akademik çalışmalar için harcanan süre, emek ve masraf gibi etmenler karşısında olumsuz etkilendiği görülmektedir. Özellikle gelecek kariyer planlamalarını yeniden kurgulamaları gerektiği, yeniden doçentliğe hazırlanma sürecinde uzun bir zaman dilimine ihtiyaç duydukları ve iş-aile dengesinin kurulmasında önemli zorluklar yaşayacaklarını ifade etmişlerdir. Kadın akademisyenlerle ilgili yapılan çalışmalarda meslekte yükselmelerini geciktiren etkenlerin en önemlisi olarak evlenme ve çocuk sahibi olmak gösterilmektedir (Ergöl ve diğ., 2012: 47). Akademisyen kadınlarla yapılan çalışmalar da evlenme ve

çocuk sahibi olmanın kariyer yapmayı ve yükselmeyi geciktiren faktörlerden olduğunu göstermektedir (King, Botsford, & Huffman, 2009).

Şunu düşündüğü bana ben bu kadar yayını tekrar nasıl yapacağım? Neden çünkü yaptığım daha önceki kriterlerin hepsi çöpe gidecek. (K4).

Bu aslında bizim kanayan bir yaramız akademideki yeni yükselme kriterleri. Çünkü dediğim gibi ben 3 yıl oldu neredeyse mezun olalı bu anlamda bir de bunun öncesi var Tabii yaptığımız çalışmalar ileriye yönelik. Biz bunları yaparken mevcut kriterlere göre yaptık. Benim burada nereden baksanız 2016'dan beri bir emeğim var. Ama şimdi yeni yükselme kriterleriyle neredeyse çoğu emeğim göz ardı edilmiş oldu ve benim yeni yükselme kriterlerine göre yeni baştan çalışmam demek benim 2-3 yıllık sürecimi alacak. Çünkü biriktirdiğim puanlar işte çalışmalarım, yaptığım projeler vs. silinmiş oluyor, bu anlamda benim için oldukça dezavantaj (K10).

Bu yeni kriterler tabii ki hepimizi çok etkiledi, ev içi rollerimi düşündüğümde zihnen diyordum ki 2 seneye başvurabilirim belki hani şu anki bu çocuklarıma da vakit ayırayım düşüncesiyle beraber düşündüğümde o 3 tane tek yazarlı makaleyi şunu bunu düşündüğümde acaba diyorum 3-4 seneye başvurabilecek miyim kesinlikle zaman olarak çok attı (K1)

Çalışıyorsun bir şeyleri yapıyorsun ve birdenbire dış etkenler diyor ki bu yaptıkların yetersiz. Öyle bir değiştiriyorlar ki yaptığın şeyler de sıfırlanmış oluyor yani sen sıfırdan tekrar başlamak durumunda kalıyorsun bu çok üzücü bir şey tabii ki. (K2)

Üniversitenin yükseltme kriterleri, yeni doçentlik kriterlerinin beni derinden etkileyeceğini düşünüyorum. Çünkü şuan için akademi ve ev dengesi içinde bile bocalarken her geçen gün zorlaşan kriterler nedeniyle beklenen hızda yükselmeyeceğimi düşünüyorum. Üstelik bu değişiklikler motivasyonumu da kuruyor. Zaten sürekli bir yetersizlik hissi var akademi veya aile içi rollerimde, zorlaşan kriterler bu yetersizlik hissini ikiye katlıyor. Artık bu işi yapmak istememe noktasına geldim. Ya da tüm kariyerim boyunca öğretim görevlisi olurum diye düşünüyorum. Bu kriter değişimlerinin bir avantajı olduğunu sanmıyorum. Herkese aynı koşullar ve imkanlar sağlanmadan tüm bu kriterlerin adaletsiz olduğunu düşünüyorum. Ekonomik olarak da altından kalkılacak kriterler değil. Üstelik mesela ben 1 yıldır eski doçentlik kriterlerine göre çalışmalar yaptım, şuan hiçbirinin hiçbir anlamı ve puan karşılığı yok yada çok çok az. Emeklerim çöp oldu. Bunu bile düşünmeyen bir yapı kriterleri değiştirip duruyor. (K3)

Şu an muhtemelen beni çok kötü etkileyeceğini düşünüyorum çünkü akademik olarak baktığımızda eski kriterlere göre bir yeterlilik sağlıyorum ama şu an bulunduğum süreçte yeterli olmadığını düşündürüyor son şansında ne

olacağımı bilemiyorum ama bu son şansımı da değerlendiremezsem yaptığım yayınların yarı yarıya ineceğini düşünüyorum ve bu benim tabii ki çok daha fazla efor sarf etmemi gerektirecek ... bu kriterleri yakalayabilmek için biraz evden uzaklaşmam gerekiyor. Ama tabii bu şeyle ilgili hem onlara alıştırma hem kendime alışmama ilgili son iki haftadır okulda sürekli okulda olduğum zaman bile akşam eve gittiğimde çocuklar ne yedi ya da yarına ne yiyecekler bu kaygıyı atmam lazım, ama bu kriterle bu kaygıyı atmamda yardımcı olacağına eminim zor çok zorlayıcı kriterler adil olmadığını düşünüyorum ama etkileyecek yani olumsuz etkileyecek (K5)

Kariyer literatüründe de cinsiyetin temel bir faktör olduğu kabul edilmektedir. Buna göre kariyer literatüründe, kadınların iş ve aile sorumlulukları nedeniyle özel bir kariyer grubu olarak ele alınıp ayrı bir şekilde incelenmesi yönünde birtakım tartışmaların olduğu dikkat çekmektedir (Patton ve McMahan, 2006:154; Sullivan, 1999:461). Bu anlamda katılımcı ifadeleri bu çalışmalar ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

3.4.2. Psikolojik Boyut

Akademisyen annelerin akademik kariyerlerinde en büyük zorluğu zihinsel olarak taşıdıkları yük olarak tanımlamaları önemli bir çıktıdır. Özellikle akademisyen annelerin yeni yükselme kriterleri ile birlikte kaygı, stres ve yetersizlik duyguları artmış, yeni kriterler stresör olarak yaşamlarına dahil olmuştur. Birçok çalışma annelik rolünün zihinsel sürecinden bahsetmektedir. Bu çalışmada da benzer bir biçimde aşağıda yer alan ifadelerde akademisyen anneler zihinsel yük olarak tanımladıkları psikolojik etkilerden bahsetmektedir. Nitekim De Vault (1991), annelerin görevlerinin yalnızca çocuk bakımında fiziksel yönleri değil, aynı zamanda çocukların refahını sürekli olarak öngörmek ve bunları gidermek gibi zihinsel görevleri de kapsadığını ifade etmektedir. Bu görevler annelerin fizyolojik olarak taşıdığı duygularla ilintili olduğu gibi toplumsal cinsiyet rollerine dayalı anneye atfedilen görevlerle de ilgilidir.

Genel olarak sadece bakım fiziksel değil yani çocukla ilgili ne yapılması gerektiği ile ilgili yükü ben yaşıyorum ... Çocuğum olduktan sonra bir kere bile evde kitap açmadım, çok nadir bir bilgisayarımı açıp çalışmışlığım var. Hep o uyuduktan sonra kendimden vererek 3'e 4'lere kadar çalışarak aslında akademide ilerledim. Böyle bir genelleme de yapmak istemem ama genelde bu kadına kalan bir şey ama bir yandan da kadının sadece fiziksel ya da görünür bir iş yükü olduğu düşünülüyor annelik ilgili bir de bilişsel olarak duygusal ve duyuşsal olarak bu çok göz ardı ediliyor (K4).

Müthiş bir kaygı müthiş bir şey, nasıl diyeyim halay kırıklığı dolayısıyla böyle bir kocaman dağ ve tekrar küçültmüş kendi gözünde o dağı küçücük böyle minyatür hakine getirmişken, dağın üzerinden aşmışken birden önümde tekrar bir dağ belirdi, kocaman bir dağ (K5).

Doçentlik şartlarını gördüğümde bende büyük bir moral bozukluğu oldu. Çünkü doktora sonrası özellikle bu hamilelik döneminde de çalışmaya çalıştım ve hani bebeğim doğduktan sonra da akademik çalışma için vakit ayırdım ve bu çalışmaların bir anda hiçbir değerinin olmaması... yani fedakarlıklar yaparak bu yayınları çıkarmıştım. Büyük bir hayal kırıklığı oldu. İşe bağlılık açısından bir olumsuzluk oldu ve bu iş ve kariyerin öngörülebilirliğini benim açımdan sarstı. Benim açımdan doçentlik kriterleri hem de hemen uygulanacak olması yanlış bir karar olarak görüyorum ve olumsuz oldu, hatta çok olumsuz oldu. (K8)

Birçok sorumluluğu eş zamanlı olarak yerine getirmeye çalışan akademisyenlerin üstlendikleri sorumluluklara yetememe noktasında kendini eksik hissetmeleri, kaygı ve tedirginliğe (Otluoğlu, Yılmaz ve Dalkılıç, 2021) özellikle çocuklarına gereken özeni gösteremediklerini düşünmeleri suçluluk duymalarına da neden olabilmektedir (İrey, 2011; Köle 2011; Başarır ve Sarı, 2015). Akademisyen annelerin bu çalışmalarla benzer biçimde söylemlerde bulunduğu, özellikle yeni kriter ile birlikte yılgınlık ve tükenmişlik duygularının da eklendiği görülmüştür.

3.4.3. Sosyal Destek Ağı

Sosyal destek ağları bireylerin zorluklar ve engeller karşısında baş etmelerinde önemli bir rol oynamaktadır (Abay Alyüz, 2020). Bu çalışmada daha çok aile üyeleri, eş ve çocuklar sosyal destek ağı içerisinde vurgulanmıştır. Katılımcıların genellikle akademik kariyer planlamalarında sosyal destek ağlarından sözel olarak psikolojik anlamda destek gördükleri fakat görev paylaşımı ve sorumluluklar noktasında yetersiz kalan bir destek mekanizmasından söz ettikleri görülmüştür. Bu durum katılımcıların sosyal destek ihtiyacının karşılanmasında yetersizliğe işaret etmektedir.

3.4.3.1. Eş ile İlişkiler

Katılımcılar eşlerinden sözel olarak destek gördüklerini fakat ev içi rol paylaşımı ya da çocuk bakımı yükünü paylaşmada katılımcı olmama gibi davranış örüntüsü sergilediklerinden sözel desteği destek olarak algılamadıklarını ifade etmektedirler. Özellikle mesleki iş yüklerinin görünmez emek olarak değerlendirildiği, akademiye yer almayı sadece ders vermeye indirgenerek değersiz hissettirildikleri deneyimleri ortaya çıkmıştır. Hatta eşleri akademisyen olan katılımcıların da bu durumu yaşıyor olması

önemli bir bulgudur. Nitekim bu çalışma ile benzer bir biçimde akademik kariyerde çocuk sahibi kadınların anne olmalarından dolayı dezavantajlı olarak görülmesi ve küçümsenmesi olarak belirtilen annelik duvarı, anne olan kadın akademisyenlerin erkek akademisyenler kadar yetkin olamayacakları önyargısını ifade eden (Williams, 2004: 16-20; Demirtaş ve Yeşilyurt Gündüz, 2020: 250) çalışmaları da mevcuttur.

Şu kadar makale, şu kadar bildiri vs. yapmam gerek dediğimde eşime yaparsın yaparsın, çok mu zor gibi tepkiler veriyor. Mesela evde çalışmamakta kariyerimi engelliyor aslında. Çünkü iş yerinde doçentlik çalışmalarına zaman kalmıyor iş yükünden dolayı. Ama evde de çok yorulduğum için bazen çalışmaya vaktim kalsa bile çalışacak gücüm ve isteğim kalmıyor. (K3)

Öğretim görevlisi olursanız ve okula gider dersinize gider gelerseniz olur, sıkıntı yok. Ama akademik çalışma kariyer ilerleme gibi bir şey varsa, eşin eğer ki akademisyense ve aynı pozisyondaysa bence kadının ilerleme lüksü yok yani. Kadın illa bir arkada kalacak yani. Hani önce bir eşim bir profesör olsun ya da işte bir doçent olsun ondan sonra sen ilerlersin gibi bir şey oluyor. (K6)

Doçentlik şartlarını gördüğümde bende büyük bir moral bozukluğu oldu... Kızgınlık da oldu kızgınlık aile bireyelerine, özellikle eşime karşı benim vakitsizliğimin farklı bir şekilde çözümlenip, birazcık daha destek olunsaydı, biraz çok fazla bir puana ihtiyacım yoktu. Çok fazla yayına ihtiyacım yoktu onları toparlayıp da doçentlik için başvurabilirdim. (K8)

Eşim akademisyen değil ancak o da üniversitede çalışıyor ve sosyal hayatta çevresi genel olarak akademisyenlerden oluşuyor. O nedenle akademik faaliyetlerin farkında. Aslında bu bir avantaj sizi anlattığı için. Çalışmam gerektiği zaman bunu sorgulamıyor ancak sıkıntı olan şey hem çocuk bakımı hem akademik çalışmalar derken sizin ne kadar yorulduğumuzu düşünmüyor ya da anlayamıyor sosyal yaşantısına devam ediyor. Bu da belki erkeklerin genel özelliği onu da bilemiyorum. (K10)

Eşlerinden hem psikolojik hem de rol paylaşımı konusunda yeterli destek aldığını ifade eden katılımcılar da mevcut olup, katılımcılardan sadece ikisinin ifadesinin bu yönde olması da dikkat çekicidir.

...haricinde eşim zaten profesör çok desteği var bilmediğim şeylerde. Çünkü doçentlik şartları değişti mesela orda anlamadığım bir ifade oluyor hemen ben arıyorum eşime soruyorum. Şu ne demektir şurada taranan işte buna nasıl ulaşabilirim o konuda çok bir desteğim var (K7).

Eşim de konuyla ilgili son derece destekleyici. Yapabileceğim şeyleri gerçekleştirebilmem konusunda (K2)

Çalışmalar özellikle eş desteğinin önemi vurgulamaktadır. Kadınlarının eşlerinin ev işleri ve çocuk bakımında üstlendikleri sorumluluğun artması, kadınların rol dengelemesini olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum diğer ev işleri ve çocuk bakımında diğer destek unsurlarından (akrabalar, bakıcı, ücretli ev işleri yardımcısı, kreş gibi) gelen canlı destekle karşılaştırıldığında, yalnızca eş/partner desteğinin annelerin ev içinde çalışma saatlerini gerçekten azalttığı bulunmuştur (Abroms & Goldscheider, 2002).

3.4.3.2. Aile Üyeleri ile İlişkiler

Katılımcıların aile üyelerinden aldıkları sosyal desteğin özellikle çocuk bakımı konusunda olduğu görülmektedir. Aile üyelerinin çocuk bakımındaki rol paylaşımında bulunmaları kariyer gelişimine ve planlamasına ilişkin dolaylı bir destek olarak görülse de aile üyelerinin psiko-sosyal desteğinin iş motivasyonunu artırmada önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Araştırmalar, çocuk bakımına rol üstlenen aile desteğinin, annenin işgücü piyasasına katılımını artırdığını göstermiştir (Rosenbaum ve Gilbertson, 1995; Tienda ve Glass, 1985; Wong ve Levine (1992).

Annem, babam benden daha istekli olduklarını söyleyebilirim. Biz herhangi bir unvan aldığımız zaman onlar kendilerinin bizi okuttuklarının karşılığını aldıklarını düşünüyorlar. Bence bu da çok kıymetli bu yüzden bizde destekleyici bir durum var. (K2)

Çocuk da bakım yükü de yine genel olarak bende. Ananemiz özellikle bakımda büyük destek oluyor. Ailenizin sizin yaptığımız mesleğin farkında olması çok önemli. Onlar olmasa son zamanlarda akademik çalışmalara bu kadar vakit ayıramazdım. Çünkü kızımı başka birine emanet etsem aklumda onda kalırdı (K10).

Bazı katılımcılar aile üyeleri tarafından toplumsal cinsiyete dayalı annelik rolü beklentilerine maruz kaldığını ifade etmektedir. Bu anlamda katılımcılar istihdam suçluluğu yaşamakta (Türkoğlu Bayar vd., 2022) ve kariyer planlamaları ile ilgili organizasyonları sekteye uğramaktadır. Bazı katılımcılar ise aile büyüklerinin desteği ile çocuk bakım rolünü paylaşmada beraber yaşam alanı yaratmak ile ilgili sorunlar yaşadığı için eşler arası anlaşmazlıklar yaşadığını, bu durumun ise iş ve akademik çalışma motivasyonlarına olumsuz yansıdığını ifade etmektedir. Çalışma hayatının getirdiği zorlukları aşmaya çalışan kadınların aile büyüklerinden yeterli sosyal desteği almaları, kadının muhtemel yaşayabileceği iş-aile çatışmasını azaltmakta ve hem iş yaşamında iş motivasyonunu hem de yaşam doyumunu artıracığı görüşü savunulmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020).

Çok, çok fazla. Yani şöyle birincisi ablam mesela annem biraz destekler ama o da yoruluyor yani ablam da o zaman şöyle olmayıversin diyor. Ablam yapmasaydı

o zaman çocukları, o zaman çocuğu niye ikinci plana atıyorsun gibi... seni böyle vicdanen rahatsız edecek çok var çok (K6).

Evin içinde anneler de var sıkıntınız olduğunda bunu direkt olarak eşinize de söyleyemiyorsunuz. Yani annelerin olması ev içi sorumluluklarındaki o içsel olarak yaşadığım çatışmayı eşime yansıtamamada sebep oldu. Hatta bu durum beni işin gerçeği psikolojik olarak bile etkiledi. (K1)

3.4.3.3. Çocuklar ile İlişkiler

Katılımcıların genel olarak çocukları ile ilişkilerinde akademik kariyer planlamalarında yaşadığı yoğun duygu suçluluk ve yetersizlik olarak ortaya çıkmıştır. Nitekim bu çalışma ile benzer bir biçimde çalışan annelerin yaşadığı suçluluk ve yetersizlik hissini ortaya koyan çalışmalar vardır. Birçok sorumluluğu eş zamanlı olarak yerine getirmeye çalışan akademisyenlerin üstlendikleri sorumluluklara yetememe noktasında kendini eksik hissetmeleri, kaygı ve tedirginliğe (Otluoğlu, Yılmaz ve Dalkılıç, 2021) özellikle çocuklarına gereken özeni gösteremediklerini düşünmeleri suçluluk duymalarına da neden olabilmektedir (İrey, 2011; Köle 2011; Başarır ve Sarı, 2015).

Çocuklarımdan mesela oğlumdan “Babam çalıştı. Sen çalışmadın. Bak babam profesör oldu. Sen olamadın.” Ya da son geçirdiğim süreçte “sen ne yaptın ki zaten”, “ne bekliyordun” gibi tepkiler aldığımı gördüm yani bu da mesela beni yaraladı bu konuda. (K5)

Akademide anne olmak çok ilginç. Doçentliğe hazırlandığım son dönemlerde evde de çalıştığım dışarıda da çalıştığım ve eve geç geldiğim zaman kızım işte anne niye bu kadar çalışıyorsun dediğinde, ona sorumluluklarımı anlatıyorum ya da bunun kısa süreli bir çalışma olduğunu, bir sınavım var o geçince rahatlayacağımı söylüyorum. İşte güzel bir gelecek için çalıştığımı onun adına. Bana verdiği cevap “ben bir şey istemiyorum ki ben seninle olmak istiyorum” dediğinde müthiş bir suçluluk ve yetersizlik duygusu hissediyorum anlatılmaz. Dolayısıyla hiçbir anlamı kalmıyor içinize sınınmıyor ve sadece geriye kalan stres hali. (K4)

Çocuğun annesinin olmaması ile evde babanın olmaması aynı şey değil. Hatta şey diyordu kızım tez zamanı “anne bir gün de kitapsız gel eve” diyordu çünkü onu istiyor. (K6)

Kızım henüz çok küçük. Ben anne olmaya alışırken, o dünyaya adapte olmaya çalışıyor. Yeni deneyimlediği her şeyde yanında olmak istiyorum. O da benden ayrı kalmaya alışık olmadığı için 2,3 saat olmasam özlediğini hissettiriyor. Ancak son zamanlarda yoğun olarak hissettiğim çalışırken onu ihmal ettiğim duygusu. Belki de onu anneden mahrum bıraktığımı düşündüğüm için suçluluk duygusu (K10)

Çocuğu önceleyen bir yaşam tarzını benimseyen katılımcıların özel yaşamlarına yani kendi boş zaman etkinliklerine ve sosyalleşme aktivitelerine de zaman ayıramadığı görülmüştür. Çocuk sahibi akademisyenlerle yapılan bir araştırmada anne olmanın akademik ve sosyal hayatta sebep olduğu zorluklara ilişkin değerlendirmeler yapılmış ve çocuk sahibi kadın akademisyenlerin kendine vakit ayıramadığını sıklıkla deklare ettiği belirtilmiştir (Kazancı Tınmaz ve Tepe, 2019: 48).

Akademik kararlarımı aileme göre veriyorum çok net. Aslında gündelik kararlarda bu şekilde. İlk üç şey çocuk ne olacak, ev ne olacak ve kararın sonuçları aileyi nasıl etkiler oluyor. Akademide mesela en az çabayla ve evden en az uzak kalarak nasıl araştırmalar yaparım gibi düşünüyorum. Arkadaşlar bir şeyler yapmayı planlayınca, ilk çocuk ne olacak, kim duracak yanında diye düşünmek zorundayım. Çoğu zamanda bunları düşüneneceğime, o etkinliğe gitmemeyi seçebiliyorum. (K3)

Bir yarım kalmışlık hep var. Yani ne evde bir işte kocanı tatmin eden bir eşsin, ne çocuklarını tatmin eden bir annesin, ne de kariyerinde bab ya çok güzel bir yerdeyim ben, çok güzel yaptım her şeyi diyen bir akademisyensin. Hep bir bölük pörçük yani durduğun yer. 5 dakikada şunu yapayım, 10 dakikada bunu yapayım, şuraya şu yemeği koyayım falan. Yetemiyorsun ya mümkün değil. Hani dediler ki 7 gün var; sen bu 7 günü şu anki hayatına göre planla, ben o çocuklara 7 günde versem 15 gününde versem hepsini de versem yetmez akademiye versem yetmez, kocama versem yetmez, kendime versem yetmez, o yüzden bu yetersizlik hissi geçecek bir şey değil yani (K6).

SONUÇ

Kadın akademisyenlerin akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimlerinin araştırıldığı bu çalışmada “Ev içi Sorumluluklar”, “İş Yerinde Sorumluluklar”, “Akademide Sorumluluklar” ve “Akademide Kariyer Planlaması” şeklinde dört ana tema ortaya çıkmıştır.

Kadın akademisyenlerin ev içi sorumluluklarına bakıldığında genel olarak çifte iş yükü ve üç vardiyanın getirdiği sorumluluklarının olduğu görülmüştür. Özellikle toplumsal cinsiyete dayalı rollerin ev içi rollerde kadına atfedildiği ve eş ile çifte kariyer olmasına rağmen rollerin genel olarak eşit paylaşılmadığı görülmüştür. Özellikle “annelik” rolünün tamamen kadına atfedildiği ortaya çıkmıştır. Bu anlamda kadın akademisyenlerin iş, akademi ve aile yaşantılarında denge sağlama çabasında oldukları ve zihinsel yüklerinin akademisyen annelerde yoğun stres, kariyerlerinde gerileme ya da ilerleyememe gibi sonuçlar doğurduğu ortaya çıkmıştır.

Baskın geleneksel kalıpların anneliğe ilişkin rollerinde kendini gösterdiği, zaman ve kariyer planlaması ile ilgili zorluklar yaşadıkları belirgin olarak bu çalışmada kendini göstermiştir. Eş olma, anne olma, çalışan kadın olma, akademisyen olma gibi kesişimsel roller, süreci yönetmede büyük bir organizasyon olarak hem fiziksel hem de psikolojik olarak akademisyen annelerin odağında olup, katılımcı ifadeleri tüm sorumlulukları üstlenmek ve özellikle organize etmekle ilgili zorluk yaşadığını göstermiştir. Kadın akademisyenlerin tüm sorumlulukları organize etme sürecinde zihinsel olarak mesai harcadıkları, ev içi sorumluluklar, çocuk bakım yükü ve akademik çalışmaların organizasyonuna bir de bakım yükü için aldıkları destek mekanizmalarında insan ilişkilerini de organize etmenin zorluğunun eklendiği belirtilmiştir. Tüm bunların yanında ders yükü, idari görev alma ya da idari görev alamama ve kadın akademisyenlerin kamusal alanda görünürlüğünü azaltmış ve minimum görev alma ve kariyerde minimum ilerleme, idari görevlerde engellenme, ayrımcılığa maruz kalma ve kariyer basamaklarında duraklama gibi durumlarla karşılaşmaktadırlar.

Kadın akademisyenlerin bu araştırmada en çok öne çıkan deneyimleri, akademiye mesainin esnek olduğu ve zorunluluklarının sınırlı olduğu kanısıdır. Genel olarak kadın akademisyenlerin neredeyse tamamı akademiye esnek mesainin varlığını kabul etmek ile birlikte bu konunun iş ve yaşam rutinlerindeki yüklerinde artışa neden olduğunu ifade etmektedir. Çocuk bakımı ile ilgili bu esneklik kolaylık sağlarken annelerin bakım yükünü ve ev içi rollerini artırmakta, en çok da akademik kariyerlerini ketlemektedir. Çoğu akademisyen anne bu algı sonucunda akademik kariyerlerinden feragat etmiştir. Özellikle eşleri akademisyen olan katılımcıların çocuk bakımını kendileri sürdürdükleri, eşlerinin ise kariyerlerinde ilerlediklerini ifade eden deneyimleri ön plana çıkmıştır.

Akademiye kadın olmanın ve anne olmanın zorluklarını katılımcılar kesişimsel rollerini gerekçe olarak göstermiştir. İş sorumluluklarından ziyade akademik kariyerde ilerleme noktasında dezavantajlı olduklarını ifade etmişlerdir. Akademiye anne olmanın yetersizlik duygusunu pekiştirdiğini, annelik rolleri ve akademisyen olma rollerinin yerine getirilmesinde fiziksel, psikolojik ve duygusal yoğunluk yaşadıklarını ortaya çıkmıştır. Sosyal destek ağlarının yetersizliğinin yanı sıra sosyal destekten daha çok psiko-sosyal desteğin yetersizliği ön plana çıkmaktadır. Annelerin istihdam suçluluğu yaşadığı ve tamamının psikolojik yardım arama eğilimlerinin olduğu ve görüşme kaydı dışında psikolojik yardım aldığını ifade eden akademisyen annelerin olduğu görülmüştür.

Çalışmada akademisyen annelerin tamamının tercih teorisine dayalı iş ve aileyi birleştiren olarak kendini tanımladığı görülmesine rağmen tamamının iş-aile dengesini kurmada çatışma yaşaması çarpıcı bir çıktıdır. Toplumsal cinsiyet rollerinin baskın hakimiyeti bu husustaki yoğun çabalara rağmen suçluluk ve yetersizlik duygusunu yoğun bir biçimde hem fiziksel hem de psikolojik olarak yaşandığına önemli bir kanıt olarak ortaya çıkmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, baskın eril tahakküm iş ve ev yaşamında kendini göstermiş, bunun sonucunda akademisyen annelerin akademik kariyerlerini de olumsuz etkilemiştir. Kariyer basamaklarını çıkmada mevcut koşullarda zorluk yaşayan akademisyen annelerin yeni yükselme kariyerleri ile birlikte tamamen hayal kırıklığı ve ümitsizlik duygusu yaşadığı görülmüştür. İş, akademi ve yaşam motivasyonlarının düştüğü, yılgınlık ve vazgeçme gibi duygu ve davranış örüntüleri sergiledikleri anlaşılmıştır. Yeni yükselme kriterleri ile birlikte kaygı, stres ve yetersizlik duyguları artmış, yeni kriterler stresör olarak yaşamlarına dahil olmuştur. Sosyal desteklerinin yetersizliğini aktaran akademisyen anneler yeni kriterlerle birlikte daha çok (eş, aile üyeleri, çocukları ve sosyal çevrelerinden) desteğe ihtiyaç duyacaklarını ifade etmiştir.

Akademisyen annelerin yeni yükselme kriterlerinde kariyer platosunu daha belirgin bir biçimde yaşayacakları, mevcut durumda toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayanan geleneksel baskın rollerin yer aldığı annelik deneyimlerinde cam tavan ve annelik duvarına maruz kalmaya devam edecekleri ve sosyal destek ağlarının ve toplumun toplumsal cinsiyet eşitlik bilinci ve farkındalığı artmadıkça bu durumun değişmeyeceği düşünülmektedir.

Yeni kriterlerde yeni bir zaman planlaması, geçmiş yayınların dahil edilmesi gibi öneriler akademisyen annelerin düşünceleri arasında yer almaktadır.

KAYNAKÇA

- Abay Alyüz, S. B. (2020). Sosyal desteğin birey yaşamında önemi ve sosyal hizmet. *Talim*, 4(1), 115-134.
- Abroms, L. C., & Goldscheider, F. K. (2002). More work for mother: How spouses, cohabiting partners and relatives affect the hours mothers work. *Journal of Family and Economic Issues*, 23, 147-166.
- Advance HE, Women's Leadership in Higher Education, <https://www.advancehe.ac.uk/knowledge-hub/womens-leadership-higher-education>, (Erişim Tarihi: 7.09.2023).
- Alparslan, A., Öztürk, M. ve Çarıkçı, İ. H. (2018). Çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve evdeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 145-155.
- Altınoluk, D. (2018). Kadın olmak mı, akademisyen olmak mı?: İşte bütün mesele bu. *Fe Dergi*, 10(1), 57-66.
- Aryee, S., & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 49(1), 38-52.
- Başak, S., Kınır, S. ve Yaşar, Ş. (2013). Kadının görünmeyen emeği: İkinci vardiya. ANKA Kadın Araştırma Merkezi.
- Başarır, Eve Sarı, M. (2015), Kadın akademisyenlerin "Kadın akademisyen olma"ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.
- Bayar Türkoğlu, H. T., Kardeş, T. Y., Özdemir, S. & Sever, M. (2022). Toplumsal cinsiyet algısı, anne istihdam suçluluğu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Journal of Society & Social Work*, 33(4), 1103-1120.
- Bayat, İ. ve Baykal, B. (2021). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yarattığı engeller: çalışma yaşamında varılmaya çalışan kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 745-762.
- Bennett, C. (2011). Beyond the leaky pipeline: consolidating understanding and incorporating new research about women's science careers in the UK. *Brussels Economic Review – Cahiers Economiques De Bruxelles*, (54)2-3, 149 – 176.
- Bhasin, K. (2000). *Understanding gender*. New Delhi: Kali for Women.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191-228.
- Cevher, E. ve Öztürk, U. C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876.

- Çakmak Orluoğlu, Ö., Yılmaz Kurt, B. ve Dalkılıç Sürgevil, O. (2021). Covid-19 döneminde akademisyen annelerin iş-yaşam deneyimlerini anlamak: Nitel bir araştırma. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 13-52.
- Çögenli, M. Z., ve Asunakutlu, T. (2016). Akademide mobbing: ADIM üniversiteleri örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 17-32.
- Demirbilek, M. ve Çetin, M. (2022). Cumhuriyetten Günümüze Yükseköğretimde Akademik Yükselme ve Atama Süreci. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(2), 197-216.
- Demirtaş, B. ve Yeşilyurt Gündüz, Z. (2020). Türkiye’de uluslararası ilişkiler disiplininde kadın akademisyen olmak: Cam tavanlar ve fildişi bodrumlar. *Alternatif Politika*, 12(1), 228-259.
- Dikmen, N.ve Maden, D. (2012). Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: ordu üniversitesi örneği, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 235-250.
- Doyle, C., & Hind, P. (1998). Occupational stress, burnout and job status in female academics. *Gender, work & organization*, 5(2), 67-82.
- Ecevit, Y. (2000). Çalışma Yaşamında Kadın Emeginin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği. *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, Tusiad: İstanbul.
- Ehtiyar, V. R., Solmaz, C. ve Üst Can, Ç. (2019). “Kadın Akademisyen” olmak: Turizm alanındaki kadın akademisyenlere yönelik bir metafor çalışması. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(2), 296-318.
- Er, D. (2008), *Modern Türkiye’de Kadın Öğretim Üyelerinin Konumuna ve Sorunlarına Sosyolojik Bir Yaklaşım*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Ercan, F. ve Özar, Ş. (2000). Emek piyasası teorileri ve Türkiye’de emek piyasası çalışmalarına eleştirel bir bakış. *Toplum ve Bilim*, 86(2), 22-71.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer yönetimi, *Kamu-İş Dergisi*, 6 (1).
- Erzeybek, B. & Gökçearslan Çifci, E. (2019). Akademisyen kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ve evlilik uyumu. *Sosyal Çalışma Dergisi*. 3(1), 61-80.
- Flick, U. (2014). *An Introduction To Qualitative Research*. Sage Publication: New York.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and Family-Allies or Enemies?: What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. Oxford University Press: USA.

- Hakim, C. (1996). The sexual division of labour and women's heterogeneity. *The British journal of sociology*, 47(1), 178-188.
- ILO (2007) When Working Becomes Hazardous, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm> (Erişim tarihi: 8.8.2023).
- İlkkaracan, İ. (2010). Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, Mega Basım: İstanbul, 21-59.
- İrey, Ç. (2011), Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü: Selçuk Üniversitesi Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Kaplan, K., Tuncer, N. ve Bilici, A. (2020). Cinsiyetin akademik yaşama etkisi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(24), 41-65.
- Karatepe, S., ve Arıbaş, N. N. (2017). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme. *Yasama Dergisi*, (31), 7-23.
- King, E. B., Botsford, W. E., & Huffman, A. H. (2009). Work, family, and organizational advancement: Does balance support the perceived advancement of mothers?. *Sex Roles*, 61, 879-891.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Köle E. (2011). Mersin Üniversitesi Kadın Akademisyenlerinin Örgütlerindeki Cinsiyet Kültürüne Yönelik Algıları, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Kömürcü, N., Yıldız, H., Toker, E., Karaman, Ö. E., Koyucu, R. G., Durmaz, A., ve Aydın, N. (2016). Hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolleri ve kadına ilişkin namus anlayışları ile ilgili tutumları. *Uluslararası Hakemli Kadın Hastalıkları ve Anne Çocuk Sağlığı Dergisi*, 5(3), 1-22.
- Nguyen, T. L. H. (2013). Barriers to and Facilitators of female deans. career advancement in higher education: An exploratory study in Vietnam, *Higher Education*, 66(1), 123-138.
- Nikunen, M. (2012). Changing university work, freedom, flexibility and family. *Studies in Higher Education*, 37(6), 713-729.
- Öztürk, U. C. (2017). Akademideki topuk sesleri: Cam tavan perspektifinde göller bölgesi üniversitelerinin betimsel analizi. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4) 202-213.

- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications: New York.
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
- Rosenbaum, E., & Gilbertson, G. (1995). Mother's labor force participation in New York City: A reappraisal of the influence of household extension. *Journal of Marriage and the Princeton University Press*.
- Santos G. G. & Cabral-Cardoso C. (2008), Work-family culture in academia: A gendered view of work-family conflict and coping strategies, *Gender in Management: An International Journal*,23(6),442-457.
- Sommerkorn, I. (1996). On the position of women in the university teaching profession in England, PhD
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25(3), 457-484.
- Şaşman Kaylı, D. (2016). Feminist politika çerçevesinde sosyal politika ve sosyal hizmete bir bakış. *Sosyal politikanın cinsiyet halleri: Toplumsal cinsiyet ve sosyal hizmet*, 27-57.
- Terzioğlu, A., ve Aksöz, F. (2022). Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı ve türk iş hukukunda kadınları korumaya yönelik düzenlemeler. *Çalışma ve Toplum*, 1(72), 267-298.
- Tınmaz, A. K. ve Tepe, N. (2019). Akademik ve sosyal yaşama bir bakış: anne araştırma görevlilerinin düşünceleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 74 (41-57).
- Tınmaz, A.K., ve Tepe, N. (2019). Akademik ve sosyal yaşama bir bakış: anne araştırma görevlilerinin düşünceleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 74, 41-57.
- Tienda, M., & Glass, J. (1985). Household structure and labor force participation of black, Hispanic, and white mothers. *Demography*, 22, 381-394.
- Yüceer Kardeş, T. (2022). Toplumsal Cinsiyet Dersinin Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerine Etkisi ve Ders İçeriğinin Değerlendirilmesi. ss. 407-420. (Ed. Çatalcalı Ceylan, A., Kaya M.) *Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Araştırma ve Değerlendirmeler II*. Gece Kitaplığı: Ankara.
- Tülübaş, T. ve Göktürk, Ş. (2018). Orta kariyer evresinde bulunan akademisyenlerin akademisyenlik mesleğine yönelik görüşleri. *Kocatepe Üniversitesi Eğitim Dergisi*. 1(1), 31-51.
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.

- Usta, H. (2021). Öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algı düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Aydın.
- ÜAK (2023). Üniversitelerarası Kurul Başkanlığının 13.08.2022 tarihli Genel Kurul Kararları. https://www.uak.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/8/docentlik-basvuru-sartlarina-iliskin-duyuru_24082023.aspx (Erişim tarihi: 15.09.2023).
- Williams, J. (2004). Hitting the maternal wall, *Academe*, 90 (6), 16-20.
- Wong, R., & Levine, R. (1992). The effect of household structure on women's economic activity and fertility: Evidence from recent mothers in urban Mexico. *Economic Development and Cultural Change*, 41, 89-102.