



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı

YÜKSEKÖĞRETİMDE AKADEMİK YILMAZLIK: KADIN AKADEMİSYENLER
ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA

BEREN İPEK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye ... En İyiyeye ...



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı

YÜKSEKÖĞRETİMDE AKADEMİK YILMAZLIK: KADIN AKADEMİSYENLER
ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA

ACADEMIC RESILIENCE IN HIGHER EDUCATION: A QUALITATIVE STUDY ON
WOMEN ACADEMICS

Beren İPEK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,
Beren İPEK'in hazırladığı "Y¼ksek¼đretimde Akademik Yılmazlık: Kadın Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Çalışma " başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Y¼netimi Ana Bilim Dalı, Eğitim Y¼netimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalında Y¼ksek Lisans** olarak kabul edilmiştir.

J¼ri Başkanı	Prof. Dr. Sait Akbaşlı	İmza
J¼ri Üyesi (Danışman)	Doç. Dr. G¼khan Arastaman	İmza
J¼ri Üyesi	Doç.Dr. Funda Nayır	İmza

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisans¼st¼ Eğitim, Öğretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri üyeleri tarafından / / tarihinde uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca / / tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Selahattin GELBAL
Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼r¼

Öz

Bu çalışmanın amacı kadın akademisyenlerin akademik gelişim sürecinde karşılaştıkları engelleri ve bunları aşmak için kullandıkları yılmazlık stratejilerinin incelemektir. Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni ile yürütülmüştür. Amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiş çalışma grubu Türkiye’de bulunan üniversitelerde görev yapan kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme sorularının kullanıldığı araştırmada görüşme tekniği uygulanmış, veriler içerik analizi tekniği kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kadın akademisyenleri akademik sürece yönlendiren unsurlar içsel ve dışsal motive edici faktörler olarak belirlenmiştir. Ayrıca, kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken bireysel risk faktörleri, toplumsal risk faktörleri ve pandemi süreci risk faktörleri kategorilerinde zorluklar ve engellerle karşılaştıkları görülmüştür. Katılımcılar bireysel ve çevresel koruyucu faktörlerin bu zorluk ve engellerle başa çıkmada onlara yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Son olarak, kadın akademisyenler akademik kariyer yapacak olan kadınlara yönelik önerilerini bireysel ve mesleki açılardan değerlendirmişlerdir.

Anahtar sözcükler: yılmazlık, akademik yılmazlık, kadın akademisyen.

Abstract

The purpose of this study is to analyse the obstacles that women academics encounter during academic development process and resiliency strategies that they use to overcome these obstacles. The study is a case study which is a design of qualitative study. The participants consist of women academics who work at Republic of Turkey universities. The participants were interviewed and semi-structure interview was used. The data of the study was interpreted using content analysis method. According to study results, the elements that direct female academics to the academic process are determined as internal and external motivating factors. In addition, it has been observed that female academics face difficulties and obstacles in the categories of individual risk factors, social risk factors and pandemic process risk factors while becoming an academic and advance academically. Participants stated that individual and environmental protective factors helped them cope with these difficulties and obstacles. Finally, female academics evaluated their suggestions for women who will build an academic career, from individual and professional perspectives.

Keywords: resiliency, academic resiliency, women academics.

Teşekkür

Yüksek lisans eğitim hayatım ve tez dönemim boyunca yol gösteren, katkıda bulunan değerli ve saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN başta olmak üzere bu güne gelmemde emekleri olan tüm hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca sevgileriyle yanımda olan, beni bugünlere getiren, en büyük destekçilerim canım annem Gönül İPEK'e, canım babam Sinan İPEK'e ve canım abim Okan İPEK'e minnettarım.

Yıllardır her anımda olduğu gibi tez sürecinde de yanımda olup destek olan dostlarım, canlarım Elif Simge GÜZELERGENE, Tuğçe SOYGÜL ve Özge AYVALI'ya çok teşekkür ederim.

Son olarak, yardım ve desteğini her zaman hissettiren, sevgisi ve ilgisiyle yüreklendiren, motive eden yoldaşım, canım eşim Emre TİRYAKİ'ye tüm kalbimle teşekkür ederim.

İçindekiler

Öz.....	iHata! Yer işareti tanımlanmamış.
Abstract	iii
Teşekkür.....	iv
Tablolar Dizini.....	viii
Kısaltmalar Dizini.....	viii
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi	5
Araştırma Problemi	5
Sayıtlılar	6
Kapsam	6
Tanımlar	6
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	8
Kadın ve Kariyer	8
Geçmişten Günümüze Kadın.....	10
Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın Gücü.....	13
Kadın Akademisyenlerin Çalışma Hayatı ve Karşılaştıkları Sorunlar.....	16
Yılmazlık ve Kavramsal Temelleri	19
Yılmazlık Tanımları.....	20
Yılmaz Bireyin Özellikleri.....	22
Yılmazlığa Etki Eden Faktörler.....	23
Risk Faktörleri.....	24
Koruyucu Faktörler.....	26
Akademik Yılmazlık.....	27
Yılmazlık ve Kadın Akademisyenlerle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	30
Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	30

Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	31
Bölüm 3 Yöntem.....	32
Araştırmanın Modeli	32
Çalışma Grubu	32
Veri Toplama Süreci.....	33
Veri Toplama Araçları	34
Verilerin Analizi	34
Araştırma Bulgularının İnanırlılığı	34
Bölüm 4 Bulgular ve Yorumlar.....	36
Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	36
Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	41
Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	51
Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	64
Bölüm 5 Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	73
Kaynaklar	78
EK-A: Görüşme Formu	93
EK-B: Gönüllü Katılım Formu	96
EK-C: Etik Komisyonu Onay Bildirimi	95
EK-Ç: Etik Beyanı.....	96
EK-D: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu	97
EK-E: Thesis/Dissertation Originality Report	98
EK-F: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı	99

Tablolar Dizini

Tablo 1. 2019-2020 Öğretim Yılı Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları.....	1
Hata! Yer işareti tanımlanmamış.	
Tablo 2. Kadınların Kariyer Kararlarını Etkileyen Faktörler	18
Tablo 3. Çalışma Grubunda Yer Alan Kadın Akademisyenlerin Demografik Özellikleri.....	33
Tablo 4. Akademik Sürece Yönlendiren Unsurlara İlişkin Görüşler.....	36
Tablo 5. Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler.....	41
Tablo 6. Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler.....	51
Tablo 7. Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler.....	65

Kısaltmalar Dizini

MYO: Meslek Yüksek Okulu

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde problem durumu, araştırmmanın amacı ve önemi, problem cümlesi, alt problem cümleleri, sayılılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

Türkiye’de kadın akademisyenler, özellikle kariyer konusunda ülke geneline yayılmış farklı yükseköğretim kurumlarında her geçen gün sayıca daha ileri konuma gelse de (YÖK, 2021) kariyer yolculuklarında erkeklere göre daha fazla engellerle karşılaşmaya devam etmektedirler (Kutlu ve Yavuz, 2016). Eğitime erişim cinsiyet, etnik köken, ırk ve kişinin sosyal, ekonomik durumuna göre belirlendiğinden, kadınların yükseköğrenime daha fazla erişme ve bilimsel bir kariyer sürdürme olanakları büyük ölçüde politik, tarihsel, sosyal, kültürel ve finansal faktörlerden etkilenir. Bu faktörlerin olumsuz etkilerini en aza indirebilmek onların ayakta kalma, zorluklarla başa çıkabilme becerisiyle ilişkili bir konudur (Rutter, 2012). Kadınların akademik eğitimleri ve akademik kariyere erişimleri, bir ülkedeki eğitim sisteminde kendi kaderini tayin etme düzeyinin ve kadının toplumsal değerlerdeki payının önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu bakımdan yükseköğretimde kadınların yılmazlık becerilerinin akademik kariyer sürecine yansımalarının onların bakış açısından incelenmesi bu alanda ilerlemek isteyen kadın akademisyen adaylarının kariyer yolculuğuna ışık tutacaktır (DeRosier, Frank, Schwartz, ve Leary, 2013).

Tarih boyunca kadınlar sürekli olarak üretim faaliyetleri içinde var olsalar da üretim faaliyetleri ekonomik açıdan bir değer ifade etmediği için çalışma hayatında tam anlamıyla etkili bir biçimde yer alamamışlardır. Sanayi Devrimi kadınların bugünkü çalışma hayatına girmelerinde öncü olmuştur. Sanayi Devrimi ile birlikte kadınlar erkekler kadar olmasa da belirli bir ücret karşılığında evleri dışında çalışan sıfatıyla para kazanmaya başlamışlardır. Eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak kadın iş gücü de buna bağlı olarak artmıştır (Çakır, 2019).

Sanayi devrimiyle birlikte aile geçimini sadece erkeğin sağladığı anlayışa sahip geleneksel aile modeli değişmiş, yerine işgücü piyasasına kadının da katıldığı bir sistem gelmiştir. Böylece, toplumsal roller değişmiş, kadının eğitimi artmış ve toplumsal ilişkileri de şekillenmiştir (Wernhart ve Winter-Ebmer, 2011). Sanayi devrimi

ve eğitim düzeyindeki artışın da getiriyle, günümüzde kadınlar tarım, sanayi ve hizmet gibi birçok farklı alanda farklı pozisyonlarda istihdam sahibidir. Bununla birlikte günümüz dünyasında devlet, kamu ve özel işletmeler ile birçok yasalar, yönetmelikler ve araştırmalar kadın çalışanların çalışma hayatında daha fazla yer alabilmeleri adına teşvik ve destek politikaları üretseler de kadın istihdam oranının hala yetersiz seviyede olması önemli bir konudur (Korkmaz, 2019). Buna ek olarak, geleneksel ülkelerdeki toplumsal yapılar da kadının iş hayatındaki yerini olumsuz etkilemiş; kadınlar da iş-aile dengesi sağlamak amacıyla esnek çalışma şeklini tercih etmişlerdir (Çakır, 2019). Tarım toplumundan sanayi toplumuna ve ardından bilgi toplumuna geçişteki bu hızlı değişimler kadının iş hayatına katılımında artış sağlasa da kadına toplum tarafından yüklenen rollerde bir değişme yaşanmamıştır. Kadınlara iş hayatına katılım imkanı sağlanmışken aynı zamanda onlardan çocuk bakımı, ev işleri gibi gelenekselleşmiş rolleri de yerine getirmeleri beklenmektedir (Ekici, 2004).

Kadınların akademik hayata geçişleri ise 1930'lu yılların başlarına rastlamaktadır. 1933 yılında Darülfünun'un kapatılmasının ardından Ankara'da yeni üniversitelerin de kurulmasıyla kadın akademisyen sayısında artışların olduğu görülmektedir. 1980 sonrası dönemde ise yeni üniversitelerin açılması, yeni fakülte ve yükseköğretilerin kurulması ve akademisyen maaşlarındaki iyileşmelerin de getiriyle bu artış devam etmektedir (Bildirici, Anafarta, Aykaç, 2003).

Günümüzde ise Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminin Birim İstatistikleri Türlerine Göre Birim Sayıları Raporu 24.01.2021 tarihli verilerine göre 127'si Devlet, 73'ü Vakıf ve 4'ü Vakıf MYO olmak üzere toplamda 207 adet üniversite bulunmaktadır. Artan üniversite sayılarıyla birlikte istihdamın da artmasıyla kadın akademisyenlerin sayısı da artmıştır. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminin Öğretim Elemanı İstatistikleri Özet Öğretim Elemanı Sayıları tablosuna göre profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim üyesi ve araştırma görevlisi de dahil olmak üzere toplamda 176253 akademisyen bulunmaktadır. Bu sayının 79791'ini kadınlar oluşturmaktadır.

Bu rakamlar kadınların yükseköğretimde başarılı olduklarını göstermesi bakımından etkili akademisyen kavramının cinsiyete bağlı olmadığına göstergesidir. Ancak sayısal olarak artışa rağmen bu katılımın daha çok öğretim düzeyinde olduğu, eğitim kadrolarında yönetsel düzeylerde yeterince yer almadıklarını görülmektedir (Bayrak ve Yücel, 2000). Üst yönetimde var olan cinsiyet ayrımcılığının sebepleri arasında kadınların güç kazanmadaki isteklerinin zayıflığı, güç kazanma stratejilerini

uygulamadaki yetersizlikleri ve çeşitli neden ve engellerden dolayı işe devam konusunda erkeklere nazaran geride olmalarından bahsedilebilir. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları bir diğer sorun ise mobbing kavramını da içeren psikolojik tacizdir. İş yerlerinde amirler veya iş arkadaşları tarafından sürekli ve tekrar eden baskıcı ve saldırgan davranışlar bu kavramları açıklamaktadır (Akgeyik, Delen ve Uşen, 2013). Aiston ve Jung'ın (2015) belirttiği üzere kadın akademisyenlerin araştırma verimliliğini olumsuz etkileyen unsurlar ailevi etmenlerin yanı sıra akademideki sistemsel ve yapısal ayrımcı uygulamalardır. Hunter ve Leahey'e (2010) göre ise ebeveynlik ve küçük çocuk sahibi olmak da kadın akademisyenlerin araştırma verimliliğine ve akademik kariyerlerine ket vuran faktörlerdendir.

Kadının iş bulmasında ve mesleğinde yükselmesinde toplumların onlara dayattığı annelik, eş gibi roller ayrımcılık yaşamasına neden olmaktadır. Kadın akademisyenlerle ilgili yapılan araştırmalarda evlilik ve çocuk sahibi olmanın mesleklerinde yükselmelerine engel olan faktörler olduğu belirtilmektedir (Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkın, 2012). Doğum sonrası üç yıl boyunca sorumluluğu artan kadınlar bilimsel faaliyetlere zaman yaratamamakta; odaklanma problemi, dikkat dağınıklığı ve yorgunluk gibi etmenlerle başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Tüm bu zorluklara rağmen annelik, kadın akademisyenlerde çoklu düşünme ve organizasyon yeteneklerinin gelişmesine de fayda sağlamaktadır (Belkıs, 2016).

Kadınların çalışma hayatlarında üst düzey pozisyonlara yükselmesini engelleyen ve aşılamayan engeller olarak tanımlanan cam tavan da kadınların toplumsal rollerinin mesleklerinde yükselmelerine ket vurulması sonucu ortaya çıkmış bir kavramdır (Aytaç, 2000). Kadınlar bu engellerin üstesinden gelmek için başa çıkma stratejilerinden faydalanırlar. Bu da onlara yılmazlıklarını geliştirmede ve akademik kariyer süreçlerinde yarar sağlar. Dünya çapında kadınlar başarılarını sekteye uğratan hiyerarşik bir sisteme maruz kalırlar (Mitra ve Pooja, 2007). Bu sistemde yılmazlık faktörlerinin dahil edilmesi akademik başarıya engel olan etmenleri dengelemek için etkili bir süreçtir. Kadınların yılmaz bireyler olmaları sadece kendilerini değil çevrelerini de yönlendirir ve değiştirir. Yılmazlık becerileri sayesinde kadınlar eğitimlerini ve yaşamlarını etkileyen iş-yaşam dengesi sorunlarını ifade etmekte ve çözmekte özgür hale gelirler (Jones, Person ve Levya, 2020).

Günümüzün kaotik yaşam koşullarındaki olaylar ve zorluklar sonucu stres faktörleriyle karşılaşmak kaçınılmazdır. Yükseköğretim kurumları da bu kaotik ve zorlu

çevresel değişimlere bağlı olarak etkilenmekte, akademisyenler için bilişsel becerilerin yanında başa çıkma becerilerine sahip olmayı gerektirmektedir. Bu olaylarla karşılaşmak bireyleri güçlü, özgüvenli yapar ve stresle başa çıkma konusundaki kabiliyetlerini arttırır. Bu nedenle; günümüzde akademisyenler günlük, iş, kişisel, sosyal ve aile hayatlarında yılmazlığı hayatlarının bir parçası haline getirmeleri gerektiği söylenebilir (Grotberg, 2003).

Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmaların bir kısmında kadınların çalışma hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar incelenmiştir. Örneğin Baştürk (2010) kadın akademisyenlerin kariyer planlama sürecinde işveren ayrımcılığı üzerine; Çakır (2019) Türkiye’deki üniversitelerde kadın işgücü üzerine; Kılıç (2017) kadın akademisyenlerin kadına yönelik ekonomik şiddet algısı üzerine; Hüseyinli (2016) kadın akademisyenlerin kariyer sorunları üzerine; İrey (2011) Türkiye üniversitelerince kadın emek gücü üzerine çalışmalar yapmışlardır. Diğer yandan; öğrenci yılmazlığı ile doğal afet ve yılmazlık ilişkisi üzerine odaklanılmış çalışmalar da vardır. Örneğin Gizir (2004) sosyo-ekonomik durumu iyi olmayan bölgelerdeki ilköğretim okulu öğrencileri üzerinde çalışmıştır. Özcan (2005) lise öğrencilerinin yılmazlığı ve koruyucu faktörleri ile ailelerin boşanmışlık durumu ve öğrenci cinsiyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kurt (2013) boşanmış ebeveynlere sahip genç erkek ve kızlarla ilgili bir çalışma yürütmüş ve boşanma süresi ile yılmazlık seviyesinde bir doğru orantı olduğunu tespit etmiştir. Kararımak (2007) ise, yılmazlığa etki eden kişisel faktörlerin deprem yaşamış bireylerdeki etkisini incelemiştir. Arastaman (2011) ise Türkiye’deki yılmazlık çalışmalarının bireysel boyuta odaklandığını tespit etmiş ve bu çalışmalara yeni bir boyut kazandırarak Türk eğitim sisteminde yılmazlığa katkıda bulunan okul düzeyli faktörler üzerinde çalışmıştır. Kutlu ve Yavuz (2016) ise, akademisyenlerin risk faktörlerine rağmen nasıl başarılı olduklarını ortaya koymayı amaçlayan bir çalışma yapmışlardır.

Çalışmalar incelendiğinde yılmazlığın hayatın her alanında önemli ve etkili olduğu görülmektedir. Kadın akademisyenlerin kariyer yolunda bu özelliğe sahip olmasının nasıl sonuçlar doğurduğunu ortaya çıkarmanın alanyazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte; alanyazın taramalarında yılmazlık kavramı genellikle öğrenci üzerinde odaklanmış, kadınlar üzerine yapılan araştırmalar ise genellikle kariyer odaklı çalışmalardır. Kadınlar üzerinde yapılan çalışmalar genellikle kariyer süreçleri, şiddet algısı, emek gücüne dayalı ve üniversite bazı

araştırmalarla sınırlıdır. Dünya çapında yapılan araştırmalara bakıldığında ise yine kadınların kariyer süreçlerine ya da etnik kökene dayalı araştırmaların varlığı göze çarpmaktadır. Fakat yükseköğretimde akademisyenlerin yılmazlığı üzerine çalışmaların eksikliği görülmektedir. Bu konuda özellikle kadın akademisyenlerin zorluklar karşısında uyguladıkları başa çıkma stratejilerinin özellikle önemli olduğu görülmektedir. Bu alanda Türkiye’de ve dünyada yapılan çalışmaların sınırlı olması nedeniyle bu çalışmanın kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engelleri, risk faktörlerini, bu engellerle başa çıkmak için kullanılan yılmazlık stratejilerini ve sahip oldukları koruyucu faktörleri açıklamada etkili olacağı ve kadın akademisyenlere öneri belirlemede katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buna ek olarak, bu çalışma kadın akademisyenlerin yılmazlığını anlamada etkili olacağı ve sonuçların özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki kadın akademisyenlerin karşılaşacakları zorluklarla başa çıkmada kullanabilecekleri stratejileri ortaya koymada faydalı olacaktır. Bu nedenle nitel araştırma tekniği kullanılarak yürütülen bu çalışma akademik yılmazlık hakkında kadın akademisyenlerin görüşleri alınarak alan yazına katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın Amacı ve nemi

Bu çalışmanın amacı kadın akademisyenlerin akademik süreçteki deneyimleri, bu süreçte karşılaştıkları engeller ve bu engelleri amak için kullandıkları yılmazlık stratejilerini incelemektir. Akademisyenlerin akademik özelliklerini destekleyen koruyucu faktörler ile risk oluşturan faktörlerin belirlenmesi araştırılabilir bir özellik taşımaktadır. Sözü edilen bu faktörlerin ortaya çıkarılması ve akademik yılmazlık gösteren akademisyenlerle yapılan bu tür bir çalışma alan yazında önemli boşluk doldurması amaçlanmaktadır.

Bu alışma ile beraber akademik yılmazlığı geliştirecek ya da artıracak stratejilerin keşfedilmesi ve buna dönük yöntemlerin geliştirilmesi sağlanabilecektir. Bu bilgi ve yöntemler ise akademik kariyer yapan kadınların risk faktörleriyle baş edebilme etkinliğini artırabilir. Bu nedenle akademik kariyer boyunca karşılaşılan engelleri ve zorluklara karşı geliştirilen yılmazlık stratejilerini ortaya koymak önem taşımaktadır.

Araştırma Problemi

Türkiye’de çeşitli üniversitelerde görev yapan kadın akademisyenler yılmazlığa ilişkin ne tür deneyimler yaşamaktadırlar?

Araştırma Soruları. Bu problem doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

1. Kadın akademisyenler akademik sürece neden yönlenmişlerdir?
2. Kadın akademisyenler akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken ne tür engeller ve zorluklarla karşılaşmışlardır?
3. Kadın akademisyenler akademisyen olma ve akademik olarak yükselme sürecinde karşılaştıkları engeller ve zorluklarla nasıl başa çıkmışlardır?
4. Kadın akademisyenler akademik kariyer yapacak olan kadınlara ne gibi öneriler sunmaktadırlar?

Sayıtlılar

Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin akademik yaşamda karşılaştıkları engeller ve bu engeller karşısında kullandıkları yılmazlık stratejilerine ilişkin gerçekçi değerlendirmeler yaptıkları, görüşlerini samimi bir şekilde ifade ettikleri varsayılmaktadır.

Kapsam

Bu araştırma Türkiye’de bulundan üniversitelerde görev yapan kadın akademisyenlerin akademik yaşamdaki deneyimleri ve akademik yılmazlıklarına ilişkin görüşleriyle sınırlıdır.

Tanımlar

Akademisyen: Üniversite ve benzeri yükseköğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvandır.

Akademik Yılmazlık: Olumsuz yaşam şartlarına maruz kalan bireylerin akademik başarı göstermesi durumudur.

Yılmazlık: Bireylerin yaşamlarında önemli bir stres ve sıkıntıya maruz kalmalarına rağmen akademik başarısızlık gibi olumsuz sonuçlara direnmesi, kendini iyileştirme kapasitesidir.

Risk Faktörleri: Uzun süre bireyin yaşantısında yer alan veya almış zor, güç olaylar ve deneyimlerdir. Bireylerin akademik başarı durumunu, sosyal ve bilişsel becerilerini olumsuz yönde etkileyen çevresel faktörlerdir.

Koruyucu Faktörler: Bireyler için olumlu sonuçların ortaya çıkmasına yardım eden, bireyleri destekleyen bireysel ve çevresel etmenlerdir.

Yad Erklik: Dışarıdan gelen yasa ve buyruğa göre davranma, özerklik karşıtı.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Kadın ve Kariyer

Biyolojik yönden kadın ve erkek cinsinin genetik ve yapısal farklılıklarını ifade eden kavram olarak cinsiyet kelimesi kullanılsa da, toplum tarafından kadın ve erkeğe atfedilen roller ve yükümlülükler toplumsal cinsiyet kavramıyla açıklanabilir (Kaya, 2012). Toplum tarafından yüklenen geleneksel rollerin baskınlığı bireylerin bilinçli veya bilinçsiz olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmasına neden olur. Bu sebepten, erkeklerin yoğun olduğu mesleklerde kadınların iş hayatına girmeleri erkekler tarafından işgücü tehdidi olarak algılanır (Zeher, 2011).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kavramı, bireylerin sosyalleşme süreçleri boyunca toplumun değerlerini içselleştirmesi sonucu ortaya çıkan, biyolojik cinsiyet kavramıyla açıklanamayan, siyaset, ataerkillik, sosyal sınıf ve toplumdaki üretim biçimiyle ilişkili bir anlama sahiptir. Bu kavram, kadının sosyal olarak dışlanmasına ve sömürülmesine, toplumda ikinci plana atılmasına neden olmaktadır (Parlaktuna, 2010). Özpolat ve İşgör'e (2013) göre bireylerin sosyal rollerini ve yükümlülüklerini ifade etmekte kullanılan toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarından ziyade, toplumdaki bireylerin kadın ve erkeği birey olarak nasıl algıladığı ve düşündüğüyle ilişkili bir kavramdır. Eyuboğlu'na (1999) göre çalışma hayatında cinsel ayrımcılık, mesleklere yönlendirme, işe alımda ve işyerinde tutum, davranış ve değerlendirme olarak üç temel aşamadan oluşur. Buna ek olarak, Dökmen'e (2004) göre toplumsal cinsiyet rolleri terimi cinsiyetle ilişkili kalıplaşmış yargıları ve toplumca belirlenen cinsiyet farklılıklarını tanımlamak için de kullanılır.

Değişen dünya, şartlar ve demografik özelliklerle birlikte kadınların geleneksel statüsünün de değişmeye başlamasıyla kadınlar sosyal ve ekonomik alanlarda giderek daha fazla rol almaya başlamışlardır. Bununla birlikte, uygun eğitim ve donanıma sahip olan kadınların dahi üst yönetimlerde erkeklere oranla daha az yer aldıkları görülmektedir. 1981 yılında "Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" yürürlüğe girmiş ve bu sözleşme ile kadınlara ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda cinsiyete dayalı kısıtlamaların kaldırılması amaçlanmıştır. Ancak, kadınların çalışma alanlarında karşılaştıkları eşitsizlikler hala göze çarpar durumdadır (Kanter, 1977).

Tarihin her döneminde şart ve özelliklerine göre değişen şekillerde ve konumlarda kadınların ekonomik faaliyetlerde katkısı vardır (Tokol, 1999). Sanayi devrimi öncesinde, insanlar ilkel ve göçebe bir hayat sürerken, kadınlar aile yaşamında cinsiyete dayalı iş bölümünde önemli katkılarda bulunmuşlardır. Avcı-toplayıcı olan o dönemki toplumlarda anaerkil yapının hüküm sürdüğü ve kadınların toplumlarda üstün ve oldukça saygın görülürlerdi (Akt. İrey, 2011). İlk çağlardan itibaren kadınlar üretimde büyük bir ölçüde yer almalarına rağmen onların çalışma tarihi boyunca hikayesi erkeklerden farklı olmuştur. Eski çağlarda kadınların çalışma biçiminin günümüzden epeyce farklı olduğu bilinmektedir. Sanayi devrimiyle birlikte makineleşmenin de ortaya çıkmasıyla sosyal düzende değişiklikler olmuş, kadınlar tarım dışındaki işlerde de kabul görmeye başlamışlardır (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008).

Günümüzde kadınlar tarım, sanayi ve hizmet gibi birçok farklı alanda farklı pozisyonlarda istihdam sahibidir. Bununla birlikte günümüz dünyasında devlet, kamu ve özel işletmeler ile birçok yasalar, yönetmelikler ve araştırmalar kadın çalışanların çalışma hayatında daha fazla yer alabilmeleri adına teşvik ve destek politikaları üretseler de kadın istihdam oranının hala yetersiz seviyede olması önemli bir konudur (Korkmaz, 2019). Düzensiz ve zamana göre değişken olsa da kadınların iş hayatına girmesi ve var olması devam etmektedir. Özellikle son zamanlarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdam sayısında artış olmuştur. Günümüzde dünyadaki iş gücü oranının yüzde kırkıdan fazlası kadınlardan oluşsa da yönetim pozisyonlarında ve üst kademelerdeki konumlarda bu oran yüzde yirmileri geçmemektedir ki bu cinsiyet ayrımının açık bir göstergesidir (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi hakkındaki, ülkelerdeki kadın-erkek eşitliği kavramına ters düşen yasaları değiştirmek ve toplumların kültür ve geleneklerinden gelen tavırları değiştirmek amacıyla Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilen sözleşmenin ülkemizde yürürlüğe girmesi ise 3 Eylül 1985 tarihinde olmuştur. Buna ek olarak, kadınların toplumsal iş bölümü sürecinde erkeğe kıyasla sosyolojik ve konumsal olarak farklı durumlarda olmasını engellemek amacıyla yürütülen Avrupa İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Birleşmiş Milletler Örgütü gibi birçok kuruluş vardır (Gerni, 2001).

Toplumlardaki ilişkiler ve kadının toplumdaki yeri kadının çalışma yaşamındaki konumunu etkilemektedir. Kadının çalışma yaşamında yer alması kendisi, ailesi ve ülke ekonomisi yönlerinden oldukça faydalı olsa da kadın istihdamı ancak zorunlu durumlarda ortaya çıkmıştır. Ataerkil zihniyet, eğitimsizlik ve ekonomik koşullar gibi faktörler kadının iş hayatında var olmasını engelleyen unsurlardır (Hüseyinli, 2016).

Geçmişten günümüze kadın. İkel toplumlarda insanlar yaşamlarını göçebe hayatın bir getirisi olarak avcılık ve toplayıcılıkla sağlamışlardır. Bu yaşam biçimi erkekle kadın arasında iş bölümüne yol açmıştır. Kadınlar çocukların bakımı ve toplayıcılıkla ilgilenirken erkekler avcılıkla uğraşmışlardır (Ercan, 1998).

Sanayi devrimi öncesi göçebe bir yaşam süren toplumlarda anaerkil aile yapısının hüküm sürdüğü bilinmektedir. Bu dönemde toplumda önemli roller üstlenen kadınlar oldukça saygın görülürlerdi. Bununla birlikte ilkel toplumlar zamanla göçebe yaşam tarzını bırakarak sosyal, siyasal ve ekonomik yönlerden kendilerini değişikliğe sürükleyen yerleşik yaşam tarzına geçmişlerdir. Yerleşim merkezlerinin kurulması ve ticaretin de başlamasıyla yeni iş kolları doğmuştur. Bütün bu olumlu gelişmelere rağmen insanların doğaya ve birbirlerine karşı üstün olma istekleri neticesinde savaşlar ortaya çıkmış ve fiziksel egemenlik kavramı önem kazanmıştır. Böylece toplumdaki rollerin önemi değişmiş, kadınlar değişen toplum yapısında pasif bir konuma düşmüştür. Önceleri üretim sürecinde de yer alan kadınlar yeni düzenle birlikte geleneksel ev işleriyle uğraşırken erkekler de fiziksel güç gerektiren işlere yönelmeleri neticesinde ataerkil aile düzeni ortaya çıkmıştır (Akt. İrey, 2011).

Tarihsel sürece bakıldığında kadın emeğinin kullanış biçimi ev işi, iş bölümünden kaynaklı roller ve tarımdaki görevleri ile sınırlı kalmıştır. Ancak, sanayi devrimi ile birlikte değişen ekonomi ve büyüme süreci ile birlikte kadınlar da iş hayatına girmeye başlamışlardır. Bu dönemde fabrikalar yalnız erkeklere değil kadınlara da istihdam imkanı sağlamıştır (Akduran, 2004). Güldal'a (2006) göre, geleneksel görüşe göre kadın iyi bir eş ve fedakar bir annedir. Yaygın zihniyet ve toplumdaki rollere göre kadına her şeyden önce annelik ve eş görevleri atanmıştır ve kadın bu görevleri yerine getirmekle yükümlüdür. Sanayi devrimine ve ekonomik gelişmenin geciktiği toplumlarda sanayi devrimi sonrasına kadar bu geleneksel düşünce hüküm sürmüştür.

Sanayi Devrimi ile birlikte İngiltere ve birçok Avrupa ülkesinde kadınlar iş gücünün büyük bir kısmını oluşturmuştur. Buna ek olarak ilk defa Sanayi Devrimi sayesinde kadınlar bugünkü anlamıyla ilk kez ücret karşılığı çalışmaya başlamışlardır. Erkeklerin savaşa gitmesi sebebiyle kadın işgücü katılımında Sanayi Devrimi'nden daha etkili olan faktör ise 2. Dünya Savaşı'dır (Bozkaya, 2013).

Türkiye bağlamında ise; Osmanlı Devleti'nde Tanzimat fermanıyla başlayan yeni dönem toplumda değişimlere yol açmıştır. Bu dönemde çağdaşlaşma hareketiyle birlikte kadınlar siyasi ve toplumsal haklar yönlerinden olumlu yönde etkilenmiştir. Tanzimat fermanının ardından II. Meşrutiyet gibi yeni siyasal akımların da etkisiyle toplumda köklü değişiklikler olmuştur. Bu değişimlerin sonucu olarak kadınların da toplum içerisinde etkinliği artmıştır (Kırkpınar, 1998). Bakacak (2009) ise Osmanlı Devleti'nde Avrupa'da yaşanan gelişmelerin neticesinde 19. Yüzyılın başlarında değişiklikler olduğunu, modernleşme sürecine girildiğini, batılılaşma anlamında toplumsal düzenlemelerin yapıldığını ve özellikle Tanzimat Dönemi'nde kadınlara yönelik olumlu değişikliklerin meydana geldiğini belirtmiştir.

II. Meşrutiyet Türk modernleşme tarihinin en büyük yapı taşlarından biri sayılmakla birlikte kadınlar için özgürlüğün bildirgesi olarak kabul edilmiştir. Bu dönemde yazılan eserlerde de kadınlar aydınlar ve yazarlar tarafından konu edinilmiştir. 1915 yılında İstanbul Edebiyat Fakültesi'nde kızlar ve erkeklerin bir arada yükseköğretimde okuması eğitim alanındaki yeniliklerin bir göstergesidir. Bu dönemdeki savaşların da etkisiyle erkek nüfus azalmış, kadınlar iş hayatında kendilerini oldukça göstermeye başlamışlardır (Özkiraz ve Arslanel, 2011)

Balkan, Kurtuluş, I. ve II. Dünya Savaşları sırasında erkeklerin orduya katılması neticesinde azalan işgücü kadınlar tarafından doldurulmuş fakat erkeklerin savaştan dönmesiyle eski düzene dönmüş, kadınların büyük bir kısmı geleneksel görev dönmüşlerdir (Akt. İrey, 2011). Bu savaşlar sırasında kadınların bir kısmı çalışma yaşamına işçi sınıfından dahil olurken, kentteki kadınlar da hastane, ordu ve memuriyet gibi sektörlere yönelmişlerdir (Yörü Atıl, 2009). Kadınların atölyelerde ve sonrasında fabrikalarda çalışma hayatına katılması Cumhuriyet'in ilk yıllarına denk gelir. Bununla birlikte, kadınlar dokumacılık ve gıda gibi sektörlerde hem Osmanlı hem de Cumhuriyet dönemlerinde varlıklarını göstermişlerdir (Makal, 2010).

Atatürk'ün önderliğinde 1923 yılından itibaren yapılan reformlar kadınların yurttaşlık haklarını kazanmasına ve toplumun şekillenmesine yol açmış, önemli toplumsal değişiklikler gerçekleşmiştir. Tevhid-i Tedrisat Kanunuyla 1924 yılında eğitimde reformlar yapılmış kadın ve erkeklere eşit eğitim imkanı sağlanmış, Türk Medeni Kanunuyla 1926 yılında kadınlar birey olarak eşit haklar kazanmıştır. Bu reformlar ve laik hukukun benimsenmesi toplumda önemli değişikliklere yol açmıştır (KSGM, 2010)

Ekonomik nedenler de kadınların çalışma hayatına katılmasının nedenlerinden biridir. Dünya çapındaki ekonomik krizlerin neticesinde aileler ikinci bir ek gelire ihtiyaç duymuş ve erkeğin kazancı aile geçimini sağlamaya yetmemeye başlamıştır. Kadınlar da ekonomik bağımsızlık elde etmek ve aile ekonomisine katkıda bulunmak amacıyla çalışma hayatına dahil olmak istemişlerdir ki çalışmak kadını ailedeki yeri, toplumsal statüsü ve özgüveni açısından olumlu yönde etkiler (İçin, 2012). Sanayileşme sonucu kırsal kesimlerden kente göç başlamış böylece çekirdek aile yapısı geleneksel aile yapısının yerini almıştır (Yorgun, 2010). Sanayileşmenin sonucu olarak değişen aile yapısıyla birlikte bakmakla yükümlü olunan birey sayısının azalması, ev işlerinin kolaylaşması ve hizmet sektörünün de artmasının sonucu olarak kadınların çalışma imkanı artmıştır (Uşen ve Delen, 2011). Sanayi sektörünün gelişmesiyle tarımdaki istihdam azalmış, köyden kente göç artmıştır. 1980'li yıllarda da kadınlar hizmet sektöründe varlıklarını arttırmışlardır (Özer ve Biçerli, 2003)

Sanayileşmenin getirisi olarak iş hayatına dahil olan kadınlar uzun ve zor çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalmış, bu da yasal düzenlemelerin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Böylece çalışma saatlerini, şartlarını düzenleyen ve analık hakkı gibi kavramları içeren düzenlemeler yapılmıştır (İçin, 2012).

Günümüz dünyasında hizmetler sektöründe yaşanan gelişmeler kadınların işgücüne katılımını arttırmıştır. Yaşanan gelişmelerin yanı sıra şu faktörlerde kadınların işgücüne katılımını etkilemiştir (Büyüknalbant, 2009):

- Dünya genelinde çalışan kadınları korumaya yönelik yasa ve uygulamaların artması,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Demografik gelişmelerin yaşanması,

- Standart dışı çalışma biçimlerinin ortaya çıkması ve yaygınlaşması,
- Çekirdek aile yapısının yaygınlaşması,
- Evlilik oranlarında azalış, boşanma oranlarında artış yaşanması,
- Toplumun çalışan kadınlara yönelik olumlu tutum sergilemesi,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerde iyileşmelerin olması.

1948 tarihinde düzenlenen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ndeki " herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetmeksizin bu bildiriye ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir" maddesiyle de çalışma yaşamına dahil olan ve olacak kadınların korunması ve kadın erkek eşitliğinin vurgulanması amaçlanmıştır (Kaya, 2012).

Türkiye'deki üniversitelerde kadın gücü. Akademisyenlik kadınların erkeklere nazaran girmekte ve ayakta durmakta zorlandıkları mesleklerin başında yer almaktadır (Cömert ve Güzel, 2006). Türk kadınına yükseköğrenim yapma imkanı ilk kez II. Meşrutiyet döneminde 5 Şubat 1914 tarihinden itibaren Darülfünun'a kız öğrencilerin kabul edilmesi ve dersler verilmesi sayesinde olmuştur. Kadınların akademik hayata kabul edilmeleri ve ilerlemeleri ise Cumhuriyet dönemi ile birlikte olmuştur (Özkanlı ve Korkmaz, 2000). Cumhuriyet'in ilanından sonra sanayileşmeyle de birlikte modern devlet anlayışı ortaya çıkmış, bu gelişme de profesyonel mesleklere ihtiyacı arttırmıştır. Bu profesyonel mesleklere alt sınıflardan erkeklerden ziyade eğitilmiş kadınların yerleştirilmesi profesyonel mesleklerdeki kadın istihdam oranının yüksek olmasına neden olmuştur (Suğur ve Cangöz, 2016).

Cumhuriyet, Türk yakın tarihinde büyük değişimlere yol açmıştır. Cumhuriyetin ilanından hemen sonraki dönemle başlayan bu değişim; eski birikim ve tarihtekilerden farklı yeni devrim niteliğinde, yeni sistemin kalıp ve fikirlerine uygun bir kadın tipi ortaya çıkarmıştır. Bu yeni kadın tipi eski Türk toplum geleneklerinden farklı olarak batılı aileler içinde olduğu gibi ailedeki en büyük yardımcı olmuş ve maddi açıdan da aileye destek olmuştur. Ancak bu değişim Türkiye'nin her yöresinde kabul görmemiş; kesimden kesime farklılık göstermiştir. Bu sebepten, bu değişim dönemin toplumsal farklılıklarını arttırmıştır (Kırkpınar, 1998).

1932-33 eğitim öğretim yılı kadınların akademisyen olarak görülmeye başladığı ilk zamandır. Ankara'da yeni üniversitelerin kurulmasıyla ve 1933 yılında Darülfünun'un kapatılmasıyla birlikte kadın akademisyen sayısı artmaya başlamıştır (Bildirici vd., 2003). İlk kadın akademisyen İstanbul'da bulunan Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'nde muallim kadrosuna alınmıştır. 1934-35 yıllarında ise kadın akademisyen sayısı artarak 93'e ulaşmıştır (Şentürk, 2015).

1933-34 yıllarında kadın araştırma görevlisi oranı %40 seviyelerinde olmakla birlikte ordinaryüs, profesör, doçent ve yardımcı doçent unvanlarında kadın öğretim üyeleri bulunmamaktadır. Bununla birlikte; 1942-42 eğitim öğretim yılında kadın profesör oranının % 0,56 ve kadın doçent oranının %15,42 olmasıyla kadın öğretim elemanlarının unvan almada engellenmedikleri görülmektedir. 1946 yılında %13,9 oranında kadın akademisyen, 1950 yılında %3 kadın profesör, %11 kadın araştırma görevlisi olduğu görülmektedir. Bu verilerden de anlaşılacağı üzere; 1945-1960 arası yıllarda da kadın akademisyen sayısındaki artış göze çarpmaktadır. Fen fakültelerinde ise kadın öğretim elamanı oranı ortalama olarak %45'in üzerindedir (Bildirici vd., 2003). Bu dönemde Fen fakültelerinde beşeri bilimlerden daha fazla kadın akademisyen olması Cumhuriyet ile birlikte akademik alana yönelen kadınların bilimsel alanlarda daha fazla kendilerini gösterdiklerini kanıtlamaktadır. (Acar, 1998).

1960-80 yıllarında da bahsedilen artışın devam ettiği görülmektedir. 1970'lerde üniversitelerde disiplinler arası bir alan olarak faaliyet gösteren kadın çalışmaları bölümlerinin açılmasıyla birlikte üniversiteler hem üretim hem de mücadele yeri olarak görülmeye başlanmıştır. Kadın hareketlerinin üniversitelerle ilişkilendirilmesi Türkiye'de 1980'leri bulmuştur. Buna ek olarak İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları ve Uygulama Merkezlerinin kurulduğu ilk üniversite olmuştur. Türkiye'de 2006 yılında toplamda 12 üniversitede toplumsal cinsiyet duyarlılığı kazandırmak için çalışmalar yapan, ulusal ve uluslararası düzeylerde konferanslar düzenleyen, yayınlar çıkaran, kadın çalışmalarını yaygınlaştırmayı amaçlayan kadın çalışmaları merkezi bulunmaktadır (Can, 2006). 1975-76 eğitim öğretim yılında diğer illere oranla Ankara ve İstanbul'da kadın akademisyen oranının fazla olduğu görülmektedir. 1980 yılı incelendiğinde de kadın profesör ve araştırma görevlilerinin sayılarında artış olduğu gözlenmektedir. 1980 sonrası dönemde de bu artış devam etmiştir. Bu artışın sebepleri arasında maaşlardaki iyileşmeler, üniversite sayısındaki artış, yeni fakülte ve yüksek okulların açılması da büyük önem taşımaktadır (Bildirici vd., 2003).

Türkiye’de akademik alanların kadınların da erkeklerle benzer düzeyde işgücüne katılabilme olanaklarına sahip bir alan olarak görülmesi ve akademiye cinsiyet ayrımının diğer alanlara göre daha az görülmesi kadın akademisyenlerin sayısının artışında önemli rol oynamıştır (Özdemir ve Tanyıldız, 2011). Thomson Reuters’in dünya çapındaki sıralamada yer alan ilk 400 üniversite verileri üzerinden yapılan toplumsal cinsiyet endeksine dayanan sıralamadaki 2013 ve 2015 verileri incelendiğinde listede yer ilk 5 Türk üniversitede sırasıyla %47,5 ve %42 kadın öğretim üyesi bulunduğu saptanmıştır. Bu verilerden de anlaşılacağı üzere Türkiye’de öğretim üyeliği cinsiyet dengesi bakımından dengeli bir meslektir (Öztan ve Doğan, 2015).

Türkiye’de akademiye üst yönetimde yer alan kadın sayısı az olmasına rağmen Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında kadın profesörlerin sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin çalışma şartlarındaki zorluklar, toplumun kadınlara dayattığı roller kadın akademisyenlerin üst yönetimdeki görevleri istememesine yol açmaktadır, bu da üst yönetimdeki kadın akademisyenlerin azlığının nedenleri arasında yer almaktadır (Bozkurt, 2012).

Tablo 1.

2019-2020 Öğretim Yılı Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları

UNVAN	ERKEK	KADIN
Profesör	19407	9107
Doçent	9996	6668
Doktor Öğretim Üyesi	22892	18106
Öğretim Görevlisi	18692	18959
Araştırma Görevlisi	24820	25847
TOPLAM	95807	78687

Kaynak: (YÖK, 2021)

2019-2020 öğretim yılı öğretim elemanlarının akademik görevlerine göre sayılarını gösteren tabloya göre ülkemizde akademisyenlerin %45’ini kadınlar oluşturmaktadır. Araştırma görevli kadrosunun %51’ini, öğretim görevlisi kadrosunun %50’sini ve doktor eğitim üyesi kadrosunun %41’ini kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Doçent kadrosunun ise %40’ı kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Kadın akademisyenlerin en az olduğu kadro ise %31 oranla profesör kadrosudur.

Kadın akademisyenlerin yoğunlukta olduğu kadrolar araştırma görevlisi ve öğretim üyesi kadrolarıdır. Erkek akademisyenlerin yoğunlukta olduğu kadrolar ise doçent ve profesör kadrolarıdır. Bu tablodan da anlaşılacağı üzere; unvan yükseldikçe kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre sayısı azalmaktadır.

Özetle, Türkiye üniversitelerinde kadın akademisyen sayısının düzenli olarak arttığı, bu artışın Türkiye’de kadınların bilim dünyasındaki yerinin rastlantısal olmadığını ve kadınların bu konumunun her geçen gün sağlamlaştığı bilinmektedir (Acar, 1998).

Kadın Akademisyenlerin Çalışma Hayatı ve Karşılaştıkları Sorunlar.

Akademik kariyer kavramı Sokrates ve Plato’ya kadar dayanır ve onlara göre akademik kariyerin temeli akıldır (Özbilgin ve Healy, 2004). Tüm dünyada akademi büyük bir sektör olarak görülse de geçmişte akademisyen sayısı oldukça sınırlıydı. Sonrasında mevcut bilgilerin hız düzeyi, insanlığın gelişme isteği ve akademisyenliğe artan taleple de birlikte akademik beceriler kazanmak isteyen insanların sayısı artmıştır. Akademiye var olmak ve başarılı olmak için keşfetme dürtüsünün, bilişsel ve yenilikçi özelliklerin kullanılması gerekmektedir. Akademik yaşamda zihinsel yeteneklerin yanı sıra duygusal zeka, esneklik ve kendini toplama gibi yetenekler de önemlidir (Baruch ve Hall, 2004).

Akademisyenlerin değerlendirilmesi öğretim ile yayın ve araştırma yeterliğinin ölçüleşiyle yapılmaktadır. Öğrenciler tarafından değerlendirilebilen akademisyenler sonuçlar neticesinde başarılı ve başarısız oldukları taraflarını idrak edebilmektedirler. Bununla birlikte akademik yükselme aşamalarında yayın, araştırma ve çalışmaların önemli olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, araştırma ve öğretimin birbirlerini desteklediği fakat yayın ve araştırmaların da oldukça önemli olduğu belirtilmektedir (Tural, 2004). Erdem’e (2006) göre Türkiye’deki üniversitelerde lisansüstü öğrencilerinden ziyade önlisans ve lisans öğrencileri fazladır. Bu da üniversitelerce araştırmaya kıyasla öğretime ağırlık ve önem verildiğini göstermektedir.

Akademisyenliğin bilimsel araştırma ve inceleme, öğretim, yayın yapma gibi yükümlülükleri olan yoğun çaba ve sevgi gerektiren, özel yaşama yer vermeyecek kadar çok sorumluluğu olan bir meslek olduğu ifade edilmektedir (Aytaç, Fırat, Bayram, Keser, Aytaç, Başdoğan, 2001). Üniversitelerin etkinlikleri arasında yer alan araştırma ve eğitim, öğretim üyelerine etkili ders vermenin yanı sıra uluslararası yayın

yapma yükümlülüğünü de dayatır (Korkut, 1999). Buna ek olarak, esnek çalışma saatlerinin ilk olarak görüldüğü çalışma alanı akademidir. Akademik yaşamda bireyler ofis çalışma saatlerine ek olarak evde de çalışmaya devam etmektedirler. Akademide başarı, performans ve yayınlanan ürünlerle ölçülür. Bu sebepten, akademisyenlerin öz yeterlilik ve esneklik becerilerinin yüksek olması gerekmektedir (Baruch ve Hall, 2004).

Günümüzde insanlar aileleri ile daha fazla zaman geçirmek istemekte fakat işyerinden gelen talepler, istedikleri zamanı onlara vermemektedir. Hem işten hem aileden gelen talepler ile kişinin de kendi istekleri ve ihtiyaçları ile birleştiğinde çalışan insanlar özellikle de kadınlar için baskı oluşturmakta ve çelişki yaşamalarına sebep olmaktadır (Aytaç vd., 2001). Tüm OECD ülkelerinde, kadınların erkeklerden daha az istihdam edildiği, istihdam edilseler bile çalışma saatlerinin daha az olduğu ve sonuç olarak kariyerlerinde daha fazla kesinti yaşadıkları belirtilmektedir (OECD, 2017).

Özellikle 1940'lardan sonra Türkiye'de kadın akademisyen sayıları hızlı ve sürekli olarak artmıştır. Ancak bu artış her disiplin alanına aynı şekilde yansımamıştır. Bununla birlikte üst düzeydeki kadın akademisyen sayıları toplam akademisyen sayısına göre düşük olduğu da gözlemlenmektedir. Bu duruma bakıldığında kadın akademisyenlerin de çalışma hayatında diğer kadınların karşılaştıkları engel ve sorunlarla karşılaştığı anlaşılmaktadır. Kadınlar aile ile iş arasındaki dengeyi kurmaya çalışırken; ev işleri ve akademik hayatın temposu ile baş etmeye çalışırken akademik ilerlemesini yavaşlatmak durumunda kalmıştır (Tahtalıoğlu, 2016). Akademik unvan, eğitim veya kariyeri fark etmeksizin kadının geleneksel cinsiyet rolü devam etmekte, eve gittiğinde de sorumlulukları doğrultusunda ikinci bir mesai ile karşılaşmaktadır (Dikmen ve Maden, 2012). Kocacık ve Gökkaya'ya (2005) göre, kadınlar 2000'li yıllara kadar iş hayatına çeşitli nedenlerle başlayamamış, iş hayatına dahil olduktan sonra da iş ve hayatlarında bir çok sorunla başa çıkmak zorunda kalmışlardır.

Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporu'na (2005) göre kadınlar çalışma hayatına girerken de kültürel değerlerin kadının çalışmasını engellemesi, cinsiyete dayalı ayrımcılık, iş saatlerinin düzensizliği ve ücret düşüklüğü gibi çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Şevik (2016) kadın akademisyen ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin araştırmaların yapıldığını, bu araştırmalarda kadınların akademik alanda yükselmesi için erkeklere nazaran daha fazla çalışmaları gerektiğinin, toplum tarafından kadınlara yüklenmiş olan sorumlulukların ve geleneksel rollerin onları etkilediğinin ortaya konduğunu belirtmiştir.

Akademik kariyer yolunda yükselirken kadınlar birçok engel ile karşılaşmaktadırlar. Bu hususta yalnızca dışarıdan gelen engellerden değil kadınların kendi iç dünyalarında oluşturduğu engellerden bahsetmek gerekir. Hem evde hem işte mesai yapan kadınlar, eşlerinden destek alamamakta, çocuk bakımını tek başına üstlenmekte, erkeklere oranla görünüş ve giyiniş bakımından daha çok müdahale edilmektedirler. Bu koşullar da onların akademik görevleri üstlenmelerinde engel olarak karşılıklarına çıkmaktadır (Aktaş, Algür ve Cengiz, 2009).

Üniversitelerdeki oranlar incelendiğinde erkekler ve kadınlar arasında bir uçurum olmadığı gözlenirse de kadınların için iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kurmakta zorlandığı görülmektedir (Özkanlı ve Korkmaz, 2000). Bozkurt ve Kalkan (2013) yaptıkları çalışmada toplumsal (stereotipler, mesleki ayrımcılık), bireysel (çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercihleri ve algıları) ve örgütsel (örgüt kültürü ve politikası) gibi faktörlerin kadın akademisyenlerin kariyer engellerine yol açtığını ortaya koymuştur.

Kadınların kariyer kararlarında içsel ya da dışsal, bireysel, örgütsel ya da toplumsal pek çok sebep bulunmaktadır (Tarhan, 2019). Bu faktörler Tablo 2’de detaylı biçimde ele alınmaktadır.

Tablo 2.

Kadınların Kariyer Kararlarını Etkileyen Faktörler

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Toplumsal faktörler
<ul style="list-style-type: none">• Kişilik• İlgisi• İhtiyaç ve değerler• Algı ve beklentiler• Demografik özellikler (yaş, medeni durum, gelir, eğitim düzeyi...)	<ul style="list-style-type: none">• Erkek egemen çalışma ortamı• Kadına dair ön yargılar• Ayrımcılık (Ücret, terfi, gelişim fırsatları...)• Uzun çalışma saatleri• Aşırı iş yükü• Esnek olmayan örgüt politikaları	<ul style="list-style-type: none">• Ataerkil toplum yapısı ve toplumsal cinsiyet rolleri (Çocuk ve yaşlı bakımı, ev işi, aile sorumlulukları)• İş yaşamına ilişkin yasalar• Ekonomi• Eğitim sistemi

Kaynak: (Tarhan, 2019)

Yılmazlık ve Kavramsal Temelleri

Kökleri 1850’lerden sonra Horatio Alger’in kitap ve hikayelerine dayanan yılmazlık terimi ilk kez Amerika literatürüne eklenen bir kelimedir. Yazar yapıtlarında maddi yönden zayıf, evi olmayan bireylerin çalışma hayatındaki zorluk ve sıkıntılarla mücadelesini anlatmıştır (İlgaz,2011). 1960’lardan önce yaşamı tehdit eden bir

hastalığa ya da alkolik ve istismarcı eşe veyahut ebeveynlere sahip bireylerin bu durumlar karşısında sosyal uyumsuzluklar göstermeden, durumlarla başa çıkması için hayatta kalanlar (survivor) terimi kullanılmış olsa da aynı özellikleri ifade etmek için 1960'lı yıllardan itibaren yapılan bilimsel çalışmalarda yılmazlık kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Akt. Terzi, 2006). Yerli alanyazında ilk defa karşılaşılan örnekler ise şöyledir: İlk defa “yılmaz” kavramı Öğülmüş (2001) tarafından kullanılmış; “resilient” kelimesinin karşılığı olarak Gizir (2004) tarafından “psikolojik sağlamlık”; “kendini toplama gücü” olarak ise Terzi (2008) tarafından kullanılmıştır.

Henderson ve Milstein'e (1996) göre ise bireylerin günlük yaşamda güçlüklerle karşılaşması oldukça mümkündür. Bazı bireylerin karşılaştıkları bu güçlüklerle başa çıkmaya direndiği, bazılarının ise zorluklarla mücadele edip, onlarla nasıl başa çıkacaklarını bildikleri ve başarıya ulaştıkları görülmektedir. İkinci gruptaki bireyler hayatta ayakta kalabilmekte, çevreleriyle olumlu ilişkiler sürdürebilmektedir. Yılmaz olarak adlandırılan bu bireyler stresli durumlar, güçlükler ve engeller karşısında yılgınlığa düşmez, kendilerini ivedilikle toparlar, dahası karşılaştıkları olumsuz çevre koşullarından güçlenerek çıkarlar (Akt. Arastaman, 2011).

Yılmazlık yaklaşımı akademik başarısızlığa yol açan etmenlere ve bireysel özelliklere odaklanmaktan ziyade; akıcı, gelişimi destekleyen ve değişen durumlara göre uyum sağlayabilme olarak tanımlanabilir (Waxman, Gray ve Padron, 2003). Yılmazlık bir sonuç değil, birey ve çevre arasındaki etkileşim ve bu etkileşime dayanan bir öğrenme sürecidir. Bu konuda Robinson (2000) ve Masten (2001) yılmazlığın kalıtsal olmadığını, sonradan öğrenilebilecek bir tepki olduğunu ve bireyin çevresiyle etkileşiminden ortaya çıkabileceğini öne sürmüştür. Bu görüşe göre yılmazlık devamlı olması gereken, sürekli gelişen bir süreç değil; kişinin yaşamının belirli, zorluklarla karşılaştığı dönemlerinde ortaya çıkabilen ve her kişide değişiklik gösterebilen bir özelliktir.

Bununla birlikte Ricardson (2002) farklı bir görüş ortaya koymuş ve insanın doğası gereği hayatta kalma çabası içinde olduğunu ve zorluklar karşısında içsel güçlerini kullandığını belirtmektedir. Bu görüşten anlaşılacağı üzere; yılmazlık doğuştan getirilen bir özelliktir. Benzer şekilde Brown, D'Emidio-Caston ve Benard (2007) da “her birey yılmazlık özelliğini geliştirecek doğuştan gelen bir yeteneğe sahiptir” görüşünü savunurken, Luthar (2005) yılmazlığın kişisel bir özellik olmadığını savunmuştur. Luthar'a göre yılmazlık dışsal koşullara göre şekillenir ve karşılaşılan

koşullara uyumunu belirtir. Ayrıca Luthar'a göre yılmazlık çevresel faktörler tarafından yaratılır ve koşullara göre zaman içinde değişip gelişebilir. Masten (2001) ise yukarıda bahsedilen iki görüşün birleşimi bir tanım öne sürerek, yılmazlık özelliğinin her bireyde bulunduğunu, ancak bu bireylerde bulunan bu özelliğin geliştirilebilir olduğunu ve göre yılmazlığın bireyin aile ve toplum içindeki ilişkileri ile de geliştirilebileceğini öne sürmüştür. Yılmazlığın gelişebilir olduğunun gösterilmesi ile ileriye yönelik geliştirme ve risk faktörleriyle başa çıkma ile ilgili iyimserlik artmıştır (akt. Arastaman, 2011).

Yılmazlık Tanımları. Yılmazlık kavramı yeni olmamakla birlikte, literatürdeki varlığı 1980'lerin sonları ve 1990'ların başlarındaki çalışmalarda göze çarpmaktadır. Yılmazlık kavramının evrensel olarak kabul edilen bir tanımı yoktur. Bununla birlikte; eğitim alanının dışında ve içinde yer alan birçok yazar çalışmaları doğrultusunda kendi tanımlarını yaratmışlardır (Low, 2010). "Resilience" kavramının Türkçe karşılığı yılmazlıktır ve bu çeviri ilk olarak Öğülmüş (2001) tarafından yapılmıştır.

Yılmazlık kavramı ile birbirine benzeyen birçok tanım bulunmakla birlikte uzlaşmış evrensel bir tanım yoktur. Yılmazlık kavramı Latince "geriye gelme, ilk hareket noktasına gelme" anlamına gelen "resilire" kökünden gelmektedir (Etymology Sözlüğü). Yılmazlığın (resilience) sözcük anlamı ise, karşılaşılan istenilmeyen durumlardaki hızlı iyileşme kapasitesi (Oxford, 2004) olarak tanımlanmaktadır. Longman Sözlüğünde yılmazlık, zor bir durum veya olayın ardından, bireyin tekrar güçlü, mutlu veya başarılı olabilme yeteneği olarak tanımlanmıştır.

"Resilient" ise yılmaz bireyleri betimlemek için alanyazında kullanılan kavramdır. "Resilient" çabuk iyileşen, kendini toparlayan, güçlükleri yenme yeteneği olan, dirençli ve esnek kişi anlamına gelmektedir. Ayrıca bir kişilik özelliği olarak alanyazında "resilience" ve "resiliency" kavramları çabuk iyileşme gücü, zorlukları yenme gücü, dirençlilik, esneklik ve sağlamlık anlamlarında kullanılmaktadır (Westfall ve Pisapia, 1994). Türkçede ise dirençliliğin sözcük anlamı "karşı koyma, dayanma hali" iken; dayanıklılık, "karşı koyma, zarar görmeme, varlığını koruma hali"; yılmazlık, "bir işten gözü korkup vazgeçmeme hali" olarak tanımlanmıştır (TDK, 2018).

Alanyazın incelendiğinde yılmazlığın farklı tanımları gözlemlenmektedir. Yılmazlık, Richardson, Neiger, Jensen ve Kumpfer (1990); tarafından yıkıcı, stresli veya zorlayıcı yaşam olaylarıyla baş etme becerisi kazandıran süreç; Masten, Best ve Garmezy (1990) tarafından zorlu veya tehdit edici koşullara rağmen bireyin başarılı

uyum sağlama kapasitesi; Linquanti (1992) tarafından bireylerin yaşamlarında önemli bir sıkıntıya maruz kalmalarına rağmen olumsuz sonuçlardan uzak durabilme becerisi; Wolin ve Wolin (1993) tarafından sıkıntıya dayanma ve kendini yenileme kapasitesi; Higgins (1994) tarafından kendini gerçekleştirme ve olgunlaşma süreci; Masten ve Coatsworth (1998) tarafından önemli bir risk durumu karşısında uyum göstermeye ve gelişmeye neden olan yetkinlik olarak tanımlanmıştır.

2000'lere gelindiğinde ise; yılmazlığı Luthar, Cicchetti ve Becker (2000); bireyin doğuştan getirdiği; ancak, son zamanlarda geliştirilebilir bir özellik; Norman (2000) bireylerin risk içeren durumlarla karşılaştıklarında bu durumun olumsuz etkilerinden başarıyla kurtulmaları ve önceki durumlarına dönebilme yeteneği; Strumpfer (2001) bir sorunla karşılaşan bireylerin başa çıkma yetenekleri; Masten (2001) bireylerin risk içeren durumlarla karşılaştıklarında bu durumun olumsuz etkilerinden başarıyla kurtulmaları ve önceki durumlarına dönebilme yeteneği; Henderson ve Milstein (2003) kişiden kişiye değişen ve zaman içinde farklılıklar gösterebilen bir özellik; Maddi, vd. (2006) stresi azaltan ve olaylarla başa çıkma becerisini destekleyen bir kişilik özelliği; Goldstein ve Brooks (2013) bireyin yaşamında karşılaştığı güçlükler karşısında kendini toparlayabilmesi, stresli ve riskli durumları etkili şekilde yönetebilmesi; O'Dougherty, Masten ve Narayan (2013) karşılaşılan zorluklara olumlu biçimde uyum sağlama hali; Aydoğan (2014) ise olumsuzluklara rağmen umutlu olmayı teşvik eden, hayatın zorluklarına ve koşullarına göre değişebilen bir özellik olarak tanımlamışlardır.

Tanımlardan geçen "zorluk, tehdit edici durum" kavramlarına ise; kronik hastalıklar, boşanmalar, ekonomik düzeyin iyi olmaması, savaş ve doğal afetler, yaşanan travmalar, toplumsal şiddet gibi açıklamalar getirmek mümkündür (Masten, Best ve Garnezy, 1990). Tüm bu tanımlamaları özetlemek, daha yalın bir gruplandırma yapmak gerekirse, yılmazlık zorlukların başarılı bir şekilde üstesinden gelme, uyum sağlama ve yeterlik süreçleri ile ilgilidir (Luthar ve Cicchetti, 2000).

Yılmaz Bireylerin Özellikleri. Yılmazlık, kişilere bağışlanmış veya nadir rastlanan bir yetenek değil, kişilerin zihninden, ilişkilerinden ve kültürel özelliklerinden kaynaklanan bir özelliktir. Araştırmalarda yılmazlık, kişilerin sahip olması için en az bir destekleyici bireye sahip olması gerektiği, geliştirebilir bir özellik olarak ifade edilmektedir. Yılmazlık, her ne kadar bir zamanlar sihirli ve nadir bir özellik olarak görülse de her bireyin ortak özelliği olduğu ancak bu özelliğin karşılaşılan durumlar

karşısında ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi gerektiği bilinmektedir (Masten ve Reed, 2002).

Pozitif duygulanım olarak adlandırılan mutluluk, gurur, aşk ve huzur gibi kavramların kişilerin yaşamlarında karşılaştıkları zorluklar karşısında bireylerin dayanıklılık kaynaklarının oluşmasını ve güçlenmesini sağlamaktadır (Fredrickson, 2001). Tekrarlanan pozitif duygulanımların uzun vadede yılmazlığa olumlu katkılar sunacağı ifade edilmektedir (Fredrickson, Tugade, Waugh ve Larkin, 2003).

Coutu (2002) yılmazlığın eskiden inanıldığıının aksine geliştirilebilir ve öğrenilebilir bir özellik olduğunu savunmuş, buna rağmen bazı bireylerin aynı zorlu koşulları yaşamalarına rağmen bu durumlarla neden başa çıkamadığını sorgulamıştır. “Gerçeği yalın, olduğu şekilde kabul etmek”, “Hayatın değerini anlayabilmek için değerlerle şekillendirilmiş derin bir inanış” ve “ Önemli değişiklikler karşısında doğaçlama bir şekilde uyum sağlama” özelliklerinden en az birine sahip olmanın zorlu koşulların üstesinden gelinmesine yeteceği fakat yılmazlık kavramından bahsedebilmek için bu üç özelliğe de sahip olunması gerektiği belirtilmektedir.

Yılmazlık özellikleri taşımak, yılmaz bireyler olmak tüm insanlar için olduğunu gibi akademisyenler için de oldukça önemlidir. Alanyazında yılmazlık özellikleri ile ilgili birçok sınıflandırma bulunmaktadır. Bu sınıflandırmalardan bazıları sunulmuştur:

Masten (1994) ve Garmezy (1991)'e göre yapılan sınıflandırmada ise yılmaz bireylerin üç önemli özelliğinden bahsedilmiştir (akt. Arastaman). Bunlar:

- Zorluk ve yoksunluğa rağmen beklenenden daha iyi sonuçlar elde etmek,
- Stresli yaşam deneyimlerine rağmen bu duruma başarılı bir şekilde uyum sağlamak,
- Travmadan başarıyla sıyrılabilir.

Krovertz (1999)'e göre yılmaz bir bireyin sahip olması gerekenler şunlardır:

- Sosyal yeterlik. Sosyal yeterlik başkalarında olumlu tepkiler oluşturma, böylece hem yetişkinlerle hem de akranlarıyla olumlu ilişkiler kurma yeteneğidir.

- Sorun çözme becerileri. Başkalarından yardım isteme ve olayları kendi kontrolü altında planlama becerisidir.
- Özerklik. Kişinin kendi kimliğine sahip olduğu duygusu, bağımsız davranma ve bir kişinin çevresini kontrol edebilme yeteneğidir.
- Amaçlara sahip olma ve gelecek duygusu. Birtakım amaçlara, eğitimsel beklentilere, umuda ve parlak bir geleceğe sahip olma duygusudur.

Yapılan bir araştırmaya göre insanlar hayatlarında en az bir kez yaşantılarını zorlayacak bir olayla karşılaşmaktadırlar. Hayat insanları sevilen birini kaybetmek, yoksulluk, doğal afetler ve uğraşa rağmen çaba elde edememe gibi çeşitli problemlerle karşı karşıya getirebilmektedir (Arıdağ ve Seydooğulları, 2018). (Shikholeslamı'ya (2006) göre yılmazlık zorluk ve tehditkar durumlarda ortaya çıkan, zamanla gelişebilen bir kapasitedir ve insanların koşullara uyum sağlamasını, hayata devam edebilmesini sağlar.

Öğülmüş'e (2001) göre yılmaz bireyler sorunları çözümede başarılıdırlar, kendilerini geliştirmede isteklidirler, karşılaştıkları zorluklardan ders alabilme ve iletişim becerilerine sahiptirler. Buna ek olarak; yılmaz bireyler, geleceğe umutla bakarlar ve hayatlarını kontrol edebileceklerine inanırlar. Turgut (2018) ise yılmazlık stratejilerinin gelişiminde kişinin öz inancı ve saygısı ile çevresiyle olumlu ilişkilerinin oldukça önemli olduğunu ve bahsi geçen özelliklere sahip bireylerin sorunlara karşı çözüm stratejileri üretebildiğini ve yılmazlıklarını geliştirebildiklerini belirtmiştir.

Yılmazlığa Etki Eden Faktörler

Risk faktörleri ve koruyucu faktörler yılmazlık düzeyini belirleyen iki ana başlıktır (Anasuri ve Anthony, 2018). Zorlu durumların üstesinden gelmek için verilen mücadeleler bireylere bazen sıkıntılı durumlar yaşatır bazen de bireysel gelişimleri adına fayda sağlar. Sorunlarıyla mücadele eden ve bu sorunların üstesinden gelen bireylerin başarı duygusuyla yılmazlık düzeylerinin arttığı gözlemlenmektedir (Çelik, 2013). Koruyucu faktörler ve risk faktörleri arasındaki denge yılmazlığı ortaya çıkarır. Olumsuz durumların ortaya çıkardığı risk faktörleri ve bu durumların olumsuz sonuçlarını azaltmaya yarayan koruyucu faktörler yılmazlığın en önemli unsurlarıdır (Steawart, Reid ve Mangham, 1997).

Risk Faktörleri. Risk, olumsuz bir sonucun ortaya çıkma ihtimalidir. Bununla birlikte risk, olağan gelişimi engelleyen herhangi bir faktör ya da faktörlerin birleşimi olarak da tanımlanabilir (Richardson, Neiger, Jensen, ve Kumpfer, 1990). Gelişimi engelleyecek problemlerin oluşması daha karmaşık bir durum olduğundan, risk faktörleri bu oluşumun herhangi bir kısmında şu şekilde rol oynayabilir (Little, Axford ve Morpeth, 2004):

- Birden fazla risk faktörü belirli bir düzeyde etkileşime geçerek özel bir sonucu doğurabilir. Örneğin, bir çocuğun yoksul bir aileden geliyor olması, onu okul yaşamında başarısızlığa itebilir. Böylelikle çocuk anti-sosyal davranışlar sergileyebilir.
- Aynı risk faktörleri farklı bireyler için farklı sonuçlara yol açabilir. Örneğin, küçük yaşta anne babası ayrılan bir bireyin yaşayacağı sorunlar, yetişkin bir bireyinkinden farklı olacaktır.

Akademik yaşamda yer alan bireylerin çoğu hayatlarında farklı zorluklar ve güç faktörleriyle karşılaşmış olabilirler. Karşılaşılan bu risk faktörleri bireylerin akademik yaşamlarında olumsuzluklar ortaya çıkarabilecek ya da bireyin alanda ilerlemesine zarar verebilecek durumdadır (Yavuz ve Kutlu 2016). Xie ve Shauman'a (2004) göre kaynakların ve zamanın eşit olarak dağıtılıp kullanılmaması kadınların araştırma katılımını ve üretkenliğini etkileyen faktörlerdendir.

Aile yapısındaki bozukluklar, ebeveynlerle ilişkilerin zayıflığı, sosyal sınıf ve kalabalık aile yapısı gibi olumsuz aile ortamları; duyguları kontrol edememe ve stresli yaşantılar gibi duygusal zorluklar; akademik başarısızlık gibi okullarda yaşanan problemler; çevredeki sosyal yapı problemleri, işsizlik ve fakirlik gibi ekolojik ortam problemleri; yabancılaşma ve arkadaş reddi gibi kişilerarası problemler; dikkat eksikliği, zayıf iş beceri ve alışkanlıkları, düşük zeka düzeyi ve sosyal yetersizlik gibi beceri gelişimindeki gerilikler gibi etmenler risk faktörlerini oluşturur (Akt.Norman, 2000).

Bireysel risk faktörlerini hastalık, yaralanma, 13-19 yaşlarına anne olma, okula uyum sağlayamama, erken doğum gibi; dışsal risk faktörleri ise doğal afetler, evsizlik, toplumsal şiddet, yoksulluk, annenin küçük yaşta doğum yapması, ihmal, ilgisiz anne-baba tutumları, cinsel-fiziksel-duygusal istismar, anne-babanın ayrılması veya ölüm,

anne-babadan kaynaklanan şiddet gibi etmenlerle açıklamıştır Erdem (2017). Biyolojik ve çevresel etmenler tek başlarına ve birleşimlerinden kaynaklı olarak risk faktörlerini oluşturabilirler (Richman ve Fraser, 2001). Çevresel risk faktörleri arasında azınlık gruplarında yer alma (Spencer-Rodges ve Collins, 2006), yasalar, çevre düzensizlikleri ve akranlar tarafından dışlanma (Jenson ve Fraser, 2006) ve toplumsal şiddet (Criss vd., 2002) öne çıkan etmenlerdendir.

Risk faktörleri çoğu zaman bireylerin kontrolünün dışında olan özsaygı azlığı, anksiyete ve yoksulluk gibi kişinin işlevsellik düzeyini etkileyen etmenlerdir (Anasuri ve Anthony, 2018). Masten ve Reed (2002) ise risk faktörünün kişiyi negatif yönde etkilediğini ancak yokluğunun da pozitif yönde bir etki sağlamadığını belirtmişlerdir. Fergus ve Zimmerman (2005)'e göre ise risk faktörleri kişinin yaşantısındaki engellerin onu yılmaz bir birey yaptığını düşünerek risk faktörlerini teşvik edici olarak değerlendirip farklı bir bakış açısı sunmuşlardır. Bonanno (2004) negatif faktörlerin daha önce yaşanmışlıklarına bağlı olarak travmatik bir durumla karşılaşan bireyler için koruyucu faktör olarak ortaya çıkabileceğini öne sürmüştür.

Bireylerin yaşantısında karşılaştıkları zorluklara ve sıkıntılara, onların yaşamını uyumlu bir biçimde devam ettirmesini engelleyen unsurlara risk faktörleri denir. Bireyler birçok risk faktörüyle karşılaşabilirler (Radke-Yarrow ve Sherman, 2002) Bireyin çevresindeki sorunlar ve engeller bireyin yaşamını uyumlu bir şekilde devam ettirmesini tehlikeye atan risk faktörleridir (Morales, 2008). Bireylerin yılmaz olarak kabul edilmesi için yüksek risk durumlarında başarıya ulaşmış olması gerekmektedir. Bu bağlamda, yüksek risk durumunda olumlu sonuçlar elde eden bireyler yılmaz olarak nitelendirilebilir ve yılmazlığın anlaşılmasındaki en önemli unsurlardan birisi risk faktörleridir (Brackenreed, 2010).

Risk faktörlerine rağmen güç ve psikolojik dengenin sağlanması önemlidir. Psikolojik güç ve dengeli düşünme becerisine sahip bireyler sorunlarla mücadele etmede başarılı olurlar (Ağırkan ve Kağan, 2017). Günümüzde yapılan araştırmalar da risk faktörlerine odaklanmak yerine daha çok bireylerin mücadelelerine ve onlara güç veren unsurlara yönelmiştir. Bireyi mücadelecisi ve pozitif düşünmeye odaklayan bakış açısı yılmazlığa yönelik araştırmaların temelini oluşturur (Kurtoğlu ve Doğan, 2016). Öz-yeterlik yetisine sahip, kendine inanan bireyler doğru hedefler belirlerler ve bu hedeflere inanır, zorluklarla ve risk faktörleriyle başa çıkıp akademik yılmaz birey olma yolunda ilerlerler (Bandura, 1994).

Koruyucu Faktörler. Risk faktörleri bireyin yaşantısında olumsuz sonuçları ortaya çıkarma ihtimalini güçlendiren, bireylerin gelişme ve ilerlemesine engel teşkil eden faktörler olarak tanımlanırken, koruyucu faktörler ise engellere, olumsuz sonuçlara direnen, onlardan kurtulmayı sağlayan faktörler olarak tanımlanmıştır (Newman ve Blackburn, 2002).

Akademik yılmazlık gösteren bireylerin karşılaştıkları risk faktörlerine rağmen başarılı olmalarında etkili olan, bireylerin risk faktörlerine karşı kullanabilecekleri ya da kendilerinde fark edebilecekleri koruyucu faktörleri incelemek ve onları isimlendirmek de oldukça önemlidir. Martin'e (2002) göre koruyucu faktörler sayesinde yılmaz bireyler olumsuz durumlardan daha az etkilenir ve kaçmaktan ziyade problemlerle yüzleşir ve onların üstesinden gelmek için etkili çözümler bulurlar. Bandura'ya (1997) göre ise bireylerin sahip olduğu başarabilme ve organize edebilme yeteneği, olası zorluklarla başa çıkmak için kullanılacak eylemlerin ne kadar iyi yapılabildiğine ilişkin nitelikleri kapsayan öz-yeterlik özelliği de yılmazlığa eşlik eden unsurlardandır.

Bir diğer koruyucu faktör olan bilişsel esneklik, bireyin karşılaştığı sorunlar karşısında alternatiflerin farkında olması ve yeni durumlara uyum konusunda istekli olması, esnekliğin ona yeterli hissettirmesi durumudur (Martin ve Rubin, 1995). Bilişsel esnekliğe sahip bireyler, çözüm bulmada çeşitli yol ve farklı bakış açılarını değerlendirir ve bu çabalarının başarıyı getireceğine inanırlar (Bilgin, 2009). Yılmazlık bireylerin riskler ve olumsuz durumların başarıyla üstesinden gelme kapasitesidir ve bu kapasite zamanla veya koruyucu faktörlerin etkisiyle artabilmektedir (Stewart, vd., 1997).

Alanyazında koruyucu faktörlerin çeşitli tanımlarına rastlanmaktadır. Koruyucu faktörler, Masten (1994) tarafından bireyin yeterliliklerini arttıran; Kiplinger ve Harper Browne (2014) tarafından bireyin stresli ve zorlu yaşantısında risk faktörleriyle başa çıkarak refahı arttıran; Kibe ve Boniwell (2015) tarafından ise risk faktörlerini aşmaya yardımcı etmenler olarak tanımlanmışlardır. Koruyucu faktörler kişilerin yaşantısındaki olumsuz çıktıların var olma olasılıklarını azaltmaktadır (Gu ve Day, 2013). Risklerin etkisi koruyucu faktörlerin yardımıyla düzenlenir ve böylece olumlu sonuçlar elde edilebilir. Bir başka deyişle, koruyucu faktörler sayesinde bireylerin kırılganlığı ve çevresel faktörlerin etkisi azalır ve bireyler karşılaştıkları olumsuz durumlara karşı daha güçlü olurlar (Masten, Best ve Garmezi, 1990).

Koruyucu faktörler içsel ve dışsal koruyucu faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. İçsel faktörler, bireyin yılmazlığa katkı sağlayan kendi özellikleridir (Foster, 2013). Özgüven, özsaygı , hırs, azim, merak, problem çözme becerisi, sosyal yetkinlik, geleceğe dair yüksek beklentiye ve sorumluluk bilincine sahip olma, iletişim becerisi, mizah, özerklik, tek başına yapabilme inancı içsel koruyucu faktörlerindedir. (Benand, 2004; Öğülmüş, 2001; Werner, 1995).

Yılmazlık sadece kişi odaklı değil çevresel faktörlerden de etkilendiğinden diğer koruyucu faktörler dışsal/çevresel koruyucu faktörler olarak adlandırılır. Bireyin çevresindeki kişilerin bireye gösterdiği özen, cesaret verici konuşmaları, bireyi mantıklı yönlendirmeleri, bireye özgüvenini ve kendisine saygısını geliştirecek fırsatları tanımaları, bireyin yaşadığı çevrenin ve toplumun eğitilmiş olması, bireyin kaliteli eğitim almış olması, bireyin kendini güvende hissedeceği ortamda yaşıyor olması dışsal koruyucu faktörlerdendir (Bernand, 2004; Stafford, Moore, Foggett, Kemp ve Hazell, 2007; Winfield,1994).

Akademik Yılmazlık

Yılmazlık, son zamanlarda araştırmacılar tarafından belirgin ve baskın kavram olarak düşünülmektedir. Yılmazlık; akademik, duygusal ve davranışsal gibi birçok açıdan değerlendirilmektedir. Bahsi geçen kavramlardan en çok ilgi göreni akademik yılmazlıktır. Son yıllarda, akademik yılmazlığı açığa çıkaran faktörler ve akademik yılmazlığın sonuçlarına ilişkin araştırmalara odaklanılmıştır. Akademik yılmazlık, amaca yönelimin etkili bir sonucu olarak görülmektedir (Jowkar, Kojuri, Kohulat ve Hayat, 2013). Akademik yılmazlık, diğer yılmazlık tanımlarına benzer şekilde, çevresel etmenlere rağmen bireylerin okulda başarılı olması ve bu başarının yaşamlarının diğer alanlarında da destekçi olması durumudur (Wang, Haertal ve Walberg, 1994). Martin (2002) akademik yılmazlığı çalışma baskısıyla başarılı bir şekilde başa çıkmak olarak tanımlamıştır. Ayrıca, çaba, sebat, özerk çalışma yeteneği, öğrenme isteği ve okuma hazzı gibi etmenlerin de akademik yılmazlıkla bağlantılı olduğu fikri araştırmacılar arasındaki yaygın görüş birliğini yansıtmaktadır (Akt. García-Crespo, Fernández-Alonso, Muñiz, 2021).

Akademik yılmazlık kavramı, araştırmacılar tarafından yılmazlık kavramına açıklık ve kesinlik getirmek amacıyla sınırlandırılmış bir tabir olarak kullanılmaya başlanmıştır (Luthar ve Cicetti, 2000). Akademik yılmazlık, yılmazlığın akademideki

karşılığı olarak tanımlanabilir (Luthar, 2006). Akademik yılmazlığa sahip bireyler karşılaştıkları stres, başarısızlık ve çalışma baskısı gibi etmenlerle mücadele edebilirler. Karşılaştıkları risk faktörlerine rağmen akademik yaşamlarını başarıyla devam ettirebilen bireyler ise akademik yılmaz olarak adlandırılır, bireyler tarafından sahip olunan bu özellik ise akademik yılmazlıktır. Risk faktörlerinin azaltılması ve koruyucu faktörlerin de desteklenmesiyle akademik yılmazlığın gelişeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda koruyucu faktörlerin irdelenmesi, yılmazlık üzerine etkilerinin araştırılması gerekmektedir (Martin, 2002). Akyürek (2019) de son zamanlarda akademik yılmazlığa ilişkin çalışmaların arttığını fakat kavramsal ve kuramsal açıdan yeni çalışmaların gerekli olduğunu altını çizmiştir.

Başarı motivasyonlarının yüksek olması, geleceğe yönelik planlar yapmaları, stres kaynaklı ve travmatik olaylara ilişkin mantıklı değerlendirmeler yapıp mücadele etmeleri, şans ya da yetenek gibi kontrol edilemeyen unsurlardan ziyade çaba gibi kontrol edilebilen durumların yaşadıklarını değiştirdiklerine inanmaları ve çevrelerini olumlu şekilde düzenlemeyi ve kontrol etmeyi başarmaları yılmaz bireylerin bilişsel/akademik özellikleri arasında yer almaktadır (Akt. Karabulut, 2015). Buna ek olarak, bireylerin çevrelerinden aldıkları olumlu dönütlerin onlara akademik yılmaz bireyler olmaları için fayda sağladığı belirtilmektedir (Akyürek, 2019).

Yapılan araştırmalara göre, akademik yılmazlığa sahip bireylerin ortak özellikleri kendilerine inanmaları, kontrol duygusuna sahip olmaları, soğukkanlı ve ısrarcı olmalarıdır (Arastaman, 2011). Low (2010) kültürel değerlerin ve zorlukların sonucu olarak ortaya çıkan ırkçılık ve ihmal gibi örneklerle başa çıkmanın akademik yılmazlığın güçlü bir örneği olduğunu yazarlar tarafından ortaya konduğunu altını çizmiştir.

Martin ve Marsh'a (2006) göre yılmazlığa benzer şekilde akademik yılmazlıkta da planlı olma, yeterlik ve sebatın; Gonzalez ve Padilla'ya (1997) göre ise aidiyetin akademik yılmazlığı arttıran koruyucu roller oldukları belirtilmiştir. Martin ve Marsh (2006) akademik yılmazlığın olumlu sonuçlarının sadece akademik alandaki başarılarla değil aynı zamanda diğer yaşam alanlarına da etkisi olduğunu belirtmektedir.

Akademik yaşamda, bireyler farklı zorluklarla ve engellerle karşılaşabilirler. Bazı bireyler için bu zorlukların üstesinden gelmek oldukça kolay iken, bazıları bu

zorluklar ve engellerle baş edemezler. “Akademik yılmaz” bireyler zorluklarla ve engellerle baş edebilen bireyler için alan yazında kullanılan tabirdir (Morales ve Trotman, 2011). Akademik yılmaz olarak adlandırılan bireyler olumsuz koşullara rağmen başarıya ulaşabilen bireylerdir. Akademik yılmazlık ise hayatında karşılaştığı olumsuzluklara, zorluklara ve engellere rağmen mücadele ederek, başarı elde etmesi durumudur. Buna ek olarak, akademik yılmazlığın önemli bir göstergesi olan akademik başarı düzeyi yüksek olan bireylerin akademik yılmazlıklarının da yüksek olduğu belirtilmektedir. (Alva, 1991). Gürkan’a (2006) göre akademik başarı, sosyal yardım çalışmalarına katılma, mutluluk, kurallara uyma, kendini kabul ve uyum, yaşam doyumu ve psikolojik olarak sağlıklı olma gibi etmenlerin yılmaz bireylerin sahip oldukları olumlu sonuçlardan olduğunu belirtmiştir. Akademik başarının akademik yılmazlığın etkilerinden birisi olduğu bilindiğinden öz-düzenleme, bilişsel yetenek ve yüksek zekanın da akademik yılmazlığa yönelik koruyucu faktörlerden olduğu belirtilmektedir (Masten ve Coatsworth, 1998).

Akademik yılmazlığa etki eden faktörler içsel ve dışsal koruyucu faktörler olarak kategorize edilebilir. Dışsal koruyucu faktörler, çevresel, sosyal destekler ve evdeki, okuldaki ve toplumdaki destekleyici ilişkiler, beklentiler ve cesaretlendirici etkinlikler formlarındaki fırsatlardır. İçsel koruyucu faktörler, bireysel nitelikler, beceriler, inanışlar ve değerler gibi özelliklerle ilişkilendirilir. İşbirliği, iletişim, empati, problem çözme becerisi, hedefler ve istekler, kendine yetebilme, kişisel farkındalık gibi içsel koruyucu faktörler ise hem kendiliğinden hem de çevresel faktörlere destek olarak ortaya çıkarlar. Bu faktörler, akademik ve sosyal alanlarda bireylere katkı sağlarlar (Jowkar vd., 2013).

Yılmazlık kavramı risk faktörlerinin ve koruyucu faktörlerin etkilediği bir ifadedir. Bireylerin sahip olduğu koruyucu faktörlerin fazlalığı olumlu sonuçları ortaya çıkarırken, risk faktörlerinin fazla olması bireyler sıkıntılı durumlarla karşılaştığında olumsuz sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Bahsi geçen bu durum, yılmazlıkta olduğu gibi akademik yılmazlık kavramında da benzer şekilde ortaya çıkmaktadır. (Akyürek, 2019). Bireylerin sorunlara ve olumsuz sonuçlara odaklanmasını önlemesi, olumlu ve başarılı sonuçları ortaya çıkarması akademik yılmazlığın koruyucu faktörlerinin işlevleri arasındadır (Martin, 2002).

Yılmazlık ve Kadın Akademisyenler ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümle yılmazlık ve kadın akademisyenlerle ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Yurtiçinde yapılan araştırmalar. Arastaman (2011) tarafından yapılan araştırma ile Ankara ilindeki genel lise ve Anadolu liselerinde öğrenim gören öğrencilerin yılmazlık düzeylerini, tutum ve davranışlarını, aile ve arkadaş desteği arasındaki ilişkiyi öğrenci, öğretmen ve yönetici görüşlerine göre incelemek amaçlanmıştır. Tarama modeli ile yürütülmüş olan çalışmada öğrencilerin yılmazlık durumu bağımlı değişken; öğrencilere ait bazı demografik bilgiler ile öğrencilerin öğretmen desteği algısı, okul iklim algısı ve aile-arkadaş desteği algısı bağımsız değişkendir. Araştırmanın evren ve örnekleme Ankara ilindeki merkez ilçelerde yer alan genel ve Anadolu liselerindeki öğretmen ve öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre, öğrencilerin yılmazlık algısı ile devamsızlık ve travma geçirme, not ortalaması, cinsiyet, sınıf düzeyi, baba eğitim durumu ve aylık gelir arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, öğrenci yılmazlığına katkıda bulunan öğretmen tutum ve davranışları konusunda öğretmen görüşlerinin öğrencilerinininkine göre daha olumlu olduğunun görüldüğü de araştırmanın sonuçlarındandır.

Shikholeslami (2016) yürüttüğü yüksek lisans tez çalışmasında üniversite öğrencilerinin yılmazlık ve alçakgönüllülük puanlarının cinsiyet, okuduğu bölüm, yaş, anne babanın eğitimi, aile geliri ve fakülte değişkenlerine göre incelemeyi amaçlamıştır. Gaziantep ilinde bir devlet üniversitesinde öğrenim gören 231 kadın ve 208 erkek lisans öğrencisiyle yapılan araştırmada yılmazlık ve alçakgönüllülük arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

İrey (2011) araştırmasını kadın akademisyenlerin mesleğe girme kararındaki en etkili faktör, mesleğe başlarken duyulan heyecan, meslek değişikliğini düşünme, cinsiyet ayrımcılığının varlığı, idari görevler, fazla ders saati, medeni durum ve ebeveynliğin kariyere etkileri, kariyer önceliği ve bilimsel çalışma yapmak için zamanın yeterli olup olmamasına ilişkin görüşlerini elde etmek amacıyla yapmıştır. Araştırmasında Selçuk Üniversitesi'nde çalışan 601 kadın akademisyenin görüşlerini anket yöntemiyle toplamış ve mesleğe ideali olarak görerek başlayan kadın akademisyenlerin mesleklerini değiştirmek istemediği ve onlara yeterince idari görev verilmediği sonucuna ulaşmıştır.

Yurtdışında yapılan araştırmalar. Low (2010) *Resilience in Academic Administration: Leading Higher Education in Times of Change* başlıklı doktora tez çalışmasında dekan ve b6l6m başkanları başta olmak 6zere 6niversitesi y6neticilerinin yılmazlık seviyelerini ortaya 6ıkarmayı amaçlamıştır. Anket y6ntemiyle y6r6t6len nicel araştırmada 35 dekan ve 123 başkanın g6r6şleri alınmıştır. Araştırmanın sonucuna g6re kadın y6neticilerin erkek y6neticilerden daha yılmaz oldukları ve cinsiyetin, tecr6benin, ebeveyn etkisinin ve isteğin yılmazlık seviyesinde etkili olduğu ortaya 6ıkmıştır.

Hopkins (2003) engelleri aşmış, başarılı Afrikalı Amerikalı kadınların yılmazlık tutumlarını incelemeyi amaçladığı doktora tezinde durum çalışması y6ntemini kullanmıştır. Araştırma California eyaletinden seçilmiş 12 kadınla yapılmıştır. Araştırmada kadınların kararlılık, azim, çevresel destek gibi içsel ve dışsal koruyucu fakt6rlerden etkilendikleri; fakirlik, ırkçılık, sınırlı aile bağları ve ayrımcılık gibi engellerle karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Richardson (2016) *Exploring the Socialization Processes and Resiliency of Black Women Regarding Tenure Attainment* başlıklı doktora tezinde nitel araştırma y6ntemini kullanmış ve memuriyete başarıyla ulaşan siyahi kadın 6ęretim 6yelerinin deneyimlerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda ırksal sosyalleşme, eğitimin 6nemi, kendine g6ven ve yılmazlık, inanç, aile, toplum, gibi koruyucu fakt6rler, ilham kaynakları ve k6lt6rel kimliğin siyahi kadınların deneyimlediği unsurlardan olduğu ortaya 6ıkmıştır. Bu unsurların ilerideki araştırmalar için temel niteliğinde olduğu ve siyahi kadın 6ęretim 6yelerine 6neri olabileceği belirtilmiştir.

Bölüm 3

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama süreci, veri toplama araçları, verilerin analize ve geçerlik ve güvenirlik ayrı ayrı incelenmiştir.

Araştırmanın Modeli

Türkiye’de bulunan üniversitelerde görev yapmakta olan kadın akademisyenlerin yılmazlığa ilişkin görüşlerinin araştırılmasını amaçlayan bu çalışmada, nitel durum çalışması deseni benimsenmiştir.

Creswell’e göre durum çalışması, büyük ve kapsamlı veri setlerine dayalı olarak sınırlı bir sistemin derinlemesine incelenmesidir. Buradaki sınırlandırma ifadesi durumun zaman, yer ya da bazı fiziksel sınırlar açısından diğerlerinden ayrılabilmesi anlamına gelmektedir. Durum çalışması araştırmasında veri toplama genellikle kapsamlı olabilmekte bir başka ifadeyle gözlem, mülakat, dokümanlar ve görsel-ışitsel materyaller gibi veri toplama araçları kullanılabilir (Creswell, 2009). Bu çalışma kadın akademisyenlerin akademik süreçteki deneyimlerini, karşılaştıkları zorlukları ve başa çıkma stratejilerini derinlemesine incelemeyi ve betimlemeyi amaçladığından araştırma soruları da göz önünde bulundurulduğunda durum çalışması uygun görülmüştür.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu oluşturulurken maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örneklemesinin amacı küçük bir çalışma grubu oluşturmak ancak bu küçük çalışma grubundaki çeşitliliği maksimum düzeyde tutmaktır. Buradaki amaç çalışma grubu için genelleme yapmak değildir. Maksimum çeşitlilik örneklemesinin amacı çeşitlilik gösteren durumlardaki ortak olan ve olmayan olguların problemin farklı boyutlarını açığa çıkarmasıdır (Patton, 2014).

Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’de bulunan kamu üniversitelerinde ve özel üniversitelerde görev yapan 9 kadın akademisyen oluşturmaktadır.

Tablo 3.

Çalışma Grubunda Yer Alan Kadın Akademisyenlerin Demografik Özellikleri

Sıra/Kod	Yaş	Unvan	Kıdem	Medeni Durum	Çocuk Sayısı
A1	43	Doç. Dr.	6	Evli	2
A2	37	Öğr. Gör. Dr.	7	Evli	2
A3	34	Öğr. Gör. Dr.	12	Bekar	-
A4	36	Dr. Öğr. Üye.	8	Evli	2
A5	42	Doç. Dr.	13	Evli	1
A6	42	Doç. Dr.	14	Evli	1
A7	46	Doç. Dr.	9	Evli	-
A8	38	Dr. Öğr. Üye.	17	Bekar	1
A9	36	Dr. Öğr. Üye.	12	Bekar	-

Tablo 3'te de görüldüğü gibi çalışma grubunda yer alan kadın akademisyenlerin yaşları 34 ile 46 arasında değişiklik göstermektedir. Katılımcıların 4'ü Doç. Dr., 2'si Öğr. Gör. Dr. ve 3'ü Dr. Öğr. Üyesidir. Katılımcıların mesleklerindeki kıdem yıllarına bakıldığında 6 ile 17 arasında değiştiği gözlemlenmektedir. Katılımcıların 6'sı evli, 3'ü bekarıdır. Çocuk sayılarına bakıldığında 3 tanesinin çocuğu yoktur, 3 tanesinin 2 çocuğu, 3 tanesinin de 1 çocuğu vardır.

Veri Toplama Süreci

Çalışma grubunun belirlenmesi ve gerekli yasal izinlerin (bknz. Ek A) alınmasının ardından akademisyenlere mail aracılığı ile ulaşılmış ve araştırmanın amacı ve yöntemi hakkında bilgi verilerek görüşme için randevu alınmıştır. Belirlenen randevu gününde ve saatinde görüşmeyi kabul eden akademisyenler ile Zoom platformu üzerinden online görüşmeler yapılmıştır. Bir görüşme yaklaşık olarak 30-40 dakika aralığında sürmüştür. Görüşme soruları her bir katılımcıya, aynı sözcüklerle ve aynı anlamı çağrıştıracak tonlamalarla yöneltilmiştir. Çalışmada kurum ve şahıs isimlerinin belirtilmeyeceği, verilerin bilimsel amaçla kullanılacağı ve yapılan görüşmelerin sadece araştırmacı tarafından dinleneceği belirtilerek katılımcılardan alınan onay ile görüşmeler ses kaydıyla kayıt altına alınmıştır. Kayıt altına alınan her bir görüşmeden elde edilen veriler araştırmacı tarafından dinlenerek Word dosyası şeklinde bilgisayar ortamında yazılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri analizinin pratikliği, görüşme yapılana kendini ifade etme kolaylığı vermesi ve derinlemesine bilgi sağlaması nedeniyle (Büyüköztürk vd, 2014) araştırmacı tarafından geliştirilen açık uçlu, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Böylece katılımcıların neler hissettiklerini, olay ve kavramları nasıl anlamlandırdıklarını anlamak, konunun tüm boyutları hakkında bilgi edinmek mümkün olmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Görüşme soruları hazırlanmadan önce araştırma konusu ile ilgili alanyazın taraması yapılmış, konunun kavramsal çerçevesi oluşturulmuş, görüşme sorularının ilgili alanyazınla örtüşmesi ve araştırmanın amaçlarını gerçekleştirmesi sağlanmıştır. Buna ek olarak, yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular iki eğitim yönetimi uzmanının görüşlerine sunulmuştur. Uzmanların görüşleri ve dönütleri neticesinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Nihayetinde görüşme formuna (Ek A) son hali verilmiştir.

Verilerin Analizi

Betimsel analiz ve içerik analizinden faydalanarak verilerin analizi yapılmıştır. Bu bağlamda toplanan veriler işlenerek doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Betimsel analiz ile özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analizinde daha ayrıntılı olarak ele alınmıştır. İçerik analizi birbirine benzeyen verilerin bir araya getirilerek bir tema oluşturulmasına, oluşturulan verilerin de okuyucunun anlayabileceği şekilde açıklanmasına dayalı bir analiz tekniğidir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu kapsamda öncelikle görüşme formlarından ses kaydıyla elde edilen veriler bilgisayar ortamına aynen aktarılarak ham veriler düzenlenmiş, bu veriler sorulan sorular ve araştırmanın amaçları doğrultusunda temalandırılıp betimsel bir anlatımla yorumlanmıştır. Kavramsallaştırılan veriler düzenlenerek tematik kodlama aşamaları izlenmiştir. Veriler kategorilere ayrılmış ve alt kodlar oluşturulmuştur. Bazı katılımcıların verdiği uzun cevaplar içeriği değiştirilmeden kısaltılmıştır. Katılımcıların gizliliğini sağlamak amacıyla onlara A1'den A9'a kadar kod verilmiştir.

Araştırma Bulgularının İnanırcılığı

Çalışmanın inanırcılığını sağlamak için çeşitli güvenduyulabilirlik stratejileri kullanılmıştır. Bunlardan ilki farklı yöntem, kaynak, araştırmacı, perspektif, veri ve yorumların kontrollerini yapmak için kullanılan çeşitleme stratejisidir (Denzin ve

Lincoln, 2005). Bu çalışmada da çeşitleme stratejisi kullanılmıştır. Bir diğeri ise katılımcı dürüstlüğünü destekleyen taktiklerin kullanımudur. Bu taktikle görüşme yapılan kişilere çalışmaya katılmayı reddetme ve istedikleri zaman hiçbir gerekçe göstermeden çekilme hakkı tanınır. Araştırmaya başlamadan katılımcılarla yakınlık kurulmaya çalışılır ve soruların herhangi bir kesin cevabı olmadığı ifade edilir. Bu araştırmada kullanılan tekrarlı sorgulamalar stratejisi ile araştırmacılar çelişkilerin ve şüpheli verilerin tespitine yönelik önceki soruları farklı şekillerde ifade ederek yeniden sorabilir (Shenton, 2004). Meslektaş değerlendirmesi ise bu araştırmada kullanılan bir diğeri güvenden uyulabilirlik stratejisidir. Bu strateji ile hipotezleri geliştirmek, araştırma desenini şekillendirmek ve araştırmacının dürüstlüğünü korumak amacıyla araştırmadan bağımsız bir meslektaşın denetimine başvurulması ve ondan destek alınmasıdır (Lincoln ve Guba, 1986).

Bölüm 4

Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın bulguları her bir alt problem temel alınarak sunulmuştur. Görüşme yapılan kadın akademisyenlerin vermiş olduğu yanıtlar doğrultusunda oluşturulan kategoriler ve kodlara yer verilmiş, ayrıca kadın akademisyenlerin görüşleri doğrudan alıntılarla desteklenerek sunulmuştur.

Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Kadın akademisyenleri akademik sürece yönlendiren unsurlara ilişkin görüşler. Kadın akademisyenleri akademik sürece yönlendiren unsurların ne olduğuna ilişkin görüşlerini belirleyebilmek amacı ile görüşme formunda yer alan birinci soru “Sizi akademik sürece yönlendiren unsurlar nelerdir?” şeklindedir. Bu bağlamda, kadın akademisyenlere tek tek yöneltilen bu soruyla onları akademik sürece nelerin yönlendirdiği konusundaki görüşlerinin alınması hedeflenmiştir. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin görüşleri Tablo 4’te belirtilmiştir.

Tablo 4.

Akademik Sürece Yönlendiren Unsurlara İlişkin Görüşler

Kategoriler	Kodlar	Katılımcılar	N
İçsel Faktörler	Okuma/Araştırma isteği	A1, A2, A6, A7, A8	5
	Kariyerde değişiklik isteği	A1, A5, A6, A7, A8	5
	Topluma, bilime ve eğitime katkıda bulunma isteği	A1, A6, A7, A8	4
	Özerklik isteği	A5, A7	2
Dışsal Faktörler	Akademisyen desteği/yönlendirmesi	A1, A4, A5, A6, A9	5
	Aile desteği/yönlendirmesi	A1, A3, A8	3

Tablo 4 incelendiğinde kadın akademisyenlerin onları akademik sürece yönlendiren unsurları içsel faktörler ve dışsal faktörler kategorilerinde değerlendirdikleri görülmektedir. İçsel faktörler kategorisinde okuma/araştırma isteği (n=1), kariyerde değişiklik isteği (n=5), topluma, bilime ve eğitime katkıda bulunma isteği (n=4), özerklik isteği (n=2); dışsal faktörler kategorisinde akademisyen

desteği/yönlendirmesi (n=5), aile desteği/yönlendirmesi (n=3) öne çıkan kodlar arasında yer almaktadır. Bazı kadın akademisyenlerin onları akademik sürece yönlendiren unsurlara ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Alt Problem 1: Akademik Sürece Yönlendiren Unsurlara İlişkin Görüşler

Kategori 1: İçsel Faktörler

Kod 1: Okuma/Araştırma İsteği

İçsel faktörler kategorisinde yer alan okuma/araştırma isteğinin onları akademik sürece yönlendirdiğini belirten katılımcılar A1, A2, A6, A7 ve A8'dir. Bazı kadın akademisyenlerin onları akademik sürece yönlendiren içsel faktörlerden okuma/araştırma isteğine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

(...) Ben araştırmayı, öğrenmeyi, okumayı çok severim İyi bir okuyucuyumdur ve iyi bir araştırma yapmayı seviyorum diyeyim daha doğrusu. Ben akademisyen olmalıyım dedim. Onun üzerine girişimlerde bulundum (...) (A2).

(...) Öğretmenlik yaparken çeşitli yerlerde öğretmenlik yapmaya devam ederken farklı illerde farklı okul türlerinde bir şeyi fark ettim ben okumayı araştırmayı bir şeyleri ortaya koymayı çok istiyordum açıkçası. Ve bunu severek yaptığımı fark ettim (...) (A6).

(...) Akademisyenlik biraz cazip geldi belki de illa akademisyen olayım, doçent olayım, profesör olayım gibi düşüncelerden ziyade gerçekten eğitimle ilgili bir şeyler üretmek çalışmalar yapmak (...)(A7).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında okuma ve araştırma isteğinin bireyleri akademik sürece yönlendiren unsurlar olduğu söylenebilir.

Alt Problem 1: Akademik Sürece Yönlendiren Unsurlara İlişkin Görüşler

Kategori 1: İçsel Faktörler

Kod 2: Kariyerde Değişiklik İsteği

İçsel faktörler kategorisinde yer alan kariyerde değişiklik isteğinin onları akademik sürece yönlendirdiğini belirten katılımcılar A1, A5, A6, A7 ve A8'dir. Bazı kadın akademisyenlerin onları akademik sürece yönlendiren içsel faktörlerden kariyerde değişiklik isteğine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

(...)Ben İngilizce öğretmenliği yaptım evet ama öğretmen olmak üzere yetiştirilmedim. Öyle olunca öğretmenlik benim için yapmak istediğim bir şey değildi. Yapmak istediğim şeyler daha farklıydı (...) Ben o öğretmenlik yaptığım süre içerisinde öğretmenliğe devam etmeyeceğimden emindim başka pozisyonlar da takip ediyordum. Ama bunların içerisinde benim birinci sırada yapmak istediğim şey yerleşik üniversitelerden bir tanesinde araştırma görevliliği olmasıydı. O da öyle oldu (A5).

(...) Öğretmenlik yaparken çeşitli yerlerde öğretmenlik yapmaya devam ederken farklı illerde farklı okul türlerinde bir şeyi fark ettim ben okumayı araştırmayı bir şeyleri ortaya koymayı çok istiyordum açıkçası. Ve bunu severek yaptığımı fark ettim. Hep rutin bir şekilde bir şeyleri vermek değildi amacım. Bunu çok gözlemlediğim esnada dedim ki: "Bunun için en büyük fırsat neresi olabilir?" Zaten dediğim gibi akademisyen olmak, akademik olarak ilerlemek bu alanda ya da kendi alanım olabilir farklı bir alan olabilir. (...) (A6).

(...) Öğretmenlikten kaçış gibi de oldu ama eğitim alanında olmayı çalışmayı seviyorum. Öğretmenlik çok farklı bir şey çünkü uygulayıcı olarak. Tabii ki öğretmenlik yapmış olmamın da bu açıdan katkısı çok. Akademisyenliğin galiba biraz da özerkliği kendi başına olabilmek kendi kendine karar verebilme kısmı güzel gelmişti (...) (A7).

(...) Mütercim tercümanlık bölümünde olduğum halde son sınıfta hiçbir şekilde aslında aklımda yokken akademik çalışma yapmak için daha cazip olduğu için çok istedim edebi tercüme ve edebi çeviri konusundan biraz uzaklaştım (...) (A8).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında kariyerde değişiklik isteğinin bireyleri akademik sürece yönlendiren unsurlar olduğu söylenebilir.

Alt Problem 1: Akademik Sürece Yönlendiren Unsurlara İlişkin Görüşler

Kategori 1: İçsel Faktörler

Kod 3: Topluma, Bilime ve Eğitime Katkıda Bulunma İsteği

İçsel faktörler kategorisinde yer alan topluma, bilime ve eğitime katkıda bulunma isteğinin onları akademik sürece yönlendirdiğini belirten katılımcılar A1, A6, A7 ve A8'dir. Bazı kadın akademisyenlerin onları akademik sürece yönlendiren içsel faktörlerden topluma, bilime ve eğitime katkıda bulunma isteğine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

(...) Öğretmenlik yaparken aslında öğretmenlerin sorunlarına ve okul müdürlerinin sorunlarına ve okula karşı bakış açım daha da farklılaştı (...) Okullarda görev yapınca bütün kademelere ilişkin fikir sahibi oluyorsunuz ve diyorsunuz ki "Ben

artık bunu araştırmak, ortaya koymak istiyorum.” (...) Akademisyen olmak, bu alanı artık iyice bilgi birikimiyle öğrenmek, teoriyi iyice oturtmak, o teoriyle uygulamayı birleştirmek elimden geldiğince elbette bunların hepsi benim içimde var olan isteğimin karşılığı olarak gerçekleşti açıkçası (A6).

(...) Akademisyenlik fikri benim zihnimde bilim yapmayla örtüştüğü için, bilimsel olmak da bana yakın geldiği için böyle bir tercihte bulundum (...) (A8).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında topluma, bilime ve eğitime katkıda bulunma isteğinin bireyleri akademik sürece yönlendiren unsurlar olduğu söylenebilir.

Alt Problem 1: Akademik Sürece Yönlendiren Unsurlara İlişkin Görüşler

Kategori 1: İçsel Faktörler

Kod 4: Özerklik İsteği

İçsel faktörler kategorisinde yer alan özerklik isteğinin onları akademik sürece yönlendirdiğini belirten katılımcılar A5 ve A7'dir. Bazı kadın akademisyenlerin onları akademik sürece yönlendiren içsel faktörlerden özerklik isteğine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

(...) Akademisyenlik, büyük ölçüde özerk bir pozisyona sahip olma açısından söylüyorum. O açıdan bana daha cazip gelmişti (...) (A5).

(...) Akademisyenliğin galiba biraz da özerkliği kendi başına olabilme kendi kendine karar verebilme kısmı güzel gelmişti. Öğretmenlik böyle değil kurallara daha bağlısınız, bu anlamda belki de biraz daha kendimi özgür hissettiğim bir alandı (A7).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında özerklik isteğinin bireyleri akademik sürece yönlendiren unsurlar olduğu söylenebilir.

Alt Problem 1: Akademik Sürece Yönlendiren Unsurlara İlişkin Görüşler

Kategori 2: Dışsal Faktörler

Kod 1: Akademisyen Desteği/Yönlendirmesi

Dışsal faktörler kategorisinde yer alan akademisyen desteği/yönlendirmesinin onları akademik sürece yönlendirdiğini belirten katılımcılar A1, A4, A5, A6 ve A9'dur.

Bazı kadın akademisyenlerin onları akademik sürece yönlendiren dışsal faktörlerden akademisyen desteği/yönlendirmesine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

(...) Üniversite 1. Sınıftaydım. Ortalamam da iyiydi. "Kalmak ister misin?" dedi hocalarım (A1).

Akademisyen olmaya üniversitede 2.sınıf düzeyinde özellikle hocalarımın yönlendirmesiyle biraz daha düşünmeye başlamıştım. Lisans Fen Bilgisi öğretmenliği. O dönemde hocalarımın yönlendirmesiyle aklıma girdi diyeyim (...) (A4).

Yüksek lisanstı diyebilirim yani karar vermeme sağlayan şey. Ben böyle bir şey düşünürken yüksek lisansın sonuna doğru yani araştırma görevliliği olabilir sonrasında doktora yapmayı düşünürüm derken benim danışmanım o zaman BİYEP (bilim insanı yetiştirme projesi) diye geçiyordu sonradan ÖYP oldu. Ondan bahsetmişti o üniversite diğer üniversitelere yetiştirmek üzere asistan alıyordu (...) (A5).

.... Üniversitesi İngiliz Dili ve Edebiyatı'nı kazandığım zaman elbette ki süreç içerisinde akademik olarak hocalarımızla daha iletişim içinde olduk açıkçası daha fazla İngiliz dili ve edebiyatı ve alana ilişkin çok fazla şey öğrendik. O bağlamda hep o model olarak gördüğüm hocalarımızı hep izliyorduk açıkçası o bilgi birikimlerini, uzmanlıklarını (...) (A6).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında akademisyen desteği/yönlendirmesinin bireyleri akademik sürece yönlendiren unsurlar olduğu söylenebilir.

Alt Problem 1: Akademik Sürece Yönlendiren Unsurlara İlişkin Görüşler

Kategori 2: Dışsal Faktörler

Kod 2: Aile Desteği/Yönlendirmesi

Dışsal faktörler kategorisinde yer alan aile desteği ve yönlendirmesinin onları akademik sürece yönlendirdiğini belirten katılımcılar A1, A3 ve A8'dir. Bazı kadın akademisyenlerin onları akademik sürece yönlendiren dışsal faktörlerden aile desteği ve yönlendirmesine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

Akademisyen olmaya şöyle eğitim ortamından geliyorum (...) Annem, babam öğretmen olduğu için sürekli okullarda geçti hayatım onların öğrencileri ile işte köylerde ya da herkesin sürekli eğitim ortamlarında beraber oldum öğrencilerle okul ortamıyla (...)

 (A1).

Beni buna iten şey birazcık ailemin yönlendirmesi de var. Biraz “Hani nedir etmen?” dersek babam çok istiyordu. Hep bir böyle hayali kurulan bir şeydi. Benim de 1. sınıftan itibaren o şekilde yola çıkıp ben de bütün hedeflerimi ona göre koyarak ilerlemeye çalıştım (A3).

Benim hayatımın çok büyük bir kısmı akademisyenlikle örülü çünkü annem babam da akademik. O yüzden zaten ister istemez bir akademisyenlik fikri, akademik hayat ve akademisyenlik olgusu bir şekilde benim hayatıma sirayet etti aslında. Kendimi anlamaya başladığımdan itibaren evde o akademik çalışmalar sohbetler bir çok iyisi ve kötüsüyle akademisyenliğin getirdiği şeylere şahit oldum istemesem bile (...) (A8).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında aile desteği ve yönlendirmesinin bireyleri akademik sürece yönlendiren unsurlar olduğu söylenebilir.

Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engeller ve zorluklara ilişkin görüşleri. Kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engellere ve zorluklara ilişkin görüşlerini belirleyebilmek amacı ile görüşme formunda yer alan ikinci soru “Akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığınız engeller nelerdir ve hangi zorluklarla karşılaştınız?” şeklindedir. Bu bağlamda, kadın akademisyenlere tek tek yöneltilen bu soruyla onları akademik sürece nelerin yönlendirdiği konusundaki görüşlerinin alınması hedeflenmiştir. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin görüşleri Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5.

Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategoriler	Kodlar	Katılımcılar	n
Bireysel Risk Faktörleri	Eğitim dönemi problemleri ve yükümlülükleri	A1, A2	2
	Kişi-örgüt uyumsuzluğu	A5, A7, A9	3
	Kadro sorunu	A6, A9	2

Mesleki Risk Faktörleri	Aşırı iş yükü ve mesleki yükümlülükler	A1, A2, A3, A4, A5, A6, A9	7
	Mobbing ve hiyerarşik baskı	A9	1
	Akademik beklenti	A3, A5, A8	3
	Akademisyen profili	A5	1
Toplumsal Risk Faktörleri	Toplumsal cinsiyet rolleri	A1, A2, A4, A6, A8, A9	6
	Üniversite yad erklığı	A5, A7	2
	Ataerkil anlayışın hakimiyeti	A4, A7, A9	3
Pandemi Süreci Risk Faktörleri	Pandemi Süreci ve Uzaktan Eğitim	A3, A6	2

Tablo 5 incelendiğinde kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engelleri ve zorlukları bireysel risk faktörleri, toplumsal risk faktörleri ve pandemi süreci risk faktörleri kategorilerinde değerlendirdikleri görülmektedir. Bireysel risk faktörleri kategorisinde eğitim dönemi problemleri ve yükümlülükleri (n=2), kişi-örgüt uyumsuzluğu (n=3); mesleki risk faktörleri kategorisinde kadro sorunu (n=2), aşırı iş yükü ve mesleki yükümlülükler (n=7), mobbing ve hiyerarşik baskı (n=1), akademik beklenti (n=3), akademisyen profili (n=1); toplumsal risk faktörleri kategorisinde toplumsal cinsiyet rolleri (n=6), üniversite yad erklığı (n=2), ataerkil anlayışın hakimiyeti (n=3); pandemi süreci risk faktörleri kategorisinde ise pandemi süreci ve uzaktan eğitim (n=2) ifadeleri öne çıkan kodlar arasında yer almaktadır. Bazı kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engellerin ve zorluklara ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Alt Problem 2: Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Risk Faktörleri

Kod 1: Eğitim Dönemi Problemleri ve Yükümlülükleri

Bireysel risk faktörleri kategorisinde yer alan eğitim dönemi problemleri ve yükümlülüklerini akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engel ve zorluklardan birisi olarak ileri süren katılımcılar A1 ve A2'dir.

Bir kadın akademisyenin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı bireysel risk faktörlerinden eğitim dönemi problemleri ve yükümlülüklerine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...). Doktoraya devam ederken öğretmenlik, 2 tane çocuk Ankara'ya her hafta derse gidip ders sorumluluğumuz vardı. Derslere devam zorunluluğumuz vardı. Her hafta Ankara'ya derslere devam ettim. Merzifon'da oturuyordum o zamanlar Merzifon'dan Ankara'ya her hafta derste devam ettim. Bunun yanında okumalar, ödevler siz de bilirsiniz ki lisansüstü öğrenim lisans öğrenimine çok çok farklı; okumalarınız, ödevleriniz, sunumlarınız, yapacağınız çalışmalar çok fazla. İki çocuğum bir yandan, öğretmenlik hayatının da yanında. Dersime hazırlıklı gitmem gerekiyor. Bir yandan lisansüstü eğitime hazırlıklı olmam gerekiyor. Yani çok fazla sorumluluğum vardı (...) (A1).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında eğitim dönemi problemleri ve yükümlülüklerinin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları risk faktörlerinden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 2: Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Risk Faktörleri

Kod 2: Kişi Örgüt Uyuşmazlığı

Bireysel risk faktörleri kategorisinde yer alan kişi örgüt uyuşmazlığını akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engel ve zorluklardan birisi olarak ileri süren katılımcılar A5, A7 ve A9'dur. Bazı kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları bireysel risk faktörlerinden kişi örgüt uyuşmazlığına ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Yani kişisellik benim beklentilerimle bölümün benden beklentileri ile çatıştığı zamanlarda bu beni zorladı. Çünkü hem bana doğru gelmeyen yani ilkesel olarak doğru gelmeyen şeyleri yapmamak (...) (A5).

(...) Daha sonra bölüm başkanlığı görevimden alındım ben. Mobbing kapsamında görevden alındım. Ondan sonraki süreçte yaklaşık bir yıl içinde 7-8 soruşturma geçirdim (...) Üniversite kapsamında bütün görevlerim elimden alındı. Erasmus koordinatörüydüm, kalite komisyonundaydım; bu mobbing sürecinde hepsi elimden alındı (...) Onun dışında tabii ki çalışma arkadaşlarıma ya da yakın arkadaşlarıma benimle konuşulmaması ya da bir selam verilmemesi yönünde fakülte

yönetiminden bir takım baskı, bir takım telkinlerde bulunuldu bu süreçte. İlk aklıma gelenler bunlar. Tabii ki kadın olmanın getirdiği şeyler bir de sistemde gördüğünüz yanlışlıklara haksızlıklara karşı gelmenizin getirdiği durumlardı (A7).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında kişi örgüt uyumsuzluğunun kadın akademisyenlerin karşılaştıkları risk faktörlerinden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 2: Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategori 2: Mesleki Risk Faktörleri

Kod 1: Kadro Sorunu

Mesleki risk faktörleri kategorisinde yer alan kadro sorununu akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engel ve zorluklardan birisi olarak ileri süren katılımcılar A6 ve A9'dur. Bir kadın akademisyenin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı mesleki risk faktörlerinden kadro sorununa ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Bir diğer sorun kadro sorunları olarak karşımıza çıkabiliyor. Ben araştırma görevlisi olarak çalıştığım üniversiteden, bulunduğum üniversiteye geçerken kadromu bir yıl içinde alabileceğime yönelik büyük bir ümit besliyordum. Ancak doktoradan sonra 3 yılı aşkın bekledim (...) (A9).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında kadro sorununun kadın akademisyenlerin karşılaştıkları risk faktörlerinden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 2: Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategori 2: Mesleki Risk Faktörleri

Kod 2: Aşırı İş Yükü ve Mesleki Yükümlülükler

Mesleki risk faktörleri kategorisinde yer alan aşırı iş yükü ve mesleki yükümlülüklerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken

karşılaştıkları engel ve zorluklardan birisi olarak ileri süren katılımcılar A1, A2, A3, A4, A5, A6 ve A9'dur. Bazı kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı mesleki risk faktörlerinden aşırı iş yükü ve mesleki yükümlülüklerle ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Akademiye girince tabii akademisyenlik ile öğretmenlik hakikaten birbirinden farklı akademide ders yoğunluğum çok fazla. Örneğin ilk girdiğim yıl 30-40 saat dersim var (...) 11 farklı gruba eğitim bilimine giriş dersim vardı örneğin hafta sonu hafta içi. 11 gruba bu dersi anlatıyorum (...) Çalışmalar, üniversite Milli Eğitim'den çok daha farklı. Ders paylaşımları, akademik danışmanlıklar sunumlar çalışmalar daha yoğun (A1).

(...) Araştırma yapıyorsunuz bir yandan ama öğretimle ilgili görevlerinize de oldukça zaman ayırmanız gereken bir süreç olarak karşınıza çıkıyor sanırım. Şu an beni en çok yoran şey hani çoklu görevlerimi yerine getirmeye yetişmek (...) Sürekli bir şeyleri yetiştirmeye çalışmak, sürekli yeni bir şeyler yapabilmek için kendini nasıl diyelim canlı tutmaya çalışmak birazcık yorucu geliyor ve hani bu işi yaparken uzun saatler çalışmak zorunda kalmanın hem bir mental yorgunluk oluyor yıllar içerisinde hem de fiziksel bir yorgunluk (...) (A3).

(...) Fakat ders yükü gerçekten büyük bir sorun. Çünkü yani bir araştırma üniversitesinde çalışıyoruz biz ve yani normalde dünyadaki üniversiteleri araştırma-teaching diye ayırmalarını temel nedeni işte adında da anlaşılabilir gibi hem bir araştırma üniversitesinde çalışıyoruz (...) Benim mesela bu dönem 9 tane dersim var, yani komik yani 9 tane derse giriyor olmak. Evet bana kimse dayatmıyor bunu yani daha önceki dönemler ortalama 5-6 idi ama 5 -6 ders bile bir araştırma üniversitesi kriterleri yüksek olan bir üniversite için ciddi bir sorun yani sağlıklı da değil bence. Ne zaman okuyacaksın öğreneceksin sürekli derse girersen? (...) (A5).

Çünkü sadece ben bilimsel araştırma yapmakla yükümlü değilim şu anda benim tez öğrencilerim var, gereekten yüklü bir ders sayımız onlara hazırlık süreci, öğrencilerimin vizeleri, finalleri, sınavları, onlara etkili örnekler vermek, onları iyi bir şekilde yetiştirmeye çalışmak, farklı kaynaklar bulmaya çalışmak, takdir edersiniz ki bunla da çok büyük bir zaman alıyor. O yüzden onları önceliklendirdiğinizde diğer çalışmalarınızı biraz arka plana koyabiliyorsunuz çünkü diyorsunuz ki onların buna ihtiyacı var (A6).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında aşırı iş yükü ve mesleki yükümlülüklerin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları risk faktörlerinden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 2: Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategori 2: Mesleki Risk Faktörleri

Kod 3: Mobbing ve Hiyerarşik Baskı

Mesleki risk faktörleri kategorisinde yer alan mobbing ve hiyerarşik baskının akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı engel ve zorluklardan birisi olarak ileri süren katılımcı A9'dur. Bahsi geçen kadın akademisyenin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı mesleki risk faktörlerinden mobbing ve hiyerarşik baskıya ilişkin görüşü aşağıda belirtilmiştir.

Akademisyenliğe ilk adım attığım yıl, üniversiteden mezun olalı yaklaşık bir yıl olmuştu. Bu nedenle çalışma yaşantısındaki insan ilişkileri konusunda oldukça tecrübesiz ve savunmasızdım. Kişisel olarak da çatışmacı bir yapım olmadığı için baskılar karşısında çok kez psikolojik olarak bastırıldığım ve bu nedenle meslek hayatında zorlandığım durumlar oldu (...) Bu tip psikolojik baskılar altına girmemek için çok daha fazla, hep daha fazla çalışıyorsunuz ve bir süre sonra gerek fiziksel gerek psikolojik sorunlar baş göstermeye başlıyor (...) Ancak mesleğinizin ilk yıllarda yaşınızın küçük olması, sessiz-sakin bir kişiliğe sahip olmanız ve iş yaşantısındaki insan davranışlarına ilişkin deneyiminizin yetersiz olması, eğer karşınıza zor insanlar çıkmışsa sizi çok zorlayan bir asistanlık sürecini beraberinde getirebiliyor (...) (A9).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında mobbing ve hiyerarşik baskının kadın akademisyenlerin karşılaştıkları risk faktörlerinden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 2: Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategori 2: Mesleki Risk Faktörleri

Kod 4: Akademik Beklenti

Mesleki risk faktörleri kategorisinde yer alan akademik beklentinin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engel ve zorluklardan birisi olarak ileri süren katılımcılar A3, A5 ve A8'dir. Bazı kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı mesleki risk faktörlerinden akademik beklentiye ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Yani akademide şuna da özen göstermek yani belki de akademisyen olmakla ilgili en temel şeylerden birisi de bu yani işte belli zaman dilimlerinde belli şeyleri başarmış olmak gerekiyor. Bundan neyi kastediyorum işte “Şu zamana kadar doçent olmalısın.” Şu anki gündemim bu ama ilk gündenden beri işte “Ne zaman yüksek lisansın bitiyor? Ne zaman doktora bitiyor?” Doktora bitti. “Yardımcı doçent oldun mu?” Onu oluyorsun işte. “Ne zaman doçentlik?” (...) (A3).

(...) Publish and perish diye de geçen yayınla var olma üzerinden okunduğu için akademisyenlik yayınsal sıkıntılar olabiliyor. Misal sizin de yaşadığınız veya yaşayacağınız şeyler benim zamanımda yoktu ama doktora dönemini tamamlamak için bir yayın yapmanız gerekiyor (...) Bir de mesleğin akademik çevrenin getirdiği baskı var. Ben naçizane en büyük sıkıntıyı buna atfediyorum. Yani akademik camiamız bu sıkıntıları kendi içinde ve size yansıtması ve sizin baş edemeyişiniz kişiler kurumlar ve sistemlerle (A8).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında akademik beklentinin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları risk faktörlerinden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 2: Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategori 2: Mesleki Risk Faktörleri

Kod 5: Akademisyen Profili

Mesleki risk faktörleri kategorisinde yer alan akademisyen profilinin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı engel ve zorluklardan birisi olarak ileri süren katılımcı A5'tir. Bahsi geçen kadın akademisyenin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı mesleki risk faktörlerinden akademisyen profiline ilişkin görüşü aşağıda belirtilmiştir.

(...) Evrensel üniversite yönetim anlayışından YÖK'ün de hocaların da uzaklaşması, akademisyen profilinin de değişmesi... Daha çok memur gibi algılanıyor öyle sanıyorum. Bazı hocalar da kendilerini memur gibi algılıyorlar. Öyle olunca da YÖK'ün de onlara memur gibi davranması ya da politikacıların da öyle davranması çok da tuhaf değil aslında (...) (A5).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında akademisyen profilinin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları risk faktörlerinden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 2: Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategori 3: Toplumsal Risk Faktörleri

Kod 1: Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplumsal risk faktörleri kategorisinde yer alan toplumsal cinsiyet rollerinin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engel ve zorluklardan birisi olarak ileri süren katılımcılar A1, A2, A4, A6, A8 ve A9'dur. Bazı kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı toplumsal risk faktörlerinden toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) İki tane kızım var. Yüksek lisansa başladığım zaman ilk çocuğum dünyaya geldi ilk yılında. Doktoraya başladığımda da ikinci kızım dünyaya geldi. Hani onlarla beraber aslında 2 kez değil ben 4 tez bitirdim (...) (A1).

(...) Kadın olmanın ve anne olmanın sorumlulukları bir taraftan da akademide olmanın akademide olmak istemenin kariyer yapmak istemeye roller çakıştı diyebilirim. Yani rol karmaşası içinde kaldım (...) (A2).

(...) İşte mesela benim karşılaştığım bir engel demeyeceğim engel olarak görmüyorum belki ama beni yavaşlatan diyeyim. Annelik süreci... bu annelik süreci hamilelik dönemi hamilelikten sonra bebeğimin bakımının tamamen bende ve babasında olması ekstra bir yardımcımızın olmaması yani çocuk bakımının gerçekten birincil olarak anneye gelmesi. Bu anlamda hakikaten emanet edeceğiniz birisinin olmaması. Çok küçük ve anne ve babaya daha çok ihtiyacı olan bir dönemde olduğu için elbette zaman açısından sıkıntılar yaşıyordum çalışmalarını tamamlamak için. Bu anlamda bu bir engel olarak alınabilir (...) (A6).

(...) Ama aile mesela, ailevi şeyler daha farklı çünkü orada akademik kimliğinizle var olmuyorsunuz. Orada annesiniz. Benim oğlum var mesela. Yani orada tamamen anne rolünün hakkını vermek gerekiyor. Orada ben şunu yapmayayım şu şunun ikamesidir, telafisidir diyeceğiniz bir şey yok başka bir insansınız ve dolayısıyla evet o beni biraz vicdanen zorluyor. Yani çocuk zamanımı alıyor gibi üstünkörü bir şey söyleyemem aksine zamanımı almadığı zamanlarda aslında vicdani sıkıntı duyduğum için biraz oraya doğru gidiyorum ve üretkenliğim azalıyor diyeyim (A8).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında toplumsal cinsiyet rollerinin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları risk faktörlerinden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 2: Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategori 3: Toplumsal Risk Faktörleri

Kod 2: Üniversite Yad Erklığı

Toplumsal risk faktörleri kategorisinde yer alan üniversite yad erklığının akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engel ve zorluklardan birisi olarak ileri süren katılımcılar A5 ve A7'dir. Bir kadın akademisyenin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı toplumsal risk faktörlerinden üniversite yad erklığına ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Akademik özerklik açısından yani hem belirli bir dönem öncesi durumun korunmadığını düşünüyorum, zarar verildiğini düşünüyorum ve üniversitelerin daha çok bürokratik yapılar haline geldiğini düşünüyorum (...) Çok haksız buluyorum. Rektörü Cumhurbaşkanı seçiyor, dekanı rektör atıyor, dekan bölüm başkanını seçiyor, ana bilim dalı başkanını öğretim üyeleri seçiyor. Yani ne kadar demokratik değil mi? (...) Rektörden tut dekanların seçilememesi üniversitede iklimi bozuyor. Çünkü üniversiteye ya da öğretim elemanlarına açıklama yapmak zorunda hissetmiyor. Hesap vermek istemeyen bir yönetim anlayışıyla karşı karşıyasınız. Oysa, demokrasi açısından en iyi örneklerden birisi olması gereken bir kurum üniversiteyken, dediğim gibi x bakanlığını yönetiyormuş gibi üniversiteyi yönetmeye kalkıyor. Bu da çok rahatsızlık verici bir şey (...) (A5).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında üniversite yad erklığının kadın akademisyenlerin karşılaştıkları risk faktörlerinden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 2: Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategori 3: Toplumsal Risk Faktörleri

Kod 3: Ataerkil Anlayışın Hakimiyeti

Toplumsal risk faktörleri kategorisinde yer alan ataerkil anlayışın hakimiyetinin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engel ve zorluklardan birisi olarak ileri süren katılımcılar A4, A7 ve A9'dur. Bazı kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı toplumsal risk faktörlerinden ataerkil anlayışın hakimiyetine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) İçerisinde bulunduğumuz toplum düzeninde de, toplumda özellikle toplumsal cinsiyet normlarına baktığımız zaman Türkiye'de gördüğümüz bu ataerkil düzenin zaman zaman akademik camiada da görülebildiğini düşünüyorum (...) (A4).

... Üniversitesinde başladım akademisyenliğe (...) Aynı zamanda orada bir süre bölüm başkanlığı da yaptım. Bu süreçte başta her şey iyiydi ama sonra, özellikle bölüm başkanlığı yaptığım süreçte özellikle kadın olmamın getirdiği bir takım sorunları yaşadım. Mesela şöyle bir cümle kurulduğunu hatırlıyorum. "Kadınsın diye seni tercih etmiştik, belki kontrol etmek ya da dediğimizi yapmak kolay olur". Onların bakış açısıyla kadını kontrol etmenin daha kolay olduğu...Bu enteresan bir bakış açıydı kadın yöneticiye ya da kadın akademisyene (...) (A7).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında ataerkil anlayışının hakimiyetinin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları risk faktörlerinden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 2: Kadın Akademisyenlerin Akademisyen Olma Sürecinde ve Akademik Olarak Yükselirken Karşılaştıkları Engeller ve Zorluklara İlişkin Görüşler

Kategori 4: Pandemi Süreci Risk Faktörleri

Kod 1: Pandemi Süreci ve Uzaktan Eğitim

Pandemi süreci risk faktörleri kategorisinde yer alan pandemi süreci ve uzaktan eğitimin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engel ve zorluklardan birisi olarak ileri süren katılımcılar A3 ve A6'dır. Bir kadın akademisyenin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığı pandemi süreci risk faktörlerinden pandemi süreci ve uzaktan eğitime ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Elbette ki pandemi sürecine de mutlaka belki değinmek gerekiyor. Çünkü pandemi süreciyle de beraber açıkçası uzaktan eğitim elbette ki avantaj olabileceği gibi bazı bizim için zorlukları da gündeme geldi. İşte nasıl zorluklar gündeme geldi tabii ki üç dönemdir biz pandemi sürecinde ders veriyoruz ve elbette ki buna ilişkin

materyalleri hazırlamakla, dediğim gibi farklı örnekleri kullanmak belki sürece ilişkin işte teknolojinin kullanımına ilişkin bilgi birikimini artırma bağlamında da önceliklerimiz değişti (...) (A6).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında pandemi süreci ve uzaktan eğitimin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları risk faktörlerinden olduğu söylenebilir.

Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde karşılaştıkları engeller karşısında kullandıkları başa çıkma stratejileri ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlere ilişkin görüşleri. Kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde karşılaştıkları engeller karşısında kullandıkları başa çıkma stratejileri ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlere ilişkin görüşlerini belirleyebilmek amacı ile görüşme formunda yer alan üçüncü soru “Karşılaştığınız engellerle başa çıkmak için hangi stratejileri kullandınız? Şeklinde dir. Bu süreçte size yardımcı olan koruyucu faktörler nelerdir?” şeklindedir. Bu bağlamda, kadın akademisyenlere tek tek yöneltilen bu soruyla onları akademik sürece nelerin yönlendirdiği konusundaki görüşlerinin alınması hedeflenmiştir. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin görüşleri Tablo 6’da belirtilmiştir.

Tablo 6.

Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategoriler	Kodlar	Katılımcılar	n
Bireysel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler	Kişisel özellikler	A1, A2, A7, A8	4
	Zaman yönetimi/Planlama	A2, A3, A4, A6, A8	5
	Hobi ve spor	A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9	7
	Dinlenme/durma/ara verme	A6, A8	2
	Topluma, bilime ve öğrencilere katkıda bulunma düşüncesi	A6, A7, A8	3
	Azim, hırs ve hedefe bağlılık	A1, A5, A9	3
	Tamamlama hissiyatı	A3, A6	2
	Kişisel gelişim	A1	1

	Haklarını bilme	A5	1
	İş yaşam dengesi	A6	1
Çevresel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler	Aile desteği	A1, A2, A3, A6, A7, A8, A9	7
	Sosyal ilişkiler	A5, A6, A7, A8, A9	5
	Meslektaş desteği	A3, A5, A6	3
	Sosyal ve çevresel destek	A1, A4	2
	Akademisyen desteği ve inancı	A3	1
	Evcil hayvan	A3	1

Tablo 6 incelendiğinde kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejileri ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörleri bireysel koruyucu faktörler ve çevresel koruyucu faktörler kategorilerinde değerlendirdikleri görülmektedir. Bireysel koruyucu faktörler kategorisinde kişisel özellikler (n=4), zaman yönetimi/planlama (n=5), hobi ve spor (n=7), dinlenme/durma/ara verme (n=2), topluma, bilime ve öğrencilere katkıda bulunma düşüncesi (n=3), azim, hırs ve hedefe bağlılık (n=3), tamamlama hissiyatı (n=2), kişisel gelişim (n=1), haklarını bilme (n=1), iş yaşam dengesi (n=1); çevresel koruyucu faktörler aile desteği (n=7), sosyal ilişkiler (n=5), meslektaş desteği (n=3), sosyal ve çevresel destek (n=2), akademisyen desteği ve inancı (n=1), evcil hayvan (n=1) ifadeleri öne çıkan kodlar arasında yer almaktadır. Bazı kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları yılmazlık stratejilerine ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlere ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 1: Kişisel Özellikler

Bireysel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan kişisel özelliklerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A1,

A2, A7 ve A8'dir. Bazı kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden kişisel özelliklere ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Kendi kişilik yapım, pozitif kişilik yapım kindar bir yapımın olmaması olayları büyütmemem, sabırlı bir kişiliğe sahip olmam (...) (A1).

İnsanlarla iletişime girmek zorundayım, biraz girişimciyimdir de girişkenimdir de çok çekinmem. Yani hemen yan hemen sorup öğrenip yani yine araştırmacı ruhum girişkenliğimi de destekliyor açıkçası. Çok çekinmem (...) A2

Mizah kattım olaylara. Bana yaptıklarına da mizahla yaklaştım (...) (A7).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında kişisel özelliklerin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 2: Zaman Yönetimi/Planlama

Bireysel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan zaman yönetimi ve planlamanın karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A2, A3, A4, A6 ve A8'dir. Bazı kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden zaman yönetimi ve planlamaya ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

En temel baş etme yöntemi aslında planlama. Planlama yapmaya çalışıyorum planlamalarımı öncelik sıralamasına koymaya çalışıyorum. Çünkü bazen paniğe kapılıp her şeyi yapmaya çalışınca en çok gördüğüm şeylerden birisi de bu oldu mesleki yaşantımda her şeyi yapmaya çalışınca hiçbir şey yapamıyoruz bazen. İşte onu da yapayım onu da yapayım değil de mesela son zamanlarda yapmaya çalıştığım şey şu benim için öncelik ne bir buna bırakmaya çalışıyorum ve ona uygun bir şekilde hareket etmeye çalışıyorum ve o sorunu çözmeden başka bir soruna geçmemeyi deniyorum (...) (A3).

(...) Mesela ben erken kalkmayı severim veya erken kalktığımda günü daha iyi daha kaliteli değerlendirebiliyorum, daha çok zamanım olabiliyor (...) (A4).

(...) Zaman yönetimi yapabilmek, iyi bir planlama yapabilmek, işleri sıraya koymak. Sıraya koyuyorum yapacağım işleri (...) (A6).

Sonra biraz erteleme ama akademik erteleme olarak addedilen o literatürdeki kötü anlamdaki değil. İşlerin biriktiğini görünce daha elzem olanları öne almak belki de. Planlama stratejisi, zaman yönetimi (...) (A8).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında zaman yönetimi ve planlamanın kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 3: Hobi ve Spor

Bireysel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan hobi ve sporun karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A2, A3, A4, A6, A7 ve A8 ve A9'dur. Bazı kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden hobi ve spora ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Ben mesela işleme işliyorum. Hani çok çok bunalıma girdiğimde işleme işleri keçe yaparım (...) (A3).

(...). Veya işte spor özellikle hayatımda yer vermeye çalıştığım uğraşlardan biri. Rahatlatıcı faktör olabiliyor veya işte kafamı dağıtmak için takip ettiğim diziler vs. oluyor. Bunlar da benim kafa dağıtmam gereken durumlar da bunu sağlayabiliyor veya işte ilgili çeken kitaplara yöneliyorum (...) Ama işte zihnimi dağıtıcı, sağaltıcı çocuklarla oyun mu oynamak olur o yürüyüş mü yapmak olur işte eşimle vs. gibi, arkadaşlarla buluşmak mı olur bunlara yer vermesem olmaz. O yüzden bunlara mutlaka hayatımda yer vermeye çalışıyorum (...) (A4).

(...) Doğa sporlarına yöneldim trekking yapmaya başladım, doğada arındım herhalde. Biraz uzaklaşayım diye (...) (A7).

(...) *Ve ben fotoğraf çekmeyi çok seviyorum seyahat etmeyi, okumayı seviyorum. Bunlar zaten beni akademik olarak çıkmaza girdiğimde değil hayatımın her veresinde aslında olan ve beni ben yapan alışkanlık ve aktiviteler bütünü olduğu için akademik sıkışıklığımda bunaldığım anlarda da gerçekten benim için çok kurtarıcı oluyor (...)* (A8).

(...) *Örneğin daha fazla roman veya alan dışı kitap okumaya başladım. Aynı şekilde spor yapmayı hayatımın bir rutini haline getirdim. Çok sık olmasa da uygun zamanlarda doğa yürüyüşleri yaparak iş yaşamındaki zorlukları daha uzaktan ve sakin bir şekilde değerlendirme yoluna gittim (...)* (A9).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında hobi ve sporun kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 4: Dinlenme/Durma/Ara Verme

Bireysel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan dinlenme, durma ve ara vermenin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A6 ve A8'dir. Bir kadın akademisyenin karşılaştığı engellerle başa çıkabilmek için kullandığı stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden dinlenme, durma ve ara vermeye ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) *Strateji olarak bazen dinleniyorum, duruyorum, yavaşlıyorum. Bu tam olarak bugün durdum yarın başlarım gibi değil. Günün içinde de biraz molalar veriyorum mesela. Bir şeyler yapmaya, okumaya konsantre olamadığımı hissettiğimde akademik anlamda mesela kahve içmeyi çok seviyorum. Çay kahve içiyorum. Bir tık bana enerji veriyor ve resetlenmiş gibi oluyorum adeta. Yani daha genel hatlarıyla birazcık durmak, dinlenmek, düşünmek ve tekrar başlamak olabilir bu bir strateji (...)* (A8).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında dinlenme, durma ve ara vermenin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları

engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 5: Topluma, Bilime ve Öğrencilere Katkıda Bulunma Düşüncesi

Bireysel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan topluma, bilime ve öğrencilere katkıda bulunma düşüncesinin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A6, A7 ve A8'dir. Bazı kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden topluma, bilime ve öğrencilere katkıda bulunma düşüncesine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir

Taşra üniversitelerine gelen öğrencilerin durumları da çok farklı ekonomik anlamda çok zor durumdadır ve gerçekten ellerinden tutulmaya ihtiyaçları var ben herhalde öğrencilerime eğilmeyi tercih ettim onlara dokunmayı tercih ettim. Oradan aldığım dönütler de beni rahatlatı (...) (A7).

(...) Dolayısıyla yaptığım en ufak bir şey makalede yazdığım bir şey ilham verecek ve dünyanın bir tık daha iyi bir yer olmasına belki de katkıda bulunacak (...) İnsana dokunma düşüncesi ve dokunduğumu, dokunacağımı umut etmek ve onu hayal etmek ve aynı zamanda öğrenciler üzerinden bu çıktıları daha erken görebilmek çok güzel ve kıymetli (A8).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında topluma, bilime ve öğrencilere katkıda bulunma düşüncesinin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 6: Azim, Hırs ve Hedefe Bağlılık

Bireysel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan azim, hırs ve hedefe bağlılığın karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A1, A5 ve A9'dur. Bazı kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden azim, hırs ve hedefe bağlılığa ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Azminiz olacak, çalışmayı da isteyeceksiniz, bitirmeyi de isteyeceksiniz, yapmayı da isteyeceksiniz (...) (A1).

Benim sanırım hayatım boyunca kişisel hedeflerime aşırı bağlılığım ve bu yolda ne olursa olsun vazgeçmeden devam edişim en önemli koruyucu faktör oldu. Aşırı iş yüküm olduğu, çeşitli baskılarla karşılaştığım araştırma görevliliği dönemlerimde dahi ulaşacağım hedefi düşünerek vazgeçmedim. Yani aslında kişisel faktörler ve hedefinize verdiğiniz önemin derecesi sizi ayakta tutuyor (...) (A9).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında azim, hırs ve hedefe bağlılığın kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 7: Tamamlama Hissiyatı

Bireysel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan tamamlama hissiyatının karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A3 ve A6'dır. Bir kadın akademisyenin karşılaştığı engellerle başa çıkabilmek için kullandığı stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden tamamlama hissiyatına ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir

Beni en çok rahatlatan şeylerden birisi çalışmalarımı bitirip tamamladıktan sonra masaüstünden kaldırmak artık onun bittiğini görmek. (...) Akademik anlamda tamamladığımı görmek ve kendimi kötü hissettiğim zamanlarda başardığım şeyleri düşünmeye çalışmak bana çok iyi geliyor (...) (A3).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında tamamlama hissiyatının kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 8: Kişisel Gelişim

Bireysel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan kişisel gelişimin karşılaştığı engellerle başa çıkabilmek için kullandığı stratejiler ve ona yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcı A1'dir. Bahsi geçen kadın akademisyenin karşılaştığı engellerle başa çıkabilmek için kullandığı stratejiler ve ona yardımcı olan koruyucu faktörlerden tamamlama hissiyatına ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Stresle ilgili okumalar çok faydalı oluyor kesinlikle. kişisel gelişim kitapları çok fazla okudum çünkü strese hakim olabilmeniz için kişisel gelişim kitaplarını da okumanız gerekiyor sadece akademik kitaplar değil (...) (A1).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında kişisel gelişimin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 9: Haklarını Bilme

Bireysel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan haklarını bilmenin karşılaştığı engellerle başa çıkabilmek için kullandığı stratejiler ve ona yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcı A5'tir. Bahsi geçen kadın akademisyenin karşılaştığı engellerle başa çıkabilmek için kullandığı

stratejiler ve ona yardımcı olan koruyucu faktörlerden haklarını bilmeye ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Bana ilkesel olarak uygun gelmeyen şeyleri yapmamaya özen gösteriyorum ama burada da tabii ki rol ve sorumlulukları farkında olarak ne o yasal çerçevenin dışına çıkmadan ama diğer yandan da yani bana tanınmış hakları sonuna kadar savunmak ve korumak için yeri geldiği zaman direniyorum yeri geldiği zaman da itiraz ediyorum (...) (A5).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında haklarını bilmenin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 10: İş Yaşam Dengesi

Bireysel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan iş yaşam dengesinin engellerle başa çıkabilmek için kullandığı stratejiler ve ona yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcı A6'dır. Bahsi geçen kadın akademisyenin karşılaştığı engellerle başa çıkabilmek için kullandığı stratejiler ve ona yardımcı olan koruyucu faktörlerden iş yaşam dengesine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Burada belki iş yaşam dengesini söylemem gerekiyor. Yani bunu dengelemek çok önemli. Ben aileme çok önem verip de akademik hayatımı arka plana atabilecek bir durumda değilim. (...) (A6).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında iş yaşam dengesinin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 2: Çevresel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 1: Aile Desteği

Çevresel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan aile desteğinin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A1, A2, A3, A6, A7, A8 ve A9'dur. Bazı kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden aile desteğine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Eşimin beni sürekli desteklemesi çocuk bakımında ya da akademik çalışmalarda motive etmesi (...) Annem. çok destek oldu mesela süreçte çocukları bırakmamda. Aile desteği çok çok önemli (...) O hep "Yapabilirsin, sen engelleri aşabilirsin, sen başarısın, çalışkansı. Hani moralini asla bozma, mutlaka devam et." gibi destekleyici söylemlerde bulunduğu için devam ettim ama bu şekilde eş desteklemeyip bırakanlar da olmuştur diye düşünüyorum. Çünkü kadınların önündeki en büyük engellerden bir tanesi eş desteğidir (...) (A1).

Baş çıkma faktörlerimden bir tanesi eşim. Eşim bu konuda oldukça yardımcı oldu. En azından çocukları bırakıp gidebiliyordum doktora ya da derslere. Bizde ikinci öğretim de var ikinci öğretim dersinde Ne yapıyorduk mesela? Oğlum hala emiyordu emme saati gelince okula getiriyordu (...) Şöyle bir de annem de var. Annem de buradaydı açıkçası onun da çok desteği oldu. Hani sadece eşim ve çocuklar değil annemin de çok desteği oldu. Öyle bir dışsal destek görünce de haliyle birçok zorluğun üstesinden gelebiliyorsunuz (...) (A2).

(...) Benim de mesela kendimle ilgili düşündüğüm süreçteki en büyük başa çıkmadaki desteğim eşim. Neden o? (...) İşte çocuk bakımındaki sorumlulukları paylaşmak. İşte bir işimiz olduğunda bunu beraber üstlenmek, çocuk bakımını üstlenmek evdeki yerine getirilmesi gereken bir işi. Benim çalışmama olanak sağlayarak dersimi yapmama, akademik çalışmalarımın yerine getirilmesine destek olarak açıkçası var (...) (A6).

(...) Onun dışında aile hem biraz sıkıntı olabiliyor söylediğim gibi ama aslında en büyük liman. Oğlum benim için çok önemli bir faktör ruh sağlığımı korumak için aslında bir koruyucu faktör (...) (A8).

(...) Araştırma görevliliği sırasında düştüğüm dönemler oldu elbette ama o dönemlerde de ailem çok destek oldu bana (...) (A9).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında aile desteğinin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa

çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 2: Çevresel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 2: Sosyal İlişkiler

Çevresel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan sosyal ilişkilerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A5, A6, A7, A8 ve A9'dur. Bazı kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden sosyal ilişkilere ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Benim arkadaş çevrem genelde benim gibi düşünendir. Benzerlikler birbirini çeker. Üniversitede de kendiniz gibi düşünen size yakın olduğunu düşündüğünüz gruplarla informal ilişkiler geliştiriyorsunuz (...) Benzer kaygıları ya da rahatsızlıkları taşıyan insanlarla bir araya gelmek arkadaşlarıyla bir araya gelmek ve konuşmak iyi geliyor. Böyle bir deşarj alanı var (...) (A5).

(...) Arkadaş çevrem, iyi ilişkilerim vardı. Çok katkı sağladı paylaşma anlamında (...) (A7).

(...) Sevdiğim kişiler keza (...) Bir iki böyle dertleştığım arkadaşım var akademik anlamda çok olmasa da bunaldığımda veya tıkanıklıklarım da kişi olarak insan olarak sevdiğim güvendiğim ve aslında biraz kadınsal dedikodu yapıp birilerini çekiştirip ferahladığım tabii ki arkadaşlarım var onlar her zaman hayatımda çok önemli. Tabii ki indirekt ve direkt olarak akademik sıkıntılarımı bir şekilde bertaraf etmemde bana yardım ediyordur (...) (A8).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında sosyal ilişkilerin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 2: Çevresel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 3: Meslektaş Desteği

Çevresel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan meslektaş desteğinin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A3, A5 ve A6'dır. Bazı kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden meslektaş desteğine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) En temel koruyucu faktör sanırım çok yakın bir meslektaşımın süreci paylaşmak. Çünkü gerçekten akademik kaygıları için içinde olmayan birini anlaması çok zor(...) Aslında gerçekten seninle aynı yollardan geçmiş biriyle kaygılarını paylaştığın zaman e o kişi seni canı gönülden dinleyip sorununu üstleniyorsa çözüm arıyorsa gerçekten o zaman işler daha çok yoluna giriyor (...) (A3).

Bu başka düzey şu akademik anlamdan uzak olarak, meslektaş sadece meslektaş demeyeceğim hem iş ortamımda hem sosyal hayatımda dostlarım var, arkadaşlarım var. Beraber paylaştığım bunlar akademisyen arkadaşlarım öğretmen arkadaşlarım, onlarla beraber yapacağımız projelere ilişkin bir planlama yapmak onlarla beraber sosyalleşmek, konuşmak, paylaşmak. Bunlar çok önemli unsurlar (...) (A6).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında meslektaş desteğinin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 2: Çevresel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 4: Sosyal ve Çevresel Destek

Çevresel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan sosyal ve çevresel desteğin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A1 ve A4'tür. Bahsi geçen kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden sosyal ve çevresel desteğe ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Bakıcım. Çocuk bakıcım. Bunların da hakkını yememek lazım. Çalışabilmemiz için bizim evde yapmamız gereken işleri de birilerinin yapması gerekiyor. Onların da bizim gelişmemizde bizim ilerlememizde çok büyük katkıları var. Hani bu kişiliğinizle de ilgili olan bir şey ama destek kesinlikle lazım bir kadınsanız, akademideyseniz ya da yönetici hiç fark etmez çevrenizden destek almak zorundasınız (...) Çevresel destek mutlaka olmalı. Yoksa işler biraz daha zor olur (...) (A4).

Bence kişilerin böyle durumlarda sosyal destek alabilmeleri önemli eğer böyle bir imkanları varsa. Bir kısım sorumluluklarını görevlerini verebileceklerini, devredebileceklerini düşündükleri birileri varsa (...) Benim durumum açısından sosyal destek alabildim. O açıdan şanslı olarak nitelendirebilirim kendimi. Bunun yanı sıra alamayan insanlar için daha zor bir durum olabilir (...) Sosyal destek önemli bence. Sosyal desteği alamayan insanların kendilerini böyle bir cenderede hissettiğini görebiliyorum (A4).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında sosyal ve çevresel desteğin kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 2: Çevresel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 5: Akademisyen Desteği ve İnancı

Çevresel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan akademisyen desteği ve inancının karşılaştığı engellerle başa çıkabilmek için kullandığı stratejiler ve ona yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcı A3'tür. Bahsi geçen kadın akademisyenin karşılaştığı engellerle başa çıkabilmek için

kullandığı stratejiler ve ona yardımcı olan koruyucu faktörlerden akademisyen desteği ve inancına ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Lisans dönemindeki hocalarımdan desteğini de hani aile yönlendirmesi gibi demiştim. Buna ek olarak 1. sınıftan itibaren oradaki hocalarımdan da çok ciddi inançları yani "Yapabilirsin, yapmalısın." şeklindeki. Belki hala yüreğimde şey hissediyor olabilirim, yani o insanların güveninin boşa çıkartmamak (...) (A3).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında akademisyen desteği ve inancının kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Alt Problem 3: Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Engellerle Başa Çıkabilmek İçin Kullandıkları Stratejiler ve Onlara Yardımcı Olan Koruyucu Faktörlere İlişkin Görüşler

Kategori 2: Çevresel Koruyucu Faktörler ve Stratejiler

Kod 6: Evcil Hayvan

Çevresel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer alan evcil hayvanının karşılaştığı engellerle başa çıkabilmek için kullandığı stratejiler ve ona yardımcı olan koruyucu faktörlerden birisi olduğunu ileri süren katılımcı A3'tür. Bahsi geçen kadın akademisyenin karşılaştığı engellerle başa çıkabilmek için kullandığı stratejiler ve ona yardımcı olan koruyucu faktörlerden evcil hayvana ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) 1 sene olmadı 8 aydır bir evcil hayvan edindim. O bana çok çok rahatlatıcı güzel geldi. Keyifli geldi. (...) (A3).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında evcil hayvanların kadın akademisyenlerin karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için kullandıkları stratejiler ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlerden olduğu söylenebilir.

Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yönelik önerilerine ilişkin görüşleri. Kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan

kadınlara önerilere ilişkin görüşlerini belirleyebilmek amacıyla görüşme formunda yer alan dördüncü soru “Akademik kariyer yapacak olan kadınlara ne gibi önerilerde bulunursunuz?” şeklindedir. Bu bağlamda, kadın akademisyenlere tek tek yöneltilen bu soruyla onları akademik sürece nelerin yönlendirdiği konusundaki görüşlerinin alınması hedeflenmiştir. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin görüşleri Tablo 7’de belirtilmiştir.

Tablo 7.

Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategoriler	Kodlar	Katılımcılar	n
Bireysel Açıdan	Kendini anlamak	A8	1
	Planlama ve denge	A1, A6, A9	3
	Mizah/hoşgörü	A7	1
	Zaman yönetimi	A4, A9	2
	Haklarını bilme/savunma	A4, A5	2
	Destek alma	A1, A2, A6, A7	4
	Ertelememe	A1, A3, A6	3
Azım/vazgeçmeme/direnme	A1, A2, A3, A4, A5, A7, A8, A9	7	
Mesleki Açıdan	Çaba/çok çalışmak	A4, A6, A7, A8	4
	Deneyimli kişilerle çalışma	A6	1
	Nitelikli ve üretken olma	A5, A7	2

Tablo 7 incelendiğinde kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yönelik önerilerini bireysel açıdan ve mesleki açıdan kategorilerinde değerlendirdikleri görülmektedir. Bireysel açıdan kategorisinde kendini anlamak (n=1), planlama ve denge (n=3), mizah/hoşgörü (n=1), zaman yönetimi (n=2), haklarını bilme/savunma (n=2), destek alma (n=4), ertelememe (n=3), azım/vazgeçmeme/direnme (n=7); mesleki açıdan kategorisinde çaba/çok çalışmak (n=4), deneyimli kişilerle çalışmak (n=1), nitelikli ve üretken olma (n=2) ifadeleri öne çıkan kodlar arasında yer almaktadır. Bazı kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Bazı kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara bireysel açıdan önerilerine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Alt Problem 4: Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Açıdan

Kod 1: Kendini Anlamak

Bireysel açıdan kategorisinde yer alan kendini anlamamanın akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden birisi olduğunu ileri süren katılımcı A8'dir. Bahsi geçen kadın akademisyenin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden kendini anlamaya ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Anlamak, önce kendini anlamak insanı anlamak bence çok önemli (...)
(A8).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında kendini anlamamanın kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yaptığı önerilerinden birisi olduğu ve akademik kariyer yapacak olan kadınların bu önerilerden faydalanabileceği söylenebilir.

Alt Problem 4: Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Açıdan

Kod 2: Planlama ve Denge

Bireysel açıdan kategorisinde yer alan planlama ve dengenin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A1, A6 ve A9'dur. Bazı kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden planlama ve dengeye ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Akademik kariyer yapmak isteyen kadınlara tavsiyem iyi planlama yapmaları; çocuk, iş, eş. Bu planlamayı çok iyi yapmaları lazım özellikle çocuk çok yavaşlatıyor hani ben bile bu süreçte çok yavaşladım (...) (A1).

Bir kadın akademisyen olarak, bazı konumlara gelirken amaç odaklılık, zaman yönetimi ve hayatın her alanında dengenin kurulması gerektiğini düşünüyorum. Kadınlar olarak iş hayatında da aile hayatında da öncelikler başkaları olabiliyor, sürekli başkalarını düşünmek yerine yine en azından o dengeyi kurmak gerektiğini düşünüyorum (...) (A9).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında planlama ve dengenin kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yaptığı önerilerinden birisi olduğu ve akademik kariyer yapacak olan kadınların bu önerilerden faydalanabileceği söylenebilir.

Alt Problem 4: Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Açıdan

Kod 3: Mizah/Hoşgörü

Bireysel açıdan kategorisinde yer alan mizah ve hoşgörünün akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden birisi olduğunu ileri süren katılımcı A7'dir. Bahsi geçen kadın akademisyenin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden mizah ve hoşgörüyü ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Ben hep şey derim bunu derslerde de söylüyorum hayatı bu kadar ciddiye almayın derim biraz mizah katın. Bunu hep söylüyorum. Gerçekten biraz mizahi yaklaşmak, biraz hoşgörülü olup karşı tarafı ya da olayları anlamaya çalışmak gerçekten çok daha katkı sağlıyor (...) (A7).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında mizah ve hoşgörünün kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yaptığı önerilerinden birisi olduğu ve akademik kariyer yapacak olan kadınların bu önerilerden faydalanabileceği söylenebilir.

Alt Problem 4: Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Açıdan

Kod 4: Zaman Yönetimi

Bireysel açıdan kategorisinde yer alan zaman yönetiminin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A4 ve A9'dur. Bir kadın akademisyenin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden zaman yönetimine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Zaman yönetimi çok önemli çünkü. Çok meşgul bir süreç içerisinde bu zaman yönetimi kavramı gerçekten çok değerli. Zamanı iyi yönetmeye iyi idare etmeye çalışarak ilerleyebilirler (...) (A4).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında zaman yönetiminin kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yaptığı önerilerinden birisi olduğu ve akademik kariyer yapacak olan kadınların bu önerilerden faydalanabileceği söylenebilir.

Alt Problem 4: Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Açıdan

Kod 5: Haklarını Bilme/Savunma

Bireysel açıdan kategorisinde yer alan haklarını bilme ve savunmanın akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A4 ve A5'tir. Bir kadın akademisyenin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden haklarını bilme ve savunmaya ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Ders yükü sırasında da bunun belirlenmesi sırasında da belki bir adalet arayışı içerisinde sesinizi duyurmak da önemli olabilir. Bunu da öneriyorum gerektiği yerde kişilerin kendi haklarını savunması çok değerli ve önemli. Unvan kıdem de bir yere kadar önemli olabiliyor bir noktada. Bence bu da makul ortamlarda elbette ki saygı ve anlayış çerçevesinde dile getirilebilir (...) (A4).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında haklarını bilme ve savunmanın kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yaptığı önerilerinden birisi olduğu ve akademik kariyer yapacak olan kadınların bu önerilerden faydalanabileceği söylenebilir.

Alt Problem 4: Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Açıdan

Kod 6: Destek Alma

Bireysel açıdan kategorisinde yer alan destek almanın akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A1, A2, A6 ve A7'dir. Bazı kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden destek almaya ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Aile desteğini mutlaka alın, aile desteği çok önemli, özellikle çocuğunuz varsa. Her gün temizlik yapmaya ayıracağınız süreyi kitap okumaya ayırabilirsiniz ya da bir destek alabilirsiniz maddi durumunuz yerindeyse (...) (A1).

(...) Eş desteği çok önemli, anne baba desteği çok önemli. Meslektaş desteği çok önemli. Gerçekten bunları unutmamak gerekiyor (...) (A6).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında destek almanın kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yaptığı önerilerinden birisi olduğu ve akademik kariyer yapacak olan kadınların bu önerilerden faydalanabileceği söylenebilir.

Alt Problem 4: Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Açıdan

Kod 7: Ertelememe

Bireysel açıdan kategorisinde yer alan ertelememenin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A1, A3 ve A6'dır. Bazı kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden ertelememeye ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) İyi planlama yapmaları lazım, kendilerini motive etmeleri lazım, asla vazgeçmemeleri lazım eğer gerçekten istiyorlarsa. Benim her zaman şöyle bir sözüm vardır "Erteleme, üşenme, vazgeçme." Bunu bir kişisel gelişim kitabında okumuştum. Bu çok önemli. Eğer ertelerseniz, üşenirseniz vazgeçersiniz. (...) (A1).

(...) Düşünüyorum o da bana şunu gösterdi aslında ertelememek de çok önemli. Belki bunu da söyleyebiliriz. Fırsatları oluşturup o anda doğru zamanda kullanmak çok önemli (...) (A3).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında ertelememenin kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yaptığı önerilerinden birisi olduğu ve akademik kariyer yapacak olan kadınların bu önerilerden faydalanabileceği söylenebilir.

Alt Problem 4: Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategori 1: Bireysel Açıdan

Kod 8: Azim/Vazgeçmeme/Direnme

Bireysel açıdan kategorisinde yer alan azim, vazgeçmeme ve direnmenin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A1, A2, A3, A4, A5, A7, A8 ve A9'dur. Bazı kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden azim, vazgeçmeme ve direnmeye ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Sonra vazgeçmemek gerekiyor. Bu bir yol. Bu yola çıktılarsa sonuna kadar ellerinden ne geliyorsa yapmaları gerekiyor. Yani hiçbir şey bahane değil aslında dedim ya size farklı bir çözüm üretebilirler (...) (A2).

(...) Hırstan ziyade azmetmek.. Yani çünkü hırs bazen şimdi ilişkiler anlamında da akademide yorucu üzücü sonuçları ortaya çıkartabiliyor ama ben şunu görüyorum hırstan ziyade azmiyle hareket edenler belki yolu birazcık daha zor alıyorlar belki yol daha uzun oluyor belki işte saçlar daha fazla beyazlıyor gözler daha fazla kırışıyor vesaire ama şunu gördüm mutlaka bir sonuca ulaşıyor gerçekten kalbinle gerçekten isteyerek yaptığın bir şeyse mutlaka bir sonuca ulaşıyor (...) (A3).

(...) Sen yeterince iyi olduğunu düşünüyorsan o mücadeleyi verebilmelisin akademisyen olarak. Kendisini yeterince iyi hisseden kişinin yaşamının kontrolünün akademinin, kariyer planlarının kontrolünün başka faktörlere dış faktörlere bağlamadan elinden geleni yapması gerektiğini ve bunların mücadelesini yeri geldiği zaman vermesi gerektiğini düşünüyorum. yani 1. sırada söyleyebileceğim şey umutsuz olmamak, mücadelecilik olmak (...) Mücadele etmek gerektiğini düşünüyorum yeri geldiği zaman direnmek yeri geldiği zaman da mücadele etmek diye düşünüyorum (...)

 (A5).

(...) Tırnak içinde ne yazık ki Ortadoğu ülkesi olarak hatta adlandırılan bir ülkeye dönüştük. O anlamda kadın olarak akademisyen olarak ben şunu söyleyebilirim azim vazgeçmemek çok önemli (...) (A8).

Eğer bir kadın iş yaşamında amaçlarından vazgeçiyorsa ya gerçekten istememiştir -ki o zaman zararın neresinden dönülürse kardır- ya da ömrünün sonuna kadar önüne çıkan o sorun ya da zorluğun, kendisinden en çok istediği şeyi almasına izin verdiği için, mücadele etmediği için kendine hep kızacaktır (...) (A9).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında azim, vazgeçmeme ve direnmenin kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yaptığı önerilerinden birisi olduğu ve akademik kariyer yapacak olan kadınların bu önerilerden faydalanabileceği söylenebilir.

Alt Problem 4: Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategori 2: Mesleki Açından

Kod 1: Çaba/Çok Çalışmak

Mesleki açıdan kategorisinde yer alan çaba ve çok çalışmanın akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A4, A6, A7, A8'dir. Bazı kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden çaba ve çok çalışmaya ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Yeni başlayanlara bu sürecin gerçekten çok değerli, önemli, sürekli öğrenme odaklı, araştırma odaklı, çalışma odaklı olduğunun bunun bilincinde ve farkında olarak başlamalarını vurgulamak istiyorum. Bilim insanı çok ayrı bir durum bilim insanı olmanın çok ayrı sorumlulukları var yükümlülükleri var . bunun farkında olarak bilincinde olarak bu sürece başlamalarını öneriyorum (...) (A6).

(...) Yeter ki bunun için bir çabanız bunun için bir arzunuz olsun. Biraz çaba göstermek gerekiyor bir de çok okumak gerekiyor (...) (A8).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenlerin düşünceleri de göz önüne alındığında çaba ve çok çalışmanın kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yaptığı önerilerinden birisi olduğu ve akademik kariyer yapacak olan kadınların bu önerilerden faydalanabileceği söylenebilir.

Alt Problem 4: Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategori 2: Mesleki Açından

Kod 2: Deneyimli Kişilerle Çalışma

Mesleki açıdan kategorisinde yer alan deneyimli kişilerle çalışmanın akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden birisi olduğunu ileri süren katılımcı A6'dır. Bahsi geçen kadın akademisyenin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden deneyimli kişilerle çalışmaya ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Akademik olarak daha yeni başladınız üniversiteye geçtiniz bu anlamda daha deneyimli kişilerle çalışma yapabilmek onların size bakış açılarıyla entegre yapması onlarla beraber bu süreçte bir şey öğrenmeye çalışmak, danışmanla birlikte

ilerlemek ve ondan öğrenmek, ondan öğrenirken diğer farklı hocalarla iletişim içerisinde olmak çok önemli (...) (A6).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında deneyimli kişilerle çalışmanın kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yaptığı önerilerinden birisi olduğu ve akademik kariyer yapacak olan kadınların bu önerilerden faydalanabileceği söylenebilir.

Alt Problem 4: Kadın Akademisyenlerin Akademik Kariyer Yapacak Olan Kadınlara Önerilerine İlişkin Görüşler

Kategori 2: Mesleki Açıdan

Kod 3: Nitelikli ve Üretken Olma

Mesleki açıdan kategorisinde yer alan nitelikli ve üretken olmanın akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden birisi olduğunu ileri süren katılımcılar A5 ve A7'dir. Bir kadın akademisyenin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilerden nitelikli ve üretken olmaya ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

(...) Niteliklerine güveniyorsan meydan okuyabilirsin. Çünkü rekabetçi bir ortam, üniversiteler çok rekabetçi yerler. Özellikle büyük üniversitelerde bu daha fazla hissediliyor. O açıdan bu rekabeti yapabilmek için haklı nedenlerinizin olması gerekiyor o da nitelikli olmak üretken olmak (...) (A5).

Yukarıda görüşleri paylaşılmış kadın akademisyenin düşünceleri de göz önüne alındığında nitelikli ve üretken olmanın kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara yaptığı önerilerinden birisi olduğu ve akademik kariyer yapacak olan kadınların bu önerilerden faydalanabileceği söylenebilir.

Bölüm 5

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada kadın akademisyenleri akademisyen olmaya yönlendiren unsurlara, akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engel ve zorluklara, bu engellerle başa çıkmak için kullandıkları yılmazlık stratejilerine ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlere ve kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan akademisyenlere önerilerine ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Araştırmanın birinci araştırma problemi olan kadın akademisyenlerin akademisyen olmaya yönlendiren unsurların neler olduğuna ilişkin görüşleri incelendiğinde içsel faktörler ve dışsal faktörler olmak üzere iki kategoride değerlendirildiği görülmektedir. Kadın akademisyenleri akademik sürece yönlendiren unsurlar arasında içsel faktörler kategorisinde okuma/araştırma isteği, kariyerde değişiklik isteği, topluma, bilime ve eğitime katkıda bulunma isteği ve özerklik isteği; dışsal faktörler kategorisinde ise akademisyen desteği/yönlendirmesi ve aile desteği/yönlendirmesi bulunmaktadır.

Araştırmanın bu bulgusu İrey (2011) ve Fuerth'in (2008) yapmış oldukları çalışmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. İrey (2011) tarafından akademisyen kadınların istihdamı ve konumu üzerinden bu alanda çalışan kadınların karşılaştıkları sorunları ve yükselme sürecinde fırsat eşitsizliği yaşayıp yaşamadıklarını, kadınların içinde buldukları rol çatışmasının kariyerlerine etkilerini araştırmak amacıyla yapılan çalışmada akademisyen kadınların akademisyenlik mesleğini idealleri olarak gördükleri bu sebepten mesleklerini değiştirmek istemedikleri; buna ek olarak mesleğe başlarken duydukları heyecan ve isteği halihazırda hissettiklerini ve mesleklerinden en çok tatmin oldukları noktanın yaratıcılıklarına imkan tanınması olduğu belirtilmiştir. Further (2008) doktora çalışmaları boyunca akademik olarak direnen, vaz geçmeyen Latinlerin yılmazlığını ortaya koyan çalışmasında aile beklentilerinin onları motive ettiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda birinci alt problem kapsamında ortaya çıkan sonuçlar alanyazında yapılan araştırmalarla tutarlı olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştıkları engellere ve zorluklara ilişkin

görüşlerinin belirlenmesidir. Yapılan görüşmeler doğrultusunda bu engel ve zorlukların bireysel risk faktörleri, mesleki risk faktörleri, toplumsal risk faktörleri ve pandemi süreci risk faktörleri olmak üzere dört kategoride değerlendirildiği görülmektedir. Eğitim dönemi problemleri ve yükümlülükleri, kişi-örgüt uyumsuzluğu bireysel risk faktörleri arasında; kadro sorunu, aşırı iş yükü ve mesleki yükümlülükler, mobbing ve hiyerarşik baskı, akademik beklenti, akademisyen profili mesleki risk faktörleri arasında değerlendirilebilir. Toplumsal risk faktörleri arasında ise toplumsal cinsiyet rolleri, üniversite yad erkliliği ve ataerkil anlayışın hakimiyeti en fazla belirtilen görüşlerdir. Son olarak pandemi süreci risk faktörleri kategorisinde ise pandemi süreci ve uzaktan eğitim yer almaktadır.

Araştırmanın bu bulgusu Çakır (2019), İrey (2011) ve Yıldız'ın (2014) yapmış oldukları çalışmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. Çakır'ın (2019) akademisyen kadınların istihdamı ve konumu üzerinden bu alanda çalışan kadınların karşılaştıkları sorunları ve yükselme sürecinde fırsat eşitsizliği yaşayıp yaşamadıklarını, kadınların içinde buldukları rol çatışmasının kariyerlerine etkilerini araştırmak amacıyla yapılan çalışmada kadın akademisyenler tarafından evliliğin ve çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkilediğini, erkeklerin kadınlara oranla daha hızlı bir akademik ilerlemeye sahip olduğunu; buna ek olarak ders saatlerinin fazlalığının kadın akademisyenler tarafından bilimsel çalışmalara zaman ayırmada engel teşkil ettiğini düşündüklerini sonucunu elde etmiştir. İrey (2011) tarafından akademisyen kadınların istihdamı ve konumu üzerinden bu alanda çalışan kadınların karşılaştıkları sorunları ve yükselme sürecinde fırsat eşitsizliği yaşayıp yaşamadıklarını, kadınların içinde buldukları rol çatışmasının kariyerlerine etkilerini araştırmak amacıyla yapılan çalışmada toplumsal rol dağılımının kadın akademisyenlerin kariyerlerinin önünde engel olarak ortaya çıktığı, zamanlarının tamamını bilimsel üretime ayıramadıkları, kadınların çift vardiyalı sistemde çalışıyormuş gibi oldukları, eve götürdükleri bilimsel çalışmaların onlarda suçluluk duygusu yarattığı; bununla birlikte özellikle metropol olmayan üniversitelerde ataerkil ve geleneksel anlayışın hüküm sürdüğü bu sebepten de kadınların idari görevlerde alt ve orta düzeyde stabil kaldığı sonucunu ortaya koymuştur. Buna ek olarak bu çalışma Yıldız (2014) tarafından öğretim üyelerinin üniversite, akademisyenlik ve ilgili kavram ve süreçlere ilişkin algılarını metaforlar üzerinden belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada ortaya çıkan kadın öğretim üyelerinin üniversiteyi bürokratik ve hiyerarşik

buldukları, akademisyenliğin sürekli kendini geliştirmeye dayanan bir meslek olduğu, öğretim üyelerinin son dönemlerde mesleğin özgürlük ve özerklik seviyelerinin tartışılabilir olduğu, üniversitelerin ve akademisyenlik mesleğinin özellikle son zamanlarda baskı altında olduğu, sınırlandırıldığı, özgür ve özerk kavramlarından uzaklaştığı sonucuyla da benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi kadın akademisyenlerin akademisyen olma sürecinde karşılaştıkları engeller karşısında kullandıkları başa çıkma stratejileri ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörlere ilişkin görüşleri iki kategoride incelemektir. Zaman yönetimi/planlama, hobi ve spor, dinlenme/durma/ara verme, topluma, bilime ve öğrencilere katkıda bulunma düşüncesi, azim, hırs ve hedefe bağlılık, tamamlama hissiyatı, kişisel gelişim, haklarını bilme ve iş-yaşam dengesi görüşleri bireysel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde; aile desteği, sosyal ilişkiler, meslektaş desteği, sosyal ve çevresel destek, akademisyen desteği ve inancı ve evcil hayvan desteği çevresel koruyucu faktörler ve stratejiler kategorisinde yer almaktadır.

Çakır'ın (2019) yürüttüğü çalışmadan elde edilen kadın akademisyenlerin akademik olarak ilerlemesi için aile ve eş desteğinin önemli olduğu sonucu bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Tarhan'ın (2019) Toplumsal Cinsiyet Kuramından yola çıkarak maskülen ve feminen cinsiyet rollerinin yeni kariyer yönelimine etkisini incelemeyi amaçladığı çalışmasında dışadönüklük kişilik özelliği düzeyi arttıkça kadın akademisyenlerin çok yönlü kariyer tutumunda artış olduğu sonucu göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmadan elde edilen sonuçlarla kısmen benzerlik göstermektedir. Korkmaz'ın (2019) kadınlara yönelik destekleyici örgüt ikliminin kadın çalışanlara psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyleri üzerine olan etkisini belirlemeyi amaçlayan çalışmasında ailesi, örgütü, eşi, mesai arkadaşları tarafından desteklenen kadınların kariyer hayatlarında daha mücadeleci ve yılmaz bir yapıya sahip olduğu sonucu da bu araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Son olarak; Richardson'ın (2016) siyahi kadın akademisyenlerin deneyimlerini incelemeye yönelik yaptığı araştırmada aile ve toplum desteğinin negatif etmenlerle başa çıkmada yardımcı olduğu, buna ek olarak mentör desteğinin de önemli olduğu sonuçlarını ortaya koymuştur. Bu bağlamda çalışmadan elde edilen sonuçlar alanyazın ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi kadın akademisyenlerin akademik kariyer yapacak olan kadınlara önerilere ilişkin görüşleridir. Bu görüşler bireysel açıdan ve

mesleki açıdan olmak üzere iki kategori altında belirtilmektedir. Bireysel açıdan kategorisi altında kendini anlamak, planlama ve denge, mizah/hoşgörü, zaman yönetimi, haklarını bilme/savunma, destek alma, ertelememe ve azim/vazgeçmeme/direnme en fazla belirtilen görüşlerdir. İkinci kategori olan mesleki açıdan kategorisinde ise çaba/çok çalışmak, deneyimli kişilerle çalışma, nitelikli ve üretken olma öne çıkan görüşlerdendir.

Hopkins'in (2003) engelleri aşmış, eğitimde yer alan başarılı siyahi Amerikalı kadınların yılmazlık tutumlarını inceleyen çalışmasında problem çözme ve başkalarıyla paylaşma önerileri bu araştırmadan elde edilen sonuçların bir kısmıyla benzerlik göstermektedir. İrey'in (2011) yürüttüğü çalışmada elde edilen akademisyenlik mesleğinin kişilerin tercihi sonucu gerçekleşmesi gerektiği, böylece kişinin tatmin duygusunun artacağı ve kariyer basamaklarının her adımında hazzın artacağı ve daha iyi bir ilerlemenin olacağı görüşleri de bu araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Öneriler

Uygulayıcılara yönelik öneriler:

- Farklı üniversitelerdeki akademisyenler arası bir iletişim ağı oluşturularak meslektaş desteği güçlendirilebilir.
- Akademisyenlerin çalışmalarına odaklanabilmeleri için aşırı ders ve iş yükünün hafifletilmesi sağlanabilir.
- Üniversitelerde karar alma süreçlerinde ve yönetimin seçimle belirlenmesinde akademisyenlerin aktif katılımlarının sağlanması önerilebilir.
- Yılmazlık ve kişisel gelişim üzerine seminerler düzenlenebilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler:

- Kadın akademisyenlerin yılmazlık stratejilerinin kariyerlerine etkisine ilişkin daha kapsamlı ve karma araştırmalar yapılabilir.
- Kadın ve erkek akademisyenlerin yılmazlığa ilişkin görüşlerini, karşılaştıkları engel ve zorlukları, kullandıkları yılmazlık stratejilerini ve onlara yardımcı olan koruyucu faktörleri inceleyen karşılaştırmalı bir araştırma yapılabilir.

- Bu alışma 6zel-devlet ve coğrafi 6zellikler g6zetmeksizin T6rkiye'deki 6niversitelerden seçilmiş kadın akademisyenlerle y6r6t6lm6řt6r. Bu bağlamda, coğrafi 6zelliklerin 6niversitelere ve yılmazlığa ilişkin farklılıklarını inceleyen bir araştırma yapılabilir.

Kaynaklar

- Acar, F. (1998). 75 Yılda Kadın ve Erkekler. *Türkiye üniversitelerinde kadın öğretim üyeleri*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, 313–321.
- Ağırkan M. ve Kağan, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin değer yönelimleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (3), 239-262.
- Aiston, S. J. and Jung, J. 2015. Women Academics and Research Productivity: An International Comparison, *Gender and Education*. Vol. 27, No. 3. pp. 205–220.
- Akduran, Ö. (2004), *Ekonomi politikalarında kadın ve özelleştirmenin kadın çalışanlara etkisi: Tekel bütün işletmeleri örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akgeyik, T., Delen, M. G. ve Uşen, Ş. (2013). *Çalışma yaşamında psikolojik taciz*. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Akyürek, C. (2019). *Öz-belirleme kuramına dayalı müdahale programının akademik yılmazlığa etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Aktaş, A., Algür, S. ve Cengiz, F. (2009). Turizm sektöründeki kadın yöneticilerin cam tavan sendromu açısından değerlendirmesi: Antalya'da bulunan konaklama işletmelerinde yapılan bir araştırma (270-277). *17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Eskişehir, Türkiye.
- Alva, S. A. (1991). Academic invulnerability among Mexican-American students: The importance of protective resources and appraisals. *Hispanic Journal of Behavioral Science*, 13(1), 18-34.
- Anasuri, S. & Anthony, K. (2018). Resilience levels among college students: a comparative study from two Southern states in the USA. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 23(1), 52-73.
- Arastaman, G. (2011). *Öğrenci yılmazlığına etki eden faktörlere ilişkin Ankara ili genel lise ve anadolu lisesi yönetici, öğretmen ve öğrenci görüşleri* (Yayınlanmamış Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Arıdağ, N. Ç. ve ve Seydooğulları, S. Ü. (2018). Lise öğrencilerinin yaşam doyumu ve yılmazlık düzeylerinin anne-baba tutumlarıyla ilişkisi açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi* 34(4).
- Aydoğan, D. (2014). *Çiftlerde ilişkisel yılmazlığın ebeveynlik stresi, ilişkisel başa çıkma, ilişkisel profesyonel yardım arama ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aytaç, M. M. , Fırat, Z., Bayram, N., Keser, A., Aytaç, S. S. ve Yıldız Başdoğan, S., (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları* . Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Aytaç, S. (2000). Çalışma yaşamında kadının kariyer sorunu. T. A. Sendikası içinde, *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan* (s. 905-914). Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Bakacak, A. G. (2009). Cumhuriyet dönemi kadın imgesi üzerine bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi* (44), 627-638.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura. A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman Company.
- Baruch, Y. & Hall, D., T. (2004). Preface for the JVB special issue on careers in academia. *Journal of Vocational Behaviour* , 64, 237-240.
- Baştürk, Ö. (2010). *Kadın akademisyenlerin kariyer planlama sürecinde işveren ayrımcılığı ve bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Bayrak S., Yücel A. (2000) kadın cinsiyeti, yöneticilik ve güç bir paradoks mu?, *Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, 25-27 Mayıs Nevşehir.
- Belkıs, D. Ö. (2016). Anneliğin akademik kariyer gelişimine etkileri üzerine nitel bir araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* , 5 (4), 250-263.

- Benard, B. (2004). *Resiliency: What have we learned?* San Francisco, CA: WestEd.
- Bildirici, E. M., Anafarta, N. ve Aykaç, E. (2003). Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü. *İktisat-İşletme ve Finans Dergisi*, 18(206), 92-108.
- Bilgin, M. (2009). Bilişsel esnekliği yordayan bazı değişkenler. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(36), 142-157.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (5), 69-89.
- Bozkurt, Ö., Kalkan, A. (2013). “Kadın akademisyenlerde kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği” , 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: 520-525.
- Bozkurt, Ö. Ç. (2012). Kadın Akademisyenlerde İş –Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi. *Uluslararası Kadın Konferansı: Kadın Olmak, Farkındalık ve Özgürleşme* (s. 85-98). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Brackenreed, D. (2010). Resilience and risk. *International Education Studies*, 3(3), 111-121.
- Brown, J. H., D'Emidio-Caston, M., and Benard, B. (2007). Resilience education. *Thousand Oaks, CA: Corwin Press, Inc.*
- Büyüknalbant, T. (2009). *İktisadi açıdan kadın işgücü istihdamı ve sorunları: Kayseri örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi. Kayseri.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Coutu, D. L. 2002, *How Resilience Work*. Harvard Business Review, May, 46-55.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Criss, M. M., Pettit, G. S., Bates, J. E., Dodge, K. A., & Lapp, A. L. (2002). Family adversity, positive peer relationships, and children's externalizing behavior: A

- longitudinal perspective on risk and resilience. *Child Development*, 73(4), 1220-1237.
- Can, F. (2006). 12 Üniversitede Kadın Çalışmaları Merkezi. <http://bianet.org/bianet/kadin/78864-12-universitede-kadin-calismalari-merkezi>.
- Çakır, İ. (2019). *Türkiye'deki üniversitelerde kadın işgücü ve Bartın Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenler üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Cömert, T., ve Güzel, B. (2006). *Aile işletmelerinde kadın istihdamı: Marmaris uygulaması* . II. Aile İşletmeleri Kongresi. İstanbul, Türkiye.
- Çelik, E. (2013). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Yılmazlık Özelliklerinin Dışavurum Açısından İncelenmesi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (2), 221-236.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. In. N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Ed.). *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3rd). (s. 1-32). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- DeRosier, M. E., Frank, E., Schwartz, V. & Leary, K. A. (2013). The potential role of resilience education for preventing mental health problems for college students. *Psychiatric Annals*, 43(12), 538-544. doi:<http://dx.doi.org/10.3928/00485713-20131206-05>
- Dikmen, N., & Maden, D. (2012). Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu üniversitesi örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (21), 257-288.
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar*. (1.Basım). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Ekici, F. Y. (2014). Türk aile yapısının değişim ve dönüşümü ve bu değişim ve Dönüşüme etki eden unsurların değerlendirilmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies* , 209-224.

- Ercan, F. (1998). *Sosyal bilimleri için toplumlar ve ekonomiler*. İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Erdem, A., R. (2006). Dünyadaki yükseköğretimin değişimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 299-314.
- Erdem, E. (2017). *Okul öncesi eğitime devam eden 4-5 yaşındaki çocukların yılmazlık özellikleri ve yılmazlığı destekleyici faktörlerin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., & Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2 (1), 43-49.
- Etymology Sözlüğü. (2018). *Etymology Sözlüğü*. <http://www.etymonline.com/> adresinden 10 Mayıs 2018 tarihinde alınmıştır.
- Eyuboğlu, D. (1999). Kadın işgücünün değerlendirilmesinde yetersizlikler. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Fergus, S. ve Zimmerman, M. A. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Health*, 26, 399–419.
- Foster, T. A. (2013). *An exploration of academic resilience among rural students living in poverty* (Unpublished doctoral thesis). Piedmont College, Georgia.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E. and Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the united states on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365.
- Fuerth, K. M (2008). *Resiliency in Academically Successful Latina Doctoral Students: Implications for Advocacy* (Doctoral Thesis). University of Florida.

- García-Crespo FJ, Fernández-Alonso R, Muñiz J (2021) Academic resilience in European countries: The role of teachers, families, and student profiles. *PLoS ONE* 16(7): e0253409.
- Garnezy, N. (1991). Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist*, 34, 417-430.
- Gerni, M. (2001) *Yönetimde Kadınlar*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Gizir, C. A. (2004). *Protective factors contributing to the academic resilience of students living in poverty in Turkey* (Doctoral thesis). Middle East
- Goldstein, S. & Brooks, R. B. (2013). Why study resilience. In S. Goldstein & R. B. Brooks (Eds), *Handbook of resilience in children (3-14)*. NY: Springer.
- Gonzalez, R. and Padilla, A. M. (1997). The academic resilience of Mexican American high school students. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 19(3), 301-317.
- Grotberg, E. (2003). *Resilience today: Gaining strength from adversity*. Westport, CT: Praeger.
- Gu, Q., & Day, C. (2013). Challenges to teacher resilience: conditions count. *British Educational Research Journal*, 39(1), 22–44.
- Güldal, D. (2006). *Kadın yöneticileri motive ve demotive eden faktörlerin tespitine yönelik bir araştırma*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Gürkan, U. (2006). *Grupla psikolojik danışmanın üniversite öğrencilerinin yılmazlık düzeylerine etkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Haynes, N. M. (2005). *Personalized Leadership for Effective Schooling*.
- Henderson, N, and Milstein, M. M. (1996). *Resiliency in schools: Making it happen for students and educators*. Thousand Oaks, C A: Corwin Press, Inc.
- Henderson, N., & Milstein, M. M. (2003). *Resiliency in schools: Making it happen for students and educators (Updated edition)*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Higgins, G. O. (1994). *Resilient adults: Overcoming a cruel past*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Hopkins M. A. (2003) *Resilient behaviors of African-American women in education lessons for life* (Doctoral Thesis). University of La Verne.
- Hunter, L. A. and Leahey, E. (2010). Parenting and research productivity: New evidence and methods. *Social Studies of Science*. 40(3):433-451.
- Hüseyinli, F. (2016). *Kadın akademisyenlerin kariyer sorunları: Türkiye ve Azerbaycan karşılaştırmalı araştırma* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Ilgaz, B. (2011). *Üniversite düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık, umutsuzluk durumları ve sektörel tutumlarının kariyer seçimlerine etkileri: Akdeniz Üniversitesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- İçin, N. (2012). *Çalışma yaşamında kadın işgücünün karşılaşılabileceği sorunlar: Yalova örneği*. Yalova.
- İrey, Ç. (2011). *Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü, Selçuk Üniversitesi kadın akademisyenler üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Jowkar B., Kojuri J., Kohoulat N. & Hayat A. A. (2013). Academic resilience in education: the role of achievement goal orientations. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*.
- Jenson, J. M. & Fraser, M. W. (2006). A risk and resilience framework for child, youth, and family policy. In J. M. Jenson, & M. W. Fraser (Eds.), *Social policy for children & families: A risk and resilience perspective* (1-18). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Jones V., Person D., Leyva C. (2020). Resiliency Factors: An Exploration of Slovenia and US Women in Higher Education. *Sociology and Anthropology*, Vol. 8, No. 6, pp. 171 – 177.
- Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporu (2005). ILO/TÜRK-İŞ, Ankara.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basics Books.
- Karabulut, N. (2015). *Okul yöneticilerinin yılmazlık düzeyleri ve denetim odağı ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Kararımk, Ö. (2007). *Investigation of personal qualities contributing to psychological resilience among earthquake survivors: A model testing study* (Doctoral dissertation). METU, Ankara.
- Kaya, G. (2012). *Avrupa birliği iş hukukunda cinsiyet ayrımcılığı*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı.
- Kılıç, G. (2017). *Kadın akademisyenlerin kadına yönelik ekonomik şiddet algısı: Düzce Üniversitesi örneği* (Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Kibe, C., & Boniwell, I. (2015). Teaching well-being and resilience in primary and secondary school. In S. Joseph (Ed.), *Positive psychology in practice* (297-312). Hoboken, NJ: Wiley.
- Kiplinger, V. L. & Harper Browne, C. (2014, September). Parents' Assessment of Protective Factors: User's guide and technical report. Washington, DC: Center for the Study of Social Policy.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal* 42(1), 58-74.
- Kırkpınar, L. (1998). Cumhuriyet ve kadın . *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi* , 3 (8).
- Kırkpınar, L. (1998). Türkiye'de toplumsal değişme sürecinde kadın. *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 13–28.
- Kocacık F. ve Gökkaya V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1),195-219.
- Korkmaz, E.V. (2019). *Kadın çalışanlara yönelik destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyleri üzerine etkisi araştırması* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Korkut, P. (1999). Öğretim üyelerinin pedagojik formasyon gereksinimleri . *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 20 (20) , 477-502
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10376/126976> adresinden alınmıştır.
- Krovetz, M. (1999). Fostering resiliency. *Thrust for Educational Leadership*. 28 (28-31).

- KSGM (2008). Toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planı 2008–2013. <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/TCEUlusaleylemplan i.pdf>.
- Kurt, Tuğba (2013). *Ebeveynleri boşanmış ergenlerin yılmazlık, benlik saygısı, başa çıkma ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişkinin incelenmesi: yılmazlığın aracı rolü* (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kurtoğlu G. ve Doğan, S. (2016). Duygusal yılmazlık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (8): 223-239.
- Kutlu, Ö, & Yavuz, H. Ç. (2016). Factors that play a role in the academic resilience of academicians. *Journal of Educational Sciences Research*, 6(2), 131-150.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1986). But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation. *New directions for evaluation*, (30), 73-84.
- Linquanti, R. (1992). *Using community-wide collaboration to foster resiliency in kids: A conceptual framework*. Portland, OR: Western Center for Drug-Free Schools and Communities.
- Little, M., Axford, N., & Morpeth, L. D. (2004). Research review: Risk and protection in the context of services for children in need. *Child and Family Social Work*, 9, 105-117.
- Longman. (2006). Longman dictionary of contemporary English. New York: Pearson.
- Low, J. (2010). *Resilience in academic administration leading higher education in times of change*. (Doctoral dissertation). The Florida State University. USA.
- Luthar, S. S. (2005). Resilience in development: A synthesis of research across five decades. In D. Cicchetti & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation* (2nd ed., Vol. 3). New York: Wiley.
- Luthar, S. S. (2006). Resilience in development: A synthesis of research across five decades. D. Cicchetti ve D. J. Cohen (Ed.). *Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation* (s. 739-795). New York: Wiley.

- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*(3), 543-562.
- Luthar, S., and Cicchetti, D. (2000). The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. *Development and Psychopathology, 12*, 857-885.
- Makal, A. (2010). Türkiye'de erken cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum (2)*, 13-40.
- Martin, A. (2002). Motivation and academic resilience: Developing a model for student enhancement. *Australian Journal of Education, 46*(1), 34-49.
- Martin, M. M. & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports, 76*, 623-626.
- Martin, A. J. and Marsh, H. W. (2006). Academic resilience and its psychological and educational correlates: A construct validity approach. *Psychology in the Schools, 43*(3), 267-281.
- Masten, A. S. (1994). Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity. In M. C. Wang, & E. W. Gordon (Eds), *Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects, 3*(25). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227-238.
- Masten, A. S. and Reed, M. J. (2002). Resilience in Development. In C. R. Snyder and S. J. Lopez (Editors). *Handbook of positive psychology*. UK: Oxford University Press.
- Masten, A. S., & Coastworth, J. D. (1998). The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons from research on successful children. *American Psychologist, 53*(2), 205-220.
- Masten, A., Best, K. and Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology, 2*, 425-444.

- Mitra, A. and Pooja, S. 2007. Human Capital Attainment and Gender Empowerment: The Kerala Paradox. *Social Science Quarterly*. Vol. 88, No. 5. pp. 1227–1242.
- Morales, E. E. (2008). Exceptional female students of color: Academic resilience and gender in higher education. *Innovative Higher Education*, 33, 197-213.
- Morales, E. E., & Trotman, F. K. (2011). *A focus on hope: 50 resilient students speak*. Lanham, MD: Rowman-Littlefield/University Press of America Press.
- Newman, T. ve Blackburn, S. (2002). *Interchange 78: Transitions in the lives of children and young people: Resilience factors*. Edinburgh, Scotland: Scottish Executive Education Department.
- Norman, E. (2000). Introduction: The strengths perspective and resiliency enhancement-a natural partnership. In E. Norman (Ed.), *Resiliency enhancement (1-16)*. New York: Columbia University Press.
- O'Dougherty, M. W., Masten A. S., & Narayan, A. J. (2013). Resilience processes in development: Four waves of research on positive adaptation in the context of adversity. In S. Goldstein & R. B. Brooks (Eds.), *Handbook of resilience in children (15-37)*. New York: Springer Science & Business Media.
- OECD (2017). *The pursuit of gender equality: An uphill battle*. OECD Publishing, Paris.
- Öğülmüş, S. (2001). Bir kişilik özelliği olarak yılmazlık. *1. Ulusal Çocuk ve Suç Sempozyumu: Nedenler ve Önleme Çalışmaları*, 29-30 Mart 2001.
- Oxford Dictionary (2018). www.oxfordlearnersdictionaries.com adresinden 10 Mayıs 2018 tarihinde alınmıştır.
- Özbilgin, M. ve Healy, G. (2004). The gender nature of career development of university professors: the case of Turkey. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 358-371.
- Özcan, B. (2005). *Anne-babaları boşanmış ve anne-babaları birlikte olan lise öğrencilerinin yılmazlık özellikleri ve koruyucu faktörler açısından karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Özdemir, D. ve Tanyıldız, E. Z. (2011). Bilim kadını olmak: Bilimsel işgücünde kadın ve cam tavan. *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı*.

- Özer, M., ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’ de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 55-86.
- Özkanlı, Y. Ö. ve Korkmaz, D. A. (2000). *Kadın akademisyenler*. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- Özkiraz, A., ve Arslanel, M. N. (2011). İkinci Meşrutiyet Döneminde Kadın Olmak. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* , 3 (1), 1-10.
- Özpolat, A.R. İşgör, İ.Y. (2013). Diğer gelişim alanları. *Eğitim Psikolojisi* Ed: Işık Terzi, Ş., Ankara: PegemA: 210-244.
- Öztan, E. ve Doğan, N. S. (2015). Akademinin Cinsiyeti: YTÜ örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 3(1):191-222.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, Cilt. 10, Sayı.4, Ekim: 1217-1230
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme Yöntemleri* (M. Bütün ve S. B. Demir, çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Radke-Yarrow, M. ve Sherman, T. (2002). Hardgrowing: Children who survive. J. E. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. Nuechterlein, ve S. Weintraub (Ed.). Risk and protective factors in the development of psychopathology (s. 97-119). New York: Cambridge University Press.
- Richardson, G. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321.
- Richardson, G. E., Neiger, B. L., Jensen, S. ve Kumpfer, K. L. (1990). The resiliency model. *Health Education*, 21, 33-39.
- Richardson, S. D. (2016). *Exploring the socialization processes and resiliency of black women regarding tenure attainment* (Doctoral Thesis). Barry University.
- Richman, M. J., & Fraser, M. W. (2001). The context of youth violence: Resilience, risk and protection. London: Praeger.
- Robinson, E. (2000). Building resilience – helping young adults in the adult education classroom. *Aris Resources Bulletin*, 11, 4.
- Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335-44.

- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for information*, 22(2), 63-75.
- Shıkholeslamı, P. (2016). *Üniversite öğrencilerinde yılmazlık ve alçak gönüllülük düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Spencer-Rodgers, J., & Collins, N. L. (2006). Risk and resilience: dual effects of perceptions of group disadvantage among *latines*. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 42(6), 729-737.
- Stewart, M., Reid, G. and Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing*, 12 (1), 21-31.
- Suğur, S., ve Cangöz, İ. (2016). Üniversite yönetiminde kadınların eksik temsili üzerinde toplumsal cinsiyet ilişkilerinin rolü. *Amme İdaresi Dergisi* , 49 (3), s. 89-115.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz ama yokuz: Türkiye'de akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *ViraVerita E-Dergi* (2), 1-22.
- Şevik, Y. S. (2016). MYO'ların teknik bilimler alanlarında kadın akademisyen istihdamının problematik bir yaklaşım ile değerlendirilmesi. 173-184. Çorum: Hitit Üniversitesi.
- Stafford K., Moore C., Foggett K., Kemp E. ve Hazell, T. (2007). Proving and improving: *Exploring the links between resilience, behaviour and academic outcomes*. Australian Association for Research in Education Conference. Perth, Australia.
- Strumpfer, D. (2001). Psychometric properties of an instrument to measure resilience in adults (Electronic version). *South African Journal of Psychology*, 3(1), 36-44.
- Tahtalıoğlu, H. (2016). Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında cam tavan sendromunun kadınlar üzerindeki etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 9 (2), 89-105.
- Tarhan, E. (2019). Kadınların kariyer kararlarını anlamak: Kaleydoskop kariyer modeli. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 3(1): 118-132. TED Üniversitesi, Ankara.

- Terzi, Ş . (2008). Üniversite öğrencilerinde kendini toparlama gücünün içsel koruyucu faktörlerle ilişkisi . *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 35 (35) , 297-306 .
- Terzi, Ş. (2006). Kendini Toparlama Gücü Ölçeği'nin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 26(3). 77-84.
- Tokol, A. (1999). Dünyada Kadın işgücü. Türkiye'de Kadın işgücü Seminerleri I-II, TİSK Yayınları, Yayın No: 192, Ankara.
- Tural, N., K. (2004). *Küreselleşme ve üniversiteler*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- TÜİK (2018). *İstatistiklerle Kadın, 2018*. Haber Bülteni Sayı: 30707. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2018-30707> (Erişim Tarihi: 24.01.2021)
- Turgut, A. Ş. (2018). *Türkiye'deki kurum bakımında büyümüş bireylerin psikolojik dayanıklılık (yılmazlık) düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü. (2005). *Türkçe Sözlük*. 10 Mayıs 2018 tarihinde adresinden alınmıştır. [http:// www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)
- Uşen, Ş., ve Delen, M. G. (2011). Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına ilişkin Tercihleri: İstanbul Örneği. *Kamu - İş* , 11 (4), 127-182.
- Wang, M. C., Haertel, G. D. and Walberg, H. J. (1994). Educational resilience in inner cities. In M. C. Wang and E. W. Gordon (Eds.), *Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects* (pp. 45-72). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Waxman, H. C, Gray, J. P., and Padron, Y. N. (2003). Review of research on educational resilience (Research Report No. 11). Santa Cruz, California: Center for Research on Education, Diversity, and Excellence.
- Werner, E. E. (1995). Resilience in development. *Current Directions in Psychological Science* (Wiley-Blackwell), 4(3), 81-85.
- Wernhart, G. & Winter-Ember ,R. (2011). Do Austrian men and women become more equal? at Least in Terms of Labour Supply.

- Westfall, A., and Pisapia, J. (1994). *At-risk students: Who are they and what helps them succeed? Research Brief #17. ED411341*
- Winfield, L. F. (1994). *Developing resilience in urban youth*. Urban Monograph Series. Oak Brook, IL: North Central Regional Educational Laboratory.
- Wolin, S. J. & Wolin, S. (1993). *The resilient self: How survivors of troubled families arise above adversity*. New York, NY: Villard.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldız, S. (2014). *Öğretim üyelerinin üniversite, akademisyenlik mesleği, bilimsel araştırma, öğretim ve öğrenci kavramlarına ilişkin algılarının metaforlar aracılığıyla incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 89-114.
- Yorgun, S. (2010). Sömürü, koruma ve pozitif ayrımcılıktan çalışma hayatının egemen gücü olmaya doğru kadınlar: 21.yüzyıl ve pembeleşen çalışma hayatı. *Sosyo - Ekonomi* , 167-190.
- Yörü Atıl, H. (2009). Türkiye üniversite kütüphanelerinde kadın işgücü. *Türk Kütüphaneciliği* 23, 2 (2009), 351–365.
- Yüksek Öğretim Kurumu, Birim İstatistikleri Türlerine Göre Birim Sayıları Raporu, <https://istatistik.yok.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.01.2021)
- Yüksek Öğretim Kurumu, Öğretim Elemanı İstatistikleri Özet Öğretim Elemanı Sayıları <https://istatistik.yok.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.01.2021)
- Xie, Y. & Shauman, K. A. 2004. Women in science: Career processes and outcomes. *Social Forces*. Vol. 82, Vol. 4. pp. 1669–1671.
- Zeher, D. R. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society* , 25 (6), 764-786.

EK-A: Görüşme Formu

Değerli akademisyen,

Bu görüşme formu, “Yükseköğretimde Akademik Yılmazlık: Kadın Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Çalışma” başlıklı yüksek lisans tezime veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde kadın akademisyenlerin akademik yılmazlık hakkındaki görüşlerini, akademik süreçte karşılaştıkları engelleri ve bu engelleri aşmak için hangi yılmazlık stratejilerini kullandıklarını öğrenmek amacıyla sorular bulunmaktadır. Görüşmemiz ortalama 40 dakika sürecektir.

Veriler bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve araştırmanın gerçekleşmesine sağladığınız katkı için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Beren İPEK
Hacettepe Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

A. Kişisel Bilgiler

Kıdeminiz:

Yaşınız:

Medeni Durumunuz:

Çocuk Sayısı:

B. KADIN AKADEMİSYENLERİN YILMAZLIK ÜZERİNE GÖRÜŞLERİ

1. Sizi akademik sürece yönlendiren unsurlar nelerdir?
2. Akademisyen olma sürecinde ve akademik olarak yükselirken karşılaştığınız engeller nelerdir ve hangi zorluklarla karşılaştınız?
3. Karşılaştığınız engellerle başa çıkmak için hangi stratejileri kullandınız? Bu süreçte size yardımcı olan koruyucu faktörler nelerdir?
4. Akademik kariyer yapacak olan kadınlara ne gibi önerilerde bulunursunuz?

Ek B: Gönüllü Katılım Formu

Değerli akademisyen,

Çalışmama gösterdiğiniz ilgi ve ayırdığınız zaman için çok teşekkür ederim. Kadın akademisyenlerin akademik yılmazlığının araştırılması adına Doç. Dr. Gökhan Arastaman danışmanlığında hazırlanacak olan yüksek lisans tez çalışmamda, sizin bu konuya ilişkin görüşlerinizi öğrenmek amacıyla sizinle görüşme yapmak istiyorum. Sizin görüşleriniz ve uygulamalarınız araştırmanın temelini oluşturacaktır. Amacı açıklanmış olan bu araştırma için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli yasal izinler alınmıştır.

Görüşmemiz ortalama 40 dakika sürecektir. Görüşmemiz sırasında, verilerin kayba uğramaması amacıyla ses kaydı yapmak istiyorum. Kayda alınan tüm veriler sadece bilimsel bir amaçla kullanılacak ve kimse ile paylaşılmayacaktır. Araştırmada isminizin kullanılması gerektirecekse, takma bir isim kullanılacaktır. Verecek olduğunuz bilgilerden dolayı kendinizi rahatsız hissedeceğiniz bir durumla karşı karşıya bırakılmayacağınızı, rahatsız hissettiğiniz takdirde çalışmadan ayrılabilenizi taahhüt ediyorum. Uygulama sırasında merak ettiğiniz konular ve uygulama sonrasında sonuçlar ile ilgili tarafımdan her zaman bilgi alabilirsiniz. Dilediğiniz takdirde kayda alınan veriler de sizinle paylaşılacaktır.

Yukarıdaki tüm açıklamaları okuyarak sizin bu çalışmaya gönüllü olarak katıldığınıza ve sahip olduğunuz hakları araştırmacı olarak koruyacağıma dair bir belge olarak bu formu imzalamanızı rica ediyorum.

Katılımcı Akademisyen:

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

e-posta:

İmza:

Sorumlu Araştırmacı:

Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN

HÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü

İmza:

Araştırmacı:

Beren İPEK

Adres: Gökkuşığı Mahallesi Gökkuşığı

Caddesi 67/8 Çankaya / ANKARA

Tel: 0 (507) *** ** **

İmza

EK-C: Etik Komisyonu Onay Bildirimi



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Tarih: 01/06/2021
Sayı: E-35853172-300-00001591246

0001591246

Sayı : E-35853172-300-00001591246
Konu : Beren İPEK (Etik Komisyon İzni)

1.06.2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.04.2021 tarihli ve E-51944218-300-00001550799 sayılı yazı.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden Beren İPEK'in Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN danışmanlığında yürüttüğü "Yükseköğretimde Akademik Yılmazlık: Kadın Akademisyenler Üzerinde Nitel Bir Çalışma" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 25 Mayıs 2021 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: E63D00A4-19F9-47E6-80C6-00572CF22EBE

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

Bilgi için: Sevda TOPAL

E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Bilgisayar İşletmeni

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Telefon: 03123051008

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992

Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr



EK-Ç: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

14/08/2021

(İmza)
Beren İPEK

EK-D: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

23/08/2021

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı: Yükseköğretimde Akademik Yılmazlık: Kadın Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Çalışma

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
23/ 08/ 2021	110	185913	18/ 08 /2021	%11	1634983708

Uygulanan filtreler:

1. Kaynaklar hariç
2. Alıntılar dâhil
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Beren İpek

Öğrenci No.: 15229187

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

İmza

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Doç. Dr. Gökhan Arastaman

EK-E: Thesis/Dissertation Originality Report

23/ 08/ 2021

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School of Educational Sciences
To The Department of Educational Sciences

Thesis Title: Academic Resilience In Higher Education: A Qualitative Study On Women
Academics

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
23/ 08/ 2021	110	185913	18/ 08 /2021	%11	1634983708

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Beren İpek

Student No.: 15229187

Department: Educational Sciences

Program: Educational Administration Supervision Planning and Economy

Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.

Signature

ADVISOR APPROVAL

Assoc. Prof. Dr. Gökhan Arastaman

EK-F: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü/Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- o Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

06/08/2021

(imza)

Beren İPEK

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6.2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç, imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.