

Kadın Akademisyenlerin “Kadın Akademisyen Olma” ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi*

Investigation of Women Academicians' Perceptions Regarding “Being A Woman Academician” Through Metaphors*

Fatma BAŞARIR, Mediha SARI

ÖZ

Bu çalışmanın amacı kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen” olmaya yönelik algılarını metaforlar yoluyla analiz etmektir. Araştırmanın çalışma grubunu 2013-2014 akademik yılında İç Anadolu Bölgesi'ndeki yeni kurulan bir üniversitede çalışan 67 kadın öğretim elemanı oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilen “Kadın Akademisyen Metaforları Anketi” kullanılmıştır. Olgu bilim deseninin kullanıldığı araştırmada veriler içerik analizi tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizi sonucunda kadın akademisyenlerin toplam 65 metafor geliştirdikleri belirlenmiştir. Katılımcıların geliştirdikleri bu metaforlar dokuz kavramsal kategoride toplanmıştır. Birinci kategori olan “çoklu görev ve sorumluluklara sahip biri olarak kadın akademisyen” temasında ‘ahtapot’, ‘mutfak robotu’, ‘klonlanmış insan’, ‘bukalemun’, ‘şaman’, ‘İsviçre çakısı’ gibi 18 metafor yer almaktadır. “Ürettikleriyle etrafını besleyen biri olarak kadın akademisyen” kategorisinde ‘toprak’, ‘bilim insanı’, ‘bulut’, ‘su’ gibi dokuz metafor yer almakta iken; “çalışkan biri olarak kadın akademisyen” kategorisi ‘arı’, ‘karınca’ ve ‘yüksek hızlı tren’ metaforlarından oluşmaktadır. “Zorluklar karşısında güçlü duran biri olarak kadın akademisyen” kategorisinde ‘hacıyatmaz’, ‘savaşçı’, ‘ördek’ gibi yedi metafor; “fedakâr biri olarak kadın akademisyen” kategorisinde ‘benzinsiz çalışan araba’, ‘mum’, ‘fedakâr bir anne’ gibi altı metafor; “mucizevi bir varlık olarak kadın akademisyen” kategorisinde ‘mucize’, ‘süper kahraman’ gibi beş metafor; “öncelikle ev hanımı olarak kadın akademisyen” kategorisinde ‘maaşlı olan ev hanımları’ ve ‘çalışan ev hanımı’ gibi dört metafor; “denge sağlamak zorunda biri olarak kadın akademisyen” kategorisinde ‘terazi’, ‘ip cambazı’ ve ‘sarkaç’ şeklinde üç metafor; “adı olmayan biri olarak kadın akademisyen” kategorisinde ise ‘vitrin süsü’, ‘B planı’ ve ‘bütün haline gelmeye çalışan varlık’ şeklinde üç metafor yer almaktadır.

Anahtar Sözcükler: Kadın akademisyen, Toplumsal cinsiyet, Metafor

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the perceptions of women academicians regarding “being a woman academician” through metaphors. The participants of the research are 67 women faculty members working in a newly established university in Central Anatolia Region in the 2013-2014 academic year. “Women Academicians Metaphors Survey” developed by the researchers was used as the data collection tool. Phenomenological design was used in the research and data was analyzed by using content analysis technique. As a result of data analysis, it was determined that women academicians developed a total of 65 metaphors. The metaphors developed by the participants were collected under nine conceptual categories. There are 18 metaphors such as ‘octopus’, ‘foodprocessor’, ‘cloned person’, ‘chameleon’, ‘shaman’, ‘Swiss army knife’ in the first category namely “woman academician as someone with multiple duties and responsibilities”. While the category of “woman academician as someone nourishing her vicinity with her productions” has nine metaphors such as ‘soil’, ‘scientist’, ‘cloud’, ‘water’; the category of “woman academician as someone diligent” consists of metaphors of ‘bee’, ‘ant’ and ‘high-speed train’. There are seven metaphors such as ‘tumbler’, ‘warrior’, ‘duck’ in the category of “woman academician as someone standing strong under difficulties”; six metaphors such as ‘non-fuel powered car’, ‘candle’, ‘devoted mother’ in the category of “woman academician as someone devoted”; five

*Bu çalışma, III. Ulusal Eğitim Programları ve Öğretim Kongresi'nde (7-9 Mayıs 2014, Gaziantep, Türkiye) bildiri olarak sunulmuştur.

*This study was presented at the IIIrd National Congress on Curriculum and Instruction (May 7-9, 2014, Gaziantep, Turkey).

Fatma BAŞARIR (✉)

Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, Neşehir, Türkiye
Neşehir Hacı Bektaş Veli University, The School of Foreign Languages, Neşehir, Turkey
basarirfatma@nevsehir.edu.tr

Mediha SARI

Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Adana, Türkiye
Çukurova University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Adana, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 30.12.2014

Kabul Tarihi/Accepted : 17.02.2015

metaphors such as ‘miracle’, ‘superhero’ in the category of “woman academician as a miraculous presence”; four metaphors such as ‘salaried housewife’ and ‘employed housewife’ in the category of “woman academician primarily as a housewife”; three metaphors as ‘scales’, ‘tightrope walker’ and ‘pendulum’ in the category of “woman academician as someone having to maintain a balance”; three metaphors as ‘window dressing’, ‘plan B’ and ‘presence trying to become a whole’ in the category of “woman academician as someone unnamed”.

Keywords: Woman academician, Gender, Metaphor

GİRİŞ

Kadın-erkek eşitliği, toplumun her alanında olduğu gibi eğitim alanında da üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Dünya Sağlık Örgütü’ne (WHO, 2014) göre cinsiyet, kadın ve erkeği tanımlayan biyolojik ve fizyolojik özellikleri ifade ederken, toplumsal cinsiyet; sosyal olarak oluşturulan ve bir toplumun kadına veya erkeğe uygun gördüğü rolleri, davranışları, etkinlikleri ve nitelikleri belirtir. Acker’ın (1992) belirttiği gibi ‘cinsiyet’ doğal bir oluşumken ‘toplumsal cinsiyet’ oluşturulur. Bu anlamda, cinsiyette kadın ve erkek arasında bir eşitsizlikten ziyade, doğal bir farklılık söz konusuyken; toplumsal cinsiyette, toplumsal yaşama katılım, fırsatların kullanılması, hizmetlere erişim, kaynakların kullanımı gibi konularda kadın ve erkek arasında toplum tarafından yapay bir şekilde oluşturulan bir eşitsizlik durumu vardır. Bu eşitsizlik durumunda dezavantajlı durumda olanlar daha çok kadınlardır. Bu durumun üstesinden gelebilmeleri, kadınların bilinçli, kişilikli, yaratıcı, üretici olmalarına, kendine güvenmelerine ve toplumda birey olarak yer alabilmelerine bağlıdır. Tüm bunları sağlayacak en önemli şey ise eğitimidir (Demiray, 2013). Ne var ki, ailede başlayan toplumsal cinsiyet yapılanması ne yazık ki okulda da devam etmektedir.

Günümüzde, ayrımcılığa karşı olan yasaların çıkarılması ile birlikte eğitim sisteminde kız ve erkek öğrenciler arasında doğrudan ayrımcılığın önemli ölçüde giderildiği belirtilmektedir (Demirbilek, 2007). Ancak Mollaa ve Cuthbertb (2014), kayıt ve okulu tamamlanma oranları gibi sayısal betimlemelerin, sorunun yalnızca bir boyutunu ifade etmesi ve eşitsizliğin altında yatan faktörleri yeterince göz önüne sermemesinden dolayı konuyu basite indirmediğini ifade etmiştir. Dolayısıyla meselenin sadece kızların eğitime erişimlerinin artırılması meselesi olmadığı söylenebilir. Eğitime erişimde eşitliğin sağlanmasının yanı sıra, öğrenme sürecinde de eşitliğin sağlanması gerekmektedir. Öğrenme sürecinde eşitlik; öğrenmede eşitliğin sağlanması için kız ve erkekler eşit muamele edilmesi, eşit ilgi gösterilmesi ve eşit fırsatlar sağlanması, tüm öğrencilere ön yargı ve cinsiyetçi ‘basmakalıplaştırma’ içermeyen öğretim yöntem ve materyallerinin sunulması, kız ve erkeklerin tüm akademik ve ders dışı olanaklarda öğrenme, keşfetme ve beceri geliştirme özgürlüğüne sahip olması gerektiği anlamına gelmektedir (United States Agency for International Development [USAID], 2008). Ne var ki yapılan bazı çalışmalar eğitimin önemli unsurları olan eğitim programlarının, ders kitaplarının, okuldaki öğretmen öğrenci etkileşimlerinin cinsiyetçi özellikler taşıdığını ortaya koymuştur (Arıkan, 2005; Diktaş, 2010; Esen, 2007; Esen & Bağlı, 2002; Gümüşoğlu, 2008; Kırbaoğlu Kılıç, & Eyüp, 2011; Lee, 2014; Tan, 2005; Tezer Asan, 2010; Tietz, 2007). Çocuklar, okullarda açık ya da örtük bir şekilde toplumsal cinsiyete dayalı beklenti-

ler, kalıp yargılar ve roller doğrultusunda davranış geliştirmeye yönlendirilmektedir (Tan, 2000).

Eğitim sisteminin geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren bir yapıda olması, toplumdaki eğitilmiş, çalışan kadınların da geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini içselleştirmelerine ve bu rollerin dışına çıkamamalarına neden olmaktadır. Bu durum, iş yerindeki sorumlulukları çok daha fazla olan kadın akademisyenler için daha da problemlidir. Bir taraftan geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi rutin roller, diğer taraftan ders anlatma, bilimsel araştırma yapma, kitap, makale yazma, kongre-konferans gibi etkinliklere katılma gibi mesleki sorumluluklar, kadınları iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorunu ile karşı karşıya bırakmaktadır (Comer & Stites-Doe, 2006; Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkın, 2012; Gönen & Hablemitoğlu, 2004; İrey, 2011; Masikaa et al., 2014; O’Laughlin & Bischoff, 2005).

Yapılan çalışmalar ailede var olan ve kadınları daha dezavantajlı bir konuma düşüren bu ataerki yapılanmanın üniversitelerde de benzer bir şekilde devam ettiğini göstermektedir. Örneğin Odejide, Akanji ve Odekunle’nin (2006) çalışmalarında, üniversite hayatının son derece cinsiyetçi bir deneyim olduğu sonucuna varılmıştır. O’Laughlin ve Bischoff (2005) tarafından yapılan bir çalışmada da; erkeklerle kıyasla kadınların daha çok akademik stres ve aile stresi yaşadıkları; iş ve aile dengesi konusunda daha az kurumsal destek algısına sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Kettle’in (1996) araştırma bulgularına göre ise, üniversitelerde genellikle kadınlara karşı fiilen ayrımcılık yapılmamakta, ancak eşitsizliklerin telafi edilmesine ilişkin resmi politikalara rağmen belirli değer ve inançların kabul ve yaygınlığı, kadınların başarılı olmasını zorlaştırmaktadır. Çalışmada kadın akademisyenlere karşı oluşan engellerin, uygulamadaki kısıtlamalardan çok kültürel faktörler tarafından şekillendiği, dolayısıyla kadın ve erkeklerin farklılaştırılmasında üniversitelerdeki egemen kültürün önemli olabileceği ifade edilmiştir. Oti (2013) ise, açık ve örtük ayrımcı uygulamaların kadın akademisyenlerin kariyer gelişimlerine ve görünebilirliklerine zarar verdiğini ifade etmiş ve “bu uygulamalar kültürel mi, yoksa evrensel mi?” sorusunu sormuştur. Öte yandan kadınlar lehine yapılan pozitif ayrımcılık politikalarına rağmen, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınlara karşı ön yargı ve cinsel şiddet şeklinde niteliksel formlarda devam ettiğini ortaya koyan Mollaa ve Cuthbertb (2014), niteliksel eşitsizliklere yol açan yapısal faktörleri anlamadan, sorunu niceliksel açıdan (kadınların yetersiz temsil edilmesi gibi) da tam anlamıyla kavramanın mümkün olamayacağını vurgulanmış; yükseköğretim kurumlarındaki yapısal eşitsizlikleri ele almanın kurumlarındaki güç ilişkilerine ve toplumsal cinsiyet deneyimlerine daha yakından bakmayı gerektirdiğini ifade etmişlerdir.

Görüldüğü gibi, gerek Türkiye’de gerekse yurt dışında konuya ilişkin yapılan çalışmalar kadınların üniversitelerde akademisyen olsalar dahi evde ve işyerinde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden kurtulamadıklarını göstermektedir (Dikmen & Maden, 2012; Ergöl et al., 2012; İrey, 2011; Kettle, 1996; O’Laughlin & Bischoff, 2005; Savigny, 2014). Oysa henüz kendisi geleneksel cinsiyet rollerinden sıyrılamamış kadın öğretim elemanlarının, eğitim ortamlarında da öğrencilerine, özellikle kız öğrencilerine, sağlıklı birer rol modeli olamayacakları açıktır. Bu bağlamda, özellikle kız öğrenciler açısından kadın öğretim elemanlarının geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden kurtuluşun birer simgesi olmak yerine, bu rollerin yeniden üretilmesine katkıda bulunduğu söylenebilir. Bu nedenle kadınların aile ve iş yaşamları arasında yaşadıkları ikilemlerin ve iş yaşamında karşılaştıkları diğer sorunların belirlenmesi, hem daha demokratik eğitim ortamlarına kavuşulması; hem kadın öğretim elemanlarının yükseköğretim programlarının geliştirilmesi ve uygulanmasındaki etkinlik ve verimliliğinin yükseltilmesi; hem de yükseköğretim gören öğrencilerin, toplumsal cinsiyet rolleri bakımından sağlıklı birer birey olarak mezun olmaları açısından oldukça önemlidir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma olgu bilim deseninin kullanıldığı nitel bir araştırmadır. Olgu bilim deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2011: 72). Araştırma, kadın akademisyenlerin ‘kadın akademisyen olma’ya yönelik algılarını metaforlar aracılığıyla incelemeyi amaçlamaktadır. Mecaz anlamına gelen (Türk Dil Kurumu [TDK], 2014) metafor, “olayların oluşumu ve işleyişi hakkında düşüncelerimizi yapılandıran, yönlendiren ve kontrol eden en güçlü zihinsel araçlardan biridir” (Saban, Koçbeker, & Saban, 2006: 463-464). Metaforlar, sadece düşüncelerimizi daha canlı ve ilginç kılmakla kalmayıp aynı zamanda algılarımızı ve anlayışımızı yapılandırmaktadırlar (Lakoff & Johnson, 1980). Bu araştırmada kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma” kavramına yönelik imgeler, yükledikleri anlamlar ve bu anlamları yükleme nedenleri olarak ortaya koydukları açıklamalar araştırılarak, kendilerine yönelik algıları derinlemesine incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2013-2014 akademik yılında İç Anadolu Bölgesi’ndeki bir üniversitede çalışan 67 kadın öğretim elemanı oluşturmaktadır. Katılımcıların; 19’u araştırma görevlisi, 16’sı okutman, 16’sı öğretim görevlisi, 14’ü yardımcı doçent ve ikisi doçent iken; 16’sı fen edebiyat fakültesi, 15’i meslek yüksekokulu, 11’i sağlık yüksekokulu, sekizi eğitim fakültesi, beşi rektörlük, beşi turizm fakültesi, dördü iktisadi idari bilimler fakültesi, üçü mühendislik mimarlık fakültesi bünyesinde çalışmaktadır. Medeni durumlarına göre 36’sı evli, 31’u bekâr olan katılımcıların 41’i çocuk sahibi değilken, 26’sı çocuk sahibidir. Ayrıca, bu kadın akademisyenlerin 58’inin herhangi bir idari görevi bulunmamakta iken, dokuzu çeşitli idari görevlerde bulunmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanmasında “Kadın Akademisyen Metaforları Anketi” (KAMA) kullanılmıştır. Bu anketin hazırlanmasında öncelikle ilgili literatür taranarak metafor konusundaki teorik açıklamaların yanı sıra, veri toplama biçimi olarak metaforların kullanıldığı benzer araştırmalar (Boostrom, 1998; Cerit, 2006; Çuhadar & Sarı, 2007; Lakoff & Johnson, 2005; Parsons, Brown, & Worley, 2004; Saban et al., 2006; Schmitt, 2005; Yıldırım & Şimşek, 2011) incelenmiştir. Bütün bu çalışmalarda ortak nokta Lakoff ve Johnson (2005: 27) tarafından, “bir tür şeyi başka bir tür şeye göre anlamak ve tecrübe etmek” olarak tanımlanan metaforların, araştırmalarda güçlü bir veri toplama biçimi olarak kullanılabilmesi yönündedir. Bu incelemelerden sonra hazırlanan KAMA, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kadın akademisyenlerin kişisel bilgilerini (medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, unvan, çalışılan birim, idari görevi olma durumu) belirlemeye yönelik sorular yer alırken, ikinci bölümünde katılımcılardan “kadın akademisyen . . . gibidir, çünkü . . .” cümlesini tamamlamaları istenmiştir. Böylece kadın akademisyenlerin kendilerine ilişkin algıları metaforlar aracılığıyla belirlenmeye çalışılmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Bu doğrultuda ilk aşamada anketler gözden geçirilmiş ve geçerli metafor üretilmeyen iki anket analiz dışında bırakılmıştır. İkinci olarak, geçerli metafor üretilen 65 anket gerekçeleri ile birlikte bilgisayar ortamına aktarılarak ham veri metinleri elde edilmiştir. Üçüncü aşamada ise, araştırmacıların ikisi tarafından ayrı ayrı birkaç kez kodlamalar yapılmıştır. Kodlayıcı güvenilirliği çalışması kapsamında, araştırmacılar tarafından ayrı ayrı yapılan kodlamalar karşılaştırılarak aradaki uyum test edilmiştir. Miles ve Huberman’ın (1994: 64) formülü (güvenirlilik=görüş birliği/görüş birliği+görüş ayrılığı x 100) kullanılarak yapılan hesaplamalarda kodlayıcılar arasındaki uyum oranının 0.96 olduğu belirlenmiştir. Son olarak, benzer özelliklere sahip metaforlar ilgili literatür de (Acker & Armenti, 2004; Armenti, 2000; Arthur, Patton & Giancarlo, 2007; Dikmen & Maden, 2012; Ergöl et al., 2012; Gönen & Hablemitoğlu, 2004; Gönenç, Akgün, Bahar-Özvarış, & Emin-Tunç, 2013; İrey 2011; Köle, 2011; Morley, 2005; Özkanlı, 2007; Özkanlı & Korkmaz, 2000; Schneider, Carden, Francisco, & Jones, 2011; Wall, 2008; White, 2004; Yalçın & Demirekin, 2013) göz önünde bulundurularak bir araya getirilmiş ve metaforları temsil ettiği düşünülen kavramsal kategoriler oluşturulmuştur. Ayrıca araştırmanın geçerliğini artırmak amacıyla; çalışmada izlenen süreç detaylı bir şekilde açıklanmış, bulgular bölümünde herhangi bir yoruma yer verilmeden katılımcılardan doğrudan alıntılara yer verilmiştir (Yıldırım & Şimşek; 2011). Doğrudan alıntı yapılırken katılımcıların isimleri yerine kodlar (K1, K2, K3 gibi) kullanılmıştır.

BULGULAR

Çalışmaya 67 kadın akademisyen gönüllü olarak katılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen genel bulgulara göre, katılımcılar kadın akademisyen kavramına ilişkin olarak toplam 65 adet geçerli metafor üretmiştir. Katılımcıların geliştirdiği bu 65 metafor, dokuz kavramsal kategoride toplanmıştır. Çalışmada ulaşı-

Tablo 1: Katılımcıların Geliştirdikleri Metaforların Kategorilere Göre Dağılımı

Kategori	f	%
Çoklu görev ve sorumluluklara sahip biri olarak kadın akademisyen	16	24.6
Ürettikleriyle etrafını besleyen biri olarak kadın akademisyen	11	16.9
Çalışkan biri olarak kadın akademisyen	8	12.3
Zorluklar karşısında güçlü duran biri olarak kadın akademisyen	8	12.3
Fedakâr biri olarak kadın akademisyen	6	9.2
Mucizevi bir varlık olarak kadın akademisyen	6	9.2
Öncelikle ev hanımı olarak kadın akademisyen	4	6.1
Denge sağlamak zorunda biri olarak kadın akademisyen	3	4.6
Adı olmayan biri olarak kadın akademisyen	3	4.6
Toplam	65	100

Tablo 2: Çoklu Görev ve Sorumluluklara Sahip Biri Olarak Kadın Akademisyen

Metafor	f
Ahtapot	6
Robot	2
Mutfak robotu	1
Klonlanmış insan	1
Bukalemun	1
Şaman	1
İsviçre çakısı	1
Renk cümbüşü	1
Gökkuşuğu	1
Kaplan resmi olan "puzzle"	1
Toplam	16

lan bulgular, önce oluşturulan dokuz temel kavramsal kategori üzerinden genel olarak; ardından da her bir kategori bazında ayrı ayrı ele alınarak sunulmuştur.

Katılımcıların Geliştirdikleri Metaforlara İlişkin Belirlenen Kategoriler

Katılımcıların açıklamaları analiz edildiğinde kadın akademisyen kavramına yönelik toplam 65 metafor geliştirildiği saptanmış, elde edilen bu metaforlar dokuz kategori altında toplanmıştır. Geliştirilen metaforların bu kategorilere göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü gibi, katılımcıların ‘kadın akademisyen’ kavramına ilişkin geliştirdikleri metaforlar çoğunlukla “çoklu görev ve sorumluluklara sahip biri olarak kadın akademisyen” (f: 16, %24.6) kategorisine yöneliktir. Bunu sırasıyla “ürettikleriyle etrafını besleyen biri olarak kadın akademisyen” (f: 11, %16.9), “çalışkan biri olarak kadın akademisyen” (f: 8, %12.3), “zorluklar karşısında güçlü duran biri olarak kadın akademisyen” (f: 8, %12.3), “fedakâr biri olarak kadın akademisyen” (f: 6, %9.2), “mucizevi bir varlık olarak kadın akademisyen” (f: 6, %9.2), “öncelikle ev hanımı olarak kadın akademisyen” (f: 4, %6.1),

“denge sağlamak zorunda biri olarak kadın akademisyen” (f: 3, %4.6) ve “adı olmayan biri olarak kadın akademisyen” (f: 3, %4.6) kategorileri izlemektedir. Aşağıda bu kategorilerin içerdiği metaforlar, ayrı ayrı ele alınarak sunulmuştur.

Kategori 1: Çoklu Görev ve Sorumluluklara Sahip Biri Olarak Kadın Akademisyen

Tablo 2’de *çoklu görev ve sorumluluklara sahip biri olarak kadın akademisyen* kategorisini oluşturan metaforlar ile bu metaforları geliştiren katılımcı sayıları sunulmuştur.

Tablo 2’ye göre, bu kategoriyi 16 akademisyen ve 10 metafor temsil etmektedir. Bu kategoride en çok kullanılan metafor ‘ahtapot’ iken belirlenen diğer metaforlar ‘robot’, ‘mutfak robotu’, ‘klonlanmış insan’, ‘bukalemun’, ‘şaman’, ‘İsviçre çakısı’, ‘renk cümbüşü’, ‘gökkuşuğu’ ve ‘kaplan resmi olan “puzzle”’dir. Bu metaforlarda, kadın akademisyenin çoklu rollerinden ve ağır iş yükünden dolayı çok fazla yere yetişmek zorunda kalan, buna rağmen bu rol ve sorumlulukları birbirine karıştırmadan başarı ile yerine getiren biri olarak algılandığı belirlenmiştir. Aşağıda, bu kategoride yer alan bazı katılımcı ifadeleri yer almaktadır:

- *Kadın akademisyen klonlanmış insan gibidir. Hem anne, hem ev hanımı, hem öğretici, hem akademisyen, hem memur, hem yönetici... Bu rolleri götürmek için fiziken klonlanmış olmasa da zihinsel olarak klonlanmıştır (K2).*
- *Kadın akademisyen ahtapot gibidir. Çünkü birden fazla işi bir arada yürütmek zorunda kalabilmektedir. ... Ancak buna rağmen kadın akademisyenler her türlü işe yetişebilmekte ve aynı zamanda kendine de zaman ayırabilmektedir. Zor olsa da bunu kendine yakışan bir şekilde yerine getirebilmektedir (K9).*
- *Kadın akademisyen İsviçre çakısı gibidir. Hem anne, hem eş, hem öğretmen, hem öğrencidir. O an ne olması gerekiyorsa ona bürünür. İşte gözlüğünü takmış bir entelektüelken, evde çorbasını karıştırıp, çocuğunu uyutan geleneksel bir anneye dönüşür. Bu rolleri asla karıştırmaz (K31).*
- *Kadın akademisyen şaman gibidir. Şamanlar çok fonksiyonlu bir özelliğe sahip oldukları için (hekimlik, musiki-şinaslık, büyüçülük, baytarlık, din adamlığı, ebelik, vs.) kadın akade-*

misyenler de gerek iş hayatında gerek ev yaşantısında çok yönlü işlerle uğraştıklarından büyük benzerlik göstermektedirler. Güçlü yapısıyla kadın akademisyen hem anneliği hem de bilim insanı yönünü tıpkı bir şaman gibi olağanüstü güçleriyle başarmaktadır (K55).

Kategori 2: Ürettikleriyle Çevresini Besleyen Biri Olarak Kadın Akademisyen

Tablo 3'de ürettikleriyle çevresini besleyen biri olarak kadın akademisyen kategorisini oluşturan metaforlar ve bu metaforları geliştiren katılımcı sayısı sunulmuştur.

Tablo 3: Ürettikleriyle Çevresini Besleyen Biri Olarak Kadın Akademisyen

Metafor	f
Toprak	2
Bilim insanı	2
Bulut	1
Çağlayan bir nehir	1
Su	1
Anne	1
Kitap	1
Ansiklopedi	1
Güneş	1
Toplam	11

Bu kategoride toplam 11 akademisyen ve dokuz metafor yer almaktadır. Bu kategori altında belirlenen metaforlar 'toprak', 'bilim insanı', 'bulut', 'çağlayan bir nehir', 'su', 'anne', 'kitap', 'ansiklopedi', 'güneş'dir. Bu metaforlarda, kadın akademisyenin sürekli olarak kendini geliştiren ve edindiği bilgi birikimi ile etrafındaki diğer insanları besleyerek onlara hayat veren biri olarak algılandığı belirlenmiştir. Bu kategoriyi örnekleme açısından aşağıda bazı metaforlara ve açıklamalarına yer verilmiştir:

- Kadın akademisyen bulut gibidir. Yeryüzünden topladıklarıyla olgunlaşırlar veya fikirlerini olgunlaştırırlar ve yağmur olup yağdıklarında, yeni fikirlerin, ekinlerin yetişmesine katkıda bulunurlar (K18).*
- Kadın akademisyen su gibidir. Su hayattır. Herşeye can verir, besler. Damla damla birikerek, nehirlere, göllere, denizlere dönüşür. Yaşam barındırır, dışındaki herşeye de yaşam verir. Kadın akademisyen de öğrendiği her yeni şeyle, edindiği tecrübe ile bilgisini büyütür, paylaşır. Etrafındakilere yeni bilgiler, deneyimler, farklı bakış açıları kazandırır (K47).*
- Kadın akademisyen toprak gibidir. Verimli toprakla her şey yetiştirebilirsiniz. Aynı şey kadın akademisyen için de geçerli. Bilgisi ne kadar derin ise yetiştirdiği öğrenciler de o kadar başarılı ve kendine, ailesine, vatanına, milletine faydalı insan olur (K48).*

Kategori 3: Çalışkan Biri Olarak Kadın Akademisyen

Tablo 4'te çalışkan biri olarak kadın akademisyen kategorisi

içerisinde bulunan metaforlar ve bu metaforları geliştiren katılımcı sayısı yer almaktadır.

Tablo 4: Çalışkan Biri Olarak Kadın Akademisyen

Metafor	f
Arı	5
Karınca	2
Yüksek hızlı tren	1
Toplam	8

Bu kategoride sekiz kadın akademisyenin 'arı', 'karınca' ve 'yüksek hızlı tren' olmak üzere üç farklı metafor geliştirdikleri görülmektedir. Bu metaforlarda, kadın akademisyenlerin çalışkan ve üretken olma özelliklerinin altı çizilmiştir. Aşağıda katılımcılardan alıntılar sunulmuştur:

- Kadın akademisyen karınca gibidir. Akademisyen olarak çalışmak, üretmek, araştırma yapmak, ders anlatmak, staja çıkmak, öğrenci danışmanlığı yapmak, ev işleri, kurslara katılmak, idari sorumluluklar... Bütün bu sorumlulukları tek başıma yapmamdan dolayı, işler de ağır ama sürekli çalışmamı gerektiriyor (K37).*
- Kadın akademisyen arı gibidir. Doğadaki çalışkan ve çalışmaktan bıkmayan canlılara benzetilebilir. Çünkü sorumlulukları erkek akademisyenlerden fazladır. Her alana ve role yetişmesi ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi gerekmektedir (K45).*

Kategori 4: Zorluklar Karşısında Güçlü Duran Biri Olarak Kadın Akademisyen

Tablo 5'de zorluklar karşısında güçlü duran biri olarak kadın akademisyen kategorisini oluşturan metaforlar ve bu metaforları geliştiren katılımcı sayısı sunulmuştur.

Tablo 5: Zorluklar Karşısında Güçlü Duran Biri Olarak Kadın Akademisyen

Metafor	f
Hacıyatmaz	2
Savaşçı	1
Ördek	1
Uçurtma	1
Ağaç	1
Çınar	1
Ceviz	1
Toplam	8

Tablo 5'e göre, bu kategori sekiz akademisyen ve yedi metafor ile temsil edilmektedir. Bu kategori altında belirlenen metaforlar 'hacıyatmaz', 'savaşçı', 'ördek', 'uçurtma', 'ağaç', 'çınar' ve 'ceviz'dir. Bu kategorideki metaforlarda, kadın akademisyenlerin gerek akademide gerekse de sosyal hayatta pek çok sıkıntıyla karşılaştıkları, fakat yine de çeşitli alanlarda mücade-

lelerine devam ettikleri vurgulanmıştır. Aşağıda, bu kategoride giren metafor geliştiren katılımcıların ifadelerinden örnekler sunulmuştur:

- *Kadın akademisyen hacıyatmaz gibidir. Özel ve iş hayatında çok fazla rol ve sorumluluğa sahip olan, gerekli destekleri görmek bir yana, çoğu zaman karşısına çıkan engellerle boğuşmak zorunda bırakılmakta ve bu koşullarda ondan başarılı olunması beklenmektedir. Çevrenin tüm engellerine rağmen, kendi dinamikleri ile ayakta kalma mücadelesi veren kadın akademisyenler bence hacıyatmaz gibidir (K12).*
- *Kadın akademisyen savaşçı gibidir. Türkiye şartlarında genel olarak kadın olmak zaten çok zor bir durumdur. Bir de çalışan kadın ve akademisyen kadın olmak daha da zor. Bilim üreten, düşünce ve fikirlerini özgürce dile getiren var olan geleneksel tabulara karşı çıkıp, olgulara eleştirel bir gözle bakan akademisyen kadınların seslerini duyurması ve ciddiye alınmaları, erkeklere kıyasla daha zor ülkemizde. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine hapsedilen ve belli sınırları aşmaması gerektiği düşünülen kadının, akademisyenliği yerine getirebilmesi için, bir savaşçı gibi mücadele vermesi gerekmektedir. Günümüzde bunu başaran birçok kadın akademisyen vardır (K30).*

Kategori 5: Fedakâr Biri Olarak Kadın Akademisyen

Tablo 6'da *fedakâr biri olarak kadın akademisyen* kategorisini oluşturan metaforlar ve bu metaforları geliştiren katılımcı dağılımı yer almaktadır.

Tablo 6: Fedakâr Biri Olarak Kadın Akademisyen

Metafor	f
Benzinsiz çalışan araba	1
Mum	1
Fedakâr bir anne	1
Hayvan	1
Sürekli diyet yapan kişi	1
Kaplumbağa	1
Toplam	6

Tablo 6'da görüldüğü gibi, bu kategoride altı akademisyen birer metafor geliştirmiştir. Bu metaforlar 'benzinsiz çalışan araba', 'mum', 'fedakâr bir anne', 'hayvan', 'sürekli diyet yapan kişi', 'kaplumbağa'dır. Bu kategorideki metaforlarda, kadın akademisyenin iş ve özel yaşamında başarıyı ve mutluluğu yakalamak için tek başına, kimseden yardım talep etmeksizin büyük bir özveri ve sabırla ve kendi ihtiyaçlarından ödün vererek çalışmak zorunda olan biri olarak algılandığı görülmüştür. Aşağıda, bu kategoride yer alan bazı katılımcı ifadeleri yer almaktadır:

- *Kadın akademisyen benzinsiz çalışan araba gibidir. Herşeye kendisi yetişir ama hiçbir şey talep edemez (K7).*
- *Kadın akademisyen fedakâr bir anne gibidir. Sosyal yaşamın kadına yüklediği rollere ilave olarak çalışır. Evinde annedir, ev hanımıdır, eştir; onu rahatlatacak bir şey yoktur. Eğer*

akademik bir şeyler yapmak istiyorsa fedakârlık yapacak. Daha az uyku, daha çok koşturma, enerji bölünmesi, kendine daha az vakit ayırma vs. (K27).

- *Kadın akademisyen hayvan gibidir. Hayvanlar gibi çalışıp, düşünme, eğlenme, üzülme gibi hakları yoktur. Sadece çalışmalıdır (K36).*

Kategori 6: Mucizevi Bir Varlık Olarak Kadın Akademisyen

Tablo 7'de *mucizevi bir varlık olarak kadın akademisyen* kategorisini oluşturan metaforlar ve bu metaforları geliştiren katılımcı sayısı sunulmuştur.

Tablo 7: Mucizevi Bir Varlık Olarak Kadın Akademisyen

Metafor	f
Mucize	2
Süper kahraman	1
Superman	1
Super woman	1
Çizgi film kahramanı	1
Toplam	6

Tablo 7'ye göre, bu kategoride toplam altı akademisyen ve beş farklı metafor yer almaktadır. Bu kategorideki metaforlar 'mucize', 'süper kahraman', 'superman', 'super woman', 'çizgi film kahramanı' şeklindedir. Bu metaforlarda, çoklu rollere sahip olan kadın akademisyenin özel hayatında ve iş hayatında hep daha iyiyi yakalayabilmesi için olağanüstü çaba sarf etmek zorunda kaldığı ve bu nedenle de mucizevi bir varlık olarak algılandığı belirlenmiştir. Bu kategoriyi örneklemesi açısından aşağıda bazı metaforlara ve açıklamalarına yer verilmiştir:

- *Kadın akademisyen mucize gibidir. Evde anneliği, eşliği, üniversitede hocalığı, idareciliği, öğrenciliği, aynı anda yürütebilen varlığın adı olsa olsa mucize olur (K13).*
- *Kadın akademisyen çizgi film kahramanı gibidir. Aynı anda birçok işi yapması gerekir. Özel hayatını bir kenara bırakması, ders anlatması, yayın yapması, proje yürütmesi ya da projelerde yer alması, aynı anda hem çalıştığı hem eğitim gördüğü yerde olması, hem de ailesinin yanında yer alması beklenir. Aynı anda üçe bölünebilir, hiç yorulmamalıdır. Enerjisi düşse, yıkılsa, ölse bile tekrar ayağa kalkıp çalışabilir (K22).*
- *Kadın akademisyen "superman" gibidir. Her işe yetişmek zorundadır. Hem ev, hem çocuk, hem eş, hem de iş. Mutfak, yemek, bulaşık vs. derken insanüstü bir çaba sarf etmesi gerekir (K25).*

Kategori 7: Öncelikle Ev Hanımı Olarak Kadın Akademisyen

Tablo 8'de *öncelikle ev hanımı olarak kadın akademisyen* kategorisini oluşturan metaforlar ve bu metaforları geliştiren katılımcı sayısı sunulmuştur.

Tablo 8: Öncelikle Ev Hanımı Olarak Kadın Akademisyen

Metafor	f
Maaşlı olan ev hanımları	1
Çalışan ev hanımı	1
İş hanımı	1
Akademisyen ev kadını	1
Toplam	4

Tablo 8 incelendiğinde, bu kategoride dört kadın akademisyenin birer metafor geliştirdikleri görülmektedir. Bu metaforlar 'maaşlı olan ev hanımları', 'çalışan ev hanımı', 'iş hanımı' ve 'akademisyen ev kadını'dır. Bu metaforlarda, kariyer sahibi olsalar da, kadın akademisyenlerin öncelikle geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini sürdüren bireyler olarak algılandıkları belirlenmiştir. Aşağıda katılımcıların ifadelerinden örnekler sunulmuştur:

- *Kadın akademisyen maaşlı olan ev hanımı gibidir. Üniversite ortamında belirli bir akademik unvana sahip olarak çalışsalar da, iş yerinde (üniversitede) ve aynı zamanda toplum içerisinde gördüğü kabul ev hanımlığıdır. Yani ev işleri ile uğraşan, yemek yapan, çocuk bakan, aynı zamanda para getiren kadın. Gözlemlediğim birçok kadın akademisyen de bu kalıbın dışına çıkmayarak, akademisyen olmanın gerektirdiği birçok gerekliliği yerine getirememektedir (K19).*
- *Kadın akademisyen ev kadını gibidir. Akademik camiada akademisyen olarak yapması gerekenleri yapmak zorundadır. Kadın olarak da toplumun, eşinin, ailesinin ondan beklenenleri yapmak zorunda olan bireydir (K40).*

Kategori 8: Denge Sağlamak Zorunda Biri Olarak Kadın Akademisyen

Tablo 9'da *denge sağlamak zorunda biri olarak kadın akademisyen* kategorisini oluşturan metaforlar sunulmuştur.

Tablo 9: Denge Sağlamak Zorunda Olan Biri Olarak Kadın Akademisyen

Metafor	f
Terazi	1
İp cambazı	1
Sarkaç	1
Toplam	3

Tablo 9'a göre, bu kategoride üç akademisyen birer metafor geliştirmiştir. Bu metaforlar 'terazi', 'ip cambazı' ve 'sarkaç'dır. Metaforlarda, kadın akademisyenin çok yoğun olan ev ve iş yaşamlarını dengede tutmak zorunda kalmaları vurgulanmıştır. Aşağıda, bu kategoride metafor geliştiren iki katılımcıdan alıntılar sunulmuştur:

- *Kadın akademisyen sarkaç gibidir. Akademik kimliği ile bir kadın olarak hayatta yüklendiği sorumlulukları yerine getirmek zorunda olan insan kimliği arasında gidip gelir. Hem*

akademik kariyerini ilerletmek zorundadır, hem bir evlat olarak, ayrıca bir eş ve anne olarak tüm bu sorumluluklarla baş etmek zorundadır (K32).

- *Kadın akademisyen terazi gibidir. Hem iş hayatını hem de ev hayatını dengelemek zorundadır. Ev yaşamında ve iş yaşamında başarıyı yakalayabilmek için bu ikisini çok iyi dengelemesi gerekmektedir (K49).*

Kategori 9: Adı Olmayan Biri Olarak Kadın Akademisyen

Tablo 10'de *adı olmayan biri olarak kadın akademisyen* kategorisini oluşturan metaforlar sunulmuştur.

Tablo 10: Adı Olmayan Biri Olarak Kadın Akademisyen

Metafor	f
Vitrin süsü	1
B planı	1
Bütün haline gelmeye çalışan varlık	1
Toplam	3

Adı olmayan biri olarak kadın akademisyen kategorisi, üç akademisyen ve üç metafor ile temsil edilmektedir. Bu kategoride geliştirilen metaforlar 'vitrin süsü', 'B planı', 'bütün haline gelmeye çalışan varlık'dır. Bu metaforlarda, kadın akademisyenlerin karar mekanizmalarında yer alamamaları, erkeklere nazaran ikinci planda olmaları ve akademide görmezden gelinmeleri vurgulanmıştır. Aşağıda, bu kategoride yer alan metaforları üreten katılımcılardan alıntılar sunulmuştur:

- *Kadın akademisyen vitrin süsü gibidir. Akademideki varlığımız sayısal anlamda istenir bir durum olsa da, çoğunlukla istatistiksel bir rakamın ötesine geçebilmemiz çok zordur. Ne yazık ki, toplumdaki erkek egemen anlayış, burada da geçerliliğini korumaktadır. Çoğu kez, karar mekanizmalarında yer almamız için erkeklere nazaran ekstra çaba harcamamız gerekmektedir (K41).*
- *Kadın akademisyen bütün haline gelmeye çalışan varlık gibidir. Her zaman varlığı ile önemli bir yer kazanmış, fakat aynı zamanda da görmezden gelinmiştir. Tıpkı hayat veren bir damar gibi sorumluluğunu üstlenen kadın, yıllardır süregelen kalem savaşını kendi ürettikleri ile taçlandırmaya devam etmektedir. Kendisine ayrılan sınırları zorlamakta, büyüdükçe gelişmekte olan hayatın içinde aktif olarak rol almaktadır (K52).*

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada kadın akademisyenlerin "kadın akademisyen" kavramına ilişkin algılarını metaforlar yoluyla analiz etmek amaçlanmıştır. Analizler sonucunda ulaşılan bulgulara göre, katılımcıların geliştirdiği 65 metafor, "çoklu görev ve sorumluluklara sahip biri olarak kadın akademisyen", "ürettikleriyle etrafını besleyen biri olarak kadın akademisyen", "çalışkan biri olarak kadın akademisyen", "zorluklar karşısında güçlü duran biri olarak kadın akademisyen", "fedakâr biri olarak kadın akademisyen", "mucizevi bir varlık olarak kadın akademisyen",

“öncelikle ev hanımı olarak kadın akademisyen”, “denge sağlamak zorunda biri olarak kadın akademisyen” ve “adı olmayan biri olarak kadın akademisyen” olmak üzere dokuz kavramsal kategoride toplanmıştır.

Bulgular incelendiğinde en fazla metafor üretilen kategorinin “çoklu görev ve sorumluluklara sahip biri olarak kadın akademisyen” olduğu görülmektedir. Özkanlı ve Korkmaz’a (2000) göre, çoklu roller çeşitli toplumsal statülere bağlı çok sayıda rolün bir kişide toplanmasıdır ve bu statülere bağlı roller nedeniyle rol çatışması ortaya çıkabilmektedir. Kadın akademisyenler için sahip oldukları çoklu roller sebebiyle aynı anda pek çok işi yetiştirmek zorunda olmak, zaman zaman akademik çalışmaları için zorlayıcı olabilmektedir. Nitekim konuya ilişkin gerek ülkemiz gerekse yurtdışı literatür incelendiğinde, kadın akademisyenlerin pek çoğunun rol çatışması yaşadıkları ve bu çatışmanın akademik kariyer gelişiminde engel oluşturduğu belirtilmiştir (Armenti, 2000; Arthur et al., 2007; İrey 2011; Morley, 2005; Özkanlı, 2007; Özkanlı & Korkmaz, 2000; Wall, 2008; White, 2004). İrey (2011), erkek akademisyenlerin tüm zamanlarını bilimsel çalışmalara ayırabilirken, kadın meslektaşlarının akademik çalışmalarını diğer geleneksel rolleri ile birlikte yürütmek durumunda kaldıklarını ifade etmiştir. Kadınların geleneksel olarak erkek egemenliğindeki rolleri gittikçe daha çok üstlenmesine karşın, erkekler geleneksel olarak kadınlara yüklenen rolleri üstlenmemektedirler (Dikmen et al., 2004’den aktaran Güldü & Ersoy-Kart, 2009). Morley (2005), yükseköğretimimin cinsiyete dayalı ayrıcalık ve dezavantajları yeniden ürettiğini savunmuş ve kadınların dezavantajlı durumundan ziyade erkeklerin ayrıcalıklı durumuna ilişkin bir kuram geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiştir.

Araştırma bulgularına göre en fazla metafor üretilen ikinci kategori “ürettikleriyle etrafını besleyen biri olarak kadın akademisyen”dir. Katılımcılar, sürekli olarak kendilerini geliştirdiklerini ve edindikleri bilgi birikimi ile etraflarındaki diğer insanlara faydalı olduklarını düşündüklerini belirtmişlerdir. Yapılan benzer çalışmalarda da akademisyen olmanın kişisel gelişime katkı sağladığı (Köle, 2011); kadın akademisyenlerin %71’inin akademisyenlikte kendilerini en çok tatmin eden durumun, bu işin yaratıcılığı geliştirmeye fırsat vermesi olduğunu belirttikleri (Dikmen & Maden, 2012) ortaya konulmuştur. Ancak katılımcıların bu kişisel gelişimi, kendi menfaatlerinden çok çevresindekilerin yararına kullandıklarını belirtmiş olmaları yine geleneksel olarak kadına biçilmiş olan ‘fedakâr anne’ rolünün devamına işaret etmektedir. Nitekim araştırmada bulunan “fedakâr biri olarak kadın akademisyen” kategorisi de bu yargıyı desteklemektedir. Katılımcılar iş yaşamlarında başarılı olabilmek adına çoğu kez temel ihtiyaçlarından ödün vererek çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Zira İrey’e (2011) göre akademik kariyer yapmak sürekli olarak kendini geliştirmeyi gerektiren zorlu bir süreçtir. Armenti (2000) ise, akademisyenlerden prestijli dergilerde yayınlar yapmak suretiyle üretken olmalarının beklendiğini, dolayısıyla öğretim elemanlarının akademik kariyer yapma uğruna, araştırma yapmaya ağırlık verdiklerini ve günlük yaşamlarının önemsizleştiğini savunmaktadır. Kadın akademisyenlerin çoklu rolleri sebebiyle iş yüklerinin fazla olması, ekstra çaba sarf etmelerini

ve zaman faktörü göz önünde bulundurulduğunda bazı temel ve sosyal ihtiyaçlarından ödün vermelerini gerektirebilir. Nitekim, Güner’in (2008) üniversitede çalışan kadınlarla yürüttüğü çalışmada, kadın akademisyenlerin çocuklarının bakımı, okul arkadaşları ve çocukları ile geçirdikleri sosyal etkinlikler gibi konularda taviz verdikleri belirlenmiştir (Akt; Yalçın & Demirekin, 2013). Benzer bir şekilde, Wall (2008) zaman faktörünün kadın akademisyenlerin sosyal ilişkilerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Acker ve Armenti (2004) ise, kadın akademisyenlerin çocukla birlikte akademik kariyer yapmalarını stres, uykusuzluk ve tükenmişlikle ilişkilendirmiştir. Söz konusu sıkıntıların önüne geçilmesi için Machado-Taylor ve Özkanlı (2013) üniversitelerde pozitif ayrımcılık uygulamalarının önemine dikkat çekmiş, çocuk bakım olanaklarının ve izin şartlarının iyileştirilmesini önermişlerdir. Benzer bir şekilde, O’Laughlin ve Bischoff (2005) ebeveynlik ve akademiye birlikte yürütmeden kaynaklanan sıkıntıların kurumsal destek ve yeterli çocuk bakım düzenlemeleri ile azaltılabileceğini, böylelikle akademisyenlerin iş performanslarının ve iş memnuniyetinin artırılabilceğini ifade etmişlerdir.

Araştırma bulgularına göre ortaya çıkan bir diğer kavramsal kategori; *çalışkan biri olarak kadın akademisyendir*. Armenti’ye (2000) göre, akademik kariyer günü gününe çalışmayı gerektirir; ancak akademiye iş yaşamı ve özel yaşam arasında net bir ayırım yoktur. Kadın akademisyenler bilimsel çalışmalarını mesai saatleri dışında evde de sürdürmek zorunda kalabilmektedirler. Özkanlı ve Korkmaz’a (2000) göre, bu durum akademik yaşamın bir gerekliliğidir; zira ders vermenin yanı sıra akademik kariyer yapmak için ihtiyaç duyulan kitap, makale yazmak, kongrelere katılmak, tez danışmanlığı yapmak gibi etkinlikler mesai saatlerinin dışına taşmakta ve özel yaşamdan fedakârlık etmeyi gerektirmektedir. Bu konuda yapılmış çalışmalar, kadın akademisyenlerin büyük çoğunluğunun akademik çalışmalarını evde de sürdürdüklerini ortaya koymuştur (Köker, 1988; Özkanlı & Korkmaz, 2000). Ancak kadın akademisyenler, akademik kariyeri yaşam boyu süren zorlu bir yol olarak algılasalar da, mesleklerine karşı olumlu tutumlara sahip olup meslek seçimlerinden ötürü pişmanlık duymamaktadırlar (Armenti, 2000; Özkanlı & Korkmaz, 2000). Nitekim, İrey (2011) son yıllardaki eğitim seviyelerindeki artış ile birlikte, kadınların çalışma yaşamında yer alma sebeplerinin sadece para kazanmak olmadığını, aynı zamanda Maslow’un ihtiyaçlar piramidinde yer alan üst basamaklara çıkmak, yani, kendini ispatlamak, çalışkan ve üretken olmak, statü kazanmak olduğunu ifade etmiştir.

Tan’a göre (1979), bir toplumda cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan bir sorunun olmaması için toplumun kadın-erkek tüm üyelerinin hukuk, örf-adet ve ahlak sistemleri bakımından aynı ölçülere göre takdir edilmesi gerekir; özgürlükler ve sorumluluklar aynı nedenlere dayanılarak, aynı biçimde, aynı oranda ve aynı kurallara göre dağıtılmalıdır. Toplumda geleneksel yaklaşım, kimi kez kadının dışarıda çalışmasını onaylamamakta, kimi kez sadece belirli meslekleri yapmasını onaylamakta, kimi kez ise belli bir işte çalışmayı onaylasa da o işin üst düzey yöneticilik pozisyonlarına atanmayı onaylamamakta, sınırlamakta ya da engellemektedir (Özkanlı & Korkmaz, 2000). Üniversiteler de cinsiyet katmanlı toplumumuzun küçük bir yansımasıdır (Acker, 2001).

Kadın akademisyenler toplumun geniş bir kitlesine göre ayrıcalıklı durumda olsalar da, günümüzde akademinin çalışma şartları hâlâ kadınlar aleyhine işlemektedir (Acker & Armenti, 2004). Bu bilgilere paralel olarak, araştırma bulgularına göre ortaya çıkan diğer bir kategori; “zorluklar karşısında güçlü duran biri olarak kadın akademisyen”dir. Kadın akademisyenler gerek iş yaşamında, gerekse de sosyal hayatta geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine hapsedildiklerini, karşılarına çıkan engellerle mücadele etmek zorunda kaldıklarını, erkeklere kıyasla daha az ciddiye alındıklarını yine de mücadelelerine devam ettiklerini ifade etmişlerdir. İlgili literatür, kadın akademisyenlerin cinsiyetleri sebebiyle karşılaştıkları zorluklar açısından incelendiğinde, farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. White (2004), lisansüstü düzeyde araştırma yapan kadınların karşılaştıkları engelleri; *kültürel* (ailele rol model olmayışı, ailevi sorumluluklar, izolasyon vb.), *tutumsal* (aile ve toplumun kadınların üst düzey araştırma yapmalarına karşı oluşu, kadınların yaptıkları araştırmaların değersiz olarak algılanması vb.), *işle ilgili* (çalışma ve seminerlere katılmada zaman yetersizliği, çocuk bakım olanaklarının olmayışı, iş yükünün dağılımı, bölümlerin desteklemeyişi) ve *finansal* (araştırma konusunda finansal destek olmayışı) olmak üzere dört grupta toplamıştır. Kısacası araştırmalar, kadın akademisyenlerin, cinsiyetleri nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını göstermektedir (Ergöl et al., 2012; Gönenç et al., 2013; Özkanlı & White, 2008; Özkanlı, Bickley, Fyfe, & Lord, 2008). Buna karşın, kadın akademisyenlerin üniversitelerde akademik ilerlemede ve yöneticiliğe atanmada cinsiyet ayrımcılığı yaşamadıklarını ifade ettikleri çalışmalar da mevcuttur (Acar, 1983; Köker 1988; Özkanlı & Korkmaz 2000; Özkanlı, 2007). Çalışma sonuçları arasındaki farklılıklar örneklem gruplarının algılarının, örneklem gruplarının çalıştıkları üniversitede demokratik değerlere ve eşitliğe verilen önemin, çalışılan üniversitenin bulunduğu ilin dinamiklerinin farklı oluşundan kaynaklanıyor olabilir.

Asmar (1999), akademide gerek kariyere giriş gerekse de üst kademelere görev alma konusunda kadın akademisyenlerin erkek meslektaşlarına göre daha dezavantajlı bir konumda olduğunu iddia etmiştir. Dolayısıyla kadın akademisyenler bu dezavantajın üstesinden gelmek ve kendilerini ispatlamak için çok çalışmak zorunda kalabilmektedirler. Bu çalışmalara diğer ev içi sorumluluklar da eklendiğinde, günlük hayatlarını oldukça yoğun bir tempoda sürdürmeleri gerekebilmektedir. Nitekim çalışma sonucunda ortaya çıkan bir diğer kategori; *mucizevi bir varlık olarak kadın akademisyen*dir. Katılımcıların bazıları, özel hayatında ve iş hayatında hep daha iyiyi yakalayabilmek için insanüstü çaba sarf etmek zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Kısıtlı bir zaman diliminde ders vermek, güncel yayınları takip etmek ve geleneksel rollerinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmenin kadınların kendilerini mucizevi varlıklar olarak algılamalarına yol açtığı düşünülmektedir.

Johannesen-Schmidt ve Eagly (2002), günümüz toplumlarında bile kadınlar ve erkekler arasındaki geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin halen devam ettiğini öne sürmüş, Dikmen ve Maden (2012) ise, bu görev dağılımının sorgulanmaya bile izin verilmeyecek şekilde kurgulanıp her gün yeniden pekiştirildiğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmaya katılan kadın akademisyenlerin

de kendilerini öncelikle geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini sürdüren bireyler olarak algıladıkları belirlenmiştir. Bu anlayış, genel olarak katılımcıların geliştirdiği metaforların çoğunda gözlenmekle birlikte “öncelikle ev hanımı olarak kadın akademisyen” kategorisinde iyice belirginleşmiştir. Benzer şekilde, Ergöl ve ark.’nın (2012), kadın araştırma görevlileri ile yaptıkları çalışmanın bulgularına göre, her iki kadın akademisyenden birinin çalışma hayatı aile yaşamını olumsuz etkilemekte ve on araştırma görevlisinden biri çalışmalarını nedeniyle aile üyeleri ile tartışma yaşamaktadır. Dikmen ve Maden’e (2012) göre, yüksek eğitim ve gelir düzeyine sahip, iş yaşamına katılan, saygın statü ve sınıfsal konumlara sahip akademisyen kadınlar bile ev içindeki geleneksel rollerini dönüştürmemekte ev işleri, çocuk bakımı ve benzeri işleri yapma zorunluluğu gibi rutin roller büyük ölçüde kadına ait olmaya devam etmektedir. Yapılan çalışmalar, kadın akademisyenlerin çoğunun geleneksel roller ve iş hayatının gerektirdiği sorumluluklardan kaynaklanan aşırı yük dolayısıyla idari görevlerde yer almak istemediklerini (Acar, 1983; İrey, 2011; Köker, 1988; Özkanlı, 2007; Özkanlı & Korkmaz 2000), aileleri ve çocuklarına gereken önemi verememe psikolojisi ile suçluluk duyduklarını (İrey, 2011) ortaya koymuştur. Bütün bunlar sonucunda, çalışmaya katılan bazı kadın akademisyenlerin kendilerini bütün bu unsurlar arasında *denge sağlamak zorunda olan biri olarak* görmeleri de oldukça doğaldır. Kadın akademisyenlerin iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorunu ile karşı karşıya kaldıkları ilgili literatürde de ortaya konulmuştur (Comer & Stites-Doe, 2006; Ergöl et al., 2012; Gönenç & Hablemitoğlu, 2004; Gönenç et al., 2013; İrey, 2011; O’Laughlin & Bischoff, 2005; Schneider et al., 2011).

Çalışmaya bulguları az sayıda da olsa bazı kadın akademisyenlerin, akademideki varlıklarının sözde olduğunu, görmezden geldiklerini, erkek meslektaşlarına göre ikinci plana itildiklerini düşündüklerini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda düşünen katılımcıların geliştirdikleri metaforlar “adı olmayan biri olarak kadın akademisyen” kategorisinde toplanmıştır. Katılımcıların bu algılarına paralel bir şekilde İrey (2011), Türkiye üniversitelerinde kadın akademisyenlerin öğretim görevlisi, okutman, uzman gibi daha düşük statülerde yoğunlaştıklarını ve kadınlar açısından sözde katılımın mevcut olduğunu belirtmiş; Machado-Taylor ve Özkanlı (2013), yükseköğretim kurumlarında kadınların fen, matematik ve mühendislik alanlarında erkeklerden geride kaldığını ve idari görevlerin hâlâ erkek egemen bir yapıda olduğunu ifade etmiştir. Schneider ve ark. (2011) göre ise, önemli olan kadın akademisyen sayısındaki fazlalık değil, akademideki ortamların kadın dostu olmasıdır. Zira yükseköğretim kurumlarının çoğunda kadın dostu ortamlar yoktur ve bu durum kadın akademisyenlerin kariyer gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir. Acker ve Armenti (2004) çalışmalarında, “hemcinslerine göre daha ayrıcalıklı durumda olan kadın akademisyenler bile kendilerini tehdit altında hissediyorlarsa, bu ayrıcalığa sahip olmayan diğer kadınlar için umut var mıdır?” sorusunu sormuşlardır.

Sonuç olarak, bu çalışmada kadın akademisyenlerin genel anlamda çoklu görev ve sorumlulukları nedeniyle rol çatışması yaşadıkları, erkek meslektaşlarına göre daha çok çalışmak zorunda kaldıkları, çoğu kez özel yaşamlarından, ailelerinden ve

uykularından fedâkarlık etmek zorunda kaldıkları, geleneksel cinsiyet rollerinden kurtulamadıkları, erkek meslektaşlarına göre ikinci planda kalabildikleri; buna karşın kendilerini güçlü ve verimli bireyler olarak algıladıkları ve bu mesleği yapıyor olmaktan memnuniyet duydukları tespit edilmiştir. Yeni kurulan bir üniversitede çalışan 67 kadın akademisyenle gerçekleştirilmiş olan bu çalışma, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki üniversitelerde daha zengin örneklem grupları ile gerçekleştirilebilir. Ayrıca, daha farklı anket ve/veya ölçekler geliştirilerek kadın akademisyenlerin kendilerine yönelik algıları yeniden ele alınarak incelenebilir.

Bütün bu çalışmalar sonucunda, kadın akademisyenlerin gerek yaşam koşullarını gerekse çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik önlemler alınabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, F. (1983). Turkish women in academia: Roles and careers. *METU Studies in Development*, 10(4), 409-446.
- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569.
- Acker, S. (2001). *The hidden curriculum of dissertation advising*. In E. Margolis (Ed.), *The hidden curriculum in higher education* (pp. 61-77). New York: Routledge.
- Acker, S., & Armenti, C. (2004). Sleepless in academia. *Gender and Education*, 16(1), 3-25.
- Arıkan, A. (2005). Age, gender and social class in elt coursebooks: A critical study. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 29-38.
- Armenti, C. (2000). *Women academics blending private and public lives*. Unpublished doctoral thesis. University of Toronto, Ontario Institute for Studies in Education, Toronto.
- Arthur, N., Patton, W., & Giancarlo, C. (2007). International project participation by women academics. *Canadian Journal of Education*, 30(1), 323-348.
- Asmar, C. (1999). Is there a gendered agenda in academia? The research experience of female and male PhD graduates in Australian universities. *Higher Education* 38, 255-273.
- Boostrom, R. (1998). 'Safe spaces': Reflection on an educational metaphor. *Curriculum Studies*, 30(49), 397 - 408.
- Cerit, Y. (2006). School Metaphors: The views of students, teachers and administrators. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 6(1), 669-699.
- Comer, D. R. & Stites-Doe, S. (2006). Antecedents and consequences of faculty women's academic-parental role balancing. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(3), 495-512.
- Çuhadar, A., & Sarı, M. (2007). Göç yollarında eğitim: ilköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin okula ilişkin algılarının göç bağlamında değerlendirilmesi. III. *Sosyal Bilimler Eğitimi Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 184-200). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Demiray, E. (2013). Uzaktan eğitim ve kadın eğitiminde uzaktan eğitimin önemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 155-168.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Dikmen, N., & Maden, D. (2012). Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 235-250.
- Diktaş, M. (2010). *Gender representations in efl coursebooks: A comparative study of textbooks designed by ministry of education of Turkey and non-turkish publishers*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- Esen, Y. (2007). Sexism in school textbooks prepared under education reform in Turkey. *Journal for Critical Education Policy Studies*, 5(2), 466-493.
- Esen, Y., & Bağlı, M. T. (2002). İlköğretim ders kitaplarındaki kadın ve erkek resimlerine ilişkin bir inceleme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 143-154.
- Gönen, E., & Hablemitoğlu, Ş. (2004). *Akademisyen kadınlar*. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Gönenç, İ. M., Akgün, Ş., Bahar-Özvarış, Ş., & Emin-Tunç, T. (2013). An analysis of the relationship between academic career and sex at Hacettepe University. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 166-178.
- Güldü, Ö., & Ersoy-Kart, M. (2009). Toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal tutumlar: Sosyal politik bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(3), 97-116.
- Gümüšoğlu, F. (2008). Ders kitaplarında toplumsal cinsiyet. *Toplum ve Demokrasi*, 2(4), 39-50.
- İrey, Ç. (2011). *Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü, Selçuk Üniversitesi kadın akademisyenler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Johannesen-Schmidt, M.C. & Eagly, A.H. (2002). Another Look at sex differences in preferred mate characteristics: The effects of endorsing the traditional female gender role. *Psychology of Women Quarterly*, 26: 322-328.
- Kettle, J. (1996). Good practices, bad attitudes: An examination of the factors influencing women's academic careers. In Louise Morley, & Val Walsh (Eds.), *Breaking boundaries: Women in higher education* (pp. 52-66). London: Taylor and Francis.
- Kırbaçoğlu-Kılıç, L., & Eyüp, B. (2011). İlköğretim Türkçe ders kitaplarında ortaya çıkan toplumsal cinsiyet rolleri üzerine bir inceleme. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 129-148.
- Köker, E. (1988). *Türkiye'de kadın, eğitim ve siyaset: Yükseköğrenim kurumlarında kadının durumu üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Enstitüsü, Ankara.
- Köle F. (2011). *Mersin Üniversitesi kadın akademisyenlerinin örgütlerindeki cinsiyet kültürüne yönelik algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Lakoff, G., & Johnson, M. (1980). *Metaphors we live by*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Lakoff, G. & Johnson, M. (2005). *Metaforlar, hayat, anlam ve dil*. İstanbul: Paradigma Yayınları.

- Lee, J. F.K. (2014). Gender representation in Hong Kong primary school ELT textbooks – a comparative study. *Gender and Education, 26*(4), 356–376.
- Machado-Taylor, M. de L., & Özkanlı, Ö. (2013). Gender and academic careers in Portuguese and Turkish higher education institutions. *Education and Science, 38*(169), 346-356.
- Masikaa, R., Wiskera, G., Dabbagh, L., Akreyi, K. J., Golmohamadd, H., Bendixend, L., & Crawford, K. (2014). Female academics' research capacities in the Kurdistan region of Iraq: socio-cultural issues, personal factors and institutional practices. *Gender and Education, 26*(1), 52-69.
- Miles, M. B., & Huberman, A. B. (1994). *Qualitative data analysis* (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.
- Mollaa, T., & Cuthbert, D. (2014). Qualitative inequality: Experiences of women in Ethiopian higher education. *Gender and Education, 26*(7), 759–775.
- Morley, L. (2005). Gender equity in commonwealth higher education. *Women's Studies International Forum, 28*, 209–221.
- Odejide, A., Akanji, B., & Odekunle, K. (2006). Does expansion mean inclusion in Nigerian higher education? *Women's Studies International Forum, 29*, 552-561.
- O'Laughlin, E. M., & Bischoff, L. G. (2005). Balancing parenthood and academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues, 26*(1), 79-106.
- Oti, A. O. (2013). Social predictors of female academics' career growth and leadership position in South-West Nigerian Universities. *Sage Open*, October-December, 1-11.
- Özkanlı, Ö. (2007). The situation of academic women in Turkey. *Education and Science, 32*(144), 59-70.
- Özkanlı, Ö., & Korkmaz, A. (2000). *Kadın akademisyenler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Özkanlı, Ö., & White, K. (2008). Leadership and strategic choices: female professors in Australia and Turkey. *Journal of Higher Education Policy and Management, 30*(1), 53–63.
- Özkanlı, Ö., Bickley, M., Fyfe, S., & Lord, L. (2008). Attitudes and experiences of university academic leaders. *Journal of Global Strategic Management, 3*, 105-113.
- Parsons, S.C.; Brown, P.U. ve Worley, V. (2004). A metaphor analysis of preservice teachers' reflective writings about diversity. *Curriculum and Teaching Dialogue, 6*(1), 49 – 58.
- Saban, A., Koçbeker, B. N., & Saban, A. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmen kavramına ilişkin algılarının metafor analizi yoluyla incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 6*(2), 461-522.
- Savigny, H. (2014) Women, know your limits: Cultural sexism in academia, *Gender and Education, 26*(7), 794-809.
- Schmitt, R. (2005). Systematic metaphor analysis as a method of qualitative research. *The Qualitative Report, 10*(2), 358-394.
- Schneider, B. Z., Carden, W. Francisco, A., & Jones Jr, T. O. (2011). Women 'opting out' of academia: At what cost? *Forum on Public Policy, 2*, 1-19.
- Tan, M. (2005). Yeni (!) ilköğretim programları ve toplumsal cinsiyet, *Eğitim Bilim Toplum, 3*(11), 68-77.
- Tan, M. (2000). *Eğitimde kadın erkek eşitliği ve Türkiye gerçeği, kadın erkek eşitliğine doğru yürüyüş: Eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset*. Ankara: TÜSİAD Yayınları.
- Tan, M. E. (1979). *Kadın: Ekonomik yaşamı ve eğitimi*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Tezer Asan, H. (2010). Ders kitaplarında cinsiyetçilik ve öğretmenlerin cinsiyetçilik algılarının saptanması. *Fe Dergi, 2*(2), 65-74.
- Tietz, W. M. (2007). Women and men in accounting textbooks: Exploring the hidden curriculum. *Issues in Accounting Education, 22*(3), 459-480.
- Türk Dil Kurumu* (2014). Türkçe sözlük. Retrieved from http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.549c014c5851c4.15023565
- United States Agency for International Development (USAID)*. (2008). Education from a gender equality perspective. Retrieved from http://www.ungei.org/resources/files/Education_from_a_Gender_Equality_Perspective.pdf
- Wall, S. (2008). Of heads and hearts: Women in doctoral education at a Canadian University. *Women's Studies International Forum, 31*, 219–228.
- White, K. (2004). The leaking pipeline: Women postgraduate and early career researchers in Australia. *Tertiary Education and Management, 10*(3), 227-241.
- World Health Organisation (WHO, 2014)*. What do we mean by "sex" and "gender"? Retrieved from <http://www.who.int/gender/whatisgender/en/>
- Yalçın, H., & Demirekin, M. (2013). Lisans eğitimi alan öğrencilerin, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algıları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3*(2), 166-172.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.