

PAPER DETAILS

TITLE: Akademideki Cam Tavanlar, Kurbanaya Dayatılmis Özsüphe ve Imposter Fenomeni: Kadın Akademisyenlerin Anlatıları

AUTHORS: Zihniye Okray, Dilem Öke, Beliz Köroğlu

PAGES: 53-72

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4288965>



Akademideki Cam Tavanlar, Kurbana Dayatılmış Öz Şüphe ve İmposter Fenomeni: Kadın Akademisyenlerin Anlatıları

Glass Ceilings, Gaslighting and Imposter Phenomenon in Academia: Narratives of Female Academics

Zihniye OKRAY^a, Dilem ÖKE^b, Beliz KÖROĞLU^c

^aProf.Dr., Lefke Avrupa Üniversitesi, Psikoloji, Gemikonağı, Mersin 10 Türkiye, KKTC. / Prof.Dr., European University of Lefke, Psychology, Gemikonağı, Mersin 10 Türkiye, TRNC.
ORCID: 0000-0002-9117-4991
E-posta/E-mail: zokray@eul.edu.tr

^bÖğretim Görevlisi, Lefke Avrupa Üniversitesi, Psikoloji, Gemikonağı, Mersin 10 Türkiye, KKTC. / Lecturer, European University of Lefke, Psychology, Gemikonağı, Mersin 10 Türkiye, TRNC.
ORCID: 0000-0001-6947-8000
E-posta/E-mail: doke@eul.edu.tr

^cÖğretim Görevlisi, Lefke Avrupa Üniversitesi, Psikoloji, Gemikonağı, Mersin 10 Türkiye, KKTC. / Lecturer, European University of Lefke, Psychology, Gemikonağı, Mersin 10 Türkiye, TRNC.
ORCID: 0000-0002-3037-6813
E-posta/E-mail: bkoroglu@eul.edu.tr

Sorumlu Yazar
Corresponding Author
Zihniye Okray

Makale Türü
Article Type
Araştırma Makalesi
Research Article

Geliş Tarihi
Received
15.10.2024
Kabul Tarihi
Accepted
26.02.2025
ROR ID
00t7bpe49

ÖZ

Amaç – Akademisyen kadınların imposter fenomeni, kurbana dayatılmış öz-şüphe ve cam tavan olgularını çalışma hayatlarında nasıl deneyimledikleri ve anlatıldıklarını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Yöntem - Çalışma verileri Mart-Haziran 2023 tarihleri arasında toplanmış, araştırmaya katılma davet e-posta yolu ile yapılmış, katılma gönüllü olan 5 kadın akademisyen ile yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak derinlemesine mülakat yapılmıştır. Yazıya dökülen veriler içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Önceden belirlenen kategoriler dahilinde veriler incelenmiştir.

Bulgular – Kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları, özellikle evlilik/çocuk sahibi olma konusunda akademik kariyerlerini erteleme kararı almak zorunda kaldıkları belirlenmiştir. Özellikle yönetici konumuna geldikten sonra sahtekârlık olgusunun ortaya çıktığı ve görevlerini yanlış/eksik ya da yetersiz yaptıklarını düşünerek çalışmalarını tekrar kontrol etme ihtiyacı duydukları ya da çok çalışarak mükemmeliyetçi tutumlar takındıkları ve benzer geri bildirimler almamak için çaba sarf ettikleri de ortaya çıkmıştır.

Sonuç – Elde edilen bulgular ilgili alanyazın çerçevesinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Akademisyen, Cam Tavan, Kurbana Dayatılmış Öz-Şüphe, İmposter Fenomeni.

JEL Kodları: I23

ABSTRACT

Objective – The aim of this study is to determine how academic women experience and narrate the imposter phenomenon, Gaslighting and glass ceiling in their working lives.

Method – The data were collected between March-June 2023. The invitation to participate in the study was made via e-mail, and in-depth interviews using a semi-structured interview form were conducted with 5 female academics who volunteered to participate. The transcribed data were analysed by content analysis method. The data were analysed within predetermined categories.

Results– It was determined that women academics had difficulty in establishing a work-life balance and had to decide to postpone their academic careers, especially in terms of marriage / having children. It was also revealed that the imposter phenomenon emerged especially after they became managers and that they felt the need to recheck their work by thinking that they had done some work incorrectly/incompletely or inadequately, or that they had perfectionist attitudes by working hard and made efforts to avoid receiving such feedback.

Conclusions- It was observed that the participants were not exposed to any discrimination due to their gender, but they were particularly exposed to the queen bee syndrome.

Keywords: women, academician, glass ceiling, Gaslighting, imposter phenomenon.

JEL Codes: I23

Önerilen Atıf Şekli / Recommended Citation: Okray, Z., Öke, D., Köroğlu, B. (2025). Akademideki Cam Tavanlar, Kurbana Dayatılmış Öz Şüphe ve İmposter Fenomeni: Kadın Akademisyenlerin Anlatıları. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25 (1), 53-72. DOI: 10.30976/sused.1567463

Yazarlar, telif haklarına kısıtlama olmaksızın sahiptir / Authors own copyright without restriction.

1. GİRİŞ

Kadınlar toplumsal yaşantının pek çok alanında olduğu gibi akademide de toplumun kültürel değerleri ve toplumda kadına ve erkeğe atfedilen değerlerden bağımsız bir şekilde değerlendirilmemektedirler (Şentürk, 2015). Işık (2022), toplumlardaki eril anlayışın kadınları toplum içerisinde erkek karşısında ikincil kılmak için imposter fenomeni (sahtekârlık olgusu) de dâhil olmak üzere korumacı cinsiyetçilik ve cam tavan sendromu gibi birçok aracın bu amaca hizmet ettiğini savunmaktadır.

İmposter fenomeni (sahtekârlık olgusu); Clance ve Imes (1978) tarafından tanımlanmış bir kavramdır. Clance ve Imes başarılı kadın akademisyenlerin başarılarını içsel faktörlere değil dışsal faktörlerle açıklamaya çalıştıklarını belirtmişler ve bu kavramı kadınların sahip oldukları pozisyonu hak etmedikleri ile ilgili yaşadıkları yoğun bir kaygı durumu olarak tanımlamışlardır. Kadınların başarılarını şans, etkileycilik, yanlış puanlama ya da uzmanların yanlış değerlendirmelerine bağlı olduğunu düşündükleri ve yapılan bu yanlış değerlendirmelerin bir gün ortaya çıkacağı ve sahtekâr olduklarının anlaşılacağı ile ilgili korku yaşadıkları belirtilmiştir (Clance ve Imes, 1978; Harvey ve Katz, 1985).

Sahtekârlık olgusu her ne kadar ilk tanımlandığında sadece kadınların yaşadığı bir olgu olarak tanımlanmış olsa bile daha sonraki çalışmalar bu olgunun sadece kadınlar tarafından yaşanmayabileceğini ortaya koymuştur (Clark, Vardeman, Barbar, 2014; Kumar ve Jagacinski, 2006; Kets de Fries, 2005; Harvey ve Katz, 1985; Clance ve Imes, 1978). Bu olgu aile üyelerinin ilişkileri ve yapısı ile de ilişkilendirilmiştir. Örneğin sahtekârlık olgusunun aşırı korumacı aile tutumu ile ilişkili olduğunu (Li, Hughes, Thu, 2014; Sonnak ve Towell, 2001), King ve Cooley (1995) başarıya aşırı önem veren aile ortamının daha yüksek sahtekârlık olgusuna yol açtığını, çocukluk dönemlerinde ebeveynleştirme yaşayan bireylerde yetişkinlik yaşantılarında sahtekârlık olgusunun ortaya çıktığını (Castro, Jones ve Mirsalimi, 2010; Robinson ve Goodpaster, 1991), Cope-Watson ve Betts (2010) ailedeki yüksek eğitilmiş birey sayısı, kız çocuğa ‘akıllı fakat çalışması gerekiyor’ gibi atıflarda bulunulması ve diğer taraftan da eril toplum düzeninin kadından çok fazla rol üstlenmesini beklemesinin (anne- kız-gelin-karı-akademisyen vb.) de bu olgunun geliştiricileri olduğunu tespit etmişlerdir.

Kurbana dayatılmış öz şüphe¹ yabancı alanyazındaki adı ile gaslighting ilk kez Barton and Whitehead (1969) ve daha sonra Smith and Sinanan (1972) tarafından ‘öncelikle bir kişinin sosyal çevresinde bulunan diğer kişilere konu olan şahsın akıl hastası olduğu ve akıl hastanesine kapatılması ile ilgili düşüncelerini kabul ettirme çabası’ olarak tanımlanmıştır. Calef ve Weinshel (1981) kurbana dayatılmış öz şüpheyi ‘genellikle bir kişinin diğer bir kişiye kendi yargısını dayatması’ olarak tarif etmişlerdir. Bu dayatma içeriği duygu, algı, dürtü, hezeyan ya da çatışma gibi acı verici ruhsal çatışmaları kapsayabilir. Yakın geçmişe kadar kurbana dayatılmış öz şüphe daha çok aile içi şiddet (yakın ilişkilerde şiddet) şemsiye kavramı altında erkeklerin kadınlara yönelttiği psikolojik şiddet ya da farklı terimler kullanılarak çalışılmıştır (Hailes, 2023; Hayes ve Jeffries, 2016). Abramson (2014), bu tür bir şiddetin sadece yakın ilişkilere özgü olmadığını özellikle güç dengesizliği olan evlilik, politika ve iş yeri gibi kişilerarası ilişkilerin bulunduğu ortamlarda ortaya çıkabileceğini savunmuştur.

Adkins (2019) özellikle iş yerlerindeki kurbana dayatılmış öz şüphenin, kalabalığın rolü diğer bir deyişle dışsal bir pekiştirici ile mümkün olduğunu savunmaktadır. İş yerinde gerçekleşen kurbana dayatılmış öz şüphenin ilk istikrarsızlaştırıcı etkileri açık ve dolaylı olan dışsal pekiştiriciler aracılığı ile kurbanın (genellikle kadın) gerçeklik algısı ve yargılarının güvenilmez ya da yanlış olduğu ile ilgili ikna edilmesini içermektedir. İş yerlerinde kurbana dayatılmış öz şüphe daha çok cinsiyetçi şakalar ya da cinsiyet aracılığı ile ‘çok hassas, çok iffetli, sorunlu, çok duygusal’ gibi sıfat yakıştırmaları ile kadınlığa atfedilen bazı aşağılayıcı özelliklerle çalışmaktadır (McDonald, Charlesworth, ve Graham, 2016; Abramson, 2014). Dimitrova (2021) 41-50 yaş aralığında olan kadınların iş yerinde erkekler tarafından daha fazla psikolojik baskıya maruz kaldığını ve bu baskı sonucu öz-güvensizlik, klinik depresyon ve kaygı gibi psikolojik bozuklukların yanı sıra iskele, tansiyon ve tiroid rahatsızlıkları gibi fiziksel rahatsızlıklara yakalanma olasılıklarının da arttığını bildirmiştir.

Yine özellikle kadınların işyerlerinde karşılaştıkları bir diğer yaygın durum olan cam tavan terimi ilk kez, kadınların; kariyer basamaklarında yaşadıkları güçlükleri, kadın liderlerin başarılarını engelleyen görünmez engelleri Marilyn Loden 1978 yılında cam tavan terimini kullanarak tanımlamıştır (Pelican Bay Post, 2011). The Wall Street Journal’da, Hymowitz ve Schellhardt (1986) tarafından yayımlanan makalenin ardından, alanyazında genel kabul görmüş bir terim olarak kabul edilmiştir. Fakat bu tarihten önce de özellikle feminist

¹ ‘Kurbana dayatılmış öz şüphe’ bu çalışma boyunca ‘Gaslighting’ terimine karşılık olarak kullanılmıştır.

kadınlar tarafından iş yerinde cinsiyet temelli ayrımcılığı belirtmek için kullanılmaktaydı. 1995 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde faaliyete geçen Cam Tavan Komisyonu (Glass Ceiling Commission) cam tavan terimini 'nitelikleri veya başarıları ne olursa olsun, azınlıkları ve kadınları kurumsal merdivenin üst basamaklarına yükselmekten alıkoyan, görünmeyen ama aşılabilir engel' olarak tanımlamıştır (Kulik ve Rae, 2019). Cam tavan engelleri kadınların sahip oldukları bireysel özelliklerden çok kurumsal yapı içerisinde var olan ayrımcılık temelli faktörlerden ve kurumsal yapı içerisindeki karar-verici mercilerden kaynaklanmaktadır (David, Joan, Ovadia ve Vanneman, 2001).

Bu araştırmanın amacı akademide görev yapmakta olan kadın akademisyenlerin akademide yaşanması olası cam tavanlar ve bununla ilişkilendirilen sahtekârlık olgusu ve kurbanı dayatılmış öz şüphe algılarını ve/veya yaşantılarını nasıl deneyimleyip söze döktüklerini araştırmaktır. Bu üç kavram aynı anda alan yazında şu ana kadar araştırılan bir konu olmadığı için özgün bir çalışmadır. Bunun ötesinde KKTC'de buna benzer bir çalışmaya rastlanmaması araştırmanın diğer bir bilimsel değeridir. Araştırma nitel veri toplama yöntemlerinden derinlemesine görüşme (mülakat) olarak yürütüleceğinden bu çalışmanın bulgularının genellenebilir olmaması araştırmanın kısıtlılıkları arasında sayılabilir. Fakat buna rağmen derinlemesine görüşme tekniği ile toplanacak bu ilk verilerin ileriki araştırmalar için bir yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Bu araştırma nitel araştırma yöntemi ile derinlemesine görüşme (mülakat) kullanılarak yapılmıştır. Nitel araştırmalar özellikle sosyal bilimlerde alanında bireylerin deneyimledikleri bireysel ve toplumsal olguların niteliklerinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalardır (Tekin, 2012). Sosyal bilimlerde alanında nitel araştırma yöntemlerinin tümevarım anlayışı benimsemesi, belirli insan ve olaylar üzerine yoğunlaşması ve sayılara değil de sözlere odaklanması açısından nicel araştırma yöntemlerinden daha güçlü olduğu ile ilgili görüşler bulunmaktadır (Maxwell, 2005: Akt: Demir, 2011). Derinlemesine görüşmelerdeki uygun katılımcı sayısının belirlenmesi ile ilgili birçok kaynakta çelişkili bilgiler sunulmaktadır. Onwuegbuzie ve Leech (2007) derinlemesine görüşme tekniği ile yapılan çalışmalarda katılımcı sayısının benzer çalışmalarda görüşme süresi ve katılımcı sayısı örnek alınarak belirlenmesi gerektiğini savunmuştur. Nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan derinlemesine görüşmelerde evreni temsil edecek bir örnekleme ulaşmak gibi bir kaygı taşınmamasının temel nedeni bulguların evrene genellenmesi gibi bir hedefi olmamasından kaynaklanmaktadır (Arkonaç, 2017).

Çalışmanın yürütüleceği Lefke Avrupa Üniversitesi'nde eğitim faaliyetlerinin sürdürüldüğü 11 Fakülte, 5 Yüksekokul ve Hazırlık Okulu akademik personeli araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışma için veri toplama aşamasına geçilmeden önce Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'dan 24.02.2023 tarih ve BAYEK020.04 sayı ile yarı-yapılandırılmış görüşme formu ile başvurularak gerekli izinler ve etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmada kullanılacak yarı-yapılandırılmış görüşme formu ilgili alan yazın incelenerek oluşturulmuştur. Yarı-yapılandırılmış görüşme formu katılımcıların yaş, medeni durum, çocuk sayısı gibi bazı sosyo-demografik bilgilerinin yanı sıra cam tavanlar, sahtekârlık olgusu ve kurbanı dayatılmış öz şüphe algıları ve deneyimleri ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Soruların oluşturulma aşamasında cam tavanlar, sahtekârlık olgusu ve kurbanı dayatılmış öz şüphe temel kategoriler olarak belirlenerek bu minvalde sorular belirlenmiştir.

Araştırmaya katılıma davet e-posta yolu ile fakültelerde ve yüksekokullarda tam-zamanlı çalışmakta olan kadın akademisyenlere gönderilmiştir. Katılım konusunda gönüllü olduklarını bildiren 5 kadın-akademisyen ile yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak veriler toplanmıştır. Katılımcılarla bire bir yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak sorular sorulmuş, onamları ile birlikte ses kayıtları alınmış ve daha sonra araştırmacılar tarafından yazıya dökülmüştür². Çalışmanın veri toplama süreci Mart-Haziran 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Yazıya dökülen bu veriler içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. İçerik analizi yöntemi ile önceden belirlenen kategoriler altında katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar incelenmiştir.

² Bu çalışmanın verileri Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde görev yapmakta olan kadın akademisyenlerden toplanmıştır. Katılımcıların kullandıkları dil üzerinden herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Katılımcılar Kıbrıs ağzını kullanmaktadırlar.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Veriler

Katılımcı	Yaş	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Fakülte	Çalışma Yılı	İdari Görev/Pozisyon
K1	31	Bekar	-	Sağlık	3	Öğretim Üyesi
K2	42	Evli	2	Mimarlık	12	Bölüm Başkanı
K3	33	Bekar	-	Eczacılık	5	Koordinatör
K4	41	Bekar	-	Eğitim	3	Bölüm Başkanı
K5	40	Evli	-	Mühendislik	16	Koordinatör

Tablo 1’de de görüldüğü gibi katılımcılar farklı fakültelerde öğretim üyesi olarak çalışmaktadırlar. Katılımcıların 4’ünün öğretim üyeliği dışında idari görevleri de bulunmaktadır. Katılımcıların yaşları 31- 42 arasında değişmekte ve 3 katılımcı bekar ve 2 katılımcı da evlidir. Sadece 1 katılımcının 2 çocuğu bulunmaktadır. Katılımcıların üniversitede çalışma yılları ise 3-16 yıl arasında değişmektedir.

3. BULGULAR

3.1. Cam Tavan Kategorisi

Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Başkanı Prof. Dr. Erol Özvar’ın 2022 yılında yapmış olduğu açıklamaya göre Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında kadın profesör oranı %32, kadın yönetici oranı %28 ve kadın araştırmacı oranı ise %43.3’tür. Yine aynı açıklamada üniversite eğitimi alan kadınların oranı ise ülke genelinde yaklaşık %49 ve doktora düzeyindeki kadın oranı da %46 olarak belirtilmiştir (Özvar, 2022). Bu istatistiki bilgilere dayanarak Türkiye’de akademik hayatta kadınların cinsiyetten bağımsız bir şekilde varoldukları varsayımına ulaşmak çok öngörülebilir bir sonuçtur. Fakat birçok araştırmacı ise akademideki kadınların istatistiki bilgiden bağımsız bir şekilde akademide nasıl ve ne şekilde varoldukları ile ilgili farklı bilgiler vermektedir. Örneğin, Türkiye Ekonomik Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) araştırmacıları Özdemir ve Tanyıldız (2011), kadınların üniversitelerde erkeklerle göre akademik olarak daha düşük ünvanlara sahip olduklarını, daha fazla geçici konumda çalışıldığını, saat başı ücret /maaşlarının daha düşük olduğunu, verdikleri ders ve danışmanlık yaptıkları öğrenci sayılarının daha fazla olduğunu ve araştırma teşviklerinden erkeklerle göre daha az faydalanabildiklerini tespit etmişlerdir. Poyraz (2013)’ün yaptığı çalışmada da benzer bulgular elde edilmiştir. Poyraz’ın çalışmasında da üst düzey karar mekanizmalarında kadınların sayıları erkeklerle oranla çok düşüktür. Diğer taraftan aynı çalışmada araştırma görevlisi, uzman ve okutman sayıları kadınlar lehinde erkeklerle oranda daha fazla iken öğretim üyeliğine geçişten sonra kadınların temsiliyetinin cam tavan engeline takıldığı söylenebilir. Adak (2018) araştırma görevlisi oranlarının %50 erkek ve %50 kadın iken profesörlüğe ulaşan kadın sayısının %30 olmasını, cam tavan ve sızdıran boru olgularının Türk akademisindeki oranlarının neredeyse %20’lik bir kayıpla seyrettiği tesbitini yapmıştır. Öztürk (2017)’ün akademideki kadınlarla ilgili yaptığı betimsel analizde üniversiteye giriş ve öğretim üyeliği basamağına gelene kadar kadınların cinsiyete bağlı herhangi bir ayrımcılığa uğramamalarına rağmen bu noktadan sonra cam tavan, yapışkan zemin ya da sızdıran boru gibi birçok olgu ile karşı karşıya kaldıklarını destekler niteliktedir.

Katılımcıların çocuk sahibi olup olmama kararlarının akademik kariyer planları ile ilişkisinin nasıl olduğu sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki gibidir.

K1 ‘Akademi ile hiçbir alakası yok, bu şekilde gelişti. Ama çocuk sahibi olduğum zaman kimlerden destek alabileceğim, ailem destek olamazsa ekonomik olarak ne durumda olacağım benim için bir endişe kaynağıdır’

K2 ‘Ailem destek oldu çocuklarımın bakımına. Annem ve babam yardım etti. Doğum sonrası yasal izinlerimin dışında izin kullanmadım. İlk çocuğum doğduğu sırada doktora sürecindeydim ve kaydımı dondurmak zorunda kaldım. İkinci çocuğum doğduktan sonra ise zorlanmaya başladım. Akademik olarak çocuklara zaman ayırmak ve kendi gelişimimle ilgilenmek biraz zorlaştı. Örneğin bu yıl büyük çocuğumun kolej sınavlarına hazırlığı vardı diye doçentlik dosyam için çalışmaya ara verdim’

K3 ‘Ben biraz özgür rubluyum. Çocuk sahibi olmak büyük bir sorumluluk ve diğer taraftan da akademik kariyer planları ile de çok uyumuyor. Diğer taraftan çocuk sahibi olmak bana biraz da kısıtlayıcı gelir. Akademi ile çocuk sahibi olma ikisinde de yeterli zaman ayıramayacağımı bildiğim için zor geliyor’

K4 ‘Çocuk sahibi değilim. Nedenini bilmiyorum....’

K5 'Akademideki ilk yıllarımda akademik kariyer planlarım ile uyuşmadığı için çocuk sahibi olmak istemiyordum. Çocuğun birşeylere engel olacağını düşünüyordum. Ama akademik kariyer adına yaşamak istediğim duyguları ya da yaşamak istediklerimi ertelemem gerektiğini düşünmeye başladım. Bu konudaki fikirlerim değişti.'

Katılımcılardan bir tanesi çocuk sahibi olmayı ekonomik koşullar ve çocuk bakımı için alınabilecek destek konusunda belirsizliklerden dolayı 'endişe verici' bulurken, bir diğer katılımcı ise çocuk sahibi olmanın akademik kariyer planlarını engelleyici nitelikte olduğunu ifade ediyor, bir diğer katılımcı ise çocuk sahibi olmanın kısıtlayıcı olacağını, akademi ve çocuğa aynı anda yeterli zaman ayıramayacağını düşündüğünü ifade ediyor. Çocuk sahibi olan bir katılımcı ise çocuk sahibi olduktan sonra akademik hayatında zorlanmaya başladığını ve akademik gelişimini çocuklarının ihtiyaçları doğrultusunda ikinci plana atmak zorunda kaldığını ifade ediyor. Lampic ve diğerlerine göre (2006) İsviçre'de yüksek öğrenimde olan öğrencilerin akademik ünvanlarını elde edene kadar çocuk sahibi olmayı ertelediklerini, bu durumun sadece İsviçre değil birçok Avrupa ülkesinde de benzer olduğunu ve özellikle kadın akademisyenlerin 35 yaşından sonra çocuk sahibi olmayı düşündüklerini tespit etmiştir. Mavriplis ve diğerlerine göre (2010) birçok kadının kariyer planlarını gerçekleştirene kadar evlilik ve çocuk sahibi olma düşüncelerini erteleme eğilimi içerisinde olduğunu ifade etmiştir. Wood ve Newton (2006) kadınların hem kariyerlerinde ilerlemek istedikleri hem de çocuk sahibi olmak istediklerini fakat ikisini bir arada yürütmenin güçlüğünden bahsetmiştir. Bakioğlu ve Ülker (2018) Türkiye'de akademisyen kadınların çocuk sahibi olduktan sonra eşlerinden aldıkları desteğin büyük oranda azaldığını ifade etmişlerdir. Williams (2004) akademisyen kadınların cam tavan engeline takılmadan çok önceleri cinsiyetçi kalıp yargıların algı ve çıkarımları etkileyerek onların annelik duvarına (maternal wall) çarptıklarını ifade etmiştir. Annelik duvarından kastedilen; çocuk sahibi olma kararı, hamilelik ya da doğum izni gibi durumlarda cinsiyetçi kalıp yargıların devreye girmesidir. Çocuk sahibi olunduktan sonra kadınların mantıksız ve aşırı duygusal olduklarının yanı sıra geleneksel eril kalıp yargılarla birlikte annelerin 'iyi, uysal, otoriter olmayan, yapıcı ve sakin' gibi sıfatlar taşımaları gerektiği ve yine geleneksel annelik kalıbına uygun olmayanlarla ilgili olarak da 'zor, işbirliği yapmayan, mesleğe layık olmayan' gibi tanımlamalar yakıştırılmaktadır. Bu çalışmada katılımcıların anlatıları doğrultusunda elde edilen bulgular ışığında ülkelerden ve kurumlardan bağımsız bir şekilde anneliğin kadınların kariyer gelişimleri için engel teşkil ediyor oluşu kanıksanamaz bir gerçek ve akademisyen kadınların da düşünce sistemleri içerisinde de reddedilemez bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Lucifora, Meurs ve Villar, 2021; Kleven, Landais ve Sogaard 2019).

Katılımcılara ev ve iş yaşantısının dengesini nasıl sağladıkları sorusu yöneltildiğinde ise katılımcıların tümü bu dengeyi sağlamakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir.

K1 'Sağlayamıyorum. Çok dürüst. Tabi ki etrafımdaki kişiler beni destekler. Ama burada iş biraz yoğun olduğu için sosyal hayatım biraz daha renkli olabilir diye düşündüğüm zamanlar olur ya da eve gittiğimde biraz daha kaliteli zaman geçirebilirim diye düşündüğüm zamanlar olur ama ben biraz daha fazla yorgun olduğum için enerjim kalmayabilir bazı şeylere..... Ama iş yükünden dolayı kendimi çok fazla çalışırken bulabilirim. Bir cumartesi sabahı laptopumu da alıp bir yerlere gidebilirim o da aslında çok fazla boşuma giden birşey değil ama işi yapayım bitsin düşüncesi ile de onu yaptığımı düşünebilirim. Dediğim gibi kişisel bağlamdaki zorluklar da girince araya o dengeyi çok kurabildiğime inanmam. Kurmayı isterim ama...'

K2 'Bazen evet özellikle ikinci çocuktan sonra çok zorlandığım olur. Yani geceye mutlaka çalışacak birşeyler, yapacak işler mutlaka olur, ders hazırlığı gibi, o biraz yorucu oluyor ama o dengeyi bir şekilde koruyorum işte çocukların çok yoğun olmadığı, geceler kendi işlerime yoğunluk vererek.'

K3 'Orda da böyle hassasım. Herşeyimi kendim yapmak isterim. Aslında bu yorucu birşeydir, burdan çıkıp gidip. Destek????? Eve temizlikçi falan getirmeyi hiç sevmem, her zaman temizliğimi kendim yaparım haftada bir gün temizlik sürecim var, evde de 3 kedim var bu arada. Bir şekilde evi temiz tutmayı başarıyorum. Yemek de her zaman yemeğimi akşamdan hazır ederim. Haftalık liste yaparım, bu hafta ne pişireyim diye, alışverişimi de yaparım programımı yapınca daha rahat olur.'

K4 'Bu benim için güzel bir soru. Çünkü son zamanlarda bununla ilgili sıkıntı yaşıyorum. Ben yalnız yaşıyorum ve bekarım ve 8-5 mesaisi ile çalışıyorum ve akademisyen olduğumuz için akşamları evde de çalışmak zorunda kalıyorsunuz. En azından akademik gelişiminiz için desek, okulun işlerini okulda bıraksak bile kendi gelişimimizin için birşeyler yapmak istiyorsak akşam evde birşeyler yapmak zorunda kalıyoruz. Böyle olduğu zaman evde yemek yapmak, temizlik yapmak, çamaşır yıkamak gibi işlerle çok fazla sıkıntı yaşıyordum. Bu yüzden evde böyle öğlene kadar gelen bir yardımcı buldum kendime. Haftanın 3 gününü gelen. Geldiğinde hem yemek yaptı hem temizlik yaptı, bulaşığı yıkadı, elim ayağım oldu benim. Fakat

şeyi çok düşünüyorum. Ben bekarım temizlik yapmasam da, yemek yapmasam da bir şekilde geçiştirebiliyorum ama çocuk sahibi olan, evli olan insanlar bu işleri nasıl yetiştiriyorlar destek almadan gerçekten yani korkunç birşey.....'

K5 'Yani şöyle ilk başta birazcık şöyle bir durum oldu biraz herşeyi mükemmel yapmam gerektiğine işte evimi de temizlemem gerektiğine yemeğimi de yapmam gerektiğine burda da işlerimi götürmem gerektiği konusunda çok ciddi sıkıntılar yaşadım. bu konuda ben şanslıyım hervalde eşim da bana sürekli saçmalama diyen taraftı evlendikten bir yıl sonra hani olmayacağına karar verip şimdi temizlik için özellikle destek alırım. Yemek konusunda çok ciddi bir sıkıntı yaşamam bazen destek alarak bazen bir şekilde hallolur ama hani en azından bunlar benim için kaygı olmaktan çıktı artık çünkü ilk başlarda o tarz kaygılar yaşadım açıkcası. Öncelik neysa işim konusunda bir aciliyetim yoksa evimnan ilgilenirim ya da evim konusunda önemli birşey varsa önceliğim o olur. Yani öncelik neysa ona göre değişir bir şekilde dengelenir.'

Genel olarak kadınların ev ve çocuklarla ilgili tüm sorumlulukları üstlenmeleri gerektiği hatta bunun onların görevi olduğu şeklindeki eril düşünce kalıbı akademisyen kadınları da etkilemektedir. Katılımcıların yaşadığı ve dile getirdikleri ev-iş yaşantısı arasındaki denge kuramama düşünceleri ya da daha farklı bir ifade ile yaşadıkları rol çatışması, ev ve çocuklarla ilgili tüm sorumluluğun kendilerine ait olduğu varsayımlarından kaynaklanmaktadır (Coogan ve Chen, 2007). Katılımcıların tümü ev işleri, yemek, temizlik ve varsa çocuk bakımı gibi konular ve akademik hayatları ile ilgili görev ve gelişim süreçleri arasında denge kuramadıklarını ifade etmişlerdir. Hatta bir katılımcı çocuklarının ihtiyaçlarından arta kalan zamanda kendi akademik işleri ile uğraşmak için zaman bulabildiğini ifade etmiştir. Demir (2019) kadın akademisyenlerin araştırma verimliliklerinin ancak aile veya diğer sosyal destek birimlerinden aldıkları ya da alabildikleri desteğin kalitesine bağlı olduğunu bulmuştur. Dapiton ve diğerlerine göre (2020) Filipinli akademisyenli kadınların Filipinlerin çok da eşitlikçi olmayan aile kültüründen dolayı akademik kariyer planlarının, ev ve çocuk ile ilgili sorumluluklar çerçevesinde şekillendiğini tespit etmiştir. Diğer taraftan Heijstra ve diğerlerine göre (2016) kadın akademisyenlerin ev işleri ile geçirdikleri zamanın fazlalığının akademik ve araştırma etkinliklerine ayırdıkları zamanı azalttığını bulmuşlardır.

'Bu pozisyona gelmek için bir kadın olarak fedakarlık yaptığınızı düşünüyor musunuz?' sorusu katılımcılara yöneltildiğinde vermiş oldukları yanıtlar aşağıdaki gibidir.

K1 '.... kendi çekirdek ailem değil ama diğer aile üyeleri sen daha evlenmedin mi ne zaman doğuracan, bu işyerinde da duyduğum şeyler oldu. O yollardan geçmiş bazı kişilerin diğün ne zaman. Hatta isim vermeden örnek verecem daha geçenlerde oldu böyle bir konu çocuktan bahsederdik, tiip bebek, hani bir yaştan sonra doğurganlık azalır ya tiip bebekten falan bahsedildi bana bakılarak. Ben fedakarlık yaptığımı düşünmem ama bir çocuğa bakacak kadar kendimi hazır hissetmem fakat kişiler bunu size görünmeyen şiddet olarak uygulayabilir. Şimdi olduğum noktada birşeyim eksik kaldı fedakarlık yaptım diye değerlendirmiyorum. Sadece eksik kalan bir kısım varsa o da belki burda da zaman aktı benim birçok arkadaşım burdaydı sosyal boyutta birçok şey yapabiliydik ama ben da başka şeyler yaptım.'

K2 'Hayatımda hiçbirşeyi ertelemedim. Doktora sürecim daha uzun sürdü. Arada kızım doğdu ve dondurmak zorunda kaldım. Ama şey olabilir oğlum olmasaydı doğentliğe daha erken başvurabilirdim mesela. Şimdi oğlumun birazcık daha büyümesini beklerim ona başvuru yapmak için kendimi toparlamak için. Yani böyle yükselme noktalarında evet çocuklarım doğduktan sonra önceliğim onlar oldu her zaman. Mesela bu sene kızımın kolej snarı vardı diye kendi hayatımdaki herşeyi dondurdum. Ama seneye artık kendime dönebileceğim.'

K3 'Ee yani belki da başka mesleğim olsaydı, belki da evlenmiş olurdum, çocuk yapmış olurdum. Yada belki da gene yapmamış olurdum. Bilmiyorum bu benim yaptığım birşey mi karakterimle alakalı birşey mi bilmiyorum. Fedakarlık dediğimizde bu süreç içerisinde hep bir eğitim içerisindeydik. Bizim bir an evvel önce üniversite, sonra yüksek lisansı bitirmemiz lazım, işte ailemin maddi durumu belli işte o yüzden yani ergenliğimi yaşamadığımı da düşünürüm bazen belki o yüzden da zaten çocuk yapma bıkayesinden da uzak dururum çünkü kendimi daha ergen gibi hissederim. Yaşamayınca o bir fedakarlıktı herhalde herkes gezip tozarken 20-25li yıllarında ben hep bir okuma süreci, bir çalışma süreci içerisindeydim. Kendi sosyal yaşantımdan bayağı bir fedakarlık yaptığımı düşünüyorum. Son zamanlarda, bu doktora bittikten sonra biraz sosyal yaşantıma başlayabildim, mesela resim kursuna o zaman başlayabildim, spor yapmaya yani böyle biraz da yaş büyüyünce kendimin farkına varıp, hayat bunlarla geçmez, biraz da kendim için birşeyler yapmam gerektiğini anladım ama bunlara çok önceden da başlayabilirdim. Sosyal yaşantımdan fedakarlık ettiğimi düşünüyorum.'

K4 'Olmadı. Bir kadın olarak olmadı. Yani bir erkek de aynı şeylerde fedakarlık ederdi. En büyük fedakarlığımız da zaten zaman. Yani kadının ve erkeğin bununla ilgili çok net yani bir kadın olarak belki de bilmiyorum. Kafamda tartıp değerlendirmeye çalışıyorum. Çok net, kadın olarak olmadı böyle bir şey.'

K5 'Yani mesela şöyle birşey belki yani kılık kıyafet konusunda daha dikkatli olmaya çalışırım daha dediğim gibi biz fakültede 20-25 kişiyiz herhalde ve 4 kadın var yani çok dikkat çekici olmayım yani cinsiyet kimliğiyle çok dikkat çekici olmaktan rahatsız olabilirim başka fedakarlık yapmadım.'

Yukarıdaki alıntılar incelendiği zaman kadın akademisyenlerin herhangi bir konuda fedakarlık yapmadıklarını ifade etmeleri dikkat çekiciydi. Diğer taraftan anlatılar incelendiği zaman 3 akademisyen zaman ve sosyal hayattan fedakarlık yaptıklarını ifade ederken, bir akademisyenin dikkat çekici olmamak adına kıyafet tarzı değişikliğinden, 2 çocuk sahibi akademisyenin ise akademik kariyerini çocuklarından dolayı ertelediğinden bahsetmesi, üzerine düşünülmesi gereken bir nokta olarak değerlendirilmiştir. Coser (1974) aç gözlü kurumları (*greedy institution*) kurumun üyeleri üzerinde tam hak iddia eden, üyelerinden ayrıcalıklı ve bölünmez/paylaşılmaz sadakat bekleyen kurum olarak tasvir etmiştir. Üyeler bu kurumlara gönüllü bir şekilde itaat ederler yani herhangi bir zorlama yoktur ve üyelerin tümü enerjilerini kolektif faaliyetlere adarlar. Currie ve diğerlerine göre (2000) akademisyenleri tıpkı devrimcilerin kendilerini bir davaya adadıkları gibi kendilerini öğretmeye ve araştırmaya adadıklarını ifade etmiştir. Akademisyenlerin bu adanmışlıkları özel hayatlarına ya da ailelerine ayırdıkları zamanı kısıtlamaktadır. Milan ve diğerlerine göre (2011) akademisyen kadınların bazılarının kişisel fedakarlıklar yaparak aile kurumundan vazgeçtiklerini, ya daha az çocuk sahibi olmayı tercih edip ya da çocuk sahibi olmayı ertelediklerini, bazı akademisyen kadınların ise evlilik ve çocuk sahibi olma planlarını akademik kariyerlerinde belirli bir noktaya gelene kadar ertelediklerini tespit etmiştir. Diğer taraftan Currie ve diğerlerine göre (2000) akademi kurumunun bağlayıcılığının artık sadece akademik merak olmadığını yönetsel faaliyetler ve akreditasyon gibi globalleşmenin getirmiş olduğu zorunlulukların da akademisyenlerin çalışma saatlerini daha uzattığını ifade etmiştir. Wilton ve Ross (2017) toplum tarafından evlilik, annelik, doğum izni ve çocuk bakımı konusunda empoze edilen normların kadın akademisyenlerde daha fazla stres ve baskı yarattığını tespit etmiştir. Liss ve Erchull (2012) en eşitlikçi çiftlerin bile söz konusu ebeveynlik olduğunda geleneksel normlar çerçevesinde düşündüklerini tespit etmiştir.

Katılımcılar akademide cinsiyetlerine bağlı olarak herhangi bir ayrımcılığa uğramadıklarını, çalıştıkları kurumda bu gibi bir durum ile karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Diğer taraftan katılımcıların tümü farklı kurumlarda örneğin banka sektörü veya devlet kurumlarında cinsiyete bağlı farklı uygulamaların olduğunu bildiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir.

K1 'Çok fazla yok dediğim gibiFakat daha devletin kurumlarında bazı noktalarda erkeklerin daha ön plana çıktığını düşünürüm ama öyle çok solid bir örnek yoktur buna.'

K2 'Bizim kurumumuzda öyle birşey yok ama farklı kurumlarda var. Örneğin eşim bankada çalışır ve onlarda görüyorum ama bizim kurumumuzda yok.'

K3 'Yok bizim burda yaşadığımız var Hoca (kadın Dekan) ile. Kadınlara karşı biraz daha katı olduğunu düşünürüm. Çevrede başka rastlamadım en azından bizim üniversitede rastlamadım.'

K4 'Ben kendi iş yerimde buna benzer bir uygulamaya rastlamadım. Belki akademik hayatta bununla ilgili çok durumlar yaşanabileceğini düşünüyorum ama. Bundan da kaynaklanıyor olabilir.'

K5 'Cinsiyete bağlı herhangi bir şeye denk gelmedim ben açıkcası şimdiye kadar. Erkek egemen bir ortamda çalıştığım halde bununla ilgili bir sıkıntı yaşamadım.'

Fuegen, Biernat, Haines ve Deaux (2004) işe alımlarda cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumunun da işe alımlarda, terfide etken faktörler olduğunu tespit etmişlerdir. Fuegen ve arkadaşlarının araştırmasına bekar ve çocuk sahibi olmayan erkek adayların kadın ve çocuk sahibi olan adaylara göre daha fazla tercih edildiklerini ve işe alımdan sonra da erkeklerin çocuk sahibi olup olmamalarına bakılmaksızın kadınlara göre daha çok terfi edildiklerini tespit etmişlerdir.

K1 ve K2 doktora eğitimi sırasında yaşadıkları birer örnek aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

K1' Bazen annemi düşünürüm devlet dairesinde çalışır onun da aktardığı şeylerden yola çıkarsam karşı cinsin biraz daha böyle patron gibi davranabileceği, nasıl konuşacağını bilmediği bazı örnekler çok fazla gelir önüme. Bizim alanımızda daha eşitlik var diye düşünürüm. Akademide çok fazla örnek çıkmadı fakat şöyle bir örnek var. Bunu da yurt dışında yaşadım. Gelmeden önce son sene çok da böyle ses getirdiydi hocanın biri şey dediği kadınlar çok fazla ağladığı için bilimin yapıldığı ortamlara uygun değildiler ya çok zayıftılar ya da çok naiftirler gibi bir yorum yaptı ve çok fazla eleştiri aldı...'

K2 : *Özellikle de kültürel olarak farklı kültürlerde olan kişilerde rastladım. Üniversitede bir hocam vardı ve o kadınlara çeyrek ifadesini kullanırdı. Adam İranlıydı. Onların kültürüne göre bayanların 4 tanesi bir taneye denk gelir diye kız öğrencileri de yanı. Farklı bir yaklaşım. Çünkü onlarda dört kadın bir kişiye eştir kişi dediğim bir erkek yani.'*

Bu anlatılar kadınların cinsiyetlerine bağlı olarak belirli bazı iş/görevleri yerine getirmekte zayıf oldukları önyargısını kanıtlar niteliktedir.

K5 ise *'Cinsiyete bağlı herhangi bir şeye denk gelmedim ben açıkcası şimdiye kadar. Erkek egemen bir ortamda çalıştığım halde bununla ilgili bir sıkıntı yaşamadım.'*

Özellikle sahtekârlık olgusunda olduğu gibi STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) ve tıp alanında uzmanlaşan kadınların erkek egemen bir ortamda çalışmanın farkındalığını dile getirmiştir (Lee vd.,2022, Meyer vd., 2015).

İşe alım, yükseltme ve atamalarda katılımcılar yine farklı kurumlarda bu gibi uygulamaların olduğunu bildiklerini ifade ederlerken; çalıştıkları kurumda bu gibi bir uygulama ile karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Fakat K3 kadın olan üst düzey yöneticisinin erkeklere karşı daha hoşgörülü davrandığını ve kadın akademisyenlere karşı hoşgörüsünün hiç olmadığını ifade etmiştir.

K3 *'Yok bizim burda yaşadığımız var Hoca (kadın Dekan) ile. Kadınlara karşı biraz daha katı olduğunu düşünürüm. Çevrede başka rastlamadım en azından bizim üniversitede rastlamadım.'*

Bu anlatı kraliçe arı sendromu olarak bilinen olguya bir göndermedir. Kraliçe arılar erkek egemen kurumları içerisindeki daha düşük statüdeki kadınları kendilerinden uzaklaştırarak, cinsiyet eşitsizliğini meşrulaştırmaktadırlar (Staines, Tavis ve Jayaratne, 1974). Ellemers ve diğerlerine göre (2004) kadın akademisyenlerin kadın doktora öğrencilerini erkek akademisyenlere göre yaptıkları işe adanmışlıklarının daha düşük olduğuna inandıklarını ve kendilerini diğer kadınlarla kıyasladıklarında daha erkeksi bulduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca kadın akademisyenlerin daha erkeksi olmak zorunda hissettiklerini, bunun nedeninin ise güçlü ve başarılı erkek akademisyen prototipi ile kendilerini özdeşleştirmeye çalışmalarından kaynaklandığını ifade etmişlerdir (Ellemers vd., 2004; Faniko, Ellemers ve Derk, 2020; Derks, Van Laar ve Ellemers, 2016).

Katılımcılar kadınların akademideki temsiliyetleri ile ilgili düşünceleri sorulduğunda ise kadınların erkeklere oranla daha titiz çalıştıkları, uzun vadeli planları daha rahatlıkla yapabildiklerini, daha öngörülü olduklarını ifade etmiş olmalarına rağmen özellikle yönetici konumunda daha az temsil edildiklerini ifade etmişlerdir. Bu soruya yönelik anlatılar aşağıdaki gibidir.

K1 *'Cinsiyet konusundaki bariyerleri öncelikle kafamızda kırmamız gerekiyor',*

K2 *'Fiziksel güç konusu hariç tüm konularda erkeklerden daha iyiyiz',*

K3 *'Yani evet kadınlar biraz geri planda bırakılıyor ama düşündüğümüzde kadınların erkeklerden daha yetenekli olduğunu düşünüyorum. Kadınların zekası daha farklıdır gerçekten, daha detaycıyık erkeklere göre, hatta belki yöneticiler kadın olsaydı dünya daha farklı bir yer olabilirdi.'*

K4 *'Evet ben katılıyorum kadın ve erkeklerin eğitimleri çok farklı değil ve buna rağmen kadınların iş yaşantısındaki temsiliyeti... yani burda ben kültür çok fazla devreye giriyor diye düşünüyorum.... Erkek yöneticilerle aramızda bir fark olduğu düşünüyormusunuz diye sorarsanız kadınların daha komplike düşündüğünü erkeklerin çok daha komplike olmayan şekilde düşündüğünü düşünüyorum.'*

K5 *'Şimdi hayır ama bilmem yani bu belki öğrenilmiş birşey miydi ilk başta bana sanki özellikle koordinatörlük işi geldikten sonra sanki onlar daha dikkatli ve her şeye daha hakimmiş gibi bir algıya kapıldım ilk başlarda işte kendim tecrübesiz olduğum için yaptığım işte ama bu fikrim değişti.'*

Kadınların iş yaşantısındaki temsiliyetlerinin düşük olması bu çalışmanın ana kategorileri olan sahtekârlık olgusu, cam tavan gibi kavramların yanı sıra Sinclair (1998)'de ifade ettiği *görünmezlik etkisinden (invisibility effect)* kaynaklanıyor olduğu düşünülmektedir. Görünmezlik etkisi kadınlar ve erkeklerin yönetici/lider konumunda bilgi ve yetenek açısından hiç farklı olmamalarına karşın farklıymış gibi algılandıklarını ifade eden bir kavramdır. Toplumsal normlardan dolayı kadın ve erkeğin sergilemiş olduğu aynı davranış ya da vermiş olduğu aynı karar farklı bir şekilde yorumlanmaktadır ve yöneticilik vasıfları erkeklere atfedilmektedir (Marongiu ve Ekehammer, 1999). Deem (2003) ve Benschop ve Brouns (2003) akademisyenlerle

yürüttükleri farklı çalışmalarda kadın ve erkek akademisyenlerin yetkinlikleri ve sergiledikleri performanslarının benzer olduğu noktalarda bile kadınların daha düşük seviyelerde değerlendirildikleri, yine benzer bir şekilde akademisyen kadınların yönetici konumunda olabilmeleri için erkeklere göre daha fazla engeli aşmaları gerektiğini tespit etmişlerdir. Bu araştırmaları destekler nitelikte bir başka çalışma ise Knights ve Richards'ın (2003) özellikle akademiye fetih, rekabet ve kontrol gibi erkeğe aitmiş gibi kabul edilen stratejilerin yüzeye çıktığı bir kurum olarak tanımlaması ile örtüşmektedir. Kloot (2004) kadın akademisyenlerin erkeksi-yönelimli bir yönetim kültüründe varolmaya çalıştıklarını ve yönetici konumundaki akademisyen kadınların sistem içerisinde görünür kılınabilmesi için de şeffaf bir süreç ve yapı oluşturulmasının yanı sıra işe alma koşullarının da cinsiyetten bağımsız hale getirilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır.

3.2. Sahtekârlık Olgusu

Katılımcılara eğitim hayatları boyunca kimlerin destek olduğu, akademisyen olma kararlarında kimlerin etkisi olduğu ve eğitim hayatları boyunca cinsiyetlerinden dolayı bir ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde neredeyse tüm katılımcılara eğitim hayatları boyunca annelerinin destek verdiği belirlenmiştir. Babaları tarafından daha çok maddi destek aldıklarını ifade ederken anneleri tüm gelişimleri boyunca manevi desteklerini sunmuşlardır. Dikkat çeken bir unsur ise katılımcıların özellikle anneleri ve büyük anne-babaları tarafından okumaları ve kendi mesleklerine sahip olmaları konusunda hem yüreklendirilmiş hem de desteklenmiş olmaları idi. Katılımcıların akademisyen olma kararlarını etkileyen temel kişiler ise üniversite eğitimleri sırasında tanıştıkları arkadaşları ve halihazırda yüksek öğretimde görev yapan ve rol model olarak değerlendirilen kuzenler ve son olarak da üniversite eğitimi sırasında ders aldıkları entelektüel diye tabir ettikleri hocaları olmuştur. Katılımcılara bu soruların sorulması sahtekârlık olgusu ile ilgili sorulara giriş mahiyetinde idi. Clance ve diğerlerine göre (1995) sahtekârlık olgusunun kökenlerinin kadınların aile içindeki ve sosyal normlarla şekillenen kişilerarası ilişkilerinden kaynaklandığını vurgulamaktadır. Erkek-normları ile bezenmiş toplumsal yapı içerisinde bulunan aile ve kadın rolü sosyalleşmesi, sahtekârlık olgusunun gelişmesine olanak sağlamaktadır. Aile içerisinde büyümekte olan kız çocuğun zekası ya da başarısı ailesi tarafından görülüp takdir edilmediği zaman; zeka ya da başarı benlik kavramı içerisine eklenemez. Bu koşullarda yetişen bir kadın kendi yeteneklerini, zekasını ve başarısını *çok çalışmasına, şanslı olmasına, hocasının hoşgörülü olmasına, değerlendirecilerin yanlışlık yapmış olabileceği* gibi düşüncelerle çocukluğundan bu yana geliştirmiş olduğu benlik kavramı ile çelişmemeye çalışır. Çünkü başarı, zeka, bağımsızlık, girişimcilik, güç gibi özellikler toplumda erkeklere atfedilen özelliklerdir. Kadınların çok da farkında olmadan içselleştirdikleri ideal kadın özellikleri ve toplumun onlardan beklentileri arasında bu özellikler ve kavramlar bulunmamaktadır. Yapılan birçok çalışmada kadın akademisyenlerin yaşadıkları bu durumun özellikle bilim ve mühendislik gibi alanlarda, yaşadıkları toplumun onlara buraya ait olmadıklarını; başka bir deyişle erkeksi bir alanda olduklarını ima etmeleri ile gelişmektedir (Hoang, 2013; McIntosh, 1985).

Bulgular arasında ardışık iki soru olan sahip olduğu akademik ünvan ve konumu ile ilgili düşünceleri ve yeni görev ve projeler verildiği zaman yaşadıkları duygular/düşünceler sorulduğu zaman özellikle K1 ve K5 cevapları Clance'ın (1995) sahtekârlık olgusu ile ilgili yaptığı tanımlama ve açıklamalarla birebir örtüşen kalıplarla cevap vermiş oldukları dikkat çeken anlatılar arasında sayılabilir. Aşağıdaki alıntılar katılımcıların akademik ünvan ve konumları ile ilgili düşüncelerinden alıntıları içermektedir.

K1' İngilteredeyken biraz öyle düşündüğüm zamanlar oldu. Neden çünkü yüksek lisanstan sonra ilgi alanımı belirledim, ben bu konuda çalışmak isterim dedim. ben kalp üzerine doktora yapmak isterim dediğimde gidip boca ile konuştum. Yazda yüksek lisansım bitince başlayacak bir projem var eğer istersen başvur ve başla aynı okulun içinde olduğu bazen şey olurdum doktora çok zorlu bir süreç hani acaba ben başka okula başvurursam kabul alır mıydım, öyle o yüzden mi kabul aldım.'

K3' Tırnaklarımla kazıyarak geldim. Çok zorluydu eğitim sürecim ama hepsini hak ederek geldim diye düşünüyorum.'

K4' Hiç böyle birşey bu zaman kadar hiç hissetmedim. Çünkü çok çalıştım. Belki şuanda benim bulunduğum mevkide konumda bulunduğum insanların çalıştığından daha çok çalıştım. bu konuma gelene kadarki süreçten bahsediyorum, gerçekten çok çalıştım, normal bir seyirle çalışmadım, son damlasına kadar beklediğimi düşünüyorum. Kazıya kazıya geldim.'

K5' Çok yakın bir geçmişe kadar evet hatta yüzde yüz evet ya işler yolunda gitti şanslı zamanda doğdum işte birşeylerin eksik olduğu zamanlarda ben orda bulundum üstün meşyetlerim dolısıyla burdayım şartlar böyle gelişti diye düşündüğüm çok oldu.'

Diğer taraftan katılımcılar sahip oldukları akademik ünvan veya bulundukları konumla ilgili düşünceleri sorulduğu zaman ise 2 katılımcının *çok çalıştım, kazıya kazıya geldim* gibi ifadelerle bulundukları konumu ve akademik ünvanı hak ettiklerini belirtmişlerdir. Long ve diğerlerine göre (2000) kadın akademisyenlerin akademideki diğer üyelerle karşılaştırıldığı zaman aşırı mükemmelliyetçi oldukları ve çok çalıştıklarını tespit etmiştir. Longford ve Clance (1993)'de özellikle başarılı kadınların kendilerini diğerlerinden daha çok çalışarak başarılı olduklarını düşündüklerini tespit etmişlerdir.

Yeni görevler ya da projeler verildiği zaman yapamam, başaramam gibi düşüncelerin varlığı sadece iki katılımcının vermiş olduğu cevaplar arasında ortaya çıkmıştır.

K1 Fakat bende çok fazla stres olur. Olmam gerekenden çok daha fazla stres olurum. Artık bunun benim iş yapma şeklim olduğuna inanırım. Stres olarak yaparım, ben o işe girdiğim zaman ne olacak, nasıl olacak, nasıl yapılacak, neydi, bilinmezlik, belirsizlik, çok fazla hoşuma gitmez ama hepimizin hayatında var, benim de çok var. Fakat o daha çok kontrol edebileceğim gibi gelir bana ve biraz beni stres eder ama o stresin benim için zararlı olduğunu bilirim. Hiçbir zaman yapamayacağımı düşünmem ama biraz daha endişeli yaklaşırım olaylara.'

K5' Geçmişte evet. Geçmişte çok oldu bilmem o benim kişilik özelliklerimden mi yoksa ortam dolayısıyla mı ama geçmişte çok daha kaygılıydım bu konularda şimdi birazcık daha artık yaşı getirdiği birşey mi tecrübenin getirdiği birşey mi tecrübenin getirdiği birşey olduğuna inanırım ben birazcık daha soğukkanlıyım. Bir yolunu bulacam elbet derim.'

Yukarıdaki alıntılardan da görülebileceği gibi her iki katılımcı da yeni görev ya da projelere dahil edildikleri ilk anda kaygı/stres yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bernard ve diğerlerine göre (2002) ifade ettiği gibi bu duygular diğerleri tarafından gözlemlenmeyebilir fakat sahtekârlık olgusuna sahip bireylerde kaygı, kendinden şüphelenme, irrasyonel başarısızlık korkusu gibi psikolojik belirtiler ya da düşünce kalıpları ile ortaya çıkabilir. Özellikle K5'in daha erkek egemen bir fakültede çalışıyor oluşu onun yaşamış olduğu sahtekârlık olgusunun alan yazın ile tutarlı olduğunu göstermektedir. Özellikle STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) ve tıp alanında uzmanlaşan kadınların erkeklerden daha yüksek oranlarda sahtekârlık olgusu yaşadıklarını tespit etmişlerdir (Lee vd.2022; Meyer vd., 2015). Maji (2021) yazılım mühendisi kadınlarla yaptığı çalışmasında başarının dışsallaştırılması, başarısızlık korkusu, kaygı ve başarılarının değersizleştirilmesi gibi süreçlerin mevcudiyetinin yanı sıra yetişirken aile tutumları arasında ise kardeşlerin birbirleri ile karşılaştırılması, övgü eksikliği, katı cinsiyet değerleri gibi tutumların olması sahtekârlık olgusunun öncülleri olduğunu tespit etmiştir.

3.3. Kurbanı Dayatılmış Öz-Şüpheli

Kurbanı dayatılmış öz şüpheli bir başkasının gerçeklik algısını manipüle ederek; ruh sağlığını bozmaya ve kontrol etme yönelik girişimde bulunmak olarak özetlenebilecek psikolojik istismar türüdür (Green ve Charles, 2019). Bu olgunun grup ya da bir kurum içerisinde tanımlanması ve tezahürleri ise bir sorun varken grup ya da kurum içerisindeki bireylerin bu sorunu yanlış yönlendirme, şaşırtma, kafa karışıklığına neden olma, iddia edilen sorun hakkında hiçbir bilgisinin olmadığını iddia etme veya alay yolu ile bu fikri çarpıtma yolları ile sorunu dile getiren kişinin iddiasını reddetme olarak ortaya çıkmaktadır (Watson-Creed, 2022). McIntosh (1989) özellikle kurumlarda hak edilmemiş ayrıcalığı kaybetmemek için güç dengesini elinde tutan bireylerin eşitliği hak edenler aleyhine olan inançlara tutunarak hareket ettiklerinden bahsetmektedir. Kurbanı dayatılmış öz şüpheli davranışları sergileyen bireyler ise bu ayrıcalık ve güç eşitsizliğini korumak adına davranışlar sergilediklerinin farkında bile değildirler (Bailey, 2020). Kadın akademisyene yönelik yapılan kurbanı dayatılmış öz şüpheli onların uzmanlıklarını ve güvenilirliklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Petric (2018) kadın akademisyenlerin sürekli olarak bilgileri ve fikirleri sorgulandığı ve reddedildiği için kendilerini alanda saygı duyulan bir yer edinmelerinin neredeyse imkansız olduğunu düşündüklerini tespit etmiştir. Smirl (2020)'de benzer bir şekilde fikirlerinin, becerilerinin ve başarılarının sürekli bir şekilde geçersiz kılınmasının kadın akademisyenlerin kendi yeteneklerini sorgulamalarına, özgüvenlerinde, motivasyonlarında ve üretkenliklerinde azalmalara neden olduğunu tespit etmiştir. Graves ve Samp (2021) kadın akademisyenlere yönelik yapılan kurbanı dayatılmış öz şüpheli davranışlarının sahtekârlık olgusunu da tetiklediğini tespit etmiştir.

Katılımcıların cinsiyetlerinden dolayı maruz kaldıkları aşağılayıcı ya da ayrımcılık içeren yaşantıları sorgulandığında aşağıdaki alıntılar ortaya çıkmıştır.

K1 'Alandan birisinin kadınların zorluklarla karşılaştığında ağladıklarını ve bu yüzden zayıf olduğunu söyler. Yani zorluklarla karşılaştıklarında ağlarlar ve bu da çok büyük bir zayıflıktır. Yani lafı şey demeye getirdiydi bilim alanında ya da zorlayıcı yerlerde olmamaları gerektiğine. Açıkcası hemcinslerim de bu gibi yakıştırmalar yaparlar. Bir laf var saçı uzun aklı kısa bu çok kalıplaşmıştır. İnsanlar bunun anlamını bile bilmeden söyleyebilirler. Ben bunu duydum etrafımda ve duyduğumda da nasıl yani ne bu demek, yani ben salak mıyım gibi sorular sordum ve açıklama yaparken buldum kendimi.'

K3 'Bir tek şeyde yaşadım onu, onunla ilgili bir soru var mı bilmiyorum ama benim tez danışmanımla. Erkek o. Ben genellikle erkeklerde hep daha iyi ilişkim oldu ve hiçbir zaman da şey yapılmadım, etrafımdaki erkek hocalar, siz kadınlar daha iyisiniz modundaydılar. A... hocam sağolsun, o da çok iyi bir insandı aslında ama şey konusunda, kadın olduğumuz için mi yoksa genel olarak herkese yaklaşımı öyleydi. Çok zorlu bir hoca idi, hatta 4 kişi falan doktora bıraktı onun döneminde. Ama ben azmettim çünkü başka şansım yoktu, yani bırakırsam gidebileceğim başka bir yol yoktu. Onların arasında aile bekimi olanlar falan vardı, zaten bir işleri vardı diye bıraktılar. Ben kadın olduğum için değildi hocanın şeyi, onun kendi tarzı böyleydi. Zorlayıcıydı, böyle bir aşağılayıcı tarzı vardı. ... mesela benim Kıbrıslı olmam, bizim daha rahat olduğumuzu düşündürdü, Kıbrıs saati derdi, yapacayık bu işi dediğimizde hemen yarına değil de bu işi salladığımızı, 1 ay, 2 ay 3 ay yapmadığımızı ima ederdi. Yani mesela şivemiz farklıdır ya tezi yazdığımızda sizin Türkçeniz bozuktur derdi, o cümleyi dönüp dolastırıp gene benim yazdığım cümleye çıkardı. Kadına yönelik değildi yaptıkları belki ama içten içe kadına da yönelikti bilemiyorum. Çünkü görmedim diğer arkadaşlarla olan diyalogunu, bağını, ben gittiğimde zaten 2 haftada bir giderdim, bir odada otururduk ve çalışırdık. Zorlardı. Hep kendinin böyle bir algısı vardı kafasında. Tek sorun yaşadığım erkek akademisyen oydu.'

K4 'Yani ama şöyle birşey daha önce yani çalıştığım kurumda oldu. Burda ders programını yapan kurumdaki müdürümüz erkek hocaları geç saatlere bırakıyordu. Kadın olan hocaları gündüz saatlerine bırakıyordu.....Çalıştığım kurumdaki müdürün bunu yapması. Aslında pozitif ayrımcılık yaptıklarını düşünüyorlar da ama neyse. Tabii şöyle bu çağda alakalı bir durum bu belki ama ben lise okurken, ya da üniversiteye başladığımda eksik etek sen ne anlarsın, elinin hamuru ile erkek işine karışma gibi şakalarla tabii ki de birçok kez maruz kaldık. Artık hiç bununla ilgili nerdeyse hiç maruz kalmıyorum. Haaa şu olabilir aslında kalmıyorum deyip düşündükçe aklıma gelmesi. İşte mesela hep birlikte bir etkinlik yapılacaksa saat 19:00 de buluşulacaksa siz saat 17:00 çıkıp gidin, süsleneneceksiniz ya, kadınsınız güzel görünmek zorundasınız falan tarzı espriler, aşağılama değil ama böyle şakalaşmalar olabiliyor. Ama ben gençken daha fazla idi.....Yok yani böyle cinsel sayılabilecek ima ya da davranışa ben maruz kalmadım ama etrafımdaki insanların kaldığını görüyorum bazen hissediyorum ama, bunların da erkeklerin değil de kadınların başlattığını görüyorum.'

K5 'Yani onların meybane yemeklerini düşünürsak onun dışında hayır. Yani iş yaşamımda böyle bir şey yaşamadım.....Gözümün önünde kalmadım ama arkasından bu yorumların yapıldığı insanlara denk geldim. Yani böyle şeyleri kimse yüzünüze yapmaz ama yan ofisteki arkadaşım için böyle yorumlar yapıldığını duydum hırçınlık, dengesizlik, muayyen gününde olmak. Ama muhakkak benim için de yapılmıştır yani bir başkasına yapılmışsa bu. Ayrıca buna birşey daha eklemek isterim 40 yaşın üstünde olup da evli olmadığı için uğraşacak başka birşeyi olmadığı için gibi yorumlar da duydum. Bunlar kulak misafiri olduğum şeylerdir. Kimse gelip cesaret edip başkası için bile söylemez bunu ama dediğim gibi başkasına yapan bana da yapar..... Ben hiç maruz kalmadım çünkü ben hiçbir zaman müsaade etmedim buna. Yani öğlen arasında toplu bir yemek yenirken işin rengi birazcık değişmeye başladığında siz gene ölçüyü kayırıyorsunuz ben gideyim siz da rahat rahat konuşun dediğim olmuştur.'

Yukarıdaki anlatılardan da anlaşılabileceği gibi kurbana dayatılmış öz şüphe sadece kurumsal değil daha önce de bahsedildiği gibi toplumsal normlar çerçevesinde cinsiyete bağlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Katılımcıların ifadelerinde genel olarak cinsiyetçi şakalara, kadınları aşağılamak için kullanılan atasözlerini duydukları, cinsiyetlerinden dolayı zayıf ya da beceriksiz olarak algılandıkları ve son olarak da azınlık olarak nitelendirilebilecekleri bir kurumda olduklarında bunun da onlara karşı kullanılan yaygın kurbana dayatılmış öz şüphe davranışları olduğu gözlemlenmiştir. Aurangzeb, Abbasi ve Kashan (2023) kurumsal ortamlarda kurbana dayatılmış öz şüphe davranışlarına maruz kalan kadın akademisyenlerin tıpkı bu çalışmadaki katılımcılar gibi erkek çalışanlarla sınırlar koyma ve kendini koruma altına alma gibi davranışlar sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcılara kurumsal yapıdan dolayı kendi yetenek, bilgi ve becerilerinden şüphe duydukları, deneyimlerini anlatmalarını istediğinde ise iki katılımcı kurumsal kurbana dayatılmış öz şüphe deneyimlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

K1 'Karşılaştım. Yine bu karşı cinsten değildi tabiki ama hatta karşı cinsten de olabilir..... Eeee bilinçli olarak bazı şeyleri savunduğumda ya da düşündüğümde sesimin duyulmadığını toplantılarda hissedirim ve biliyorum ki savunduğum şeyler gerçekten doğrudur, ya da yapılabilir şeylerdir. Daha fazla çalışmasın, farklı işlere girmesin ya da başkalarının önü açılmasın diye bunları duymamazlıktan gelebilirler. Ya da burdaki kişilerin, burda eğitim almış kişilerin asla küçümsemek için söylemem sadece daha farklı yolda yürümüş kişilerin bazı farklılıklara açık olmadıklarından dolayı bazı farklılıkları zayıflık olarak değerlendirdiklerini çok fazla deneyimlerim. Çok fazla... Hergün yani denebilirim.'

K5 'Bunun cinsiyetle mi alakalı olduğundan emin değilim onunla birlikte ben her zaman hani birşey olduğun zaman önce bir ben yanlış yapmış olmayım önce bir kontrol edeyim emin olduktan sonraki bir adıma geçeyim diye çalışırım her zaman, başkası tarafından buna maruz kalmadım. Örnek olarak siz şurda yanlış yapmışsınız diye arandığım çok zaman var.'

4. SONUÇ

Yapılan bu çalışmanın bulguları nitel bir çalışma olduğu için genellenebilir nitelikte olmamasına rağmen kadın akademisyenlerin anlatılarından yola çıkarak elde edilen veriler ışığında kadın akademisyenlerin coğrafya fark etmeksizin yaşadıkları kurbanı dayatılmış öz şüphesi, sahtekârlık olgusu ve cam tavan etkisi benzerdir. Kadın akademisyenler iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandıklarını ifade etmektedirler. Özellikle evlilik ve çocuk sahibi olma konusundaki kararlarını akademik kariyer planları ile örtüşmeyeceği için ertelemek ya da evlilik ya da çocuk sahibi olma kararı vermişler ise bu kez de akademik kariyerlerindeki gelişimlerini erteleme kararı almak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Sonuç olarak, kadın akademisyenler hayatlarını ilgilendiren önemli kararlar vermekle karşı karşıya kaldıklarında bir seçim yapmak zorunda kalmaktadırlar. Eril tahakkümün ve eril merkezîyetçiliğinin yoğun olarak yaşandığı ve hissedildiği toplumsal yapı içerisinde kadın akademisyen toplumsal cinsiyet normlarının belirlediği yolda yürümek zorunda bırakılmaktadır. Çocuk sahibi olan tek katılımcı, akademik gelişimini çocuklarının ihtiyaçları doğrultusunda ertelediğini ifade ederken, evli olan diğer bir katılımcı evlilik kararını 30'lu yaşlarının sonuna kadar ertelediğini, evlendikten sonra da ev-iş dengesini kurmakta sorun yaşadığını ifade etmiştir.

Akademisyen kadınlar cinsiyetlerinden dolayı cinsiyetçi şakalara ya da atasözleri aracılığıyla yermelere maruz kaldıklarını da ifade etmişlerdir. Katılımcıların sadece erkek çalışanlar tarafından değil bazı noktalarda hemcinsleri tarafından da cinsiyetçi şakalara maruz kalmaları ve ötekileştirilmeleri onların ruhsal durumlarını olumsuz olarak etkilemektedir. Kadın akademisyenler bu gibi bir durum ile karşı karşıya kaldıklarında kendilerini o ortamdan uzaklaştırmak, bu şakaları yapan kişilerle sınır koyma çabası içerisinde olmak gibi çözüm yollarına başvurdıkları da yine anlatılar arasında dikkat çeken bulgular arasındadır. Kurbanı dayatılmış öz şüphesi olarak adlandırılabilir davranış kalıplarına hem kadınlar hem de erkekler tarafından maruz bırakılmaktadırlar. İmposter olgusu ise neredeyse tüm katılımcılarda özellikle yönetici konuma geldikten sonra yaşanan bir durum olarak karşımıza çıkan bir bulgu olmuştur. Akademisyen kadınların çevrelerine bağlı olarak bazı işleri yanlış/eksik ya da yetersiz bir şekilde yaptıklarını düşünerek yaptıkları işleri tekrar kontrol etme ihtiyacı duydukları ya da çok çalışarak mükemmeliyetçi tutumlar takındıkları ve diğer bireylerden bu gibi geri bildirimler almamak için çaba sarf ettikleri de ortaya çıkmıştır.

Cam tavan algıları ve yaşantıları ile ilgili olarak akademisyen kadınların çalıştıkları kurumda cinsiyetlerinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa uğramadıklarını ifade etmişlerdir. Fakat akademisyen kadınlar özellikle Kraliçe Arı sendromu olarak adlandırılan olguyu yine kadın akademisyenler tarafından yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Meslekte daha yeni ve genç olan akademisyen kadınlar nispeten kendilerinden bazen biraz daha yaşça büyük olan hemcinsleri bazen de diğer kadın akademisyenler tarafından bu gibi davranışlara maruz kalmışlardır. Aslında her iki yaş grubunun davranış kalıpları daha önce tartışılmış olan alanyazın ışığında anlaşılabilir niteliktedir. Yaşı nispeten daha büyük olan ve yönetici konumunda olan kadın akademisyen kendi otoritesini kadınsı bir şekilde değil daha erkeksi bir şekilde ortaya koymaya çalışırken; yaşı daha büyük olan kadın akademisyen ise bir kadın olarak sahip olduğu ayrıcalıklı güç durumunu olası rakiplerini daha büyümeden yok ederek güç dengesini bozmamak adına çaba sarfettiği düşünülmüştür.

Özellikle STEM akademisyenlerinin ön kabullerinin eril bir yapı içerisinde çalıştıkları yönünde olması da anlatılar içerisinde bulunan *kafamızın içindeki kalıpları* biz kadın akademisyenlerin de henüz yıkamamış olduğu düşüncesini zorunlu olarak ortaya çıkarmaktadır.

Etik Beyan: Bu çalışma için Lefke Avrupa Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 24/02/2023 tarihli ve 020 nolu toplantısında 04 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %33.3 2. Yazarın katkı oranı %33.3 3. Yazarın katkı oranı ise %33.3'dür.

Çıkar Beyanı: Yazar(lar) herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedir(ler).

İntihal Beyanı: İthenticate yazılımıyla makalenin benzerlik taraması yapılmıştır.

Lisans: Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) Lisansı ile lisanslanmıştır.

KAYNAKÇA

- Abramson, K. (2014), "Turning up the lights on gaslighting", *Philosophical Perspectives*, Vol. 28 No. 1, pp. 1-30.
- Adak, N. (2018). Akademide kadınlar: Yükseköğrenime giriş ve kariyerde ilerleme. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(1), 23-38.
- Adkins, K. C. (2019). Gaslighting by crowd. *Social Philosophy Today*, 35, 75-87.
- Aurangzeb, W., Abbasi, M. N. S., & Kashan, S. (2023). Unveiling the Impact of Gaslighting on Female Academic Leadership: A Qualitative Phenomenological Study. *Contemporary Issues in Social Sciences and Management Practices (CISSMP)*, 2(3), 1-15.
- Arkonacı, S.A. (2017). *Psikolojide Söz ve Anlam Analizi, Niteliksel Duruş*. Hiper yayın, İstanbul.
- Bailey, A. (2020). On Gaslighting and Epistemic Injustice: Editor's Introduction. *Hypatia*, 35(4), 667-673.
- Bakioğlu, A., & Ülker, N. (2018). Career barriers faced by Turkish women academics: Support for what?. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 313-321.
- Barton, R., & Whitehead, J. A. (1969). The gas-light phenomenon. *The Lancet*, 293(7608), 1258-1260.
- Benschop, Y. and Brouns, M. (2003), "Crumbling ivory towers: academic organizing and its gender effects", *Gender, Work and Organization*, Vol. 10 No. 2, 194-212.
- Bernard, N. S., Dollinger, S. J., & Ramaniah, N. V. (2002). Applying the big five personality factors to the impostor phenomenon. *Journal of Personality Assessment*, 78, 321-333.
- Calef, V., & Weinshel, E. M. (1981). Some Clinical Consequences of Introjection: Gaslighting. *The Psychoanalytic Quarterly*, 50(1), 44-66.
- Castro, D. M., Jones, R. A., & Mirsalimi, H. (2004). Parentification and the impostor phenomenon: An empirical investigation. *The American Journal of Family Therapy*, 32(3), 205-216.
- Clance, P.R. ve Imes, S.A. (1978). The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention, *Psychotherapy, Theory, Research and Practice*, 15(3): 241-247.
- Clance, P. R., Dingman, D., Reviere, S. L., & Stober, D. R. (1995). Impostor Phenomenon in an interpersonal/social context. *Women & Therapy*, 16(4), 79-96.
- Clark, M., Vardeman, K., & Barba, S. (2014). Perceived inadequacy: A study of the impostor phenomenon among college and research librarians. *College & Research Libraries*, 75(3), 255-271.
- Coogan, P. A., & Chen, C. P. (2007). Career development and counselling for women: Connecting theories to practice. *Counselling Psychology Quarterly*, 20(2), 191-204.
- Cope-Watson, G., & Betts, A. S. (2010). Confronting otherness: An e-conversation between doctoral students living with the Imposter Syndrome. *Canadian Journal for New Scholars in Education/Revue canadienne des jeunes chercheurs et chercheurs en éducation*, 3(1).
- Coser, L. (1974) *Greedy Institutions: patterns of undivided commitment* (New York, Collier Macmillan).
- Currie, J., Harris, P., & Thiele, B. (2000). Sacrifices in greedy universities: are they gendered? *Gender and Education*, 12(3), 269-291.
- Dapiton, E. P., Quiambao, D. T., & Canlas, R. B. (2020). Parenting as a Moderating Factor for Research Productivity and Worklife Balance: Evidence from Philippine Women Academics. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1425-1434.
- David, A., Joan, M. H., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Journal of Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Deem, R. (2003), "Gender, organizational cultures and the practice of manager-academics in UK universities", *Gender, Work and Organization*, Vol. 10 No. 2, 239-59.

- Demir, O. Ö. (2011). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, (Editör), Kaan Böke. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. İstanbul. Alfa Yayınları, 275-306.
- Demir, S. (2019). A structural model on the role of perceived multi-dimensional social support in attitudinal variables. *European Journal of Educational Research*, 8(2), 607-616.
- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469.
- Dimitrova, D. (2021). The women in situation of gaslighting–risk identification in the work environment. *European Journal of Public Health*, 31(Supplement_3), ckab165-327.
- Ellemers, N., van den Heuvel, H., de Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43, 315–338
- Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2021). The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why?. *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 383-399.
- Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E., & Deaux, K. (2004). Mothers and fathers in the workplace: How gender and parental status influence judgments of job-related competence. *Journal of Social Issues*, 60(4), 737-754.
- Graves, C. G., & Samp, A. J. (2021). The power to gaslight. *Journal of Social and Personal Relationships*, 1–9.
- Hailes, H. P. (2023). *"They're Out to Take Away Your Sanity": An Ecological Investigation of Gaslighting in Intimate Partner Violence* (Doctoral dissertation, Boston College).
- Harvey, J. C., & Katz, C. (1985). *If I'm so successful, why do I feel like a fake?: The impostor phenomenon*. New York: St. Martin's Press.
- Hayes, S., & Jeffries, S. (2016). Romantic terrorism? An auto-ethnography of gendered psychological and emotional tactics in domestic violence. *Journal of Research in Gender Studies*, 6(2), 38–61.
- Heijstra, T. M., Steinhorsdottir, F.S., & Einarsdottir, T. (2016). Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education*, 29(6), 764-780.
- Hoang, Q. (2013). The impostor phenomenon: Overcoming internalized barriers and recognizing achievements. *The Vermont Connection*, 34(1), 6.
- Hymowitz, C. and Schelhardt, T.D. (1986) The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.
- Işık, M.F.(2022). Örtbas edilmiş Mizojini: İmposter Fenomeni, Korumacı Cinsiyetçilik ve Cam Tavan Sendromu, *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 25: 99-110.
- Kets De Vries, M. F. R. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard Business Review*, 83(9), 108.
- King, J. E., & Cooley, E. L. (1995). Achievement orientation and the impostor phenomenon among college students. *Contemporary Educational Psychology*, 20(3), 304-312.
- Kleven, H., Landais, C., & Sogaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Kloot, L. (2004). Women and leadership in universities: A case study of women academic managers. *International Journal of Public Sector Management*, 17(6), 470-485.
- Knights, D. and Richards, W. (2003), "Sex discrimination in UK Academia", *Gender, Work and Organization*, Vol. 10 No. 2, 213-38.
- Kumar, S., & Jagacinski, C. M. (2006). Imposters have goals too: The impostor phenomenon and its relationship to achievement goal theory. *Personality and Individual Differences*, 40(1), 147-157.
- Kulik, C., & Rae, B. (2019) The Glass Ceiling in Organizations. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://oxfordre.com/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-41> Son Erişim Tarihi: 08/02/2023

- Lampic, C., Svanberg, A. S., Karlström, P., & Tydén, T. (2006). Fertility awareness, intentions concerning childbearing, and attitudes towards parenthood among female and male academics. *Human Reproduction*, 21(2), 558-564.
- Langford, J., & Clance, P. R. (1993). The imposter phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(3), 495.
- Lee, H., Anderson, C. B., Yates, M. S., Chang, S., & Chakraverty, D. (2020). Insights into the complexity of the impostor phenomenon among trainees and professionals in STEM and medicine. *Current Psychology*, 1-12.
- Li, S., Hughes, J. L., & Thu, S. M. (2014). The Links Between Parenting Styles and Imposter Phenomenon. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 19(2).
- Liss, M., & Erchull, M. (2012). Feminism and attachment parenting: Attitudes, stereotypes, and misperceptions. *Sex Roles*, 67(3-4), 131-142.
- Long, M. L., Jenkins, G. R., & Bracken, S. (2000). Imposters in the sacred grove: Working class women in the academe. *The Qualitative Report*, 5(3), 1-15.
- Lucifora, C., Meurs, D., & Villar, E. (2021). The “mommy track” in the workplace. Evidence from a large French firm. *Labour Economics*, 72, 102035.
- McIntosh, P. (1989). White privilege: unpacking the invisible knapsack. Peace and Freedom Magazine. Philadelphia (PA): Women's International League for Peace and Freedom; 1989:10-12. https://psychology.umbc.edu/wp-content/uploads/sites/57/2016/10/White-Privilege_McIntosh-1989.pdf. Son Erişim Tarihi: 03/10/2023.
- Maji, S. (2021). “They Overestimate Me All the Time:” Exploring Imposter Phenomenon among Indian Female Software Engineers. *Metamorphosis*, 20(2), 55-64.
- Marongiu, S. and Ekehammer, B. (1999), “Internal and external influences on women's and men's entry into management”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 14 No. 5, 421-33.
- Mavriplis, C., Heller, R., Beil, C., & Dam, K. (2010). Mind the gap: Women in STEM career breaks. *Journal of Technology Management & Innovation*, 5(1), 141-151.
- McDonald, P., Charlesworth, S., & Graham, T. (2016). Action or inaction: Bystander intervention in workplace sexual harassment. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 548-566.
- McIntosh, P., & Stone Center for Developmental Services and Studies. (1985). *Feeling like a fraud* (No. 18). Stone Center, Wellesley College.
- Meyer, M., Cimpian, A., & Leslie, S. J. (2015). Women are underrepresented in fields where success is believed to require brilliance. *Frontiers in Psychology*, 6, 235.
- Milan, A., Keown, L. A., & Urquijo, C. R. (2011). Families, living arrangements and unpaidwork. Women in Canada: A gender-based statistical report (Statistics Canada, Cat. No.89-503-X). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2010001/article/11546-eng.pdf> Son Erişim Tarihi: 21/09/2023.
- Onwuegbuzie, A. J., & Leech, N.L. (2007). A Call for qualitative power analyses. *Quality & Quantity*, 41, 105-121.
- Öztürk, U. C. (2017). Akademideki Topuk Sesleri: Cam Tavan Perspektifinde Göller Bölgesi Üniversitelerinin Betimsel Analizi. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 202-213.
- Özvar, E. (2022). Türkiye Akademisinde Kadınlar Daha da Güçleniyor. <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/turk-akademisinde-kadınlar-daha-da-gucleniyor.aspx#:~:text=%2D%20Y%20C3%96K%20C3%BCn%20verilerine%20g%C3%B6re%2C,akademi%20syenlerin%20oran%C4%B1%20y%C3%BCzde%2046%20oldu.&text=T%C3%BCrkiye'de%2027%20bin%20160,762%20erkek%20C3%B6%C4%9Fretim%20g%C3%B6revlisi%20bulunuyor.> Son Erişim Tarihi: 28/09/2023.

- Pelican Bay Post (2011). 'Marilyn Loden on Feminine Leadership', http://www.ecatalognow.com/publication/?m=11057&i=73810&view=articleBrowser&article_id=766271&search=glass%20ceiling&ver=html5 Son Erişim Tarihi: 09/02/2023.
- Petric, D. (2018). Gaslighting and the knot theory of mind. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.30838.86082> Son Erişim Tarihi: 04/10/2023.
- Poyraz, B. (2013). Akademi Kadınların Cenneti mi?: Ankara Üniversitesi Örneđi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), DOI:10.1501/sbeder_0000000057.
- Robinson, S. L., & Goodpaster, S. K. (1991). The effects of parental alcoholism on perception of control and imposter phenomenon. *Current Psychology*, 10, 113-119.
- Schumacher, J. A., Smith Slep, A. M., & Heyman, R. E. (2001). Risk factors for male-to-female partner psychological abuse. *Aggression and Violent Behavior*, 6(2), 255-268.
- Sinclair, A. (1998), *Doing Leadership Differently*, Melbourne University Press, Melbourne.
- Smith, C. G., & Sinanan, K. (1972). The 'Gaslight Phenomenon' Reappears: A Modification of the Ganser Syndrome. *The British Journal of Psychiatry*, 120(559), 685-686.
- Smirl, P. (2020, January 30). *Combating Gaslighting in the Workplace*. Wisconsin School of Business. <https://business.wisc.edu/news/combating-gaslighting-in-the-workplace/> Son Erişim Tarihi:04/10/2023.
- Sonnak, C., & Towell, T. (2001). The impostor phenomenon in British university students: Relationships between self-esteem, mental health, parental rearing style and socioeconomic status. *Personality and Individual Differences*, 31(6), 863-874.
- Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7, 55-60.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, *ViraVerita E-Dergi*,2:1-22.
- Tanyıldız, Z.E ve Özdemir, D. (2011). *Türkiye'de Bilim Kadını Olmak, Bilimsel İğgüçünde Kadın ve Cam Tavan*, <https://teav.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/53563/19312.pdf?sequence=1> .Erişim Tarihi: 28/09/2023.
- Tekin, H. H. (2012). Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme . *İstanbul University Journal of Sociology* , 3 (13) , 101-116 .
- Watson-Creed, G. (2022). Gaslighting in academic medicine: where anti-Black racism lives. *CMAJ*, 194(42), E1451-E1454.
- Williams, J. C. (2004). Hitting the Maternal Wall-Before They Reach a " Glass Ceiling" in Their Careers, Women Faculty May Hit a " Maternal Wall". *academe Bulletin of the american association of University Professors*, 90, 16.
- Wilton, S., & Ross, L. (2017). Flexibility, sacrifice and insecurity: A Canadian study assessing the challenges of balancing work and family in academia. *Journal of Feminist Family Therapy*, 29(1-2), 66-87.
- Wood, G. J., & Newton, J. (2006). Facing the wall-equal opportunity for women in management?. *Equal Opportunities International*, 25(1), 8-24.

EXTENDED ABSTRACT

Glass Ceilings, Gaslighting and Imposter Phenomenon in Academia: Narratives of Female Academics

INTRODUCTION AND PURPOSE

The aim of this study is to investigate how women academics experience and articulate their perceptions and/or experiences of possible glass ceilings, the imposter phenomenon and gaslighting associated with it. These three concepts are not a subject that has been researched in the literature so far brings the originality of this study. Furthermore, the absence of similar studies in the TRNC (Turkish Republic of Northern Cyprus) is another scientific value of the research. Since the research was carried out as an in-depth interview, which is one of the qualitative data collection methods, the fact that the findings of this study are not generalizable can be counted among the limitations of the research. However, despite this, it is thought that these first data to be collected by in-depth interview technique will be a guide for future research.

THEORETICAL FRAMEWORK

As in many areas of social life, women are not evaluated independently of the cultural values of society and the assigned roles and attributes to women and men within the academy (Şentürk, 2015). Işık (2022) argues that the masculine norms in societies reinforce this through mechanisms such as benevolent sexism and glass ceiling syndrome, including the imposter phenomenon, in order to make women secondary to men in society.

The imposter phenomenon; is a concept defined by Clance and Imes (1978). Clance and Imes stated that successful women academics attribute their success not to internal factors but rather to external factors. Researchers defined this concept as a state of intense anxiety experienced by women who feel undeserving of their position. Although the imposter phenomenon was initially described as a phenomenon experienced only by women, later studies have shown that this phenomenon may not be experienced only by women (Clark, Vardeman, Barbar, 2014, Kumar and Jagacinski, 2006, Kets de Fries, 2005, Harvey and Katz, 1985, Clance and Imes, 1978).

Gaslighting, was first defined by Barton and Whitehead (1969) and later by Smith and Sinanan (1972) as 'primarily an attempt to impose on other people in a person's social circle that the subject person is mentally ill and should be confined to a mental hospital'. Calef and Weinshel (1981) define gaslighting as 'usually the imposition of one's own judgment on another person. This imposition involves painful spiritual conflicts'.

Adkins (2019) argues that gaslighting, especially in the workplace, is possible with the role of the crowd, in other words, with an external reinforcement. The first destabilizing effects of gaslighting in the workplace involve the persuasion, through explicit and indirect external reinforcements, that the victim's (usually women) perception of reality and judgments are unreliable or wrong. Gaslighting in the workplace is mostly associated with sexist jokes or adjectives such as 'very sensitive, very chaste, problematic, very emotional' and some derogatory features attributed to femininity (McDonald, Charlesworth, & Graham, 2016, Abramson, 2014).

The Glass Ceiling Commission, which became operational in the United States in 1995, defined the term glass ceiling as 'an invisible but insurmountable obstacle that prevents minorities and women, regardless of their qualifications or achievements, from rising to the top of the institutional ladder' (Kulik and Rae, 2019).

METHOD

This research was conducted using qualitative research method, employing in-depth interviews. The academic staff of 11 Faculties, 5 Schools and Preparatory Schools where educational activities are carried out at the European University of Lefke constitute the population of the research. Before proceeding to the data collection phase for the study, the necessary permissions and ethics committee approval were obtained by applying from the Scientific Research and Publication Ethics Committee with a semi-structured interview form dated 24.02.2023 and numbered BAYEK020.04.

The semi-structured interview form used in the research was developed by examining the relevant literature. The form consists of some socio-demographic information such as age, marital status, number of children, as well as questions about glass ceilings, the imposter phenomenon, and gaslighting perceptions and experiences. During the development of the semi-structured interview form, glass ceilings, the imposter phenomenon and Gaslighting were determined as the main categories and the questions were determined under these main categories.

The invitation to participate in the research was sent via e-mail to full-time women academics working in faculties and schools. Data were collected using a semi-structured interview form with 5 women-academics who reported that they volunteered to participate. Questions were asked to the participants face-to-face, audio recordings were made with their consent, and then transcribed by the researchers. The data collection process of the study was carried out between March and June 2023. These transcribed data were examined by content analysis method.

RESULTS AND CONCLUSIONS

Although the findings of this study are not generalizable because it is a qualitative study, in the light of the data obtained based on the narratives of women academics, the gaslighting, imposter phenomenon and glass ceiling effect experienced by women academics are similar across geographical locations. Women academics state that they have difficulties in establishing a work-life balance. In particular, they stated that they had to postpone their decisions about marriage and having children because it would not coincide with their academic career plans, or if they decided to marry or have children, they had to decide to postpone their development in their academic careers. In other words, when women academics are faced with making important decisions that concern their lives, they have to make a choice. In the social structure where male domination and masculine centralism are experienced and felt intensely, women academics are forced to walk on the path determined by gender norms. While the only participant who had children stated that she postponed her academic development in line with the needs of her children, another participant who was married stated that she postponed her marriage decision until the end of her 30s and that she had problems in establishing a home-work balance after marriage.

Women academics also stated that they were exposed to sexist jokes or proverbs and satires because of their gender. The fact that the participants are exposed to sexist jokes and marginalized not only by men employees but also by their same-gender peers at some points affects their mental state. When women academics faced with such situations, it is also among the striking findings that they resort to solutions such as distancing themselves from that environment and trying to set boundaries with the people who make these jokes. They are exposed by both women and men to patterns of behavior that can be called as gaslighting. The imposter phenomenon, on the other hand, has been a finding that is experienced in almost all participants, especially after they become managers. It has also been revealed that participants depending on their environmental feedbacks start to think that they do things incorrectly/incompletely or inadequately, they need to double-check their work, or they adopt perfectionist attitudes by working hard and try not to receive such feedbacks from other individuals.

Regarding their perceptions and experiences of the glass ceiling, women academics stated that they were not discriminated against because of their gender in the institution they worked for. However, women academics stated that they experienced the phenomenon called Queen Bee syndrome by women academics. Women academics, who are newer and younger in the profession, have been exposed to such behaviors by their same-gender peers, who are sometimes slightly older than them, and sometimes by other women academics. In fact, the behavior patterns of both age groups are understandable in the light of the previously discussed literature. While the woman academician, who is relatively older and in a managerial position, tries to assert her authority in a more masculine way, not in a feminine way; On the other hand, the older woman academician was thought to be trying not to disturb the balance of power by destroying her privileged power status as a woman before she grew up.

The society and cultural norms in which we live have -so to speak- left us in limbo. Family members who have been providing financial and moral support for us to become strong women who can get education and stand on their own feet since almost the first day of our education life; after a while, they start to make demands with gender stereotypes such as the age of marriage and the time to have children. This is expressed not only by families but also by women who are academics themselves. After a while, even we find ourselves

struggling with these patterns. For example, doing work at home, cooking, having children, taking care of children, etc., these are put into a choice and feeling that you have to make a choice is actually a two-in-between. To be a productive, successful academic? Or do you want to get married and have children before the biological clock runs out? Postponing until after you've reached a place in your career? Choosing the outfit to be worn in university by putting it into certain patterns? Trying to look more masculine? Is it sacrificing social life, hobbies, and friends in order to advance in an academic career?