



Cilt / Volume: 14, Sayı / Issue: 27, Sayfalar / Pages: 511-533

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 08.08.2023

Accepted / Kabul: 05.03.2024

KADIN AKADEMİSYENLERİN KARIYER ENGELLERİ: BİR ÜNİVERSİTE ÖRNEĞİ*

Mahmut EKMEN¹

Vasfiye BAYRAM DEĞER²

Öz

Kadınların iş hayatı içerisinde kariyer yapmalarının önünde çok fazla engel bulunabilmektedir. Özellikle akademisyenlik gibi ciddi bir disiplin, çalışma ve özveri isteyen alanlarda kariyer engelleri daha fazla sorun çıkarabilmektedir. Bu nedenlerle bu araştırma, bir kamu üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerin kariyer engellerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla planlanmıştır.

Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tiptedir. Bir kamu üniversitesinde çalışan tüm kadın akademisyenler araştırma kapsamına alınmış olup araştırmaya katılmayı kabul eden 77 kadın akademisyen ile tamamlanmıştır. Araştırmanın verileri, iki bölümden oluşan bir veri formu aracılığıyla (Kişisel Bilgi Formu ile “Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği”) online olarak toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde, örgütsel koşulların evli ve çocukları olan kadın akademisyenler için kariyer engeli oluşturduğu görülmüştür. İdari görevinin olup olmaması kariyer engeli oluşturmamıştır. Mobbinge maruz kalmakta anlamlı bir kariyer engeli olmamıştır.

“Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeği” alt boyutlarından olan “Kalıplaşmış önyargılar” alt boyutu en fazla ortalama puana sahip alt boyut olmuştur. Çalışma hayatında mobbinge maruz kalma oranı %67.5 olarak tespit edilmiştir. İş yeri barışını tehdit eden mobbinge mücadelede bireysel ve kurumsal önlemler üzerinde durularak konu ile ilgili farkındalıklar artırılabilir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Akademisyen, Kariyer Engelleri, Kariyer, Kadın.

Jel Kodları: I23, J16, J81.

* Bu çalışma 2023 yılında Mardin Artuklu Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Tezsiz YL Programında hazırlanan “Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri: XXX Örneği” başlıklı dönem projesinden üretilmiştir.

¹Öğr. Gör., Mardin Artuklu Üniversitesi., E-posta: mahmutekmen@artuklu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7427-159X.

²Doç., Mardin Artuklu Üniversitesi., E-posta: vasfiyedeg@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7714-9087.

Atıf/Citation

Ekmen, M. & Bayram Değer, V. (2024). Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri: bir üniversite örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(27), 511-533.

CAREER BARRIERS FOR FEMALE ACADEMICS: A UNIVERSITY EXAMPLE

Abstract

There can be too many obstacles for women to make careers in business life. In particular, career barriers can cause more problems in areas that require a serious discipline, work and dedication such as academicians. In this research, it is aimed to determine the career barriers of female academicians working in a university and to make suggestions for eliminating these barriers or reducing their effects.

The research is descriptive and cross-sectional. We tried to reach all female academics working at the university, and our research was completed with 77 female academics who agreed to participate. The data of the research was collected online with the "Personal Information Form", "Questions Regarding Career Barriers of Female Academicians" and "Career Barriers Scale of Female Academicians". SPSS program was used for data analysis.

When the findings of the research were examined, it was seen that organizational conditions form a career barrier for female academicians who are married and children. The absence of an administrative duty did not create a career barrier. There was no significant career barrier to being exposed to mobbing.

One of the sub-dimensions of "Career Barriers Scale of Female Academicians", "Corporate Prejudices" sub-dimension had the highest average score. The rate of being exposed to mobbing in working life was 67.5%.

Keywords: Female Academician, Career Barriers, Career, Woman.

Jel Codes: I23, J16, J81.

1. GİRİŞ

Sözlük anlamında kariyer, bir kişinin mesleki yaşamında sürekli başarıya ulaşmak için izlediği yol, süreç veya alan olarak tanımlanır. Konuşma dilinde kariyer, genellikle kelimelerle başarıyı, terfiyi ve statüyü tanımlamaya çalışan bir terim olan meslek ile birbirinin yerine kullanılır. Günümüzde kariyer, meslek kavramından daha geniş bir içeriğe sahiptir (Erdoğan, 2003). Ayrıca kariyer, bir kişinin hayatı boyunca işle ilgili deneyimlere ve faaliyetlere karşı algıladığı tutum ve davranışları tanımlar. Bu tanım, bir kariyerin yalnızca işle ilgili bir dizi eylemi değil, tutum ve davranışları kapsadığını vurgular. Kariyer kavramı işle ilgili olmakla birlikte iş dışındaki yaşamı ve iş içindeki rolleri de içermektedir (Can, 2011). 1950'lerden itibaren ekonomik koşulların kötüleşmesiyle birlikte kadınlar işgücüne girmeye başlamıştır. Kadının toplumda ilerlemesiyle birlikte geleneksel anne, eş ve ev hanımı rollerine iş rolü de eklenmiştir. Bu rolleri bir arada oynamak zorunda kalan kadınlar, çalışma hayatlarının kariyer süreçlerinde pek çok engelle karşılaşmışlardır. Kadınların aile hayatındaki rol ve sorumlulukları kariyer sürecindeki en önemli engellerden biridir (Aytaç, 2005).

Kariyer kavramının 1900'lerden bu yana ortaya çıktığını görmekteyiz. Kariyer kelimesi Fransızca "Carrierre" ve İngilizce "Career" kelimelerinden Türkçe'ye çevrilmiştir. TDK'ya göre kariyer, meslekte zaman ve çalışma yoluyla elde edilen aşamalar, başarılar ve uzmanlık olarak ifade edilmektedir (tdk.gov.tr, 2023). Günlük hayatta sıklıkla kullanılan kariyer

kelimesi iş başarısı, iş itibarı, iş geliştirme gibi anlamlara da gelebilmektedir (Arifoğlu, 2015). Başka bir bakış açısıyla kariyer, bazı ayrıcalıklı grupların iş deneyimlerini tanımlamak için kullanıldığından elitist (kendini ve özelliklerini üstün görmek) bir terim olarak kabul edilmektedir (Yaşar & Sunay, 2019).

1.1. Kariyerin Önemi ve Yararları

Kariyer olgusu, bireylerin yaşamının ekonomik, sosyal ve psikolojik yönlerini derinden etkilemektedir. Kariyer, bireylerin işte güç ve otorite, tamamlanan işten memnuniyet, karar verme sürecine daha fazla katılım, başarının tanınması, aidiyet duygusunun yaratılması, tatmin edici bir maaş kazanma ve daha fazlasını almasına katkı sağlayabilmektedir. Ayrıca kariyer sürecinin sosyal boyutu, bireylerin örgüt içinden ve dışından pek çok kişiyle iletişim ve etkileşimde bulunmalarını sağladığı için bireyler üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilmektedir (Şimşek vd., 2007). İstihdam ilişkilerinin daha kısa ve daha esnek hale gelmesiyle birlikte, kariyerlerin planlanması ve yönetimi daha çok kendi kendini yönetir hale gelmiştir. Kariyer yapmak bireyin bulunduğu kurumda terfi alma ve maaş artışı gibi durumlardan daha fazla yararlanmasını sağlayabilmektedir. Özellikle kurum ve kuruluşların iş ilanlarında kariyer yapan kişilere daha fazla öncelik tanınmasıyla birlikte kariyerin önemi gittikçe artmaktadır. Ancak kariyer yapabilmek genellikle kuruluşlardaki herkes tarafından erişilebilir değildir. Bu nedenle, diğer değerlendirme kriterleri kariyerin kişisel olarak ne kadar anlamlı olduğunu ve kişinin kendi kariyer başarısını nasıl deneyimlediğini daha belirgin hale gelmiştir (Smale vd., 2019).

1.2. Kadınların Kariyerlerinin Önündeki Engeller

Pek çok toplum, iş gücünde kadınlar için fırsat eşitliğini savunurken, bu toplumlarda genellikle kadınların kariyerlerini ve kuruluşlardaki liderlik gelişimini etkileyen toplumsal değerler ve köklü kültürel farklılıklar vardır. Küresel olarak, kadınlar üst düzey pozisyonlarda azınlıkta (dünya genelindeki yöneticilerin yalnızca %5-20' si) bulunmakta, yönetim kurulları ağırlıklı olarak erkek olmaya devam etmektedir (Mate vd., 2019).

Kadın akademisyenlerin hem özel hem de iş hayatında kariyerlerini engelleyen birçok engel bulunmaktadır. Akademide kadınların kariyerlerini ilerletmeye yönelik önemli ilgiye rağmen, yalnızca 'mütevazı' bir ilerleme kaydedildiği belirtilmiştir (Carr vd., 2015). Kadınlar, sağlık iş gücünün %50'den fazlasını oluşturmaktadır; ancak üst düzey yönetici pozisyonlarında hala yeterince temsil edilmemektedirler (Carr vd., 2018; Lewiss vd., 2020). Örneğin, ülkemizde profesörlerin yalnızca %34,3'ü kadinken kadın rektör oranı ise %9.14'tür (YÖK, 2023).

Kadınların akademik ilerlemesinin önündeki engeller arasında örgütsel engeller, cinsiyete dayalı roller (eşitsizlik, cinsel istismar), aile sorumlulukları (hamilelik, annelik) ve çifte standartlar, ön yargılar bulunmaktadır (Carr, vd., 2015; Lewiss vd., 2020; Winchester & Browning, 2015).

1.2.1. Ön Yargılar

Kadınların toplumda üst düzey liderlik seviyelerine yükselmesini engelleyen faktörlerden biri, kadın liderliğine meydan okuyan basmakalıp önyargılardır. Kültür ve geleneksel yaşam biçimlerinden kaynaklanan gelenekler, toplumsal algılar ve önyargılar; kadınların yönetimine şüpheyle yaklaşmakta ve işlevsel kadınların erkek egemen bir toplumda liderlik pozisyonlarına sahip olup olamayacaklarını sorgulamaktadır (Aslan, 2018). Kadınların kariyer tatmini ve yaşam doyumu ile ilgili yapılan bir çalışmada, idari ve akademik kadın personelin katıldığı araştırma sonucuna göre, kariyer engellerine bağlı tutumların, kültürel, kurumsal ve ön yargı kaynaklı olmasından ileri geldiği, bunun yanında kadınlardaki öz güven eksikliğinin de ilerleme sürecinde engel olarak görüldüğü saptanmıştır (Ünlü, 2014). Kadını kariyer hayatında geri bırakan engellerden bir diğeri de kadınların yöneticilik yapamayacaklarına yönelik var olan kalıplaşmış ön yargılardır (Aslan, 2018). Akademik üretkenlik, bazı kadınların kariyerlerinin başlarında yaptıkları aile ve/veya iş-yaşam seçimlerinden etkilenebilir. Önyargının kadınlar üzerinde oluşturmuş olduğu baskı kadınların kariyerlerini durdurma veya işlerinden ayrılmalarıyla sonuçlanabilir. Bu durum erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınların daha düşük akademik kademelerde işlerinden ayrıldıklarını göstermektedir (Cropsey vd., 2008; Lewiss vd., 2020). Bundan dolayı ön yargıların kadın akademisyenlerin kariyerlerini etkilediğini söyleyebiliriz. Zamanla biriken önyargılar, kariyerde eşitsizlikler oluşmasına ve kadınların genellikle sistematik olarak dezavantajlı duruma düşmesine neden olabilmektedir (Lewiss vd., 2020).

1.2.2. Eşitsizlikler

Kadınlar ırk, etnik köken, cinsiyet, maaş, terfi ve akademik kariyer gibi birçok konuda eşitsizliğe maruz kalabilmektedir. Yapılan çalışmalarda kadınların, ulusal konferanslarda ve akademik büyük turlarda konuşmacı olarak yeterince temsil edilmediği (Boiko vd., 2017) ve başarı ödülü alma ve aday gösterilme olasılıklarının erkeklere göre daha düşük olduğu saptanmıştır (Carley vd., 2016). Kadınlar liderlik pozisyonları (Rochon vd., 2016), yayınlarda ilk yazarlık (Aakhus vd., 2018), araştırma fonu, değerlendirmeler, ödüller, terfiler ve maaş (Abbuhl vd., 2010; Silver vd., 2017) gibi sayısız alanda erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar. Akademik camiada kadınlar yayınların başyazarları olmadıklarında, profesyonel ve saygılı bir

şekilde tanıtılmadıklarında ve yayın kurullarında adil bir şekilde yer almadığında, yavaş yavaş geri planda kalmayı tercih edebilmektedirler (Lewiss vd., 2020).

Maaş ve terfi eşitsizlikleri kadınlar için makro eşitsizlikler olarak kabul edilmektedir. Ancak, makro eşitsizlikler uzun yıllar boyunca birikmiş mikro eşitsizliklerle desteklenmektedir (Abbuhl vd., 2010; Silver vd., 2017). Adil tazminat, makro eşitsizliklerin en önemlilerinden biridir. Aynı seviyedeki kişiler için tazminat karşılaştırılabilir görünse bile, kadınlar adil bir şekilde terfi ettirilmedikleri için genellikle dezavantajlı durumdadırlar. Örneğin, 10 yıl yardımcı doçent olan bir kadın, 5 yıl yardımcı doçent olan ve daha sonra doçentliğe yükselen bir erkeğe göre daha az maaş alacak ve erkek 5 yıl daha fazla maaş almış olacaktır (Lewiss vd., 2020). Genel olarak, kadınlar tıp dergilerinin yayın kurullarında yeterince temsil edilmemektedir. Birçok tıp dergisinin yayın kurulunda, özellikle de en üst düzeyde cinsiyet eşitsizlikleri olduğu görülmektedir. 60 büyük tıp dergisinin katıldığı bir ankette, baş editörlerin yalnızca %16'sı ve genel yönetim kurulu üyelerinin sadece %18'inin kadın olduğu belirlenmiştir (Amrein vd., 2011). Bu düşük temsiliyet düzeyi başlı başına bir makro eşitsizliktir ve kadınların makale yayınlama, hibe alma ve terfi alma gibi kariyer becerilerini etkileyebilmektedir (Amrein vd., 2011; Harris vd., 2019; Lewiss vd., 2020; Silver vd., 2018). Bu bağlamda eşitsizliklerin kadınların kariyer ilerlemelerinde olumsuz yönde birçok etkisinin olduğunu söyleyebiliriz.

1.2.3. Hamilelik ve Annelik

Hamilelik ve doğumla ilgili ayrımcılık, bir kadının kariyerinin herhangi bir aşamasında ortaya çıkabilir. Akademik ilerleme yapıları ve programları, ailelerin rekabet halindeki ev içi taleplerini karşılamak için yeterince esnek değilse, kadınların kariyer yolları olumsuz etkilenebilir (Rochon vd., 2016). Kadınlar evdeki işler için harcadığı zamanı, araştırma yapmak için harcanan zamandan kısmak zorunda kalabilmektedir. Buda akademik terfi ve başarı için kritik bir faaliyettir. Kadınlar için bir diğer kariyer engelleyici olumsuz durum orantısız ve istemsiz bir şekilde, çocuk sahibi olmaktır (Halley vd., 2018). Kadın çalışanlar hamilelik veya doğum izni nedeniyle idari kararların dışında kalmakta ve benzer deneyim ve üretkenliğe sahip meslektaşlarından daha düşük maaş alabilmektedir. Hamileliğe bağlı olarak kadınların aldıkları (doğum, mazeret, yıllık vb.) izinler nedeniyle meslektaşları tarafından saygısız ve aşağılayıcı yorumlara maruz kalabilmektedirler. Anneliğin getirmiş olduğu sorumlulukların kadınların kariyerleri üzerindeki nihai etkileri, birkaç şekilde ortaya çıkabilmektedir. Anne olan kadınlar, desteklenmediklerini veya saygı görmediklerini düşündükleri için pozisyonlarını bırakmaya veya akademik tıptan ayrılmaya karar

verebilirler. Aynı zamanda örgütler ve patronları kapsayıcı ve uzlaşmacı bir kültür oluşturmayarak onları görünmez kılabilenlerdir (Lewiss vd., 2020).

1.2.4. Çalışan Kadınlarda Cinsel Taciz

Cinsel taciz, zorlama, istenmeyen ilgi ve toplumsal cinsiyet tacizine yönelik eylem, söz ve davranışları içeren geniş kapsamlı bir terimdir. Son yıllarda, kadınların bilim, teknoloji ve tıpta işe alınmasını, elde tutulmasını ve ilerlemesini iyileştirmeye yönelik faaliyetler artmış durumdadır. Özellikle kadınlar arasında bu alanlardaki kayıt çeşitliliğinde bir artış olduğu ve her zamankinden daha fazla sayıda kadının bilim, mühendislik ve tıp gücüne katıldığı ve okuduğu belirlenmiştir. Ancak kadınların bu alanlara giderek daha fazla girmesiyle önyargılar ve engellerle karşılaşmaları şaşırtıcı değildir ve cinsel taciz de bunlardan biridir (Johnson vd., 2018). Otuz yılı aşkın bir süredir farklı sektörlerde cinsel taciz vakası sabit kalırken, kadın iş gücünün fazla olduğu akademi, bilim, mühendislik ve tıp alanlarında (öğrenci ve öğretim üyesi olarak) daha fazla cinsel tacize maruz kaldıkları saptanmıştır. Son birkaç yılda, kadınların işyerinde ve akademik ortamlarda maruz kaldıkları cinsel tacizin ifşa edilmesi, bu ayrımcı davranışın kadınlar üzerindeki özel etkisi ve kariyerlerini ne ölçüde sınırladığı hakkında acil sorular ortaya çıkarmıştır. (Johnson vd., 2018).

Cinsel taciz olayları kadınların daha yoğun çalıştığı tıp fakültelerinde yaygın bir şekilde görülebilmektedir. Zamanla, cinsel taciz ve mikro saldırılar birikerek olumsuz mesleki ve psikolojik sonuçlara neden olabilir. Cinsel taciz, kadınların profesyonel kazanımlarını, zihinsel ve fiziksel sağlıklarını baltalamaktadır. Bunların sonucunda, bazı kadınlar işten ayrılmak zorunda kaldığından, kariyerleri yarıda kalabilmektedir (Lewiss vd., 2020). Bu bağlamda cinsel tacizin kadınların kariyer ilerlemesinin önündeki en büyük engellerden biri olduğunu söyleyebiliriz.

Bu nedenlerle bu araştırma, bir kamu üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerin kariyer engellerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla planlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tiptedir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, bir üniversitede görev yapan tüm kadın akademisyenler (120 kadın akademisyen) oluşturmuştur. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemine gidilmemiştir.

evrende yer alan tüm kadın akademisyenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma toplam 77 kadın akademisyen ile tamamlanmıştır. Cevaplılık oranı %64 olmuştur.

2.3. Verilerin Toplanması:

Çalışmanın verileri Eylül 2022 ile Kasım 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Belirtilen tarih aralığında e-posta ve WhatsApp gibi uygulamalarla kadın akademisyenlere ulaşılarak çalışmaya katılmaları sağlanmıştır. Katılımcılara araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapılmış ve araştırma hakkında bilgi verilerek yazılı bilgilendirilmiş onamları alınmıştır. Veri toplama formunu cevaplama süresi ortalama 10 dakika sürmüştür.

2.4. Veri Toplama Araçları:

Veriler 1. Bölümde “Birey Tanıtım Formu” ve 2. Bölümde “Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği” olmak üzere 2 bölümden oluşan bir veri formu aracılığı ile toplanmıştır.

2.5. Birey Tanıtım Formu:

Araştırmacılar tarafından literatür (Alaçam & Altuntaş, 2015; Bingöl, 2017) incelemesi doğrultusunda hazırlanmış bu bölümkadın akademisyenlerin kişisel ve mesleki özellikleri ile (görev yaptığı kurum, unvan, eğitim durumu, çalıştığı kadro türü, yaş, çalışma yılı, medeni durum ve varsa kadro türü) kariyer engellerine ilişkin toplam 15 sorudan oluşmaktadır..

2.6. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği:

Alaçam & Altuntaş (2015) tarafından geliştirilen Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği, kadınların kariyer engel algısını ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. 4 faktör ve 40 maddeden oluşan 5’li likert tipindeki bu ölçek “kesinlikle katılmıyorum”= 1, “katılmıyorum”= 2, “kararsızım”= 3, “katılıyorum”= 4 ve “kesinlikle katılıyorum”= 5 şeklinde puanlanmaktadır.

Ters kodlanan soru bulunmamaktadır. Tüm ifadeler olumsuzdur ve kariyer engelleri algısına yöneliktir. Puanlamanın yüksek olması yüksek kariyer engeli algısını göstermektedir.

Alaçam ve Altuntaş (2015) çalışmalarında ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alfa değerlerinin örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunda 0, 87, çoklu rol üstlenme alt boyutunda 0, 88, örgütsel koşullar alt boyutunda 0, 83 ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda da 0, 73, olduğu saptanmıştır.

Bu araştırmada ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alfa değerlerinin örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunda 0, 70, çoklu rol üstlenme alt boyutunda 0, 86, örgütsel koşullar alt boyutunda 0, 74 ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda da 0, 74, olduğu saptanmıştır.

2.6.1. Örgüt Kültürü ve Politikaları Alt Boyutu:

15 ifadeden oluşan bu boyut çalışılan ortamdaki organizasyonun ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bu boyuttaki ifadeler şu şekildedir: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15.

2.6.2. Çoklu Rol Üstlenme Alt Boyutu:

10 ifadeden oluşan bu boyut kadın akademisyenlerin ev ve iş hayatlarının karşılıklı ilişkilerini göstermektedir. Bu boyuttaki ifadeler şu şekildedir: 16,17,18,19,20,21,22,23,24,25.

2.6.3. Örgütsel Koşullar Alt Boyutu:

7 ifadeden oluşan bu alt boyut örgütün kadın akademisyene sunduğu imkanları göstermektedir. Bu boyuttaki ifadeler şu şekildedir: 26,27,28,29,30,31,32.

2.6.4. Kalıplaşmış Önyargılar Alt Boyutu:

8 ifadeden oluşan bu alt boyut iş ortamında kadın çalışanlara yönelik önyargılara ilişkindir. Bu boyuttaki ifadeler şu şekildedir: 33,34,35,36,37,38,39,40.

2.7. Verilerin Değerlendirilmesi:

Araştırma verilerinin analizi, Statistical Package for Social Science (SPSS) programında değerlendirilmiştir. Değişkenlerin normal dağılımı için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. İki kategorili değişkenlerin karşılaştırılmasında normal dağılım durumunda t testi (iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi), normal dağılımın olmadığı durumlarda ise Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Çok gruplu değişkenlerin karşılaştırılmasında ise normal dağılım sağlanmadığından nonparametrik olarak “Kruskal-Wallis H Testi” kullanılmıştır. “Kruskal-Wallis H Testi” sonucu anlamlı farklılığın olduğu durumlarda Bonferroni düzeltmesi yapılarak yeni anlamlılık düzeyi belirlenmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerden sayı, yüzdelik, ortalama, standart sapma, minimum, maksimum gibi değerler verilmiştir. İstatiksel anlamlılık düzeyi için $p < 0.05$ tercih edilmiştir.

2.8. Araştırmanın Güçlükleri ve Sınırlılıkları: Araştırma, sadece bir kamu üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenler, bu akademisyenlerin kariyer engelleri ile ilgili değerlendirmeleri ve kendi bildirimleri ile sınırlıdır.

2.8. Etik İlkeler:

Çalışmanın yürütülebilmesi için aynı üniversitenin girişimsel olmayan araştırmalar etik kurulundan (15/09/2022 tarih ve E-79906804-050.06.04-66260 sayılı) etik kurul izni ve (22/09/2022 tarih ve E-34233153-900-67517 sayılı) kurum izni alınmıştır. Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

2.9. Araştırmaya Dâhil Olma ve Dışlama Kriterleri:

Araştırmanın yapıldığı XXX üniversitesinde görev yapan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan kadın akademisyenler araştırma kapsamına alınmıştır. Çalışmanın yapıldığı üniversite dışında çalışmak, kadın akademisyen olmamak ve çalışmaya katılmayı kabul etmemekte dışlanma kriteri olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırma bulgularında ilk olarak örneklemin sosyo-demografik özelliklerini belirleyen karakterlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

<i>Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri (n=77)</i>	N	%
Yaş?		
35 yaş ve altı	31	40.3
36 yaş ve üstü	46	59.7
Medeni Durum?		
Evli	52	67.5
Bekar	25	32.5
Çocuğunuz Var mı?		
Evet	45	58.4
Hayır	32	41.6
Çocuğunuz Var ise. Çocuk Sayısı?		
Yok	32	41.6
1	15	19.5
2	19	24.7
3	6	7.8
4 ve üzeri	5	6.5
Unvanınız?		
Araştırma görevlisi	15	19.5
Öğretim görevlisi	24	31.2
Öğretim üyesi	38	49.4
İdari Göreviniz Var mı?		
Evet	18	23.4
Hayır	59	76.6
İdari Göreviniz Var ise. Göreviniz?		
Müdür/Dekan	1	1.3
Müdür Yrd./Dekan Yrd.	3	3.9
Bölüm Başkanı	6	7.8

ABD Başkanı	3	3.9
Diğer	5	6.5
Mesleki Deneyiminiz?		
0-5 yıl arası	17	22.1
6-10 yıl arası	19	24.7
11-15 yıl arası	28	36.4
16 yıl ve üzeri	13	16.9
Çalışma hayatınızda daha önceden mobbinge maruz kaldınız mı?		
Evet	52	67.5
Hayır	25	32.5
Son 1 yıl içerisinde mobbinge maruz kaldınız mı?		
Evet	25	32.5
Hayır	52	67.5
İş tatmin durumunuz nedir?		
Maddi ve manevi yönden tatmin olmuyorum.	20	26.0
Maddi ve manevi olarak tatmin ediyorum.	41	53.2
İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek.	16	20.8

Tablo 1'deki sonuçlar incelendiğinde, kadın akademisyenlerin yaş durumları ağırlıklı olarak %59.7 ile (n= 46) 36 yaş ve üzeri katılımcılardan oluşmaktadır. Ayrıca, örneklemin %67.5'u (n= 52) evli olduğunu belirtirken, yaklaşık %58.4'ü (n= 45) çocuk sahibi olduklarını ifade etmişlerdir. Çocuk sahibi olan katılımcıların ise %24.7 ile (n= 19) en fazla 2 çocuklarının olduğu, en az ise %6.5 ile (n= 5) 4 ve üzeri çocuk sahibi oldukları gözlemlenmiştir. Örneklemin büyük bir çoğunluğu %49.4 (n= 38) ile öğretim üyesi olduklarını belirtirken, en az %19.5' ise (n= 15) araştırma görevlisi olduklarını ifade etmişlerdir.

Kadın akademisyenlerin %76.6'sı (n= 59) herhangi bir idari görevlerinin olmadığını belirtirken, idari görevi olanların en fazla %7.8 ile (n=6) bölüm başkanı oldukları gözlemlenmiştir. En fazla mesleki deneyime sahip grubun %36.4 (n= 28) ile 11-15 yıl arası olan grup olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların meslek hayatları boyunca herhangi bir mobbing durumuna maruz kalıp kalmadıkları incelenmek istenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, kadın akademisyenlerin meslek hayatları boyunca %67.5 (n= 52) gibi bir oranla herhangi bir mobbinge maruz kaldıkları, yine meslek hayatları boyunca ise en fazla %23.4 ile (n=18) bağlı buldukları kurumlardaki idarecilerden mobbing gördükleri gözlemlenmiştir. Ayrıca, son bir yıl içerisinde mobbinge maruz kalan katılımcıların oranının %32.5 (n= 25) olduğu görülmüştür hesaplanmıştır. Son bir yıl içerisinde mobbinge maruz kalan kadın akademisyenler bu mobbingin en fazla (%11.7) bağlı buldukları kurumlardaki idareciler tarafından uygulandığını ifade etmişlerdir.

Ölçüm aracına ait ortalamalar ve güvenilirlik bulguları Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Kariyer Engelleri Ölçeğine Ait Puan Ortalamalarının Dağılımı

Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği Alt Boyutları	Minimum	Maximun	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach A
Örgüt Kültürü ve politikalar	1.0	4.1	2.8	.534	.70
Çoklu Rol Üstlenme	1.0	4.8	2.8	.858	.86
Örgütsel Koşullar	1.0	4.1	2.7	.772	.74
Kalıplaşmış Önyargılar	1.0	5.0	3.1	.779	.74

X*= Standardize edilmiş ortalamalar

Örneklemin “Örgüt kültürü ve politikalar alt boyutu” puanları 1.0 ile 4.1 arasında değişmekte olup standardize edilmiş örneklem ortalaması 2.8 ± 0.5 olarak hesaplanmıştır. Diğer bir alt boyut olan “Çoklu rol üstlenme boyutu” puanları 1.0 ile 4.8 arasında değişim göstermiş örneklem ortalaması ise 2.8 ± 0.9 olarak hesaplanmıştır. “Örgütsel koşullar alt boyutu” incelendiğinde puan aralığının 1.0 - 4.1 aralığında değiştiği ortalamasının ise 2.7 ± 0.8 olduğu görülmüştür. “Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeği” alt boyutlarından olan “Kalıplaşmış önyargılar” alt boyutu en fazla ortalama puana sahip alt boyut olmuştur. Bu alt boyuta ait değerler 1.0 ile 5.0 aralığında değişmiş, örneklem ortalaması ise 3.1 ± 0.8 olmuştur.

Ölçüm aracının güvenilirliğine Cronbach α hesaplanarak karar verilmiştir. Araştırma ölçekleri için Cronbach α değeri .60 altı kabul edilemez; .60 ve .65 arası istenilir değil; .65 ve .70 arası asgari düzeyde kabul edilebilir; .70 ve .80 arası kayda değer; .80 ve .90 arası çok iyi; .90’ın çok üzeri ise araştırmacı ölçeği kısaltmayı düşünmelidir şeklinde önerilmektedir (DeVellis, 2014, s. 109). Bu çalışmada ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach α değeri .70 ile .86 arasında değişim göstermiştir. Elde edilen değerler kabul edilebilir düzeydedir.

Araştırma kapsamında kadın akademisyenlerin sosyodemografik özellikleri ile kariyer engelleri alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırılmıştır. Söz konusu karşılaştırma testleri, değişkenlerin parametrik ve nonparametrik olma durumlarına göre uygun analizlerle incelenmiştir. Buna göre, değişken gruplarında normal dağılım sağlanmıyorsa nonparametrik testler (Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testi), örneklem dağılımı normal ise parametrik testler (bağımsız örneklem t testi) uygulanmıştır (Kanbay & Yalap, 2022; Karagöz, 2010; Serdar & Soysal, 2018).

Katılımcıların kariyer engelleri ve alt boyutları ile yaş dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Yaş Dağılımlarına Göre Kariyer Engelleri Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı

Değişkenler	Yaş Dağılımları	N	Ortalama	Standart Sapma	F	t	p
<i>Örgüt Kültürü ve Politikaları</i>	35 yaş ve altı	31	43.70	6.522	1.735	2.059	0.040
	36 yaş ve üzeri	46	39.95	8.615			
<i>Çoklu Rol Üstlenme</i>	35 yaş ve altı	31	28.22	9.851	3.204	0.203	0.770
	36 yaş ve üzeri	46	27.60	7.707			
<i>Örgütsel Koşullar</i>	35 yaş ve altı	31	18.29	5.956	1.075	-	0.390
	36 yaş ve üzeri	46	18.78	5.059			
<i>Kalıplaşmış Önyargular</i>	35 yaş ve altı	31	25.16	6.618	0.172	0.619	0.538
	36 yaş ve üzeri	46	24.26	6.005			

Not: $p < 0.05$; $n = 77$.

Tablo 3'deki sonuçlara göre, katılımcıların yaş dağılımları kariyer engelleri ölçeği alt boyutları arasında sadece örgüt kültürü ve politikaları arasın istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilirken, diğer alt boyutlar ile yaş dağılımları arasında herhangi bir fark bulunamamıştır. Örgüt kültürü ve politikaları düzeyleri ile katılımcıların yaş dağılımları arasında 35 yaş ve altı katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t = 2.059$; $p < 0.05$).

Katılımcıların medeni durumlarına göre kariyer engelleri ölçeği alt boyut ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kariyer Engelleri Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ortalama	Mann Whitney U	Z	p
<i>Örgüt Kültürü ve Politikaları</i>	Evli	52	36.21	505.00	-	0.114
	Bekar	25	44.80			
<i>Çoklu Rol Üstlenme</i>	Evli	52	37.82	588.50	-	0.503
	Bekar	25	41.46			
<i>Örgütsel Koşullar</i>	Evli	52	43.53	414.50	-	0.010
	Bekar	25	29.58			

<i>Kalıplaşmış Önyargılar</i>	Evli	52	36.52	521.00	-	1.406	0.160
	Bekar	25	44.16				

Not: $p < 0.05$; $n = 77$.

Tablo 4’de elde edilen sonuçlara göre çalışmanın örneklemini oluşturan katılımcıların medeni durumlarına göre kariyer engelleri ölçeği alt boyutlarından sadece örgütsel koşulların ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Buna göre, evli katılımcıların örgütsel koşullar ortalama sırası bekar olan katılımcılara oranla daha yüksektir ($Z = -2.568$; $U = 414.50$; $p = 0.010$).

Katılımcıların kariyer engelleri ölçeği alt boyutları puan ortalamaları ile çocuk sahibi olup olmama durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Kariyer Engelleri Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı

Değişkenler	Çocuğunuz Var mı?	N	Ortalama	Standart Sapma	F	t	p
<i>Örgüt Kültürü ve Politikaları</i>	Evet	45	40.1111	45	2.344	-1.787	0.078
	Hayır	32	43.3750	32			
<i>Çoklu Rol Üstlenme</i>	Evet	45	27.2000	45	0.499	-0.795	0.429
	Hayır	32	28.7813	32			
<i>Örgütsel Koşullar</i>	Evet	45	19.7111	45	2.322	2.225	0.029
	Hayır	32	17.0000	32			
<i>Kalıplaşmış Önyargılar</i>	Evet	45	23.4000	45	0.484	-2.087	0.039
	Hayır	32	26.3438	32			

Not: $p < 0.05$; $n = 77$.

Tablo 5’te ki sonuçlara göre, örneklemin örgütsel koşullar alt boyutu puan ortalaması çocuk sahip olanlar lehine ($t = 2.225$; $p < 0.05$) anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda ise çocuk sahibi olmayanların ortalama puanı daha yüksektir ($t = -2.087$; $p < 0.05$), kariyer engellerinin diğer alt boyutlarına göre katılımcıların çocuk sahip olup olmama durumları farklılık göstermemektedir ($p > .05$)

Çalışmanın örneklemini oluşturan kadın akademisyenlerin idari bir görevlerinin olup olmama durumları ile kariyer engelleri ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların İdari Görev Durumlarına Göre Kariyer Engelleri Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı

Değişkenler	İdari Göreviniz Var mı?	N	Ortalama	Mann Whitney U	Z	P
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Evet	18	38.42	520.50	-0.127	0.899
	Hayır	59	39.18			
Çoklu Rol Üstlenme	Evet	18	44.56	431.00	-1.205	0.228
	Hayır	59	37.31			
Örgütsel Koşullar	Evet	18	37.28	500.00	-0.374	0.708
	Hayır	59	39.53			
Kalıplaşmış Önyargılar	Evet	18	44.39	434.00	-1.170	0.242
	Hayır	59	37.36			

Not: $p < 0.05$; $n = 77$.

Tablo 6'daki sonuçlara göre, kadın akademisyenlerin idari görevlerinin olup olmama durumları ile kariyer engelleri ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p > .05$).

Kadın akademisyenlerin mesleki deneyim süre dağılımları ile kariyer engelleri ölçeği alt boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı Kruskal-Wallis H Testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 7'de özetlenmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Kariyer Engelleri Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı

Değişkenler	Mesleki Deneyim	N	Ortalama	df	X ²	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	0-5 yıl arası	17	40.97	3	0.952	0.813
	6-10 yıl arası	19	41.66			
	11-15 yıl arası	28	35.88			
	16 yıl ve üzeri	13	39.27			
Çoklu Rol Üstlenme	0-5 yıl arası	17	47.24	3	8.271	0.041
	6-10 yıl arası	19	26.97			
	11-15 yıl arası	28	41.79			
	16 yıl ve üzeri	13	39.81			
Örgütsel Koşullar	0-5 yıl arası	17	42.47	3	0.879	0.830
	6-10 yıl arası	19	36.32			
	11-15 yıl arası	28	37.77			
	16 yıl ve üzeri	13	41.04			

Kalıplaşmış Önyargılar	0-5 yıl arası	17	37.21	3	0.880	0.841
	6-10 yıl arası	19	36.08			
	11-15 yıl arası	28	40.41			
	16 yıl ve üzeri	13	42.58			

Not: $p < 0.05$; $n = 77$.

Tablo 7’de örneklemin mesleki deneyim sürelerine (0-5 yıl arası; 6-10 yıl arası; 11-15 yıl arası; 16 yıl ve üzeri) göre kariyer engelleri ölçeği alt boyutlarının ortalamaları “Kruskal-Wallis H Testi” ile incelenmiş ve mesleki deneyim sürelerindeki gruplar arasında sadece çoklu rol üstlenme alt boyutuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenirken diğer alt boyutlarda herhangi bir fark tespit edilmemiştir.

Kadın akademisyenlerin çoklu rol üstlenme durumları ile mesleki deneyim grupları arasında hangi gruptan farkın kaynaklandığını tespit etmek için gruplar ikili olarak “Mann-Whitney U testi” ile karşılaştırılmış ve 4 karşılaştırma yapıldığı için yeni anlamlılık değerini (p) hesaplamak amacıyla, p anlamlılık değeri 4’e bölünerek “Bonferroni Düzeltmesi” yapılmıştır. Bu düzeltme sonrası yeni anlamlılık değeri $p = 0.0125$ olarak hesaplanmıştır. Grupların ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, sadece 0-5 yıl arası mesleki deneyimi olan kadın akademisyenler ile 6-10 yıl arası mesleki deneyimi olan kadın akademisyenlerden 0-5 yıl mesleki deneyimi olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($Z = -2.660$; $U = 77.500$; $p = 0.008$). Mesleki deneyimin diğer gruplarının ikili karşılaştırmalarında ise istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir fark saptanmamıştır ($p > .05$).

Örneklemin meslek hayatları boyunca herhangi bir mobbing durumuna maruz kalıp kalmama durumları ile kariyer engelleri alt boyutlarının puan ortalamaları arasında bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Katılımcıların Meslek Hayatı Boyunca Mobbinge Maruz Kalma Durumlarına Göre Kariyer Engelleri Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı

Değişkenler	Mobbinge Maruz Kalma (Genel)	N	Ortalama	Mann Whitney U	Z	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Evet	52	38.98	649.00	-0.011	0.991
	Hayır	25	39.04			
Çoklu Rol Üstlenme	Evet	52	37.56	575.00	-0.817	0.414
	Hayır	25	42.00			
Örgütsel Koşullar	Evet	52	37.16	554.50	-1.041	0.298
	Hayır	25	42.82			
Kalıplaşmış Önyargılar	Evet	52	39.83	607.00	-0.469	0.698

	Hayır	25	37.28			
--	-------	----	-------	--	--	--

Not: $p < 0.05$; $n = 77$.

Tablo 8’de ki Man-Whitney U Testi ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, kadın akademisyenlerin meslek hayatları boyunca mobbinge uğrayıp uğramadıklarına ilişkin kariyer engelleri ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir fark tespit edilememiştir.

Öte yandan, örneklemin buldukları iş yerinde son bir yıl içerisinde mobbinge maruz kalıp kalmama durumları ile kariyer engelleri ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları arasında herhangi bir fark olup olmadığı incelenmek istemiştir. Elde edilen sonuçlar tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Katılımcıların Bir Yıl İçinde Mobbinge Maruz Kalma Durumlarına Göre Kariyer Engelleri Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı

Değişkenler	Mobbinge Maruz Kalma (Son 1 yıl)	N	Ortalama	Mann Whitney U	Z	p
<i>Örgüt Kültürü ve Politikaları</i>	Evet	25	36.24	581.00	-0.752	0.452
	Hayır	52	40.33			
<i>Çoklu Rol Üstlenme</i>	Evet	25	38.94	648.00	-0.016	0.952
	Hayır	52	39.03			
<i>Örgütsel Koşullar</i>	Evet	25	33.18	504.50	-1.586	0.113
	Hayır	52	41.80			
<i>Kalıplaşmış Önyargılar</i>	Evet	25	37.82	620.50	-0.322	0.740
	Hayır	52	39.57			

Not: $p < 0.05$; $n = 77$.

Tablo 9’deki Man-Whitney U Testi ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, kadın akademisyenlerin son bir yıl içerisinde mobbinge maruz kalıp kalmama durumlarına göre kariyer engelleri ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir fark gözlemlenmemiştir ($p > .05$).

Son olarak örneklemin icra ettikleri mesleklerinden ötürü işlerinden tatmin olup olmama durumları ile kariyer engelleri ölçeği alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırmak istenmiştir. Söz konusu, iş tatmini düzeyleri üç kategorili ve nonparametrik olduğu için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 10’da özetlenmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların İş Tatmini Durumlarına Göre Kariyer Engelleri Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı

Değişkenler	İş Tatmini	N	Ortalama	df	χ^2	p
<i>Örgüt Kültürü ve Politikaları</i>	Maddi ve manevi yönden tatmin olmuyorum	20	35.28	2	2.617	0.338
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	41	38.11			
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	16	45.94			
<i>Çoklu Rol Üstlenme</i>	Maddi ve manevi yönden tatmin olmuyorum	20	37.03	2	1.150	0.563
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	41	37.90			
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	16	44.28			
<i>Örgütsel Koşullar</i>	Maddi ve manevi yönden tatmin olmuyorum	20	27.98	2	7.825	0.020
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	41	40.82			
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	16	48.13			
<i>Kalıplaşmış Önyargılar</i>	Maddi ve manevi yönden tatmin olmuyorum	20	37.75	2	0.821	0.663
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	41	37.85			
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	16	43.50			

Not: $p < 0.05$; $n = 77$.

Tablo 10 incelendiğinde, kadın akademisyenlerin sadece örgütsel koşullar alt boyutu puan ortalamaları ile yapmış oldukları işten duydukları tatmin grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için gruplar ikili olarak “Mann-Whitney U testi” ile karşılaştırma yapılmış ve 3 grup olduğu için yeni anlamlılık değerini (p) hesaplamak amacıyla, p anlamlılık değeri 3’e bölünerek “Bonferroni Düzeltmesi” yapılmıştır. Bu düzeltme sonrası yeni anlamlılık değeri $p = 0.0166$ olarak hesaplanmıştır.

Grupların ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, sadece maddi ve manevi yönden tatmin olmayan kadın akademisyenler ile işiyle ilgili kariyer hedefleri çok yüksek olan kadın akademisyenler arasında maddi ve manevi yönden tatmin olmayan kadın akademisyenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($Z = -2.539$; $U = 80.500$; $p = 0.011$). İş tatmin düzeylerini ilgilendiren diğer ikili gruplar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir fark tespit edilememiştir.

4. TARTIŞMA

Kadın akademisyenlerin kariyer engellerini (Üniversite örneği) belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın bulguları literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Araştırma kapsamına alınan kadın akademisyenlerin %67.5’i (Tablo 1) çalışma hayatında daha önceden mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Bingöl (2017) konuyla ilgili benzer

çalışmasında bu oranı %42.0 olarak bulmuştur. Tanrıverdi (2016) Hacettepe Üniversitesinde yaptığı araştırmasında mobbinge maruz kaldığını belirtenlerin oranını her iki cinsiyette %72.8, kadınlarda ise %75.17 olarak bulmuştur. Tanrıverdi mobbinge maruziyet oranlarının bu kadar yüksek çıkmasının sebebini Hacettepe Üniversitesinde rekabet ortamının çok yüksek olmasına bağlamıştır. Bizim çalışmamızda da bu oranın yüksek çıkmasının sebebi rekabet ve gruplaşmanın olması olabilir. Ancak yeni çalışmaların yapılarak bu durumun sebeplerinin ortaya çıkarılması gerekir.

Araştırma kapsamına alınan kadın akademisyenlerden son bir yıl içinde mobbing eylemine maruz kaldığını belirtenlerin oranı %32.5 (Tablo 1) olmuştur. Son bir yıl içerisinde mobbinge maruz kalma durumu ise nispeten daha düşük olsa da araştırılması gereken bir durumdur.

Araştırma kapsamına alınan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile çalışma hayatında daha önceden mobbing eylemine maruz kalma durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışma hayatında daha önceden mobbing eylemine maruz kalanlar ile kalmayanlar arasında anlamlı bir fark elde edilmemiştir (Tablo 8). Bingöl (2017) çalışmasında “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutları ile mobbing eylemine maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit etmiştir. Tanrıverdi (2016) ise mobbinge maruziyetin sebebini aşırı rekabet ortamına bağlamıştır. Çalışmamızı yaptığımız üniversitenin yeni kurulmuş olması ve imkanlarının yetersiz olmasından kaynaklı olarak, bütün katılımcılar mobbinge maruz kalsa da kalmasa da bu durumları kariyer engelleri algılarını etkilememiş olabilir.

Araştırma kapsamına alınan kadın akademisyenlerin kariyer engeli olarak en yüksek puana sahip alt boyutun “Kalıplaşmış önyargılar” olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Alaçam (2014) ve Bingöl (2017) ise çalışmalarında en fazla “örgüt kültürü ve politikaları” ile “çoklu rol üstlenmeyi”, kariyer engeli algısı olarak bulmuşlardır. Bu durumun sebebi çalışmamızın diğer çalışmalardan farklı olarak sadece tek üniversitede ve geleneksel algıların ve yaşantının daha yüksek olduğu bir bölgede yapılmış olması olabilir.

Araştırma kapsamına alınan kadın akademisyenlerin “Örgütsel koşullara” bağlı engeller, evli bireylerde bekar bireylerden daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4). Alaçam (2014) ve Bingöl (2017) ise çalışmalarında “Örgütsel koşullara” bağlı engelleri bekar bireylerde daha yüksek bulmuştur. Öztürk (2018) ise çalışmasında “Örgütsel koşullara” bağlı engeller ile ilgili evli ve bekar bireyler arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Çalışmamızda sonucun farklı çıkmasının sebebi aynı üniversitede benzer “örgütsel koşullara” maruz kalınmasından dolayı olabilir.

Araştırma kapsamına alınan kadın akademisyenlerin “Örgütsel koşullara” bağlı engelleri, çocuk sahibi olan bireylerde daha yüksek bulunmuştur (Tablo 5). Bingöl (2017) de çalışmasında benzer sonucu bulmuştur. Öztürk (2018) ve Birben (2016) ise çalışmasında “Örgütsel koşullara” bağlı engeller ile ilgili çocuk sahibi olanlar ile olmayanlar arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Bu sonuçların ulaşılmasının sebebi çocukların sayısı ve kaç yaşlarında oldukları, çocuklara bakan bakıcı veya ebeveynin olması, ev işlerinde yardım alıp almama durumu, kadının diğer sorumluluklarının varlığı gibi kriterlere göre değişiklik gösteriyor olabilir.

Araştırmamızda çalışmaya katılmayı kabul eden bireylerin mesleki deneyimleri arttıkça “Çoklu rol üstlenme” algısına bağlı engellerinin azaldığı tespit edilmiştir (Tablo 7). Alaçam (2014) ve Öztürk (2018) te çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Bu durumun sebebi mesleki deneyim arttıkça bireyin tecrübesi ve kendine olan güveni de artacaktır. Dolayısıyla çoklu rolleri birlikte yönetme becerisi de artmış olacaktır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin incelendiği bu çalışmanın bulgularına göre şu sonuçlara ulaşılmıştır.

“Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeği” alt boyutlarından olan “Kalıplaşmış önyargılar” alt boyutu en fazla ortalama puana sahip alt boyut olmuştur.

“Örgüt kültürü ve politikaları” alt boyutu puan ortalaması 35 yaş ve altı katılımcılarda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Örgütsel koşullara bağlı engeller evli bireylerde bekar bireylerden daha yüksek bulunmuştur

Çocuk sahibi olanların örgütsel koşullara bağlı engelleri olmayanlara oranla daha yüksektir.

Kalıplaşmış önyargılara bağlı engeller çocuk sahibi olmayanlarda daha yüksek bulunmuştur

0-5 yıl arası mesleki deneyimi olan kadın akademisyenlerin 6-10 yıl arası mesleki deneyimi olan kadınlardan daha yüksek çoklu rol algısına bağlı engellerinin olduğu belirlenmiştir.

Maddi ve manevi yönden tatmin olmayan kadın akademisyenlerin örgütsel koşullardan kaynaklı engel algıları işiyle ilgili kariyer hedefleri çok yüksek olan kadın akademisyenlerden daha yüksektir.

Öneriler;

Mobbing yani işyerinde çalışanın huzurunu kaçıran, verimliliğini oldukça etkileyen davranış ve tutumlar, iş yeri barışını da engelleyen çok önemli bir sorundur. Bu anlamda kadın akademisyenlerin de kariyer engellerinde önemli bir nokta olan mobbinge mücadelede bireysel ve kurumsal önerilerden bahsedebiliriz.

Bireysel mücadelede; kişisel ve yasal hakların bilinmesi, mobbinge uğradığını kabul etme, profesyonel destek alma, kuruma bildirme gibi konularda farkındalık önemlidir.

Kurumsal mücadelede ise; hoşgörülü ve destekleyici iş ortamı, iş yerinde dürüst ve etik çalışma prensiplerinin teşvik edilmesi, kurumda adaletli paylaşım ve görev dağılımı, dürüst ve transparent bir yönetim, çalışan haklarının korunması, kurumda uygun iletişim kültürünün teşvik edilmesi, iş yerinde saygı ve nezaketin teşvik edilmesi, kurumun bu konuda farkındalığı, çalışanların haklarının korunması, mobbing önleyici politikaların uygulanması gibi önlemler sayılabilir.

Bununla birlikte kalıplaşmış önyargıların kırılarak kadınlarında kariyer yapma algısı yaygınlaştırılabilir.

Akademisyenlerde özellikle mobbing eylemine maruz kalma üzerine çalışmalar yapılabilir.

Üniversitede kariyer engeli oluşturan durumların düzeltilmesine yönelik çalışmalar yapılarak çözüm yolları aranabilir.

KAYNAKÇA

- Aakhus, E., Mitra, N., Lautenbach, E., & Joffe, S. (2018). Gender and byline placement of co-first authors in clinical and basic science journals with high impact factors. *Jama*, 319(6), 610-611. doi:10.1001/jama.2017.18672
- Abbuhl, S., Bristol, M. N., Ashfaq, H., Scott, P., Tuton, L. W., Cappola, A. R., & Sonnad, S. S. (2010). Examining faculty awards for gender equity and evolving values. *Journal of General Internal Medicine*, 25(1), 57–60. https://doi.org/10.1007/s11606-009-1092-8
- Alaçam B., Altuntaş S. (2015). Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1):1-11.
- Alaçam B. (2014). *Akademisyen hemşirelerin kariyer engelleri*; Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü., Erzurum.
- Amrein, K., Langmann, A., Fahrleitner-Pammer, A., Pieber, T. R., & Zollner-Schwetz, I. (2011). Women underrepresented on editorial boards of 60 major medical journals. *Gender Medicine*, 8(6), 378–387. https://doi.org/10.1016/j.genm.2011.10.007
- Arifoğlu, S. (2015). *Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Aslan, Z. (2018). *Kadın yöneticilerin kariyer engelleri: Cam tavan sendromuna ilişkin okul yönetici görüşlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Bingöl H, Gündoğdu C. (2020) Spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin mobbinge maruziyet, örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenlerine göre incelenmesi. *Journal of History School*. 13(45): 1174 - 1184.
- Bingöl H, (2017) *Yükseköğretim Kurumlarında spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin incelenmesi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü,. Malatya.
- Birben E, (2016). *Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.
- Boiko, J. R., Anderson, A. J. M., & Gordon, R. A. (2017). Representation of women among academic grand rounds speakers. *JAMA Internal Medicine*, 177(5), 722–724. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2016.9646>
- Can, H. (2011). *Organizasyon ve yönetim*. Siyasal Kitabevi.
- Carley, S., Carden, R., Riley, R., May, N., Hruska, K., Beardsell, I., Johnston, M., & Body, R. (2016). Are there too few women presenting at emergency medicine conferences?. *Emergency Medicine Journal*, 33(10), 681–683. <https://doi.org/10.1136/emmermed-2015-205581>
- Carr, P. L., Raj, A., Kaplan, S. E., Terrin, N., Breeze, J. L., & Freund, K. M. (2018). Gender differences in academic medicine: Retention, rank, and leadership comparisons from the national faculty survey. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 93(11), 1694.
- Carr, P. L., Gunn, C. M., Kaplan, S. A., Raj, A., & Freund, K. M. (2015). Inadequate progress for women in academic medicine: findings from the National Faculty Study. *Journal of Women's Health*, 24(3), 190-199.
- Carr, R., Palmer, S., & Hagel, P. (2015). Active learning: The importance of developing a comprehensive measure. *Active Learning in Higher Education*, 16(3), 173-186. <https://doi.org/10.1177/1469787415589529>
- Cropsey, K. L., Masho, S. W., Shiang, R., Sikka, V., Kornstein, S. G., Hampton, C. L., & Committee on the Status of Women and Minorities, Virginia Commonwealth University School of Medicine, Medical College of Virginia Campus. (2008). Why do faculty leave? Reasons for attrition of women and minority faculty from a medical school: four-year results. *Journal of Women's Health*, 17(7), 1111-1118.
- DeVellis, R. F. (2014). Ölçek Geliştirme. (Çev. Ed. T. Totan) Nobel Akademik Yayıncılık.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme kuram ve uygulama*. Nobel Yayınları.

- Halley, M. C., Rustagi, A. S., Torres, J. S., Linos, E., Plaut, V., Mangurian, C., ... & Linos, E. (2018). Physician mothers' experience of workplace discrimination: a qualitative analysis. *BMJ*, 363.
- Harris, C. A., Banerjee, T., Cramer, M., Manz, S., Ward, S. T., Dimick, J., & Telem, D. A. (2019). Editorial (spring) board? Gender composition in high-impact general surgery journals over 20 years. *Annals of Surgery*, 269(3), 582–588. <https://doi.org/10.1097/SLA.0000000000002667>
- <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 25.12.2023)
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=kariyer&uid=28061&guid=TDK.GTS.5ba0ff9b0705b3.08364511 (Erişim Tarihi: 25.12.2022)
- Johnson PA, Widnall SE, Benya FF, (2018). Sexual harassment of women: climate, culture, and consequences in academic sciences, *Engineering, and medicine*. Available at: <https://www.nap.edu/catalog/24994/sexual-harassment-of-women-climate-culture-and-consequences-in-academic> (Accessed February 25, 2023.)
- Kanbay, Y. & Yalap, O. (2022). SPSS ile temel veri analizleri. Akademisyen Kitabevi A.Ş.
- Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik tekniklerin güç ve etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 18-40.
- Kök Z, (2021). *Kadınların kariyer engelleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler: Gaziantep örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Gaziantep.
- Lewis, R. E., Silver, J. K., Bernstein, C. A., Mills, A. M., Overholser, B., & Spector, N. D. (2020). Is academic medicine making mid-career women physicians invisible?. *Journal of Women's Health*, 29(2), 187-192. <https://doi.org/10.1089/jwh.2019.7732>
- Mate, S. E., McDonald, M., & Do, T. (2019). The barriers and enablers to career and leadership development: An exploration of women's stories in two work cultures. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 857-874. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2018-1475>
- McDermott, M., Gelb, D. J., Wilson, K., Pawloski, M., Burke, J. F., Shelgikar, A. V., & London, Z. N. (2018). Sex differences in academic rank and publication rate at top-ranked US neurology programs. *JAMA Neurology*, 75(8), 956–961. <https://doi.org/10.1001/jamaneurol.2018.0275>
- Öztürk F, (2018). *Spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kariyer engellerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Rochon, P. A., Davidoff, F., & Levinson, W. (2016). Women in academic medicine leadership: Has anything changed in 25 years?. *Journal of the Association of American Medical Colleges*, 91(8), 1053–1056. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000001281>

- Serdar, G., & SOYSAL, M. İ. (2018). Parametrik ve parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testleri. *Black Sea Journal of Engineering and Science*, 1(1), 18-27.
- Silver, J. K., Bhatnagar, S., Blauwet, C. A., Zafonte, R. D., Mazwi, N. L., Slocum, C. S., Schneider, J. C., & Tenforde, A. S. (2017). Female physicians are underrepresented in recognition awards from the american academy of physical medicine and rehabilitation. *PM & R. The Journal of Injury, Function, and Rehabilitation*, 9(10), 976–984. <https://doi.org/10.1016/j.pmrj.2017.02.016>
- Silver, J. K., Poorman, J. A., Reilly, J. M., Spector, N. D., Goldstein, R., & Zafonte, R. D. (2018). Assessment of women physicians among authors of perspective-type articles published in high-impact pediatric journals. *JAMA Network Open*, 1(3), e180802. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2018.0802>
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., ... & Unite, J. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122. <https://doi.org/10.1002/job.2316>
- Stoet, G., & Geary, D. C. (2020). Gender differences in the pathways to higher education. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(25), 14073-14076. <https://doi.org/10.1073/pnas.2002861117>
- Şimşek, M., Çelik, A., Akatay, A. (2007). *Kariyer yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları*. Gazi Kitapevi.
- Tanrıverdi D, (2016). *Üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının mobbing deneyimleri ve mobbingin bireyler üzerindeki psiko-sosyal etkileri*; Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Ülkem E, (2019). *Kadın çalışanların kariyer engelleri: Gençlik ve spor il müdürlüğü örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Ünlü, Akyüz, B. (2014). *Kadınların kariyer engelleri ile kariyer tatmini ve yaşam doyumu ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Winchester, H. P., & Browning, L. (2015). Gender equality in academia: A critical reflection. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 37(3), 269-281. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1034427>
- Yaşar, O. M., & Sunay, H. (2019). Spor bilimleri öğrencilerine yönelik kariyer farkındalığı ölçeğinin (kfö) geliştirilmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 7-22.