

Öğretim Elemanlarının Kariyerde Durgunluk Kaynaklarına İlişkin Görüşleri

Faculty Members' Opinions About the Sources of Career Stagnation

Merve Durusoy¹ , Çiğdem Apaydın² 

¹Milli Eğitim Bakanlığı, Alanya Atatürk Ortaokulu, Antalya

²Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Antalya

Özet

Bu araştırmanın amacı, Akdeniz Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının kariyerlerinde yaşadıkları durgunluğa yönelik görüşlerini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda öğretim elemanlarının kariyerde durgunluğa maruz kalma nedenleri ile kariyerde yaşanan durgunluğa dair görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, çalışılan örgütteki hizmet süresi, aynı unvandaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma Akdeniz Üniversitesi merkez yerleşkede 17 farklı fakültede görev yapan 310 öğretim elemanı ile yapılmıştır. Araştırma nitel ve nicel tekniklerin kullanıldığı karma yöntem araştırma desenindedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına araştırmacılar tarafından geliştirilen ve sekiz alt boyuttan oluşan Kariyerde Durgunluk Kaynakları Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS (Windows v. 23.0) yazılımı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve çift yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı etkileşimlerin kaynağının saptanması için post-hoc yöntemlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Araştırmada, öğretim elemanlarının %43.87'sinin kariyerinde durgunluk yaşadığı, durgunluğun ailesel sebeplerinde çocuğun önemli etken olduğu, durgunluğun örgütten kaynaklı sebeplerinde kadro probleminin en önemli etken olduğu ve durgunluk yaşayan bireylerin daha çok doktora sonrası bu sürece girdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretim elemanlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, çalışılan örgütteki hizmet süresi, aynı unvandaki hizmet süresi değişkenlerine göre kariyerde yaşanan durgunlukla ilgili görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Durgunluk, kariyer, kariyerde durgunluk, öğretim elemanı.

İş yaşamında değişimin hızını yakalamanın ve içinde bulunulan döneme ayak uydurabilmenin en önemli unsurlarından biri de insan kaynağının verimli şekilde yönetilmesi ve örgüt içinde mutlu, doyuma ulaşmış bir iş gücünün oluşturulmasıdır. Bunun elde edilebilmesi için bireyin temel ihtiyaçları doğrultusunda belirlediği bireysel hedefleri ile örgütsel

Abstract

The objective of this research is to investigate the opinions of the faculty members working at Akdeniz University on stagnation in their careers. For this purpose, the views of the academic staff on the reasons of stagnation and whether their views on the stagnation differ according to the variables of gender, marital status, age, title, length of experience in the organization, and the length of service in the same position was investigated. This research was carried out with 310 scholars working at 17 different faculties on the main campus of Akdeniz University. It employed the mixed research method which uses both qualitative and quantitative techniques. Developed by researchers the "Resources of Stagnation in Career Scale" with eight sub-dimensions was administered to the faculty participating in this research. The data were analysed via the SPSS for Windows 23.0 programme. One-way analysis of variance (ANOVA) and two-way analysis of variance tests were used in the analysis of the data. Scheffe, a post-hoc analysis test, was used to determine the source of significant interactions among the groups. According to the findings, 43.87% of the faculty participating in the study had stagnation in their career. Having a child was an important factor in the family-related reasons of stagnation, while tenure issues (problems) was the most important factor originating from the organization. The results indicate that the participants who have suffered from stagnation mostly experience this problem at the post-doctorate level. It was found that the opinions of the academic staff about the stagnation varied significantly according to the variables of gender, marital status, age, title, length of experience in the current organization, and length of experience in the same position.

Keywords: Career, faculties, stagnation, stagnation in career.

hedefler arasında eşgüdüm oluşturularak işin daha iyi yapılabilmesinde elde edilen olanakların geliştirilmesi ve ilerleme fırsatının tanınması gerekmektedir. Bu durum ise kariyer kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Çalık ve Ereş, 2006). Kariyer, bireyin hayatı boyunca edindiği işe dair deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak algılandığı tutum ve davranışlar olarak tanımlan-

İletişim / Correspondence:

Doç. Dr. Çiğdem Apaydın
Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı,
Antalya
e-posta: cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), 9(3), 330–343. © 2019 Deomed

Geliş tarihi / Received: Haziran / June 19, 2018; Kabul tarihi / Accepted: Ocak / January 3, 2019

Bu makalenin atıf künyesi / Please cite this article as: Durusoy, M., & Apaydın, Ç. (2019). Öğretim elemanlarının kariyerde durgunluk kaynaklarına ilişkin görüşleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(3), 330–343. doi:10.2399/yod.19.002

Doç. Dr. Çiğdem Apaydın danışmanlığında Merve Durusoy tarafından hazırlanan "Öğretim Elemanlarının Kariyerde Durgunluk Kaynaklarına İlişkin Görüşleri" adlı tezli yüksek lisans tezinin özetlenmiş hali olan bu çalışma, 2. Uluslararası Yükseköğretim Çalışmaları Konferansında (12–14 Ekim 2017, Antalya, Türkiye) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

ORCID ID: M. Durusoy 0000-0002-7205-7335; Ç. Apaydın 0000-0002-4457-3199



maktadır (Rosenberg, 1983). Bird (1994), kariyeri bilgi edinme süreci olarak yorumlamakta ve yaşam boyu öğrenme olarak ele almaktadır. Mathis ve Jackson'a (1994) göre kariyer; çalışanların hayatı süresince mesleki pozisyonları ile işi arasındaki ilişki; Wilensky'e (1961) göre çalışma hayatı boyunca düzenlenmiş, açıkça belirtilmiş prestij basamaklarının ve bireyin elde ettiği başarıların dikey yollu hareketidir. Kariyer, bireyin iş ortamında ve özel yaşamında sahip olduğu rolleri de etkilemekte, dolayısıyla iş, bireyin parçası haline gelmektedir. Kariyerle birlikte para, prestij, statü, iş doyumu, yaşam tarzı gibi pek çok ödülde beraberinde gelince, kariyer birey için daha fazla şeyi ifade eder hale dönüşmektedir (Savickas, 2008).

Çalışanlar, kariyerlerinin herhangi bir döneminde motivasyonunu, isteğini veya heyecanını çeşitli sebeplerle kaybedebilmekte ve kişinin çalışma hayatındaki yükselme potansiyeli sınırlanabilmektedir. Bu durum, kariyerde durgunluk olduğu anlamına gelmektedir. Kariyerde durgunluk; hiyerarşik yükselme ihtimalinin düşük olduğu kariyer noktası olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 2002). Ference, Stoner ve Warren (1977) kariyerde durgunluğu (*career plateau/stagnation*), hiyerarşik terfi olasılığının çok düşük olduğu bir kariyerin noktası olarak tanımlamaktadır. Kariyerde durgunluk, kariyer başarısının hiyerarşik olarak sadece yukarı hareket olduğu örgüt içindeki hareketsizlik durumudur (Choy ve Savery, 1998). Schein (1971) örgüt içindeki kariyer hareketliliğinin dikey (*vertical*), radikal (*radical*) veya çevresel (*circumferential*) olabileceğini belirtmektedir. Dikey hareketlilik yukarı veya aşağı doğru olabilmektedir. Aslında örgütlerde başarı, belirli hiyerarşik seviyelerin elde edilmesiyle ölçülebilmektedir. Kişisel gelişim, fonksiyonel sınırların yatay geçişi ile veya nitelik kazanarak herhangi bir işin içeriğinin değiştirilmesiyle değerlendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle kariyerde durgunluğun en iyi tanımı hem yukarı hem de yanal hareketleri içeren gelecekteki kariyer hareketliliğinin noktası olarak tanımlanmaktadır (Nachbagauer ve Riedl, 2002). Kariyer durgunluğu, kişinin yaşam kalitesi üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Bu olumsuz etki, kariyer durgunluğunun ne kadar uzun sürdüğü ve kişinin üstesinden gelemeyeceği kadar güçlü olmasına bağlı oluşmaktadır. Böylece kariyer durgunluğu, birey onunla başa çıkamadığı ve/veya kariyer durgunluğu ile uğraşmanın her yolunun hem arzulanan hem de istenmeyen sonuçlara sahip olduğu bir ikilem haline gelmektedir (Abele, Volmer ve Spurk, 2011). Görüldüğü üzere kariyerde durgunluk, birey ve onun işyeri arasındaki uzun süreli etkileşimi yansıtan örgütsel fenomen olarak düşünülmektedir.

Ference ve diğerleri (1997) bir kişinin mevcut performansına ve gelecekteki yükselme olasılığına dayanan durumunu tanımlayan yönetsel kariyer modeli oluşturmaktadır. Modelde yer alan dört ana kariyer durumu, öğrenenler (*learners*) veya ge-

lecek vadedenler (*comers*), yıldızlar (*stars*), sağlam vatandaşlar (*solid citizens*) ve ölü odunlardır (*deadwood*). Öğrenenler veya gelecek vadedenler, ilerleme potansiyeli yüksek ancak şu anda asgari standartları yerine getiren bireyleri tanımlamaktadır. Yıldızlar, şu anda seçkin çalışmalar yapan ve devam eden ilerlemeyle sahip olanlardır. Bu kişiler potansiyelleri yüksek ve kariyer yolunda hızla ilerlemektedir. Sağlam vatandaşların gösterdikleri performans, olağanüstü tatmin edici olmasına rağmen gelecekteki gelişim şansları çok azdır. Ölü odunların ilerleme potansiyelleri az, performansları tatmin edici olmayan bir seviyeye düşmektedir. Bu insanlara motivasyon, yetenek ya da kişisel sorunlar problem oluşturmaktadır. Kariyerde durgunluk, objektif (örn. terfide durgunluk) ve subjektif (örn. iş doyumсуuzluğu) açıdan yaşanabilmektedir. Özel yönler bireyin kendini algılaması ile ilintili iken objektif yönler örgüte yönelik faktörler olmaktadır. Kariyerde durgunluğu etkileyen bireysel faktörler beceri ve yetenek eksikliği, işsel motivasyon eksikliği, bireyin algısı, aile faktörü, kontrol odağı, işe sebat etmek; örgütsel faktörler ise kariyer yönelimi, düşük yenilikçi örgütsel iklim, iş stratejisi, örgütsel karakter, işin içeriğinin kapsam eksikliği şeklinde sıralanmaktadır (Abele vd., 2011; Mayasari, 2008; Tharkude ve Bhave, 2015). Kariyerde yaşanan durgunluk, genellikle kariyerin orta dönemine denk gelmektedir (Neo, 2002). Ngondi (2017) kariyerde durgunluğun performans üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu belirtmekte ve alanyazında hala büyük ölçüde araştırılmamış bir konu olarak kaldığını eklemektedir. Kariyerde durgunluk, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının karşılaşılabilecekleri sorunlar arasında yer almaktadır. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kariyer gelişimi, yetiştirilmesi, istihdamı, yaptıkları işler ve işleri yapma biçimleri diğer mesleklerdeki kariyer gelişimlerinden farklılaşmaktadır (Baruch ve Hall, 2004; Leong ve Leung, 2004). Baruch ve Hall (2004) klasik bürokratik anlayışın aksine öğretim elemanlarının işlerinde yükselmelerinin işe devam etmekten çok yapılan işin sonuçlarının dikkate alındığını ve yükselmenin hak etme esasına dayalı gerçekleştiğini belirtmektedir. Alanyazın incelendiğinde öğretim elemanlarının kariyer gelişimleri ile ilgili çeşitli araştırmaların yapıldığı görülse de (İnanlı, Tunç ve Uslu, 2013; Özkanlı ve White, 2008; Strage ve Merdinger, 2015; Ünal ve Gizir, 2014), Lidholm (2004) öğretim elemanlarının kariyer gelişim süreçlerinin karmaşık olmasına dayalı olarak çalışmaların sınırlı kaldığını belirtmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının kariyerlerinde durgunluğa maruz kalma nedenlerini belirlemek, kariyerde durgunluğa yönelik görüşleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, hizmet süresi, aynı unvandaki hizmet süresi) ile cinsiyet ve medeni durumun öğretim elemanlarının kariyerde durgunluk yaşama düzeylerine etkisini incelemektir.



Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada hem nitel hem nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Dolayısıyla araştırma karma yöntem araştırma deseninde planlanmıştır. Karma yöntem araştırması, araştırmacının veri topladığı, analiz ettiği, bulguları dâhil ettiği ve tek bir çalışmada veya araştırma programında nitel ve nicel yaklaşım veya yöntemleri kullanarak çıkarımlarda bulunduğu bir araştırma türüdür (Tashakkori ve Crewell, 2007b'den akt. Dede ve Demir, 2014). Araştırmada öğretim elemanlarının kariyerlerinde yaşadıkları durgunluğun kaynaklarına yönelik görüşlerin incelendiği birinci bölümde bulunan açık uçlu soruların analizinde nitel analiz; ikinci bölümünde araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçeğe dayalı olarak elde edilen verilerin analizinde nicel analiz yönteminden yararlanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini, Akdeniz Üniversitesine bağlı 17 fakültede çalışan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada tüm öğretim elemanlarına ulaşma imkânının olmaması, zamanın sınırlı olması gibi nedenlerle hedef evreni temsil edeceği düşünülen büyüklükte örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem seçiminde tabakalı örneklem tekniği kullanılmıştır. Araştırmada uygulanan tabakalı örnekleme yöntemi evrendeki alt grupların temsil edilmesini güvence altına almakla birlikte maliyeti de düşürme imkânı sağlamaktadır (Balci, 2000). Hedef evrenin büyüklüğü bilgilerine Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü Akademik Personel Müdürlüğü aracılığı ile ulaşılmıştır.

Alınan bilgilere göre Akdeniz Üniversitesindeki fakültelerde toplam 1677 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Buna göre, 1677 öğretim elemanından oluşan bir evreni, %5 hata payı ile 395 kişinin temsil edeceğine (Balci, 2005) karar verilmiştir. Araştırmaya katılacak 395 öğretim elemanının belirlenmesi aşamasında ise 17 fakültenin bölümlerindeki öğretim elemanlarının sayısının hedef evren içindeki oranı belirlenmiş ve her fakültede hedef evrende hangi oran temsil ediliyorsa örneklemede de aynı oranda temsil edilmesi sağlanmıştır. Araştırmaya toplam 310 öğretim elemanı katılmıştır.

Toplam 310 katılımcının analizler için gerekli gücü sağlayıp sağlamadığını tespit etmek amacıyla güç analizi yapılmıştır. Güç analizi için G Power 3.1 paket programı kullanılmıştır. Steidl, Hayes ve Schaubert'e (1997) göre güç analizi, araştırmanın planlama aşamasında anlamlı bir etki belirleyebilmek için gerekli örneklem sayısının tahmin edilmesi konusunda çok önemlidir. Yazarlara göre araştırmadan elde edilen sonuçların netliğini de artırmaktadır (akt. Keskin, 2012). Ayrıca Tener (2000) güç analizinin amacını, anakütlede var olduğu düşünülen etkinin mümkün olan en yüksek olasılık ile belirlenebilme-

sini garantilediğini de belirtmektedir (akt. Keskin, 2012). Bu çalışmada, $\alpha=0.05$ tesadüflük hatası (MANOVA analizi için) orta etki büyüklüğü ($d=0.0625$) ve 310 örneklem büyüklüğü ile elde edilen güç $p=0.99$ olmuştur. Cohen (1988) elde edilen d değerlerini; .20 küçük; .50 orta; .80 ise büyük etki büyüklüğü şeklinde yorumlamaktadır. Böylece 310 örneklem büyüklüğü ile parametrik analizlerin (ANOVA, MANOVA) yapılmasının uygun hale geldiği görülmektedir. ■ Tablo 1'de fakültelerde çalışan öğretim elemanlarının toplam sayıları, örneklemede yer alan sayıları ve araştırmaya katılan öğretim elemanı sayıları yer almaktadır.

Katılımcılara Ait Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum) ve diğer özelliklerine (unvan, aynı unvandaki hizmet süresi, bulunduğu örgütteki hizmet süresi, yöneticilik görevinin olup olmaması ve devam eden hastalık durumu ve türü) göre frekans ve yüzde dağılımları belirlenmiştir. ■ Tablo 2'de araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kişisel bilgileri yer almaktadır.

Araştırmaya 153 (%49.4) kadın, 157 (%50.6) erkek öğretim elemanı katılmıştır. Öğretim elemanlarının yaş dağılımları sırasıyla 23–34 yaş aralığında 133 (%42.9), 35–46 yaş aralığında 108 (%34.8), 47 ve üzeri yaş aralığında 67 (%21.6) şeklindedir.

■ **Tablo 1.** Fakültelerde çalışan toplam öğretim elemanı sayıları, örneklemede yer alan sayıları ve araştırmaya katılan öğretim elemanı sayıları.

| No | Fakülte | Öğretim elemanı | Örneklemedeki sayı | Araştırmaya katılan öğretim elemanı sayısı |
|---------------|----------------------------|-----------------|--------------------|--|
| 1 | Tıp | 681 | 162 | 75 |
| 2 | Edebiyat | 121 | 29 | 29 |
| 3 | İktisadi ve İdari Bilimler | 106 | 25 | 25 |
| 4 | Mühendislik | 100 | 23 | 23 |
| 5 | Ziraat | 93 | 22 | 23 |
| 6 | Eğitim | 91 | 21 | 21 |
| 7 | Fen | 85 | 20 | 20 |
| 8 | Diş Hekimliği | 70 | 17 | 17 |
| 9 | Güzel Sanatlar | 57 | 13 | 13 |
| 10 | Hemşirelik | 52 | 12 | 12 |
| 11 | Hukuk | 41 | 10 | 10 |
| 12 | Spor Bilimleri | 35 | 8 | 8 |
| 13 | İlahiyat | 34 | 8 | 8 |
| 14 | İletişim | 32 | 7 | 7 |
| 15 | Turizm | 31 | 7 | 7 |
| 16 | Mimarlık | 27 | 6 | 7 |
| 17 | Su Ürünleri | 21 | 5 | 5 |
| Toplam | | 1677 | 395 | 310 |



Buradan araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş dağılımlarının benzer sayılar da olduğu görülmektedir. Unvan açısından bakıldığında araştırmaya 158 (%50.9) öğretim üyesi, 113 (%36.45) araştırma görevlisi ve 39 (%12.5) diğer öğretim elemanları katılmaktadır. Öğretim elemanlarının çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının aynı unvanındaki hizmet süreleri incelendiğinde çoğunluğun 1-3 yıl ve 4-6 yıl arasında olduğu söylenebilir. Çalışılan üniversitedeki hizmet süresi açısından 1-5 yıl arası görev yapan öğretim elemanlarının araştırmaya katılım sağladığı görülmektedir. Yönetim görevi açısından katılımcıların bölüm başkanı olma oranının yüksek olduğu belirtilebilir.

Veri Toplama Aracı

Öğretim elemanlarının kariyerde durgunluk kaynaklarını belirlemek üzere araştırmacılar tarafından Kariyerde Durgunluk Kaynakları Ölçeği (KDKÖ) geliştirilmiştir. Uygulamaya geçilmeden konu ile ilgili kitap, tez ve makaleler incelendikten sonra ölçek geliştirilmiştir. Öncelikle ölçme aracının amacı doğrultusunda Akdeniz Üniversitesinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarına uygulanacağı belirlenmiştir.

Araştırmacılar tarafından geliştirilen KDKÖ iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm öğretim elemanlarına ait kişisel bilgiler ve kariyerde durgunluğa maruz kalma nedenlerine yönelik sorular içermektedir. İkinci bölümde beşli Likert tipi (5=tamamen katılıyorum, 1=hiç katılmıyorum) derecelendirme kullanılmıştır. İlk bölüm 10 soru, ikinci bölüm 53 madde ve 10 boyut şeklinde hazırlanmış olan KDKÖ kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla uzman görüşüne sunulmuştur. Bu kapsamda Türkçe Eğitimi bölümünden bir, Ölçme Değerlendirme bölümünden bir, ölçeğin çalışmaya uygunluğu, kapsam geçerliği ve bölümle ilişkisi yönünden incelenmesi için Eğitim Yönetimi Anabilim Dalından dört farklı öğretim üyesinden uzman görüşü alınmıştır. Dönen bilgiler ışığında ölçek tekrar gözden geçirilip ölçeği oluşturan iki bölümde de ölçeğe ekleme ve ölçekten çıkarmalar yapılarak son hali verilmiştir. Bu çalışma sonucunda kişisel bilgileri içeren bölüm 12 soru olarak tekrar düzenlenmiştir. Bunlar; cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, aynı unvandaki hizmet süresi, yöneticilik görevinin olup olmaması, devam eden hastalığın olup olmaması, ailede kariyer durgunluğu yaşanmasına sebep olan faktöre/faktörlere dair soru, ailede kariyer durgunluğu yaşanmasına sebep olan kişiye/kişilere dair soru, çalışılan kurumda kariyer durgunluğu yaşanmasına sebep olan faktöre/faktörlere dair soru, kariyer durgunluğu yaşanmışsa bunun hangi dönemde olduğuna dair soru şeklinde oluşturulmuştur. Ölçeğin ikinci bölümünde ise 53 madde ve 10 boyut şeklinde genel bir havuz oluşturulmuş, uzman görüşleri doğrultusunda, 40 madde ve 8 boyut olacak biçimde madde havuzuna ulaşılmıştır. Son olarak boyut isimleri ölçekten çıkarılarak KDKÖ'ye son hali verilip ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Tablo 2. Öğretim elemanlarının kişisel bilgilerinin frekans ve yüzde dağılımları.

| Bağımsız değişkenler | | N | % |
|--|-------------------------|-----|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 153 | 49.4 |
| | Erkek | 157 | 50.6 |
| Yaş | 23-34 yaş | 133 | 42.9 |
| | 35-46 yaş | 108 | 34.8 |
| | 47 ve üzeri yaş | 67 | 21.6 |
| | Kayıp veri | 2 | 0.6 |
| Unvan | Öğretim üyesi | 158 | 50.9 |
| | Araş. Gör. | 113 | 36.45 |
| | Diğer | 39 | 12.5 |
| Medeni durum | Evli | 194 | 62.6 |
| | Bekâr | 114 | 36.8 |
| | Kayıp veri | 2 | .06 |
| Aynı unvandaki hizmet süresi | 1-3 yıl | 123 | 38.7 |
| | 4-6 yıl | 109 | 35.2 |
| | 7 yıl ve üzeri | 77 | 24.8 |
| | Kayıp veri | 4 | 1.3 |
| Çalışılan üniversitedeki hizmet süresi | 1-5 yıl | 138 | 44.5 |
| | 6-10 yıl | 61 | 19.7 |
| | 10 yıl ve üzeri | 105 | 33.9 |
| | Kayıp veri | 6 | 1.9 |
| Yönetim görevi | Dekan | 1 | .3 |
| | Dekan Yardımcısı | 3 | 1.0 |
| | Bölüm Başkanı | 12 | 3.9 |
| | Bölüm Başkan Yardımcısı | 5 | 1.6 |
| | Anabilim Dalı Başkanı | 8 | 2.6 |
| | Merkez Müdürü | 1 | 0.3 |
| Staj Komisyonu Başkanı | 1 | 0.3 | |

Kariyerde Durgunluk Kaynakları Ölçeğinin Geliştirilmesi

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

KDKÖ ölçeği çok boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin her bir alt boyutuna ait güvenirlik analizi Cronbach alfa değeri ile araştırılmış ve güvenirlik katsayıları 0.837-0.529 arasında bulunmuştur. Ölçeğin toplam güvenirliği $\alpha_{\text{toplam}}=.93$ 'tür. Araştırmada KDKÖ'nün tek boyutluluk sınavında AFA kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansı açıklama oranı %65.13; boyutlara ait varyanslar sırasıyla %12.43, %21.88, %31.18, %39.77, %46.78, %53.24 ve %59.68'dir. KMO (.926) ve Bartlett test (6288.175) değerleri uygun bulunmuştur. Tablo 3'te görüldüğü gibi kariyerde durgunluğun sekiz alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri 0.50'den büyüktür. Ölçeğin sekiz alt boyuta ait güvenirlik katsayıları sırasıyla; ödül sistemlerinin olmaması boyutunda .89, örgütte yaşanan olumsuz rekabet boyutunda .82, örgütteki rolün belirsizliği boyutunda .85, örgütsel iletişimin yetersiz olması boyutunda .79, ceza sisteminin işlevsiz olması boyutunda .92, örgütte yaşanan stres boyutunda .76, örgütün parçası olamama boyutunda .82 ve örgütsel yapının işlevsiz olması boyutunda güve-

■ **Tablo 3.** Kariyerde durgunluk kaynakları ölçeğine ait güvenilirlik ve açıklayıcı faktör analizi sonuçları.

| Maddeler | % | Ortak varyans | Ödül sistemlerinin olmaması | Örgütte yaşanan olumsuz rekabet | Örgütteki rolün belirsizliği | Örgütsel iletişimin yetersiz olması | Ceza sisteminin işlevsiz olması | Örgütte yaşanan stres | Örgütün parçası olamama | Örgütsel yapının işlevsiz olması |
|---------------------------------|------|---------------|-----------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------------|
| M34 | 3.46 | .709 | .836 | | | | | | | |
| M33 | 3.48 | .787 | .817 | | | | | | | |
| M32 | 3.97 | .709 | .747 | | | | | | | |
| M35 | 3.72 | .707 | .745 | | | | | | | |
| M31 | 3.69 | .642 | .698 | | | | | | | |
| M38 | 3.35 | .673 | .511 | | | | | | | |
| M6 | 3.50 | .678 | | .705 | | | | | | |
| M5 | 3.66 | .648 | | .633 | | | | | | |
| M22 | 3.69 | .491 | | .600 | | | | | | |
| M23 | 3.87 | .663 | | .579 | | | | | | |
| M4 | 3.38 | .669 | | .564 | | | | | | |
| M25 | 3.33 | .642 | | .558 | | | | | | |
| M3 | 3.43 | .493 | | .528 | | | | | | |
| M15 | 3.39 | .787 | | | .806 | | | | | |
| M14 | 3.42 | .782 | | | .761 | | | | | |
| M16 | 3.32 | .568 | | | .692 | | | | | |
| M13 | 3.40 | .600 | | | .531 | | | | | |
| M10 | 3.66 | .736 | | | | .756 | | | | |
| M9 | 3.42 | .696 | | | | .671 | | | | |
| M11 | 3.66 | .616 | | | | .619 | | | | |
| M39 | 2.87 | .869 | | | | | .866 | | | |
| M40 | 2.94 | .851 | | | | | .849 | | | |
| M28 | 3.24 | .689 | | | | | | .733 | | |
| M27 | 3.75 | .686 | | | | | | .650 | | |
| M29 | 3.68 | .585 | | | | | | .509 | | |
| M19 | 2.89 | .639 | | | | | | | .660 | |
| M18 | 3.09 | .694 | | | | | | | .625 | |
| M20 | 2.86 | .582 | | | | | | | .587 | |
| M17 | 2.72 | .588 | | | | | | | .505 | |
| M1 | 2.79 | .564 | | | | | | | | .712 |
| M2 | 3.16 | .663 | | | | | | | | .692 |
| Özdeğerler | | | 4.724 | 3.592 | 3.531 | 3.266 | 2.662 | 2.455 | 2.449 | 2.069 |
| Açıklanan toplam varyans | | | 12.432 | 9.451 | 9.291 | 8.596 | 7.006 | 6.462 | 6.444 | 5.446 |
| Açıklanan kümülatif varyans (%) | | | 12.43 | 21.88 | 31.18 | 39.77 | 46.78 | 53.24 | 59.68 | 65.13 |
| Cronbach alfa | | | .89 | .82 | .85 | .79 | .92 | .76 | .82 | .64 |

KMO: .926; Bartlett test: 6288.175; Sig.: .000

nirlik oranı .64 olarak elde edilmektedir. Görüldüğü üzere bu değerler yüksek iç tutarlığın göstergesidir (Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998).

Ölçeğin geçerliğini araştırmak için önce AFA'dan faydalanılmıştır. Hair ve diğerlerine (1998) göre, .05 anlamlılık düzeyindeki çalışmalarda veri sayısı 350 ve 350'den fazla ise, faktör yük değeri .30 olarak alınabilmektedir. Faktör yük değerinin büyük olması, maddelerin geçerlik düzeyini artırması nedeniyle 310 verinin kullanıldığı bu çalışmada geçerlik düzeyini artır-

mak için faktör yük değeri .50 olarak alınmıştır. KDKÖ'nün, AFA'ya göre 7, 8, 12, 21, 24, 26, 30, 36 ve 37. maddeleri faktör yüksek değerleri .50'nin altında olması nedeniyle çıkartılmıştır. Sonuç olarak kariyerde durgunluk ödül sistemlerinin olmaması, örgütte yaşanan olumsuz rekabet, örgütte rolün belirsizliği, örgütsel iletişimin yetersizliği, ceza sisteminin işlevsiz olması, örgütte yaşanan stres, örgütün parçası olamama ve örgütsel yapının işlevsiz olması olmak üzere sekiz boyutta sınıflanmış, çözümlenmeler 31 madde üzerinden yapılmıştır. Boyutlara ait değerler ■ Tablo 3'te yer almaktadır.

KDKÖ'ye ait maddelerin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde, öğretim elemanlarının “ödül sisteminin çok çalışan ile az çalışanı ayırt etmemesi ($\bar{x}=3.97$)” ve “örgütte haksız rekabet ortamının olması ($\bar{x}=3.87$)” maddelerine yüksek puan verdikleri, “daha önce kendinde bulunan bir sorumluluğun başka birine verilmesi ($\bar{x}=2.72$)” ve “piramit şeklindeki örgüt yapısı nedeniyle yönetim pozisyonlarının az olması ($\bar{x}=2.79$)” maddelerine ise en düşük puanı verdikleri görülmektedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Açıklayıcı faktör analizinden elde edilen 31 maddeli ve 8 faktörlü yapı, doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. DFA için Lisrel 8.54 paket programı (Jöreskog ve Sörbom, 2001) kullanılmıştır. DFA'nın, yapısal denklem modeli ile gerçekleştirilmesinin nedeni, uyum iyiliğinin istatistiksel olarak test edilmesine izin vermesi ve yapısal denklem modelinin doğrulayıcı bir rol oynamasıdır (Ewert ve Sibthorp, 2000). DFA, yapısal denklem modelinin doğrudan bir uygulamasıdır ve araştırmacı tek bir model belirleyerek yapısal denklem modelini, bu modelin istatistiksel anlamlılığını değerlendirmede kullanır (Hair vd., 1998).

Lisrel 8.54 kullanılarak yapılan *path* analizi sonucunda RMSEA (yaklaşık hataların ortalama karekökü), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi), GFI (uyum iyiliği indeksi) indeksi gibi uygunluk istatistiklerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir (Kaplan, 1995). Bu durumda KDKÖ'nün sekiz faktörlü bir yapıda olduğu doğrulanmıştır. Hata varyansları ($Md 6 - Md 5 = .22$ ve $Md 34 - Md 33 = .15$) aynı boyut içinde yapılan iki modifikasyon (Hair vd., 1998) sonucunda hesaplanan uyum indeksleri genel ölçütlerle karşılaştırılmış ve değerlerin kabul edilebilir ölçüler içerisinde olduğu gözlenmiştir. KDKÖ'nün doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş, ki kare değeri ($\chi^2= 839.94$), serbestlik derecesi ($df=404$), $p=0.000<0.05$) bulunmuştur. Uyum indeksi değerleri RMSEA=.059, NFI=.95, GFI=.85, AGFI=.82, CFI=.98 ve SRMR=.09 ve RMR=.058 olarak elde edilmiştir. Modele ilişkin uyum indekslerinin kullanılabilirlikte olduğu kabul edilmiştir (■ Tablo 4).

Sonuç olarak KDKÖ, 8 boyutlu elde edilerek doğrulanmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama aracını öğretim elemanlarına uygulayabilmek için Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığıyla fakülterden izin talebinde bulunulmuştur. Tıp Fakültesi dışındaki bütün fakültelerden izin alınmıştır. Tıp Fakültesi Etik Kurulu onayından sonra araştırmanın yapılmasına izin vereceğini belirttiği için Etik Kurulu onayı alınmıştır. Araştırmada 310 ölçeğin 4'ü internet ortamında, 306'sı araştırmacılardan birinin bizzat kendisi tarafından öğretim elemanlarına ulaşması sonucunda toplanmıştır. Tıp Fakültesi haricindeki fakülterde örneklem sayı-

sına ulaşılmış, ancak Tıp Fakültesindeki örneklem sayısına 4 ay boyunca araştırmacının tüm çabalarına rağmen katılımcıların yoğun çalışma temposu, ölçeği doldurmayı istememeleri veya zaman bulamamaları gibi nedenlerle ulaşılamamıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın nitel kısmında öğretim elemanlarının kariyerlerinde yaşadıkları durgunluğun kaynaklarına yönelik görüşlerinin sorulduğu bölümde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Veriler içerik analizi içinde yer alan frekans analizi ile çözümlenmektedir. Araştırmada öğretim elemanlarına yönelik demografik özellikler frekans ve yüzde analizi ile incelenmektedir. Öğretim elemanlarının kariyerde durgunluğun kaynakları boyutlarına (ödül sistemlerinin olmaması, örgütte yaşanan olumsuz rekabet, örgütteki rolün belirsizliği, örgütsel iletişimin yetersiz olması, ceza sisteminin işlevsiz olması, örgütte yaşanan stres, örgütün parçası olamama ve örgütsel yapının işlevsiz olması) ilişkin düzeyleri ve bu boyutları oluşturan maddelere ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Demografik özelliklerin kariyerde durgunluk kaynakları üzerindeki etkisi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve çift yönlü varyans analizi ile sınanmıştır. Gruplar arasında anlamlı etkileşimlerin kaynağının saptanması için *post-hoc* yöntemlerinden Scheffe testi uygulanmıştır.

Bulgular

Öğretim Elemanlarının Kariyerde Durgunluğa Maruz Kalma Nedenleri

Öğretim elemanlarının kariyerlerinde yaşadıkları durgunluğa yönelik verilerden elde edilen bulgular ■ Tablo 5'te yer almaktadır.

■ Tablo 5'te görüldüğü gibi öğretim elemanlarının ailesel faktörlerden kaynaklı durgunluk sebeplerinde çocuk sahibi ol-

■ Tablo 4. Kariyerde durgunluk kaynakları ölçeğine ilişkin uyum iyiliği indeksleri.

| Uyum indeksleri | İyi uyum | Kabul edilebilir uyum | Önerilen model |
|-----------------|----------------------------|--------------------------|---------------------|
| χ^2 | $0 \leq \chi^2 \leq 2sd$ | $2sd < \chi^2 \leq 3sd$ | 839.94 ($sd=404$) |
| χ^2/sd | $0 \leq \chi^2/df \leq 2$ | $2 < \chi^2/df \leq 3$ | 2.07 |
| RMSEA | $0 \leq RMSEA \leq 0.05$ | $0.05 < RMSEA \leq 0.10$ | .059 |
| GFI | $0.95 \leq GFI \leq 1.00$ | $0.90 \leq GFI < 0.95$ | .85 |
| AGFI | $0.90 \leq AGFI \leq 1.00$ | $0.85 \leq AGFI < 0.90$ | .82 |
| NFI | $0.95 \leq NFI \leq 1.00$ | $0.90 \leq NFI < 0.95$ | .95 |
| CFI | $0.95 \leq CFI \leq 1.00$ | $0.85 \leq CFI < 0.90$ | .98 |
| RMR | $0 \leq RMR \leq 0.05$ | $0.05 < RMR \leq 0.10$ | .058 |
| SRMR | $0 \leq SRMR \leq 0.05$ | $0.05 < SRMR \leq 0.10$ | .09 |

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003.

Tablo 5. Öğretim elemanlarının kariyerde durgunluğa maruz kalma nedenleri.

| Bilgiler | Fakülte adı | | | | | | | | | | | | | | Toplam | | | |
|---|-------------|----------|--------|----------|----------|----------------|-------|------------|----------------|---------------|-----|--------|--------|-------------|--------|----------------------------|----------|-----|
| | Su Ürünleri | Mimarlık | Turizm | İletişim | İlahiyat | Spor Bilimleri | Hukuk | Hemşirelik | Güzel Sanatlar | Dış Hekimliği | Fen | Eğitim | Ziraat | Mühendislik | | İktisadi ve İdari Bilimler | Edebiyat | Tip |
| Çocuk | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 6 | 2 | 28 |
| Ailede hastalık-ölüm | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 14 |
| Ailenin içi ilişkiler-geçimsizlik | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 7 |
| Eş | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| Anne-baba | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 34 |
| Kadro problemi | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 20 |
| Liyakatsizlik | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 20 |
| İş yoğunluğu | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 |
| Yönetici çalışan sorunları | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 13 |
| İş arkadaşları | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 |
| Ders yoğunluğu | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 |
| Fiziksel yetersizlik düzensizlik | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 |
| Hiyerarşik yapı | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 |
| Nitelikli çalışan eksikliği | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 |
| Kurum baskısı | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Kendi alanı dışında çalışma | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Kurumun araştırmaları önemsememesi | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Durgunluk yaşadı mı? | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 7 | 4 | 4 | 11 | 12 | 10 | 12 | 13 | 10 | 23 | 136 |
| Hangi dönemde durgunluk yaşandı? | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 34 |
| Doktora sonrası | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 20 |
| Son birkaç yıl içinde | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 15 |
| Tez dönemi | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| Mesleğin ilk yılları | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Doğum sonrası | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| Yrd. Doçentlikten Doçentliğe geçiş süreci | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| Yrd. Doçentlik | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Doçentlik | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Yüksek lisans sonrası | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Dil sınavı süreci | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Çocuk | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Profesörlük öncesi | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Ailedeki hastalık süreci | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Askerlik süreci | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| İş temposu yoğun olduğu dönemler | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Boşanma süreci | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Uzmanlık süreci | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 40 yaş sonrası | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

mak birinci sırada yer almaktadır. Bunu ailede hastalık-ölüm, aile içi ilişkiler-geçimsizlik, eş ve anne-baba izlemektedir. Bir başka bulgu ise öğretim elemanlarının çalışılan üniversiteden kaynaklı durgunluk sebeplerinde kadro problemi ilk sırada yer almaktadır. Sırasıyla liyakatsizlik, iş yoğunluğu, yönetici-çalışan sorunları, iş arkadaşları, ders yoğunluğu, fiziksel yetersizlik, düzensizlik, hiyerarşik yapı, nitelikli çalışan eksikliği, kurum baskısı, kendi alanı dışında çalışma, kurumun çalışmaları önemsememesi diğer faktörler olarak elde edilmektedir.

Araştırmaya katılan 310 öğretim elemanından 136'sının kariyerinde durgunluk yaşadığı Tablo 5'te görülmektedir. Öğretim elemanları kariyerlerinde durgunluğu daha çok doktora sonrası dönemde yaşadıklarını ifade etmekte ve durgunluk döneminin ise son birkaç yıl içinde, tez dönemi, mesleğin başı, doğum sonrası, yardımcı doçentlikten doçentliğe geçiş, yardımcı doçentlik, çocuk, yüksek lisans sonrası, dil sınavı süreci, profesörlük öncesi, ailede hastalık süreci, askerlik süreci, iş temposunun yoğun olduğu dönemler, boşanma süreci, uzmanlık süreci ve 40 yaş sonrası olduğu görülmektedir.

Cinsiyetin Kariyerde Durgunluk Kaynakları Üzerine Etkisi

Cinsiyetin kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisi *t* testi ile araştırılmış ve elde edilen bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Cinsiyetin kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisi boyutlarından örgütte yaşanan stres üzerinde etkili olduğu [$t_{(308)}=3.594, p<0.05$] diğer boyutların üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre örgütte yaşanan stresi daha fazla hissettikleri tespit edilmiştir.

Medeni Durumun Kariyerde Durgunluk Kaynakları Üzerine Etkisi

Medeni durumun kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisi *t* testi ile araştırılmış ve elde edilen bulgulara Tablo 7'de yer verilmiştir.

Medeni durumun kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisi boyutlarından örgütte yaşanan stres üzerinde etkili olduğu [$t_{(308)}=.170, p<0.05$] diğer boyutların üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Bekâr öğretim elemanlarının evli öğretim elemanlarına göre örgütte yaşanan stresi daha fazla hissettikleri tespit edilmiştir.

Yaşın Kariyerde Durgunluk Kaynakları Üzerine Etkisi

Öğretim elemanlarının, yaşın kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisine ilişkin değişkenlerine göre ANOVA sonuçları Tablo 8'de verilmektedir.

Tablo 6. Cinsiyetin kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisi.

| Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{x} | ss | t | p |
|-------------------------------------|----------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Ödül sistemlerinin olmaması | Kadın | 152 | 3.63 | .96 | .328 | .743 |
| | Erkek | 155 | 3.59 | 1.00 | | |
| Örgütte yaşanan olumsuz rekabet | Kadın | 149 | 3.58 | .91 | .581 | .562 |
| | Erkek | 154 | 3.52 | .90 | | |
| Örgütteki rolün belirsizliği | Kadın | 151 | 3.45 | 1.18 | .951 | .342 |
| | Erkek | 152 | 3.32 | 1.12 | | |
| Örgütsel iletişimin yetersiz olması | Kadın | 153 | 3.61 | 1.02 | .556 | .579 |
| | Erkek | 156 | 3.54 | .96 | | |
| Ceza sisteminin işlevsiz olması | Kadın | 153 | 2.85 | 1.33 | -.688 | .492 |
| | Erkek | 156 | 2.95 | 1.27 | | |
| Örgütte yaşanan stres | Kadın | 151 | 3.77 | .95 | 3.594 | .000* |
| | Erkek | 156 | 3.36 | 1.00 | | |
| Örgütün parçası olamama | Kadın | 150 | 3.00 | 1.08 | 1.821 | .070 |
| | Erkek | 155 | 2.78 | 1.02 | | |
| Örgütsel yapının işlevsiz olması | Kadın | 151 | 3.05 | 1.00 | 1.268 | .206 |
| | Erkek | 156 | 2.90 | 1.09 | | |

* $p<.05$

Tablo 8'e göre yaşın; örgütte yaşanan olumsuz rekabet [$F_{(2, 298)}=16.219, p<.05$], örgütteki rolün belirsizliği [$F_{(2, 299)}=6.221, p<.05$], örgütsel iletişimin yetersiz olması [$F_{(2, 304)}=3.357, p<.05$], örgütte yaşanan stres [$F_{(2, 302)}=7.864, p<.05$] ve örgütsel yapının işlevsiz olması [$F_{(2, 302)}=7.841, p<.05$] üzerinde etkili olduğu görülmektedir ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Genç grup olarak değerlendirilebile-

Tablo 7. Medeni durumun kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisi.

| Boyutlar | Medeni durumu | N | \bar{x} | ss | t | p |
|-------------------------------------|---------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Ödül sistemlerinin olmaması | Evli | 192 | 3.59 | .98 | -.596 | .552 |
| | Bekâr | 113 | 3.66 | .98 | | |
| Örgütte yaşanan olumsuz rekabet | Evli | 189 | 3.50 | .92 | .290 | .182 |
| | Bekâr | 112 | 3.64 | .88 | | |
| Örgütteki rolün belirsizliği | Evli | 188 | 3.29 | 1.18 | .419 | .077 |
| | Bekâr | 113 | 3.54 | 1.09 | | |
| Örgütsel iletişimin yetersiz olması | Evli | 193 | 3.55 | 1.00 | .857 | .473 |
| | Bekâr | 114 | 3.66 | .99 | | |
| Ceza sisteminin işlevsiz olması | Evli | 193 | 2.80 | 1.30 | .774 | .080 |
| | Bekâr | 114 | 3.07 | 1.30 | | |
| Örgütte yaşanan stres | Evli | 193 | 3.46 | 1.02 | .170 | .019* |
| | Bekâr | 114 | 3.74 | .93 | | |
| Örgütün parçası olamama | Evli | 189 | 2.86 | 1.01 | .099 | .593 |
| | Bekâr | 114 | 2.93 | 1.12 | | |
| Örgütsel yapının işlevsiz olması | Evli | 191 | 2.91 | 1.03 | .814 | .129 |
| | Bekâr | 114 | 3.10 | 1.07 | | |

* $p<.05$

Tablo 8. Öğretim elemanlarının yaşlarının kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisine ilişkin ANOVA sonuçları.

| Boyutlar | Yaş | N | \bar{x} | ss | F | p | Gruplar arası fark |
|-------------------------------------|--------------------|-----|-----------|------|--------|-------|--------------------|
| Ödül sistemlerinin olmaması | 1. 23–34 yaş | 133 | 3.62 | .94 | .227 | .797 | — |
| | 2. 35–46 yaş | 105 | 3.56 | 1.03 | | | |
| | 3. 47 ve üzeri yaş | 67 | 3.66 | 1.00 | | | |
| Örgütte yaşanan olumsuz rekabet | 1. 23–34 yaş | 130 | 3.88 | .78 | 16.219 | .000* | 1–2 |
| | 2. 35–46 yaş | 107 | 3.33 | .92 | | | 1–3 |
| | 3. 47 ve üzeri yaş | 64 | 3.26 | .93 | | | 1–3 |
| Örgütteki rolün belirsizliği | 1. 23–34 yaş | 133 | 3.64 | 1.01 | 6.221 | .002* | 1–2 |
| | 2. 35–46 yaş | 104 | 3.21 | 1.26 | | | 1–3 |
| | 3. 47 ve üzeri yaş | 65 | 3.13 | 1.15 | | | 1–3 |
| Örgütsel iletişimin yetersiz olması | 1. 23–34 yaş | 133 | 3.74 | .93 | 3.357 | .036* | 1–2 |
| | 2. 35–46 yaş | 107 | 3.43 | 1.08 | | | 1–2 |
| | 3. 47 ve üzeri yaş | 67 | 3.47 | .94 | | | 1–2 |
| Ceza sisteminin işlevsiz olması | 1. 23–34 yaş | 133 | 2.97 | 1.27 | .405 | .667 | — |
| | 2. 35–46 yaş | 107 | 2.82 | 1.23 | | | — |
| | 3. 47 ve üzeri yaş | 67 | 2.88 | 1.47 | | | — |
| Örgütte yaşanan stres | 1. 23–34 yaş | 133 | 3.80 | 1.01 | 7.864 | .000* | 1–2 |
| | 2. 35–46 yaş | 107 | 3.44 | .95 | | | 1–3 |
| | 3. 47 ve üzeri yaş | 65 | 3.27 | .94 | | | 1–3 |
| Örgütün parçası olamama | 1. 23–34 yaş | 133 | 3.00 | 1.06 | 1.640 | .196 | — |
| | 2. 35–46 yaş | 107 | 2.80 | 1.04 | | | — |
| | 3. 47 ve üzeri yaş | 63 | 2.76 | 1.04 | | | — |
| Örgütsel yapının işlevsiz olması | 1. 23–34 yaş | 133 | 3.24 | 1.01 | 7.841 | .000* | 1–2 |
| | 2. 35–46 yaş | 105 | 2.73 | 1.05 | | | 1–3 |
| | 3. 47 ve üzeri yaş | 65 | 2.84 | 1.02 | | | 1–3 |

* $p < .05$

cek 23–34 yaş grubunda bulunan öğretim elemanlarının, diğer yaş gruplarına göre örgütte yaşanan olumsuz rekabetten daha fazla etkilendikleri, örgütte rol belirsizliğini daha fazla yaşadıkları, örgütte yaşanan stresi daha fazla hissettikleri, örgütsel yapının daha işlevsiz olduğunu düşündükleri söylenebilir. Yaş grubu 23–34 yaş olan öğretim elemanlarının, 35–46 yaş grubunda bulunan öğretim elemanlarına göre örgütte yaşanan iletişimi daha yetersiz buldukları görülmektedir.

Unvanın Kariyerde Durgunluk Kaynakları Üzerine Etkisi

Öğretim elemanlarının unvanlarının kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisine ilişkin değişkenlerine göre ANOVA sonuçları Tablo 9'da verilmektedir.

Unvanın kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisi boyutlarından örgütte yaşanan olumsuz rekabet [$F(2, 300)=17.193, p < .05$], örgütteki rolün belirsizliği [$F(2, 300)=6.495, p < .05$], örgütte yaşanan stres [$F(2, 304)=5.503, p < .05$] ve örgütsel yapının işlevsiz olması [$F(2, 304)=7.132, p < .05$] üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Unvanı araştırma görevlisi olan öğretim elemanlarının öğretim üyesi olanlara göre örgütte yaşa-

nan olumsuz rekabetten daha fazla etkilendikleri, örgütte rol belirsizliğini daha fazla yaşadıkları, örgütte yaşanan stresten daha fazla etkilendikleri, örgütsel yapının daha işlevsiz olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Çalışılan Örgütteki Hizmet Süresinin Kariyerde Durgunluk Kaynakları Üzerine Etkisi

Öğretim elemanlarının çalıştıkları örgütteki hizmet sürelerinin kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisine ilişkin değişkenlerine göre ANOVA sonuçları Tablo 10'da verilmektedir.

Çalışılan örgütteki hizmet süresinin kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisi boyutlarından örgütte yaşanan olumsuz rekabet [$F(2, 294)=7.581, p < .05$], örgütte yaşanan stres [$F(2, 298)=3.371, p < .05$] ve örgütsel yapının işlevsiz olması [$F(2, 298)=3.651, p < .05$] üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hizmet süresi 1–5 yıl arasında olan öğretim elemanlarının 11 yıl ve üzeri hizmet süresine göre örgütte yaşanan olumsuz rekabetten daha fazla etkilendikleri, örgütte yaşanan stresi daha fazla hissettikleri, örgütsel yapının daha işlevsiz olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Tablo 9. Öğretim elemanlarının unvanlarının kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisine ilişkin ANOVA sonuçları.

| Boyutlar | Unvan | N | ̄ | ss | F | p | Gruplar arası fark |
|-------------------------------------|------------------|-----|------|------|--------|-------|--------------------|
| Ödül sistemlerinin olmaması | 1. Öğretim üyesi | 156 | 3.57 | 1.02 | .455 | .635 | --- |
| | 2. Araş. Gör. | 113 | 3.63 | .97 | | | |
| | 3. Diğer | 38 | 3.73 | .86 | | | |
| Örgütte yaşanan olumsuz rekabet | 1. Öğretim üyesi | 156 | 3.28 | .92 | 17.193 | .000* | 1-2 |
| | 2. Araş. Gör. | 110 | 3.90 | .74 | | | |
| | 3. Diğer | 37 | 3.65 | .94 | | | |
| Örgütteki rolün belirsizliği | 1. Öğretim üyesi | 154 | 3.15 | 1.17 | 6.495 | .002* | 1-2 |
| | 2. Araş. Gör. | 112 | 3.62 | 1.02 | | | |
| | 3. Diğer | 37 | 3.62 | 1.28 | | | |
| Örgütsel iletişimin yetersiz olması | 1. Öğretim üyesi | 158 | 3.45 | 1.03 | 2.667 | .071 | --- |
| | 2. Araş. Gör. | 112 | 3.73 | .94 | | | |
| | 3. Diğer | 39 | 3.62 | .91 | | | |
| Ceza sisteminin işlevsiz olması | 1. Öğretim üyesi | 157 | 2.82 | 1.35 | .839 | .433 | --- |
| | 2. Araş. Gör. | 113 | 2.94 | 1.26 | | | |
| | 3. Diğer | 39 | 3.11 | 1.20 | | | |
| Örgütte yaşanan stres | 1. Öğretim üyesi | 156 | 3.38 | .92 | 5.503 | .004* | 1-2 |
| | 2. Araş. Gör. | 113 | 3.76 | 1.03 | | | |
| | 3. Diğer | 38 | 3.71 | 1.05 | | | |
| Örgütün parçası olamama | 1. Öğretim üyesi | 154 | 2.78 | 1.05 | 1.907 | .150 | --- |
| | 2. Araş. Gör. | 114 | 2.97 | 1.07 | | | |
| | 3. Diğer | 38 | 3.10 | 1.00 | | | |
| Örgütsel yapının işlevsiz olması | 1. Öğretim üyesi | 156 | 2.75 | 1.03 | 7.132 | .001* | 1-2 |
| | 2. Araş. Gör. | 113 | 3.20 | 1.04 | | | |
| | 3. Diğer | 38 | 3.21 | .99 | | | |

* $p < .05$. Diğer: Uzman, öğretim görevlisi, okutman, doktor.

Tablo 10. Öğretim elemanlarının çalıştıkları örgütteki hizmet sürelerinin kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisine ilişkin ANOVA sonuçları.

| Boyutlar | Çalışılan süre | N | ̄ | ss | F | p | Gruplar arası fark |
|-------------------------------------|--------------------|-----|------|------|-------|-------|--------------------|
| Ödül sistemlerinin olmaması | 1. 1-5 yıl | 135 | 3.58 | 1.02 | .160 | .853 | --- |
| | 2. 6-10 yıl | 61 | 3.60 | .97 | | | |
| | 3. 11 yıl ve üzeri | 105 | 3.65 | .97 | | | |
| Örgütte yaşanan olumsuz rekabet | 1. 1-5 yıl | 133 | 3.75 | .91 | 7.581 | .001* | 1-3 |
| | 2. 6-10 yıl | 61 | 3.52 | .91 | | | |
| | 3. 11 yıl ve üzeri | 103 | 3.30 | .85 | | | |
| Örgütteki rolün belirsizliği | 1. 1-5 yıl | 136 | 3.52 | 1.13 | 1.998 | .137 | --- |
| | 2. 6-10 yıl | 59 | 3.32 | 1.27 | | | |
| | 3. 11 yıl ve üzeri | 102 | 3.22 | 1.10 | | | |
| Örgütsel iletişimin yetersiz olması | 1. 1-5 yıl | 138 | 3.60 | 1.06 | .396 | .674 | --- |
| | 2. 6-10 yıl | 60 | 3.63 | .88 | | | |
| | 3. 11 yıl ve üzeri | 105 | 3.50 | .97 | | | |
| Ceza sisteminin işlevsiz olması | 1. 1-5 yıl | 137 | 3.02 | 1.29 | .980 | .376 | --- |
| | 2. 6-10 yıl | 61 | 2.86 | 1.23 | | | |
| | 3. 11 yıl ve üzeri | 105 | 2.79 | 1.34 | | | |
| Örgütte yaşanan stres | 1. 1-5 yıl | 137 | 3.70 | 1.09 | 3.371 | .036* | 1-3 |
| | 2. 6-10 yıl | 61 | 3.57 | .99 | | | |
| | 3. 11 yıl ve üzeri | 105 | 3.36 | .84 | | | |
| Örgütün parçası olamama | 1. 1-5 yıl | 137 | 2.89 | 1.07 | .136 | .873 | --- |
| | 2. 6-10 yıl | 61 | 2.81 | 1.02 | | | |
| | 3. 11 yıl ve üzeri | 103 | 2.89 | 1.02 | | | |
| Örgütsel yapının işlevsiz olması | 1. 1-5 yıl | 137 | 3.14 | 1.06 | 3.651 | .027* | 1-3 |
| | 2. 6-10 yıl | 61 | 2.85 | 1.01 | | | |
| | 3. 11 yıl ve üzeri | 101 | 2.80 | 1.04 | | | |

* $p < .05$

Tablo 11. Öğretim elemanlarının aynı unvandaki hizmet sürelerinin kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisine ilişkin ANOVA sonuçları.

| Boyutlar | Aynı unvandaki hizmet süresi | N | \bar{x} | ss | F | p | Gruplar arası fark |
|-------------------------------------|------------------------------|-----|-----------|------|-------|-------|--------------------|
| Ödül sistemlerinin olmaması | 1. 1-3 yıl | 119 | 3.52 | 1.04 | .910 | .404 | --- |
| | 2. 4-6 yıl | 107 | 3.70 | .96 | | | |
| | 3. 7 yıl ve üzeri | 77 | 3.61 | .92 | | | |
| Örgütte yaşanan olumsuz rekabet | 1. 1-3 yıl | 118 | 3.58 | .95 | 1.670 | .190 | --- |
| | 2. 4-6 yıl | 106 | 3.62 | .88 | | | |
| | 3. 7 yıl ve üzeri | 75 | 3.38 | .88 | | | |
| Örgütteki rolün belirsizliği | 1. 1-3 yıl | 118 | 3.34 | 1.12 | 2.406 | .092 | --- |
| | 2. 4-6 yıl | 107 | 3.56 | 1.14 | | | |
| | 3. 7 yıl ve üzeri | 74 | 3.19 | 1.20 | | | |
| Örgütsel iletişimin yetersiz olması | 1. 1-3 yıl | 120 | 3.55 | 1.01 | .972 | .379 | --- |
| | 2. 4-6 yıl | 109 | 3.67 | 1.03 | | | |
| | 3. 7 yıl ve üzeri | 76 | 3.46 | .90 | | | |
| Ceza sisteminin işlevsiz olması | 1. 1-3 yıl | 119 | 2.81 | 1.27 | .990 | .373 | --- |
| | 2. 4-6 yıl | 109 | 2.90 | 1.29 | | | |
| | 3. 7 yıl ve üzeri | 77 | 3.07 | 1.33 | | | |
| Örgütte yaşanan stres | 1. 1-3 yıl | 119 | 3.58 | 1.02 | .347 | .707 | --- |
| | 2. 4-6 yıl | 109 | 3.59 | 1.04 | | | |
| | 3. 7 yıl ve üzeri | 77 | 3.47 | .90 | | | |
| Örgütün parçası olamama | 1. 1-3 yıl | 120 | 2.86 | 1.10 | .063 | .939 | --- |
| | 2. 4-6 yıl | 107 | 2.91 | 1.07 | | | |
| | 3. 7 yıl ve üzeri | 74 | 2.87 | .94 | | | |
| Örgütsel yapının işlevsiz olması | 1. 1-3 yıl | 119 | 3.16 | 1.05 | 6.169 | .002* | 1-3 |
| | 2. 4-6 yıl | 108 | 3.00 | 1.04 | | | |
| | 3. 7 yıl ve üzeri | 76 | 2.63 | .99 | | | |

* $p < .05$

Aynı Unvandaki Hizmet Süresinin Kariyerde Durgunluk Kaynakları Üzerine Etkisi

Öğretim elemanlarının, aynı unvandaki hizmet sürelerinin kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisine ilişkin değişkenlerine göre ANOVA sonuçları Tablo 11’de verilmektedir.

Tablo 11’e göre aynı unvandaki hizmet süresinin [$F_{(2, 298)}=.910, p>.05$], ödül sistemlerinin olmaması [$F_{(2, 294)}=1.670, p>.05$], örgütte yaşanan olumsuz rekabet [$F_{(2, 300)}=2.406, p>.05$], örgütteki rolün belirsizliği [$F_{(2, 300)}=.972, p>.05$], örgütsel iletişimin yetersiz olması [$F_{(2, 298)}=.990, p>.05$], örgütte yaşanan stres [$F_{(2, 296)}=.347, p>.05$] ve örgütün parçası olamama [$F_{(2, 298)}=6.169, p>.05$] üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle öğretim elemanları bu konuda birbirlerinden farklı düşünmemektedir. Ancak son boyut olan örgütsel yapının işlevsiz olması konusunda görüşler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır [$F_{(2, 298)}=6.169, p<.05$]. Görüş farklılıklarının analizi sonucunda 1-3 yıl aynı unvanda hizmet eden öğretim elemanları ile 7 yıl ve üzeri hizmet eden öğretim elemanlarına göre örgütsel yapının daha işlevsiz olduğu düşünülmektedir.

Cinsiyetin ve Medeni Durumun Öğretim Elemanlarının Kariyerde Durgunluk Kaynakları Üzerine Etkisi

Cinsiyetin ve medeni durumun öğretim elemanlarının kariyerde durgunluk kaynakları üzerine etkisi betimsel istatistik ve çift yönlü ANOVA sonuçları Tablo 12’de verilmektedir.

Kariyerde durgunluk kaynakları boyutlarından sadece örgütte yaşanan stres alt boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmaktadır ($p<.05$). Diğer boyutlarda her iki bağımsız değişkenin örgütte yaşanan stresi etkilemediği görülmektedir.

Tablo 12. Cinsiyet ve medeni duruma göre öğretim elemanlarının kariyerde durgunluk kaynakları boyutlarından örgütte yaşanan stres alt boyutuna etkisinin çift yönlü ANOVA sonuçları.

| Varyans kaynağı | Kareler toplamı | sd | Kareler toplamı | F | p |
|-------------------------|-----------------|-----|-----------------|-------|-------|
| Cinsiyet | 7.468 | 1 | 7.468 | 7.880 | .005* |
| Medeni durum | 4.778 | 1 | 4.778 | 5.042 | .025* |
| Cinsiyet * Medeni durum | 4.122 | 1 | 4.122 | 4.350 | .038* |
| Hata | .948 | 301 | .948 | | |
| Toplam | | 305 | | | |

* $p < .05$



■ Tablo 13’de görüldüğü üzere kadın ve bekâr öğretim elemanı, erkek öğretim elemanına göre örgütte daha fazla stres yaşamakta ve kariyerde durgunluktan daha fazla etkilenmektedir. Kadın öğretim elemanlarının evli veya bekâr olmalarının stres yaşamaları ve kariyerde durgunluktan daha fazla etkilenme ortalama değerleri birbirine yakın olsa da erkeklerde bu oranın daha fazla olduğu görülmektedir. Özellikle bekâr olan erkek öğretim elemanlarının, evli olanlara göre daha fazla stres yaşadıkları ve kariyerde durgunluktan daha fazla etkilendikleri söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma, öğretim elemanlarının kariyerde durgunluk kaynaklarını ve kariyerde durgunluk yaşamalarına neden olan faktörleri incelemektedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretim elemanlarının %43.87’si kariyerlerinin bir döneminde durgunluk yaşamıştır. Bu oran, neredeyse araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yarısına denk gelmektedir. Yaşanan bu durgunluğun sebepleri arasında aileden kaynaklı olan faktörlerin başında çocuk sahibi olmak, hastalık veya ölüm gelmektedir. Öğretim elemanlarından özellikle kadınların doğum süreci ve çocuğun anneye muhtaç olduğu dönemlerde kariyerlerinde durgunluk yaşadıkları araştırmanın bir başka bulgusudur. Kadının anne olmasından kaynaklanan çocuğun bakımı ve eğitimi, çocukla kaliteli zaman geçirme gibi süreçler kariyerde durgunluk yaşamasına neden olabilmektedir. Bu araştırma ile benzer sonuçlara ulaşan Bakioglu ve Ülker (2018) kamu üniversitelerinde çalışan Türk kadın akademisyenlerin kariyerlerinde karşılaştıkları engeller arasında çocuk sahibi olma ve çocukla ilgilenmenin yer aldığını tespit etmektedir. Benzer şekilde MacVicar, Graham, Ogden ve Scott (2000) İskoçya’da serbest zaman endüstrisinde kadınlar ve esneklik adlı çalışmalarında özellikle yönetici olan kadınların hamilelik ve çocuk bakımı dönemlerinde kariyerlerinin olumsuz etkilendiğini tespit etmektedirler. Bu çalışmada ayrıca erkek öğretim elemanlarının da kariyerlerinde durgunluk yaşadıklarını elde etmektedir.

Araştırmanın bulgularından biri de öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitelerde kadro problemi, liyakatsizlik ve iş yoğunluğu nedeniyle kariyerlerinde durgunluk yaşamalarının tespit edilmesidir. Araştırmaya göre öğretim elemanlarının kadro alamaması ya da bu sürenin normalden fazla uzaması kariyerde durgunluğa sebep olarak görülmektedir. Tuzgöl Dost ve Cenkseven (2007) tarafından yapılan öğretim elemanlarının üniversite türlerine göre meslekleriyle ilgili rahatsız oldukları etmenler konulu araştırmanın bulgularına göre öğretim elemanlarının yaklaşık üçte biri (%35.9) kadro atamalarındaki haksız uygulamaları sorun olarak belirtmektedir. Dolayısıyla

■ **Tablo 13.** Cinsiyete ve medeni duruma göre öğretim elemanlarının kariyerde durgunluk kaynakları üzerine elde edilen puanların betimsel sonuçları.

| Cinsiyet | Medeni durum | N | ̄ |
|----------|--------------|-----|------|
| Kadın | Evli | 90 | 3.76 |
| | Bekâr | 61 | 3.78 |
| Erkek | Evli | 101 | 3.19 |
| | Bekâr | 53 | 3.69 |

öğretim elemanı kariyerinde durgunluk yaşayabilmektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanları üniversite içinde yapılan bazı atamaların, görev dağılımlarının ve bazı uygulamaların liyakat dikkate alınmadan yapıldığını belirtmekte, iş yoğunluğunun fazla olması nedeniyle ne kendilerine ne de ailelerine zaman ayırabildiklerine yönelik eleştiriler getirmektedirler. Bu durum onların kariyerlerinde durgunluk yaşamalarına yol açabilmektedir. Özellikle öğretim elemanları kariyerlerinde doktora sonrası dönemde durgunluk yaşamaktadır.

Bu çalışmada kadın ve bekâr öğretim elemanlarında örgütte yaşanan stres, erkek öğretim elemanlarına göre daha fazla yaşandığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte bekâr erkek öğretim elemanları, evli erkek öğretim elemanlarına göre stresi daha fazla yaşamakta ve kariyerde durgunluktan daha fazla etkilenmektedir. Glenn’e (1975) göre bekâr insanlarda yaşam streslerinden kaynaklı depresyona daha sık rastlanılmaktadır. Aydın (2018) bu durumu evliliğin kazandırdığı sosyal destekten yararlanılmamasına bağlamaktadır. Sosyal desteğin yokluğu, sürekli ve yoğun olarak yaşanan stres, fiziksel ve psikolojik sağlığı bozmaktadır (Aydın, 2018). Cinsiyetler açısından değerlendirildiğinde Almeida ve Kessler (1998) kadınların erkeklere göre daha fazla strese maruz kalma eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla bekâr ve kadın olan bireyler, bekâr ve erkek olan bireylerden daha fazla stres altında kalmaktadır. Bu araştırma Almeida ve Kessler’in (1998) bulgusunu doğrulamaktadır. Bu bulguyu doğrulayan Hallaçlı (2018), çalışan kadın personelin kariyer gelişimini incelediği çalışmada kadın akademisyenlerin eşleri tarafından iş dışı sorumluluklarından dolayı kariyer süreçlerinde önemli engellere maruz kaldıklarını tespit etmektedir. Özellikle iş yoğunluğunun (yoğun ders programı, bölüm içi yapılması gereken idari yazışmalar, sınav gözetmenliği, akademik yükselme kriterleri vb.) yıpratıcı olması kadın akademisyenleri olumsuz yönde etkilediği yazar tarafından ifade edilmektedir. Yegengil (2018) kamu sektöründe görev yapan kadınlarla yürüttüğü çalışmada ise evli kadınların bekâr olanlara göre çoklu rol üstlenme ve cam tavan sendromu ile kariyerlerinde yükselme sorunu yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Yazara göre evli ve

düzenli aile hayatı olan bireylerin iş ortamında yaşadıkları stres ve strese sebep olabilecek olumsuz durumları paylaşabilecekleri bir eşin olması nedeniyle yaşanan stresin etkisi azalmaktadır.

Araştırmada, kariyerde durgunluğu etkileyen başka bir faktörün yaş olduğu görülmektedir. Yaşın örgütte yaşanan olumsuz rekabet, örgütteki rolün belirsizliği, örgütsel iletişimin yetersiz olması, örgütte yaşanan stres ve örgütsel yapının işlevsiz olması üzerinde etkili olduğu tespit edilmektedir. Araştırmaya göre genç grup olan 23–34 yaş arası grup diğer yaş gruplarına göre örgütte yaşanan olumsuzluklardan daha fazla etkilenmektedir. Tremblay, Roger ve Toulouse (1995) 3067 yönetici ile yaptıkları araştırmada öznel kariyerde durgunluk (*subjective plateau*) ile yaş ve kıdem arasında pozitif ilişki tespit etmektedir. Benzer bulguları Burke ve Mikkelsen (2006) Norveçli 389 polisle yaptığı araştırmada da elde etmektedir. Yazarlar durgunluğun daha çok kadın, bekâr, daha yüksek eğitilmiş, daha az kıdeme sahip ve daha genç polislerde yaşandığını çalışmasında tespit etmektedir. Yazarlar bu durumu bireyin işini daha az zorlayıcı tanımlamasına, bilgiye erişiminin sınırlı olmasına ve rolünün daha belirsiz olmasına da yandırmaktadır.

Unvanın kariyerde durgunluk üzerindeki etkisinde yaş ile paralel bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Özellikle unvanı araştırma görevlisi olan öğretim elemanları, örgütte yaşanan olumsuz rekabetten, örgütteki rolün belirsizliğinden, örgütte yaşanan stresten, örgütsel yapının işlevsiz olmasından daha fazla etkilenmektedirler. Berktemür, Demiray ve Ürkmez'in (2016) hemşirelerin kariyer planlaması üzerine yaptığı çalışmasında statünün artmasıyla kariyer etkinliğine olan inancının arttığı tespit edilmektedir. Çalışılan örgütteki hizmet süresinin örgütte yaşanan olumsuz rekabet, örgütte yaşanan stres ve örgütsel yapının işlevsiz olması üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Hizmet süresi 1–5 yıl arasında olanlar, hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olanlara göre daha fazla kariyerde durgunluktan etkilenmektedir. Bunun nedeni hizmet süresi az olan öğretim elemanlarının uzun süredir iş hayatının içinde olmadıkları, örgütün yapısal işleyişini, inceliklerini tam kavrayacak kadar zaman geçirmediklerinden yaşanan olumsuzluklardan kaynaklanması olarak düşünülebilir.

Unvandaki hizmet süresinin kariyerde durgunluk boyutlarından örgütsel yapının işlevsiz olması üzerinde etkili olduğu görülmektedir. 1–3 yıl arası aynı unvanda hizmet süresi olanlar, 7 yıl ve üzeri hizmet süresi olanlara göre örgütsel yapının daha işlevsiz olduğunu düşünmektedirler. 1–3 yıl arası aynı unvanda olanların çoğunlukla araştırma görevlisi oldukları ve kadro problemi yaşamaları sebebi ile daha çok durgunluk yaşamaya meyilli oldukları yönünde bir sonuç çıktığı söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıda öneriler verilmektedir:

- Öğretim elemanlarının çocuklarının bakımı ve okul öncesi eğitimlerinde, üniversite kendi bünyesinde kreş ve bakım evleri gibi faaliyetlerle ailenin bu konudaki sorumluluklarını daha rahat yerine getirebilmesini sağlayabilir.
- Öğretim elemanlarının hangi durum ve şartlarda durgunluk süreci yaşadıklarına, bu süreci nasıl tanıdıklarına ve tanımladıklarına, süreci atlatmak için bireysel olarak ne yapmaları gerektiği konusunda bilgilendirici programlar düzenlenebilir.
- Kariyerde durgunluk konusunda öğretim elemanlığı unvan basamaklarını kısa sürede tamamlayan ile uzun süre aynı unvanda kalanlar arasında karşılaştırmalı bir araştırma yapılabilir.

Kaynaklar

- Abele, A. E., Volmer, J., & Spurk, D. (2011). *Career stagnation: Underlying dilemmas and solutions in contemporary work environments*. 5 Aralık 2018 tarihinde <file:///C:/Users/%C3%87i%C4%9Fdem%20APAYDIN/Downloads/AbeleVolmerSpurkCareerStagnation2012.pdf> adresinden erişildi.
- Almeida, D. M., & Kessler, R. C. (1998). Everyday stressors and gender differences in daily distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 670–680.
- Aydın, K. B. (2018). Bekâr popülasyonlar için önerilen yasal düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*, 2018(3), 253–286.
- Bakıoğlu, A., & Ülker, N. (2018). Career barriers faced by Turkish women academics: Support for what? *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 313–321.
- Balcı, A. (2000). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Yayınevi.
- Baruch, Y., & Hall, D. T. (2004). The academic career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 241–262.
- Berktemür, G., Demiray, D., & Ürkmez, D. (2016). Hemşirelerin kariyer planlaması: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 32(1), 7–13.
- Bird, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behaviour*, 15(4), 325–344.
- Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Examining the career plateau among police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29(4), 691–703.
- Choy, M. R., & Savery, L. K. (1998). Employee plateauing: Some workplace attitudes. *Journal of Management Development*, 17(6), 392–401.
- Çalık, T., & Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Dede, Y., & Demir, S. B. (2014). *Karma yöntem araştırmaları: Tasarımı ve yürütülmesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ewert, A., & Sibthorp, J. (2000). Multivariate analysis in experiential education: Exploring the possibilities. *Journal of Experiential Education*, 23(2), 108–117.



- Ference, T. P., Stoner, J. A. F., & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management Review*, 2(4), 602–612.
- Glenn, N. D. (1975). The contribution of marriage to the psychological well-being of males and females. *Journal of Marriage and the Family*, 37(3), 594–600.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hallaçlı, B. (2018). *Çalışan kadın personelin kariyer gelişimi: Eğitim sektöründe kıyaslamalı bir araştırma: Denizli örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- İnanlı, Y., Tunç, B., & Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırması Dergisi*, 3(1), 219–238.
- Kaplan, D. (1995). Statistical power in statistical equation modeling. In H. R. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp. 100–117). Thousand Oaks, CA: Sage.
- MacVicar, A., Graham, M., Ogdan S., & Scott, B. (2000). Women and flexibility in the Scottish leisure industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12(6), 380–384.
- Mayasari, I. (2008). *Managing career plateau professionally in organization setting*. 5 Aralık 2018 tarihinde <<https://pdfs.semanticscholar.org/b2dc/315192d70246278151e458868aaeed22c481.pdf>> adresinden erişildi.
- Nachbagauer, A. G. M., & Riedl, G. (2002). Causes of concepts of career stagnations on performance, work satisfaction, and commitment. *International Journal of Manpower*, 23(8), 716–733.
- Neo, R. A. (2002). *Employee training & developmen* (2nd ed.). Chicago, IL: R. R. Donnelley & Sons Company.
- Ngondi, B. W. (2017). *Effects of career stagnation on performance in public service: A case of Murang' a county government*. Unpublished masters thesis, Murang'a University of Technology, Kenya.
- Özkanlı, Ö., & White, K. (2008). Leadership and strategic choices: Female professors in Australia and Turkey. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(1), 53–63.
- Savickas, M. L. (2008). David V. Tiedeman: Engineer of career construction. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 217–224.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 52.
- Strage, A., & Merdinger, J. (2015). Professional growth and renewal for mid-career faculty. *The Journal of Faculty Development*, 29(1), 41–50.
- Şimşek, Ş. (2002). *Yönetim ve organizasyon* (7. baskı). Konya: Günay Ofset.
- Tharkude, D., & Bhave, S. (2015). Review of literature: A systematic study of individual and organizational level responsible factors for career stagnation. *KHOJ: Journal of Indian Management Research and Practices*, 2015(Suppl), 1–7.
- Tremblay, M., Roger, A., & Toulouse, J. M. (1995). Career plateau and work attitudes. An empirical study of managers. *Human Relations*, 48(3), 221–236.
- Tuzgöl Dost, M., & Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203–218.
- Ünal, B., & Gizir, S. (2014). Öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarının incelenmesi: Mersin Üniversitesi örneği. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(5), 1743–1765.
- Yegengil, E. (2018). *Kadının kariyer yaşamında karşılaştığı engeller ve cam tarvan*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır. / This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.