

SPOR EĞİTİMİ VEREN KADIN AKADEMİSYENLERİN KARIYER ENGELLERİNDE DEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİN ETKİSİ

Hülya Bingöl¹ Cemal Gündoğdu¹

ÖZET

Bu araştırma spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin demografik ve mesleki göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı türdeki araştırmanın evreni Türkiye’de BESYO ve Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan 371 kadın öğretim elemanı oluşturmuştur. Örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve 310 kişi ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırmanın kapsayıcılık oranı %83.8’dir. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ile Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği (2015) kullanılmıştır. Veriler sayı, yüzde ve ortalama olarak ifade edilmiş, analizde bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA kullanılmıştır. Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları yaşa, medeni durum, çocuk durumu, mesleki unvan ve idari görev durumuna göre incelenmiş; yaşın, unvanın ve idari görevin ölçeğin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür ($p<0.05$). Medeni durum ve çocuk durumu ölçeğin örgütsel koşullar ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında etkili olmakla birlikte, çocuğu olan ve bekar olan akademisyenlerin kariyer engeli algıları daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$).

Anahtar Kelimeler: Kadın, Akademisyen, Kariyer, Engel

THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC AND PROFESSIONAL CHARACTERISTICS IN CAREER BARRIERS OF WOMAN ACADEMICIANS WHO GIVE SPORTS EDUCATION

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of demographic and professional characteristics on the career barriers of woman academics who give sport education. In this study, a research of descriptive type, serving 371 woman lecturers in the Faculties of Physical Education and Sports Sciences and BESYOs in Turkey constitute the universe of the study. Before making the sample selection, it was attempted to reach the entire universe and the research was completed with 310 people. The coverage rate of the research is 83.8%. Personal information form and "Career Barrier Scale of Women Academicians" (2015) were used as data collection tools. The data were expressed as numbers, percentages and averages. Independent t-test and ANOVA were used in the analysis. Perception of career barriers by woman academics; It was analyzed according to age, marital status, child status, professional title and administrative duty. It was observed that age, title, and administrative duty made a significant difference in all sub-dimensions of the scale ($p < 0.05$). Marital status and child status factors were found to be effective in some sub-dimensions of the scale which are organizational conditions and stereotyped prejudices. In addition, career barrier perceptions of single academicians and academicians with children were found to be higher ($p < 0.05$).

Keywords: Woman, Academician, Career, Barrier

¹ İnönü Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Malatya

GİRİŞ

İş hayatında cinsiyet önemli faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Neredeyse tüm meslek tiplerinde kadın ve erkek personellerin oranı artış göstermekteyken, bazı sektörlerde ve belli istihdam dallarında kadınların aleyhine tutum sergilemektedir. Özellikle hiyerarşik yapı içerisinde üst noktalara gidildiğinde kadınların oranında büyük azalmaların olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca eğitim alanında yukarı kademelere çıkıldıkça kadınların yönetici olarak oranlarının azaldığı görülmektedir (Gündüz ve Şahin, 2005).

İş yaşamında kadınların üst kademelere ulaşamamalarıyla alakalı olarak ikili bir sınıflama yapmak mümkündür. Bunlardan ilki, işe alınma, işte tutundurma benzeri cinsiyet ayrımları basit bir şekilde ortadan kaldıracabilecek kurumsal düzenlemelerin sebep olduğu engellerdir. Çalışma saati, eğitim seviyesi, medeni hal benzeri kurumsal sebeplerin kadınların kariyerleri geliştirmelerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca temelleri geleneksel unsurlara dayalı kurumlarda fiziksel güç ile cinsiyet farklılık üzerine kurulu olma hali kadınların aleyhine sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Cornell, 1999). Bunlar dışında kurumsal yapılardan kaynaklanan engeller endüstriyel sebeplere dayalı olabileceği gibi bu sebeplere dayalı da olmayabilmektedir. İkinci kategorideyse, simgecilik, kalıp yargılar, güç, kadın ve erkek ilişkilerindeki psiko-dinamik öğeler, kültürel nedenler ve liderlik tarzları gibi faktörler bulunmaktadır (Cornell,1999). Ayrıca bazı çalışmalar kapsamında kültürel nedenlere sosyo-ekonomik köken ile etnik köken benzeri unsurlar ilave edilmiştir. Kariyerle alakalı öncelikli hedeflere erişilmesinde cinsiyetle alakalı kalıp yargılar, ailevi ve kurumsal destek, kararlılık ile özgüven gibi unsurlar belirleyici olmaktadır. Kadınların sosyo-ekonomik kökenleri kariyerlerini şekillendirici görev üstlenmektedir. Sosyo-ekonomik kökeni üstte olan kadınlar kariyer açısından daha vasıflı olabileme potansiyeline sahip olurken, burada sosyal faktörler daha etkili görev üstlenmektedir (Aycan, 2004).

Yönetimsel statülerin cinsiyetlere bağlı belli kalıplar içerisinde oturtulması dünyada pek çok ülkede görülen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu bu durum spor örgütlerinde de kendini göstermektedir. Spor kurumları yönetimlerinde cinsiyete bağlı kalıplar ve ayrımcılık ön plana çıkan etmenler olarak nitelendirilmektedir. Spor örgütlerinde yönetim rolü “erkeklik” söylemiyle bağdaştırılmakta ve bu sebeple yöneticilerin erkek olması gerektiği düşüncesi hâkim olmaktadır. Bu durum spor örgütlerinde yönetim kadrolarında kadınların önemsenmemesine neden olmaktadır. Genel olarak kadınlar yönetici olmak dışında bir çalışan olarak görülmek istenmektedir (Karakılıç, Alay ve Koçak, 2008).

Bu araştırma spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin demografik ve mesleki özelliklere göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

MATERYAL METOD

Araştırma tarama modelinde olup, betimsel bir niteliktedir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de BESYO ve Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan 371 kadın öğretim elemanı (163 öğretim üyesi ve 208 öğretim elemanı) oluşturmuştur. Örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve 310 kişi ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırmanın kapsayıcılık oranı %83,8’dir.

Verilerin toplanması aşamasında yüz yüze anket tekniği ile beraber on-line ortamda akademisyenlere mail yoluyla form gönderilerek veriler toplanmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise Alaçam ve Altuntaş (2015) tarafından geliştirilen Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutları; örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme, örgütsel koşullar ve kalıplaşmış önyargılardır. 5’li likert formundaki ölçekte “kesinlikle katılmıyorum” cevabına 1, “katılmıyorum” cevabına 2, “kararsızım” cevabına 3, “katılıyorum” cevabına 4 ve “kesinlikle katılıyorum” cevabına 5 puan verilmektedir. Puanlamanın yüksek olması yüksek kariyer engeli algısını göstermektedir.

Elde edilen veriler SPSS paket programında değerlendirilmiştir. Veriler sayı, yüzde ve ortalama olarak ifade edilmiş, analizde bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular bu bölümde sunulmuştur.

Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin %7, 1’i 25 yaş ve altında, %29’u 26-32 yaş arasında, %33, 9’u 33-42 yaş arasında, %25, 2’si 43-50 yaş arasında ve %4, 8’i 51 ve üzeri yaştadır. Katılımcıların %57, 4’ü evlidir ve %52,9’unun çocuğu bulunmaktadır.

Tablo 1. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Yaşın Etkisi

Ölçek alt boyutları	Yaş	Ortalama \pm SS	F	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	25 yaş ve altı	51.71 \pm 8.33	6.221	0.000
	26-32 yaş	46.70 \pm 13.30		
	33-42 yaş	45.05 \pm 12.82		
	43-50 yaş	44.66 \pm 11.73		
	51 yaş ve üzeri	34.64 \pm 5.30		
Çoklu Rol üstlenme	25 yaş ve altı	32.57 \pm 1.08	20.332	0.000
	26-32 yaş	33.07 \pm 8.94		
	33-42 yaş	28.42 \pm 7.59		
	43-50 yaş	26.74 \pm 5.54		
	51 yaş ve üzeri	21.72 \pm 3.06		
Örgütsel koşullar	25 yaş ve altı	21.57 \pm 1.08	5.437	0.000
	26-32 yaş	20.95 \pm 4.44		
	33-42 yaş	19.38 \pm 4.58		
	43-50 yaş	18.61 \pm 4.92		
	51 yaş ve üzeri	18.20 \pm 3.26		
Kalıplaşmış önyargılar	25 yaş ve altı	28.85 \pm 2.90	13.873	0.000
	26-32 yaş	22.63 \pm 6.45		
	33-42 yaş	19.39 \pm 5.36		
	43-50 yaş	20.24 \pm 5.56		
	51 yaş ve üzeri	17.52 \pm 1.87		

Tablo 1’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları yaşa göre incelenmiştir. Ölçeğin tüm alt boyutlarında fark anlamlı çıkmıştır ve yaş ilerledikçe kariyer engeli algısının azaldığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Genç kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları daha yaşlı olan kadın akademisyenlere göre daha fazladır.

Alt boyutlar tek tek incelendiğinde; “Örgüt kültürü ve politikaları” engeli algısı 25 yaş ve altı kadın akademisyenlerde en yüksek seviyededir ($p < 0.05$). “Çoklu rol üstlenme” engeli algısı ve “Örgütsel koşullar” engeli algısı 25 yaş ve altı kadın akademisyenlerde en yüksek seviyede iken 43-50 yaş ve 51 ve üzeri yaşta bulunan kadına akademisyenlerde en düşük

seviyededir ($p<0.05$). “Kalıplaşmış önyargılar” engeli algısı 25 yaş ve altı kadın akademisyenlerde en yüksek seviyedeysen 51 ve üzeri yaşta bulunan kadına akademisyenlerde en düşük seviyededir.

Tablo 2. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Medeni Durumun Etkisi

Ölçek alt boyutları	Medeni durum	Ortalama \pm SS	t	p
Örgüt kültürü ve politikaları	Bekar	45.95 \pm 12.48	1.377	0.169
	Evli	44.18 \pm 12.40		
Çoklu rol üstlenme	Bekar	29.47 \pm 7.74	1.152	0.250
	Evli	28.54 \pm 7.79		
Örgütsel koşullar	Bekar	20.46 \pm 4.57	3.323	0.001
	Evli	18.91 \pm 4.54		
Kalıplaşmış önyargılar	Bekar	22.36 \pm 6.13	3.321	0.000
	Evli	19.69 \pm 5.72		

Tablo 2’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları medeni durum açısından incelendiğinde, “örgütsel koşullar” ve “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Bu alt boyutlarda bekar kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları evli kadın akademisyenlere göre daha fazladır.

Tablo 3. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Çocuk Durumunun Etkisi

Ölçek alt boyutları	Medeni durum	Ortalama \pm SS	t	p
Örgüt kültürü ve politikaları	Çocuk yok	44.07 \pm 12.24	1.246	0.214
	Çocuk var	45.68 \pm 12.60		
Çoklu rol üstlenme	Çocuk yok	28.45 \pm 7.72	1.123	0.262
	Çocuk var	29.35 \pm 7.80		
Örgütsel koşullar	Çocuk yok	18.34 \pm 4.62	3.614	0.000
	Çocuk var	20.66 \pm 4.45		
Kalıplaşmış önyargılar	Çocuk yok	19.97 \pm 6.14	4.045	0.000
	Çocuk var	20.49 \pm 5.64		

Tablo 3’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile çocuk durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgütsel koşullar” ve “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile çocuk durumu arasındaki ilişki anlamlıdır ($p<0.05$). Buna göre söz konusu alt boyutlarda, çocuğu olan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları çocuğu olmayan kadın akademisyenlere göre daha fazladır.

Tablo 4. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Unvanın Etkisi

Ölçek alt boyutları	Unvan	N	Ortalama \pm SS	F	p
Örgüt kültürü ve politikaları	Araştırma Görevlisi	77	45.38 \pm 11.89	16.360	0.000
	Okutman	60	56.56 \pm 10.61		
	Yarımcı Doçent	54	42.56 \pm 13.06		
	Doçent	83	44.89 \pm 7.94		
	Profesör	27	33.33 \pm 12.53		
Çoklu rol üstlenme	Araştırma Görevlisi	77	30.24 \pm 7.70	11.914	0.000
	Okutman	60	34.17 \pm 10.86		
	Yarımcı Doçent	54	26.44 \pm 6.79		
	Doçent	83	28.91 \pm 4.38		
	Profesör	27	23.61 \pm 7.57		
Örgütsel koşullar	Araştırma Görevlisi	77	20.50 \pm 3.62	13.122	0.000
	Okutman	60	22.74 \pm 4.31		
	Yarımcı Doçent	54	18.59 \pm 5.05		
	Doçent	83	18.68 \pm 3.88		
	Profesör	27	15.76 \pm 6.37		
Kalıplaşmış önyargılar	Araştırma Görevlisi	77	21.88 \pm 5.31	12.309	0.000
	Okutman	60	25.35 \pm 8.64		
	Yarımcı Doçent	54	19.20 \pm 5.44		
	Doçent	83	20.11 \pm 5.12		
	Profesör	27	16.86 \pm 4.85		

Tablo 4’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile unvanları arasındaki ilişki incelenmiş ve tüm alt boyutlarda anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Okutman olarak görev yapan kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları en yüksekken, profesör unvanına sahip kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları en düşük düzeydedir.

Tablo 5. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde İdari Görev Durumunun Etkisi

Ölçek alt boyutları	İdari görev	N	Ortalama ± SS	t	p
Örgüt kültürü ve politikaları	İdari görevi var	20	38,46 ± 11,46	5.832	0.000
	İdari görevi yok	290	46,93 ± 12,08		
Çoklu rol üstlenme	İdari görevi var	20	25,98 ± 6,61	4.180	0.000
	İdari görevi yok	290	29,85 ± 7,88		
Örgütsel koşullar	İdari görevi var	20	17,17 ± 4,76	6.065	0.000
	İdari görevi yok	290	20,36 ± 4,30		
Kalıplaşmış önyargılar	İdari görevi var	20	18,21 ± 4,81	4.851	0.000
	İdari görevi yok	290	21,68 ± 6,16		

Tablo 5’ de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile idari görev durumları arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Buna göre idari görevi bulunmayan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri, idari görevi bulunan kadın akademisyenlere göre daha yüksektir.

TARTIŞMA

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile yaş arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin tüm alt boyutları ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$, Tablo 1). Buna göre yaş ilerledikçe kariyer engeli algısı azalmaktadır ve genç kadın akademisyenler kariyer engeli algısını diğer yaş gruplarına göre daha fazla hissetmektedirler. Genç kadın akademisyenler, örgütte yeni olmaları nedeniyle yöneticileri tarafından daha az destekleniyor veya desteklenmiyor olabilir. Genç kadın akademisyenlerin meslekte yeni olmalarından kaynaklı olarak daha fazla sorunla karşılaşmaları ve gelecek planlarının olması, kariyer engeli algısını artırıyor olabilir. Buna karşın yaş ilerlemiş olan kadın akademisyenlerin gelecek beklentisinin azalması, işindeki son noktaya ulaşmış olması ve örgütün sunduğu koşullara alışkın olmasından kaynaklı olarak kariyer engeli algıları zayıflamış olabilir. Yaş ilerlemiş olan kadın akademisyenlerin işten kazanmış oldukları deneyimler önyargıların önüne geçmektedir. Bununla beraber tecrübesiz olan genç akademisyenler daha fazla önyargılı yaklaşmaktadırlar. Bakioğlu ve İnandı (2002) çalışmalarında yaş ilerlemiş olan kadın öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel olarak yeterliliğe ulaşmış olmalarının kariyer algılarını olumlu yönde değiştirdiğini belirtmişlerdir.

Çalışmamıza benzer şekilde İnandı ve arkadaşlarının çalışmalarında kadın öğretmenlerin ilerleyen yaşlarının deneycilik ve aktivizm evresi olduğunu belirterek bu evrede kadın öğretmenlerin daha hırslı ve kendine güven dolu olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum kadın öğretmenlerin kariyer algılarını yükseltmektedir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002). Yaşı ilerlemiş olan kadın akademisyenlerin, yıllar boyunca işleri için emek harcayarak bir yerlere gelmiş olmalarından kaynaklı olarak kariyer engeli algıları düşüktür. Genç akademisyenlerin meslekte yeni olmaları ve iş tecrübelerinin düşük olması, karşılaştıkları zorluklar karşısında problemlerini çözememelerine neden olabilmektedir.

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile medeni durum arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmektedir ($p < 0,05$, Tablo 2). Bekar kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları evli kadın akademisyenlere göre daha fazladır. İnandı vd. çalışmalarında Türk toplumunun geleneksel yapısı gereği bekar kadın öğretmenlere daha fazla toplumsal baskı olduğunu belirtmişlerdir. Diğer öğretmenler, veliler ve çevre tarafından da bekar öğretmenlerin yönetici konumunda olmasına yönelik olan önyargılar, bekar kadın öğretmenlerin kariyerleri önünde engel teşkil edebilmektedir (Altuntaş, 2010). Yapılan araştırmalarda incelendiğinde, kadınların evlenerek toplumda bir statü elde etmeleri, kariyerleri üzerinde de olumlu etki yarattığı söylenebilir. Kadının evlenmesi toplumsal statüsünü yükseltmekte ve bu durum kadının iş hayatını olumlu yönde etkilemektedir. Bekar kadın akademisyenlerin kendilerine olan güvenlerinin zayıflığı, karar verme konusunda yalnız hissetmeleri, yükselme durumunun söz konusu olmayacağına inanmaları, kariyer engelleri algılarını düşürüyor olabilir.

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile çocuk durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgütsel koşullar” ve “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0.05$, Tablo 3). Buna göre çocuğu olan kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları çocuğu olmayan kadın akademisyenlere göre daha fazladır. Bu durum evine ve çocuklarına karşı daha fazla sorumluluğu olan kadın akademisyenlerin, kariyerlerinin olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir. Benzer şekilde Gönen ve Hablemit (2004) çalışmasında evine karşı daha fazla sorumluluğu olan kadın öğretmenlerin, kariyerlerinin olumsuz yönde etkilendiğini tespit etmiştir. Yine Büyükbeş ve arkadaşlarının (2002) çalışmasında ev sorumlulukları fazla olan ve evle ilgili destek olmayan kadınların kendilerini yetersiz hissettiklerini belirtmiştir. Evine ve çocuklarına karşı görevlerin artması ve eşin desteğinin yetersiz olduğu durumlarda kadınların yaşama karşı yabancılaştıkları ve bu durumun iş hayatlarını da olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Farklı bir bulgu olarak Gündüz (2010) çalışmasında ise çocuk sayısı fazla olan kadın öğretmenlerin çevreye karşı duyarlılıklarının arttığını ve bu durumun kadın öğretmenlerin kariyer engeli algılarını düşürdüğünü tespit etmiştir. Kadın çalışanların çocuklarının olması veya olmaması kariyerleri üzerinde farklı etkiler yaratabilmektedir. Bu durum çocukların kaç yaşında olduğu, çocuklara bakan başka birilerinin varlığı, ev işlerinde destek alma durumu, kadının diğer sorumluluklarının varlığı gibi faktörlere göre değişiklik gösteriyor olabilir.

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile unvanları arasındaki ilişki incelendiğinde tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0.05$, Tablo 4). Buna göre, okutman olarak görev yapan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları en yüksekken, profesör unvanına sahip kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları en düşük düzeydedir. Profesörlük düzeyine yükselmiş olan kadın akademisyenin kendine olan güveninin daha yüksek olması ve çevresindeki diğer çalışanların ona karşı olan tutumlarının daha saygın olması, kariyer hedeflerini yükseltmektedir. Bununla beraber mesleğe henüz yeni başlamış olan akademisyenlerin üstleri tarafından gördükleri baskı kariyerleri önünde engel oluşturabilir.

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile idari görev durumları arasındaki ilişki incelenmiş ve farklılık anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$, Tablo 5). İdari görevi bulunmayan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri, idari görevi bulunan kadın akademisyenlere göre daha yüksektir. İdari göreve sahip olan kadın akademisyenlerin mevcut konumları onlara karşı olan baskıyı azaltabilmektedir. Örgütlerde baskılar genellikle üstten alta doğrudur. Bu nedenle idari görevi bulunan yani üst konumunda olan bir kadın akademisyene olan baskı idari görevi olmayan kadın akademisyene göre daha az olacaktır. Bu durum kariyer hedefleri üzerinde de doğrudan etkili olabilmektedir. Araştırma bulgumuzla benzer şekilde Bajdo ve Dickson (2001) çalışmalarında hiyerarşik otoritenin bireye güç kazandırdığını belirtmişlerdir. Kendini daha güçlü hisseden çalışan kariyer hedeflerine de daha etkin şekilde yön verebilmektedir. Çalışmamızda da idari görev sayesinde otoriter güç kazanan kadın akademisyenlerin kariyer engelli algıları daha düşük çıkmıştır. Otoriter bir güç kazanan kadın çalışanlar kariyer hedeflerine daha uygun şekilde hareket ediyor olabilirler. Yine Örucü ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında karar mekanizmalarında yer alan kadın çalışanların kariyer yollarının daha açık olduğunu belirtmiştir. Yöneticilik pozisyonuna gelmiş olan kadınlar, karar alma ve sorumluluk üstlenme pozisyonuna ulaşmalarından kaynaklı olarak kariyer hedefleri daha yüksek olabilir.

Sonuç olarak, kadının kariyer hedefine katkı sağlamak adına, aile sorumlulukları sadece kadına yüklenmemeli, diğer aile fertleri tarafından paylaşılabilir. Toplumsal algı

çerçevesinde kariyer yalnızca erkek işi olarak görülmemeli, kadınların kariyer yapmaları toplum algısında olağanlaştırılabilir. Kadınların kariyer yapmalarını engelleyen önemli etkenler göz önünde bulundurulduğunda, üniversiteler tarafından kadınların kariyer hedeflerine yönelik ortamların yaratılması, hizmet içi eğitimlerin verilmesi ve kadınların cesaretlendirilmesi önemli olabilir.

KAYNAKLAR

- Alaçam B, Altuntaş S. Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2015, 2(1):1-11.
- Altuntaş C. Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of Yasar University* 2010, 18(5): 2995-3015.
- Aycan Z. Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology* 2004, 53, 453-77.
- Bajdo L, Dickson M. Perceptions of Organizational Culture and Women's Advancement in Organizations: A Cross-Cultural Examination. *Sex Roles* 2001, 45(5):399-414.
- Bakioğlu A, İnandı Y. Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 2002, 7(28): 513-29.
- Büyükbek T, Karayılan D, Çelik A. Kadın işgörenlerin sorunlarına ilişkin Gaziantep ve Kahramanmaraş tekstil işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde Sunulan Bildiri, Antalya 2002.
- Cornell D. *Etik Feminizm Nedir?*. Nicholson L. (Çeviren), İstanbul, Metis Yayınları 1999.
- Gönen E, Hablemit S. Akademisyen kadınlar. İstanbul, Toplumsal Dönüşüm Yayınları 2004.
- Gündüz HB, Şahin M. Özel ortaöğretim öğretmenlerinin kariyer gelişim sorunları, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2005, 6(2): 90-105.
- Gündüz Y. Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi* 2010, 10(1):133-49.
- İnandı Y, Tunç B, Uslu F. Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 2013, 3(1):1-15.
- İnandı Y, Özkan S, Peker S, Atik Ü. Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2009, 5 (1): 77-96.
- Karakılıç M, Alay S, Koçak S. Kadın ve yönetici: aday yöneticiler, yönetsel becerilerde cinsiyete- özgü kalıplara sahip midirler?, *Spor Bilimleri Dergisi* 2008, 19(4): 220-37.

Örücü E, Kılıç R, Kılıç T. Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 2007, 14(2):1-15.

Mikkelsen E, Einarsen S. Basic Assumptions and Symptoms of Post-Traumatic Stres Among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2002, 11(1): 87-111

