

**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA SPOR
EĞİTİMİ VEREN KADIN AKADEMİSYENLERİN
KARİYER ENGELLERİNİN İNCELENMESİ**

HÜLYA BİNGÖL

BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU

Doktora Tezi - 2017

**T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA SPOR EĞİTİMİ VEREN KADIN
AKADEMİSYENLERİN KARIYER ENGELLERİNİN İNCELENMESİ**

HÜLYA BİNGÖL

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Doktora Tezi**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU**

**MALATYA
2017**

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
KABUL VE ONAY SAYFASI

İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Programı çerçevesinde yürütülmüş olan; Hülya BİNGÖL'ün "Yüksek Öğretim Kurumlarında Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi" konulu bu çalışması, aşağıdaki jüri tarafından Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 21/04/2017




Doç. Dr. Baki ÇOBAN
Fırat Üniversitesi
Jüri Başkanı



Doç. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU
Fırat Üniversitesi
Üye



Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU
Tez Danışmanı
İnönü Üniversitesi
Üye



Doç. Dr. Ahmet KARA
İnönü Üniversitesi
Üye



Yrd. Doç. Dr. Özgür KARATAŞ
İnönü Üniversitesi
Üye

ONAY

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../2017 tarih ve 2017/..... sayılı Kararıyla da uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Yusuf TÜRKÖZ
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
1.GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Problem Cümlesi	3
1.4. Alt Problemler	3
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Kariyer Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	4
2.1.1. Kariyer Tanımı	4
2.1.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi	7
2.2. Kariyer Yaklaşımları	8
2.2.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımları	9
2.2.2. Yeni Kariyer Yaklaşımları	10
2.2.2.1. Sınırsız kariyer yaklaşımı.....	10
2.2.2.2. İki basamaklı kariyer yaklaşımı	11
2.2.2.3. Esnek kariyer yaklaşımı	13
2.2.2.4. Portföy kariyer yaklaşımı.....	14
2.3. Kariyer Seçiminde Etkili Olan Faktörler	14
2.4. Kariyer Seçimi İle İlgili Teoriler	16
2.4.1. Holland'ın Mesleki Kişilik Teorisi	16
2.4.2. Özellik-Faktör Teorisi.....	19
2.4.3. Ginzberg ile Arkadaşlarının Gelişim Teorisi	20
2.4.4. İşe Uyum Teorisi.....	21
2.4.5. Super'in Benlik Teorisi.....	22
2.4.6. Roe'in Kişilik Teorisi.....	23
2.4.7. Sosyal Öğrenme Teorisi.....	24
2.4.8. Schein'in Kariyer Değerleri Teorisi.....	25
2.4.9. Tiedeman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Teorisi.....	27
2.5. Kariyerin Aşamaları	28
2.5.1. Keşif.....	29
2.5.2. Kurma.....	30
2.5.3. Kariyer Ortası.....	31
2.5.4. Kariyer Sonu	32
2.5.5. Emeklilik.....	33

2.6. Kariyer Sorunları	35
2.6.1. Kariyer Dönemi Problemleri.....	35
2.6.2. Cinsel Ayrımcılık.....	37
2.6.3. Ay Işığı Sendromu.....	38
2.6.4. Çift Kariyerli Eşler.....	38
2.6.5. Cam Tavan Sendromu.....	39
2.6.6. Çift Kariyerlik.....	40
2.6.7. Kariyer Transferleri.....	40
2.6.8. Gözden Düşme.....	41
2.6.9. İşten Atılma.....	41
2.6.10. Engellenme.....	41
2.6.11. Mobbing.....	41
2.6.12. İş Tatmini.....	42
2.6.13. Örgütsel Bağlılık.....	43
2.7. Kariyer ve Toplumsal Cinsiyet Ayrımı	44
2.7.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	44
2.7.2. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları.....	46
2.7.2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	47
2.7.2.2. Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet Olgusu.....	52
2.7.2.3. Kadın ve Erkek Gerilimi.....	54
2.7.3. Kadınların Kariyer Engelleri.....	55
2.8. Spor Kariyeri ve Kadın	57
2.8.1. Cinsiyet ve Spor.....	57
2.8.2. Spor Kariyeri.....	61
2.8.3. Sporda İstihdam Alanları.....	62
2.8.4. Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar.....	63
2.9. İlgili Araştırmalar	64
3. MATERYAL VE METOT	67
3.1. Araştırmanın Modeli.....	67
3.2. Evren ve örneklem.....	68
3.3. Veri toplama aracı.....	71
3.4. Veri analizi.....	72
4. BULGULAR	73
4.1. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerine İlişkin Bulgular.....	73
4.2. Kişisel Özelliklere Göre Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Algısı.....	76
4.3. Mobbing, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Göre Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Algısı.....	83
5. TARTIŞMA	88
5.1. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin Tartışılması.....	88
5.2. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Kişisel Özelliklerin Etkisinin Tartışılması.....	90
5.3. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Mobbing, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Etkisinin Tartışılması.....	93

6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	96
KAYNAKLAR	98
EKLER	111
EK-1: Özgeçmiş.....	111
EK-2: Etik Kurul Onayı.....	113
EK-3: Anket Formu	114

TEŐEKKÜR

Tez danıőmanım olarak çalıőmalarım süresince bilgi, görüş ve deneyimlerinden faydalandığım, beni her zaman yüreklendiren, moral veren, hakkını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim çok kıymetli hocam Doç. Dr. Cemal GÜNDÖĞDU'ya en içten saygı ve teőekkürlerimi sunuyorum.

Tezin veriler kısmının oluşmasında yoğun programlarına rağmen vakit ayırıp görüş ve deneyimlerini, içtenlikle ve samimiyetle paylaşarak bu araştırmaya büyük katkı sunan Yükseköğretimde spor eğitimi veren çok değerli kadın akademisyenlere teőekkür ediyorum.

Doktora eğitimin süresince ve hayatım boyunca bana gösterdikleri sonsuz sabır, anlayıő ve desteklerinden dolayı canım anneme ve canım babama yürekten teőekkür ediyorum.

Her zaman olduğu gibi bu uzun ve meőakkatli süreçte de hiç sıkılmadan, yorulmadan ve hep sevgiyle bana yardım ettiği için hayatımın anlamı, yol arkadaőım, sevgili eőim Őükrü BİNGÖL'e teőekkür ediyorum.

Çalıőmalarım süresince ihmal ederek zamanından çaldığım, canparalarım, biricik yavrularım KAYRA ve ZÜMRA'ya teőekkür ediyorum.

Hülya BİNGÖL

ÖZET

Yükseköğretim Kurumlarında Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi

Amaç: Bu çalışmanın amacı yükseköğretimde spor alanında eğitim veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin incelenmesidir.

Materyal ve Metot: Türkiye’de yükseköğretimde yer alan BESYO ve Spor Bilimleri Fakültelerinin internet sayfalarının ve YÖK resmi web sitesinin incelenmesi sonucunda spor eğitimi veren 371 kadın öğretim elemanı (163 öğretim üyesi ve 208 öğretim elemanı) olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın örneklemini yükseköğretimde spor eğitimi veren 310 kadın öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular ile kariyer engellerinin oluşmasında önemli faktörlerden olan; mobbinge maruz kalma, örgütsel bağlılık durumu ve iş doyum düzeyine ilişki sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise Alaçam ve Altuntaş (2015) tarafından geliştirilen Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programında çözümlenmiştir. Bu araştırmada KAKEÖ’nin alt boyutları için Cronbach Alfa değerlerinin örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunda 0, 83, çoklu rol üstlenme alt boyutunda 0,86, örgütsel koşullar alt boyutunda 0, 85 ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda da 0,78, toplam Cronbach Alfa değerinin ise 0, 88 olduğu saptanmıştır.

Bulgular: Kadın akademisyenlerin kariyer engellerine ilişkin alt boyutlar incelendiğinde, tüm alt boyutlardan alınan puanların ortalamaya yakın oldukları görülmektedir. Bu durum katılımcıların “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarına ilişkin sorularda genellikle “kararsızım” ve “katılıyorum” cevaplarını verdiklerini göstermektedir. “Örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutlarında mobbing eylemine maruz kalan kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları, mobbing eylemine maruz kalmayan kadın akademisyenlere göre daha yüksektir. “Örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında iş tatmin algısı yükseldikçe kariyer engelleri algısının düştüğü görülmektedir. “Örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında örgütsel bağlılık algısı yükseldikçe kariyer engelleri algısının düştüğü görülmektedir.

Sonuç: Araştırma sonucunda kadın akademisyenlerin “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” kaynaklı kariyer engellerinin olduğu bunun yanı sıra mobbing eylemlerine maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer engellerine bağlı olarak iş tatminleri ve örgütsel bağlılık algıları düşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Spor eğitimi, kadın akademisyen, kariyer engelleri.

ABSTRACT

Investigation of Career Barriers Female Academicians Providing Training In Sports Are Faced With In Higher Education Institutions

Objectives: The purpose of this study is to investigate the career barriers female academicians who provide training in the field of sports are faced with in higher education.

Materials and Methods: Sports Sciences and the official web site of YÖK examining the internet pages of the 371 female instructors (163 faculty members and 208 teaching staff) who provide sports education were reached in higher education in Turkey. The research sample is composed of 310 female instructors providing training in sports in higher education. A questionnaire was used to collect the data in the present study. The first part of the questionnaire included questions related to personal information and some of important factors for career barriers, which were suffering from mobbing, organizational commitment and job satisfaction levels. In the second part of the questionnaire, the Career Barriers Scale for Female Academicians developed by Alaçam and Altuntaş (2015) was used. The resulting data were analyzed by using the SPSS package. In the present study, Cronbach alpha values for the sub-dimensions of CBCFA were found as follows: 0.83 for organizational culture and politics, 0.86 for multiple roles, 0.85 for organizational conditions and 0.78 for stereotypical prejudices. The total Cronbach alpha value was 0.88.

Findings: When examining the sub-dimensions of career barriers female academicians encounter, it was observed that the scores obtained from all the sub-dimensions were close to the average. This indicates that participants, in general, chose the "undecided" and "agreed" responses to the questions related to the sub-dimensions of "organizational culture and politics", "multiple roles", "organizational conditions", "stereotypical prejudices". The scores related to career barrier perception of female academicians suffering from mobbing in the sub-dimensions of "organizational culture and politics", "multiple roles" was higher than the scores related to career barrier perception of female academicians of those who did not suffer from mobbing. It was seen that as the job satisfaction perception increased, the perception of career barriers decreased in the sub-dimensions of "organizational culture and politics", "multiple roles", "organizational conditions", "stereotypical prejudices". It was also observed that as the perception of organizational commitment increased, the perception of career barriers decreased in the sub-dimensions of "organizational culture and politics", "multiple roles", "organizational conditions", "stereotypical prejudices".

Conclusion: As a result of the research, it was revealed that female academicians encounter career barriers arising from "organizational culture and politics", "multiple roles", "organizational conditions", "stereotypical prejudices" and also suffer from mobbing. Moreover, their perception of job satisfaction and organizational commitment levels decreases due to career barriers.

Keywords: Sports education, female academicians, career barriers.

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- DPT** : Devlet Planlama Teşkilatı
- KAKEÖ** : Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği
- SPSS** : Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sekil No	Sayfa No
Şekil 2.1. Geleneksel Kariyer Yolu.....	9
Şekil 2.2. İki Basamaklı Kariyer Yolu	12
Şekil 2.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Ana Unsurlar	15
Şekil 2.4. Holland'ın Kişilik Tipleri.....	18
Şekil 2.5. Kariyer Aşamaları	34
Şekil 2.6. Kariyer Düzlüğü Kapsamında Yönetimsel Bir Model.....	36
Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli	67
Şekil 4.1. Kariyer Engelleri Alt Boyut Değerlendirmesi	75

TABLULAR DİZİNİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 2.1. Eski ve Yeni Kariyer Yaklaşımları.....	8
Tablo 2.2. Kariyer Aşamaları.....	33
Tablo 2.3. Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Arasındaki Farklar.....	46
Tablo 2.4. Kadın Sporcuların Kariyer Engelleri.....	64
Tablo 3.1. Örneklem Hesabı Tablosu	68
Tablo 3.2. Yaş, Medeni Durum ve Çocuk Durumuna İlişkin Bulgular	69
Tablo 3.3. Unvan, Mesleği İsteyerek Seçme ve İdari Görev Durumuna İlişkin Bulgular.....	70
Tablo 3.4. Kariyer Engelleri Ölçeği Normallik Testi	72
Tablo 4.1. Kariyer Engellerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	73
Tablo 4.2. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Yaşın Etkisi.....	76
Tablo 4.3. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Medeni Durumun Etkisi	78
Tablo 4.4. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Çocuk Durumun Etkisi	79
Tablo 4.5. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Unvanın Etkisi	80
Tablo 4.6. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Mesleği İsteyerek Seçme Durumun Etkisi	81
Tablo 4.7. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde İdari Görev Durumun Etkisi	82
Tablo 4.8. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Mobbing Eylemine Maruz Kalma Durumun Etkisi	83
Tablo 4.9. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde İş Tatmininin Etkisi	84
Tablo 4.10. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Örgütsel Bağlılığın Etkisi	86

1. GİRİŞ

Kariyer, insan yaşamlarının büyük bölümüne hâkim konumdadır. Kariyer sosyal, ekonomik ve psikolojik yönüyle birey yaşantısının önemli konularından biridir. Bireylerin iş hayatında daha fazla sorumluluk üstlenmeleri, terfi almaları, takdir görmeleri, kararlara daha fazla katılımları onların psikolojik durumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Kariyer gelişimi sürecinde bireyler daha fazla insanla hem örgüt içinde hem de örgüt dışında paylaşımda bulunabilirler. Buda bireyleri sosyal boyutta olumlu yönde etkilemektedir. Kariyer, bireylerin daha fazla ücret almalarını da olanaklı kılarak ekonomik boyutta da olumlu etkiler yaratmaktadır (1).

Kariyer bireylerin hayatlarında önemli bir yere sahip olmakla beraber bireyler kariyer yapmak adına çeşitli zorluklarla da baş etmek zorundadırlar. Bu zorlukların başında da cinsiyet faktörü gelmektedir. Cinsiyet, kariyer önündeki en büyük engellerden biri olarak görülmektedir. Günümüzde çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve biçimlerinde meydana gelen değişimler, kadınların kariyerleri üzerinde engel teşkil etmektedir. Kadınların iş ortamında kendilerine olan güvensizlikleri, iş-aile seçimleri, annelik, eşlik, çalışan kadın gibi çeşitli roller üstlenmeleri, kadınların kariyerleri önünde engel teşkil etmektedir (2). Yapılan birçok çalışmada kadınların karşılaştıkları kariyer engellerinin erkeklerden daha fazla olduğu saptanmıştır (3-7). Kadınlar iş hayatında erkeklere göre daha fazla kariyer engeliyle karşılaşmakta ve erkekler kadar desteklenmemektedirler (8). Erkek çalışanlar yöneticileri tarafından daha fazla desteklenmekte ve kariyer hedeflerinin önü açılmaktadır. Bununla beraber kadın çalışanlara karşı olan önyargılar nedeniyle yöneticiler tarafından kadın çalışanlar desteklenmemektedir (9,10)

Kadınların iş hayatında yaşadıkları kariyer engelleri çalıştıkları sektörü göre de farklılık göstermektedir. Eğitim sektörü her ne kadar günümüzde kadın işi olarak görülüyor olsa da (1, 2, 11), spor sektörü tamamıyla erkek işi olarak görülmektedir (12,13). Günümüzde spor sektörü incelendiğinde erkek egemen bir sektör olduğu göze çarpmaktadır. Özellikle medya aracılığıyla erkek sporları daha fazla verilmekte ve erkeklerin rol aldıkları spor dalları desteklenmektedir. Ayrıca spor erkek işi olarak yansıtılmakta ve erkeklere yönelik spor haberlerine daha fazla yer verilmektedir (14,15). Medyada spor erkek işi olarak yansıtılmaktadır. Buda toplum algısında sporda kadınlara karşı önyargı oluşturmaktadır (16). Bu durum spor eğitiminin de erkekler tarafından

verilmesi gerektiği algısını beraberinde getirmektedir (16,17). Tüm bu olgular ve literatürde bu alanda yapılmış çalışmaların eksikliği göz önünde bulundurulduğunda yükseköğretimde spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerini araştırmanın literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Araştırmanın Önemi

Cinsiyet iş hayatında önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok sektörde kadın çalışanlara karşı bakış açısı farklılık göstermekte ve bu durum kadınların aleyhinde gelişmektedir (1, 2). Özellikle üst kademelerde kadın çalışanların sayısı oldukça azdır. Kadınların iş, aile, ev, çocuk, eş gibi çeşitli sorumlulukları kariyerleri önünde engel teşkil edebilmektedir. Kadınlar öncelikle kendilerini yetersiz görmelerinden dolayı kariyer yapmaktan çekinebilmektedir. Kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamaması, yükselmeyi tercih etmemesi, kariyer yönelimli olmaması gibi bireysel tercih ve algılar kariyer engeli oluşturduğu düşünülmektedir. Bununla beraber kadınların fazla mesai yapamayacağı, karar vermede yetersiz kalacağı ve iş-aile ekseninde ailesine daha öncelikli davranacağı görüşleri, kadınların kariyerleri üzerinde önemli engeller olmaktadır. Eğitim sektöründe de bu durum geçerlidir. Kadın eğitimcilerin yönetici pozisyonuna gelmelerinde önemli engeller ortaya çıkmaktadır (18).

Üniversiteler bilgi üretim yeri olarak görüldüğünden tüm akademisyenlerden beklendiği üzere kadın akademisyenlerden beklenende kendilerini sürekli olarak geliştirmeleridir. Bununla beraber kadınların önüne çıkan çeşitli engeller kariyerleri üzerinde etkili olmaktadır. Kadın akademisyenlerin meslekte ilerlemelerinin sağlanması için öncelikle kariyer engellerinin saptanması gerekmektedir. Kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin saptanması ve bu engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Kadınların kariyer engelleri birçok sektörde olmakla beraber özellikle spor alanında oldukça baskındır. Toplumumuzda spor erkek mesleği olarak görülmekte ve erkek sporları desteklenmektedir. Böyle bir ortamda kadınların spor alanında kariyer yapmaları sıkıntılı olabilmektedir. Bu çalışma yükseköğretimin spor alanında eğitim veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin incelenerek, spor, eğitim, kadın ve kariyer algılarının karşılıklı olarak araştırılması açısından önemlidir. Bununla beraber bu konuda daha önce çalışılmadığı için literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı yükseköğretimin spor alanında eğitim veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin incelenmesidir.

1.3. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Yükseköğretimin spor alanında eğitim veren kadın akademisyenlerin kariyer engelleri nelerdir?” olarak belirlenmiştir.

1.4. Alt Problemler

Araştırmanın ana probleminden hareketle aşağıdaki alt problemler belirlenmiştir:

- Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları nasıldır?
- Mobbing kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algısı üzerinde etkili midir?
- İş tatmini kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algısı üzerinde etkili midir?
- Örgütsel bağlılık kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algısı üzerinde etkili midir?
- Yaş kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algısı üzerinde etkilimidir?
- Medeni durum kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algısı üzerinde etkili midir?
- Çocuk durumu kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algısı üzerinde etkili midir?
- Akademik unvan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algısı üzerinde etkili midir?
- Mesleği isteyerek seçme durumu kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algısı üzerinde etkili midir?
- İdari görev kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algısı üzerinde etkili midir?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Kariyer Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Araştırmanın bu bölümünde kariyer tanımı ve kariyer kavramının tarihsel gelişimi incelenmiştir.

2.1.1. Kariyer Tanımı

Kariyer kavramı günümüzde özellikle insan kaynakları bölümünde önem kazanmaya başlayan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzün çalışma hayatı kariyer olgusunun hız kazanmasına neden olmuştur. Bu durum bu kavramın giderek daha karmaşık hale gelmesine neden olmaktadır (19).

Kariyer kavramı Fransızca ve Latince'den bir kelime olarak karşımıza çıkmaktadır. İngilizce ise bu kavram "career" kelimesi ile ifade edilmektedir. Bu kavram sözlükte bireyin hayatı boyunca edinmiş olduğu mesleki kabiliyetlerin tümü şeklinde tarif edilmektedir (20). Dilimizde kariyer denildiğinde ise genel olarak bireylerin yaptığı uğraşlar ve bu uğraşları neticesinde edindikleri anlaşılmaktadır (21). Literatüre teorik açıdan ilk defa kariyer kavramının girmesi Annie Roe'nun 1956 senesinde yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" adlı kitapla olmuştur. Bu kitabın dışında kariyer kavramının öne çıkmasını sağlayan eserler aşağıdaki gibidir (22):

- 1950 senesinde Donald. E. Supper tarafından yazılan "Kariyer Psikolojisi,
- 1963 senesinde O'Hara ile Tiedeman tarafından geliştirilen "Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişimi Teorisi",
- 1966 senesinde John Holland tarafından yazılan "Meslek Tercih Teorisi"dir.

Kariyer kavramı kişinin mesleği kapsamında sergilediği profesyonellik, bireyin tüm hayatı içerisinde ortaya çıkardığı ürünleri açığa çıkaran olguları açıklamaktadır (23). Kariyer, çalışanların bir kurum içerisinde ya da farklı kurumlarda yerine getirdiği işler ile edindiği tecrübelerle birlikte gelişimini ifade etmektedir. Ayrıca kişinin tüm mesleki hayatı boyunca sağladığı ilerlemeleri de kariyer olarak ifade etmemiz mümkündür (24).

Hayat süreci içerisinde saygınlık edinme ve mesleki anlamda yükselme benzeri anlamlara gelen kariyer kavramı, bireylerin iş yaşamı boyunca bir meslek dalında

ilerleme kaydetmesi, yetenek ile deneyim kazanması süreci biçiminde ifade edilebilecektir (25). Bir diğer tanımda ise kariyer kavramı, bireyin hayatı boyunca bir meslek ile alakalı edindiği tecrübe deseni biçiminde ifade edilmiştir (26).

Kariyer bir kişinin çalışmayı devam ettirebileceği dönemler süresince bir meslek dalı kapsamında aşama aşama durmadan gelişmesi kabiliyet ile deneyim edinmesi manasına gelmektedir (27). Bu bakımdan en kolay biçimde kariyer bir meslek dalında yükselme, belli bir konuma erişme ya da istenilen işe sahip olma anlamına gelmektedir (28).

Kariyer, kişisel davranış tutumları ile donanmış, bir hayat boyunca süren işler serisi olup, bir meslek kapsamında yol kat etmek ile kat edilen yol sonucunda daha çok gelir temin etmek, daha çok inisiyatif kullanmak, daha çok saygınlık, güç elde etme manasına gelmektedir (29). Bir diğer tanıma göre kariyer, kişinin meslek yaşamındaki hareketliliğinin, davranışlarının, tutumlarının ve yüklendiği sorumlulukların artmasıdır (30).

Kariyer kavramının kişilerin iş yaşamındaki süreyi göz önünde bulundurması açısından üç ana konu ortaya çıkmış olmaktadır. Bu üç konu kişi, iş ve pozisyon kavramlarıdır. Pozisyon kavramı ile iş kavramı birlikte olan kavramlar olması açısından bu olgular bir işletme ya da bir kurumun varlığını gerektirmektedir. Bu açıdan kariyer aslında iki tane temel olgu bulundurmaktadır. Bunlardan biri kişiyken, diğeri ise kurumdur. Kişi kendi kariyer hedefini belirlemek durumunda olmakla beraber ilerleyen dönemlerde ne yapmak istediğini tespit etmek durumunda kalmaktadır (31). Söz konusu bu olguları sağlamak isteyen bireyler içgüdüsel olarak yükselmeye gereksinim duyacaklardır. Diğer temel olgu ise kurumdur. Kurumlar kendi hedefleri doğrultusunda çalışanlarının kariyerlerini planlamaktadır. Bu açıdan kurumların çalışanlarla iletişim kurması ve çalışanlara kariyer hedefleri doğrultusunda onlara danışmanlık yapmaları önemlidir. Bu durum hem kurumların gelişimine hem de çalışanların gelişimine katkı sağlayacaktır (32).

Kariyer kavramı her insan için farklı anlama gelmektedir. Bu açıdan bireyler meslek ile iş dışında kariyeri değişik yönleriyle değerlendirmektedirler. Bu bakımdan bazı bireyler için terfi almak anlamına gelen bu kavram bazıları için kendini geliştirmek anlamına gelmektedir. Eski zamanlarda kariyer genel olarak dikey pozisyonda ilerlemek olarak değerlendirilmekteyken, şuan da yatay yönlü hareket olarak da

değerlendirilmektedir. Kişilerin kariyerlerinde ilerleme kaydedebilmesi için çok daha deneyime ve bilgi seviyesine sahip olması gerekmektedir. Ayrıca bireyin sorumluluklarını artırması lazımdır. Kariyer sahibi olan birey çevresinde belli bir statüye sahip olmaktadır.

Çalışma hayatındaki rekabet şartlarının giderek daha da ağırlaşması çalışan kesimde bireyselliğin ön plana çıkmasına neden olmuştur. Söz konusu bu olgu sürekli ve bağlı olunan iş felsefesi yerine, kariyerin ön planda olduğu gerekli durumlarda iş değiştirmenin yapıldığı iş anlayışının oluşmasına neden olmuştur. Bu açıdan hayat koşullarının iyileşmesini sağlayacak yeni işlere yönelme olgusu giderek yaygınlaşmaktadır. Söz konusu bu olguların tamamı kurumların kariyer olgusu üzerine odaklanmalarına neden olmaktadır (33).

Kariyer temelde insanı merkeze alan bir kavramdır. İnsanların ihtiyaçları, istekleri doğrultusunda iş yaşamında erişmek istediği noktaları kariyer ifade etmektedir. Bu bakımdan kariyer kavramı hem sosyal bir olgu olduğu kadar hem de psikolojik bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (34). Bu açıdan kariyer kavramının içerdiği öğeleri şu şekilde ifade etmemiz mümkündür (35):

1. Kariyer, çalışanların iş hayatına başlamaları ile emekli oluncaya kadar olan süreyi kapsamaktadır.
2. Kariyer iş yaşamı süresince farklı aşamalara bölünmektedir.
3. Kariyerde kişinin davranışları ve tutumları etkilidir.
4. Kariyer bir kurum içerisinde aynı iş açısından yeni sorumluluklar yüklenerek ilerlemeyi açıklamaktadır.
5. Kariyer aynı zamanda iş yaşamında farklı alanlarda faaliyetler yapan kurumlarda farklı işler içerisinde görev almayı da açıklamaktadır.

Kariyer kavramı yükselmeye imkân sağlarken, aynı zamanda kişisel gelişime imkân tanımaktadır. Bu açıdan çalışanların kariyer planlaması yapması oldukça önemlidir. Ancak kariyer planlaması yalnızca çalışanla ilgili bir durum değildir. Bu olgu aynı zamanda kurumları da yakından ilgilendirmektedir. Yani kariyer hem çalışanlar hem de kurumlar açısından oldukça önemli bir kavramdır. Özellikle rekabet şartlarının yoğun olduğu günümüz koşullarında kariyer hedefleri yüksek olan çalışanlarla çalışmak, örgütlerin başarısını arttıracaktır. Örgüt amaç ve değerlerini benimsemiş ve kariyer hedefleri yüksek olan çalışanların örgüte olan bağlılıkları artacak ve örgüt başarısı için

daha çok çalışacaklardır. Örgütlerin çalışanların kariyer hedeflerini desteklemeleri önemlidir. Çalışanlar kariyer hedefleri desteklendiği takdirde örgüt için daha fazla çalışmakta ve fazla mesai ayırabilmektedirler. Çalışanlara örgütle ilgili sorumluluklar verilmesi, alanlarının dışındaki işlerde görev almalarının sağlanması, ücret ve terfi imkanlarının artırılması, hayat standartlarının yükseltilmesi ve çalışana statü kazandırılması, çalışanın kariyer algısını güçlendirecektir.

Buraya kadar anlatılanlardan hareketle kariyer sisteminin sahip olduğu özellikler aşağıdaki gibidir (27):

1. Bireylerin belli bir meslekte uzmanlaşmaları ön planda tutulmaktadır.
2. Bireyin bir meslekte ilerleme kaydetmesi ile belli başarılar elde etmesi temel unsurdur.
3. Birbirleriyle ilintili hizmetler ya da işler birliği ön planda tutulmaktadır.
4. Kariyer sistemi içerisinde çalışanların durumu kanunlar, şartlar ve statüler üzerinde ele alınır.
5. Uzmanlaşmanın oluşturulabilmesi için hizmet öncesi ile hizmet içi eğitimlere odaklanılmaktadır.
6. Çalışma süresi ile kıdem önemsenmektedir.
7. Yeterlilik ilkesi kariyer sisteminin ilerletilebilmesi açısından ön planda tutulması gereken unsurdur.
8. Yükselme ve terfiye bağlı bir ücret politikasının uygulanması gerekmektedir.

2.1.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi

Kariyer kavramı 1700'lü yıllarda kamu hizmetinin görülmeye başladığı yani devlet memurluğunun bir iş seçeneği olarak görülmeye başladığı dönemlerde ortaya çıkmıştır. Özellikle 1970'li yıllardan sonra önem kazanmaya başlayan bu kavram 1980'li yıllara girilmesiyle birlikte globalleşmenin etkisiyle beraber neredeyse tüm dünyada iş alanında önemli bir kavramdan bir tanesi olmaya başlamıştır (22).

Kariyer olgusunun teorik açıdan önem kazanmaya başlaması ise 1956 senesinde Ann Roe'nin "meslekler psikolojisi" adlı kitabı yayınlamasıyla birlikte olmuştur. Daha öncede belirtildiği gibi 1960 senesinde Donald E Supper'in yazdığı "kariyer psikolojisi"

kitabı su süreci hızlandırmıştır. Bu kitapları “Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” ile “Meslek Tercih Teorisi” izlemiştir (36).

1980’li yıllara girilmesiyle birlikte ise globalleşmenin etkileri kariyer kavramında görülmeye başlamıştır. Bu açıdan bu dönemle birlikte klasik kariyer yaklaşımları yerine giderek yeni kariyer yaklaşımları gelişmeye başlamıştır. Söz konusu yeni yaklaşımlar kapsamında kurum içi davranışlar ile insan psikolojisi konuları önem kazanmaya başlamıştır (36). Özellikle günümüzde kullanılan kariyer yaklaşımları kapsamında kimi kurumlarda kısa zamanlı veya yaş aralığı olarak genç kişilerin çalıştırılması tercih edilmektedir. Bu durum bireysel kariyerin ön plana çıkmasına neden olmaktadır. Bunun dışında günümüzdeki kariyer yaklaşımında kariyerin bir kurum bünyesinde ilerlemek manasına gelmediği de ileri sürülmektedir. Bu durum günümüzde “Sınırsız” ve “Çok Yönlü” kariyer yaklaşımlarının benimsenmesine neden olmuştur (37). Aşağıdaki tabloda ise eski ve yeni kariyer yaklaşımları ele alınmıştır. Ayrıca kariyer yaklaşımları ayrı bir bölüm içerisinde ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.

Tablo 2.1. Eski ve Yeni Kariyer Yaklaşımları

	Eski Kariyer Yaklaşımları	Yeni Kariyer Yaklaşımları
Kurum	Bürokrasi	Ağlar
Üstlenilen Rol	Direkt ve uzmanlık	Sarmal ile geçici
Yönetim	Kurum	Çalışan
Yararlar	İşler	Yetenekler
Sözleşme	İş güvencesi	Esneklik yaratılması için işe katkı
Kariyer Yönetimi	Format eğitimine olması gerekenin üzerinde güven duyulması	İş deneyimleri ile öz güven
İlerleme	Dikey	Yatay
Negatif Durumlar	Bağımlılık ile sertlik	Stres, kaygı

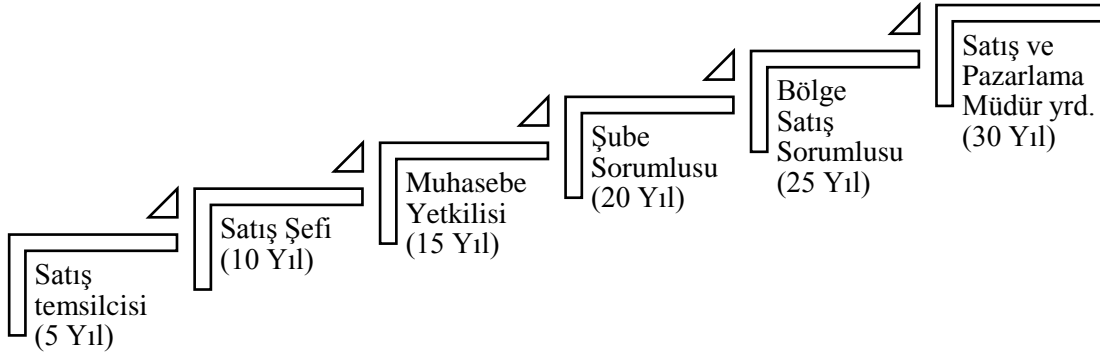
Kaynak: 38

2.2. Kariyer Yaklaşımları

Günümüzde insan kaynakları yönetimi, kurumsal davranış modelleri gibi alanlardaki gelişimle birlikte kariyer konusuyla alakalı yeni yaklaşımlar gündeme gelmeye başlamıştır. Bu açıdan kurumlarda yeni kariyer modelleri üzerinde oldukça durulmaktadır. Bu açıdan bu bölüm içerisinde geleneksel kariyer yaklaşımları ile yeni kariyer yaklaşımlar ele alınacaktır.

2.2.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımları

Geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer bir meslek içerisinde dikey olarak yükselmeyi ön gören bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan bu yaklaşım kapsamında kişiler aynı iş alanı kapsamında aşağıdan yukarıya ilerlemektedir. Bu ilerlemenin sağlanabilmesi içinde aynı işi uzun dönemli ve aynı kurum içerisinde sürdürülmesi gerekmektedir (28).



Şekil 2.1. Geleneksel Kariyer Yolu

Kaynak: 39.

Dünyada 1970'li yılların sonlarına gelinceye kadar kurumlarda matris kurum yapıları uygulanmıştır. Bu matris örgüt şekli tüm birimler içerisinde yönetsel etkinliğin artırılmasını gerektirmiştir. Ayrıca bu dönem içerisinde kariyer gelişimi aşağıdan yukarıya doğru terfi biçiminde gerçekleştirilmiştir (38).

Globalleşmenin etkileri az da olsa işgücü piyasasında etkisini göstermiştir. Bu durum rekabetin artmasına neden olmuştur. Çalışanların maruz kaldıkları bu rekabet şartları kurumları aşarak giderek ülkeler arası bir hal almıştır. Bu durum neticesinde bir firmada uzun süreli istihdam edilme garantisi giderek azalmıştır. Kurumların yatay pozisyonlarının artması dikey yapılanmanın düşmesine neden olmuştur. Ayrıca kurumlara giriş çıkışların artması bireysel merkezli kariyer yönetimi olgusunun oluşmasına neden olmuştur. Bunun dışında kurumlarda iş devir hızının yükselmesi gibi bir durum açığa çıkmıştır. Tüm bu faktörler yeni kariyer yaklaşımının birer ögesi olarak karşımıza çıkmaktadır (40). Yani yeni kariyer yaklaşımının oluşumunda birbirleriyle ilişkisiz görünen ancak birbirleriyle oldukça ilişki içerisinde olan bu faktörlerin etkili olduğunu söylememiz mümkündür (41).

2.2.2. Yeni Kariyer Yaklaşımları

Yeni kariyer yaklaşımlarında önemli olgulardan bir tanesi yatay ilerleme olgusudur. Ayrıca günümüz koşullarında kişiler bir şeyler başarma tutkusuna sahip olmakla beraber, piyasada bilinen biri olmak, bir projeyi yönetmek gibi sosyal ve psikolojik etmenleri ön plana çıkaran işlerde yer almak istemektedirler. Bu durum çalışanların farklı kurumlarda ya da farklı piyasalarda varlık göstermelerine neden olmaktadır. Bu durumla alakalı olarak, Norveç'te bir Hemşirelik okulunda okuyan öğrenciler arasında yapılan bir araştırmada, öğrencilerin başka insanlara yardım etmekten ve onlarla iletişim içerisinde olmaktan dolayı oldukça motive olduklarını belirtmeleri örneği sunulabilecektir (40).

Günümüzde oldukça kullanılmaya başlanan yeni kariyer yaklaşımlarının dikkati çeken unsurlarını aşağıdaki gibidir:

1. Dikeyden çok yatay kariyer hareketliliğinin fazlalaşması,
2. Tek kurum içerisinde kariyer gelişimi yerine farklı kurumlarda kariyer gelişiminin artması,
3. Kurumsal bağlılığın azalması,
4. İstihdam garantisinin düşmesi,
5. Daha önceden büyük kurumlarla çalışan tedarikçilerin, taşeronların büyük firmayla ilişkisini koparsa bile ilerleyen dönemde kariyerlerini devam ettirebilme olanağının bulunması,
6. Büyük kurumlarda çalışıp ayrılan yöneticilerin, kendi isimlerini ve yaptıkları işi sektör kapsamında anlatma çabası içinde bulunmaları,
7. Kariyer kapsamında başarılı olmak için gelirin artması, sahip olunanların artması gerekmektedir.
8. Yönetim kariyeri kapsamında faaliyetler yürüten çalışanlar aile ve iş arasında denge kurmaya çalışmaktadır.

2.2.2.1. Sınırsız kariyer yaklaşımı

Sınırsız kariyer konusu değişik biçimlerde ele alınan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel manada ise bu kavram kurumsal kariyerin tam tersi olarak ele alınmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken nokta sınırsız kariyer yaklaşımının

geleneksel kariyer yaklaşımından farklı ögelere odaklanmasıdır. Bu açıdan sınırsız kariyer kavramı aşağıdaki biçimlerde ele alınabilmektedir (42):

1. Farklı işverenler arasında hareketliliği kapsayan kariyer,
2. Çalışılan kurum dışında geçerliliği bulunan kariyer,
3. Kurumlar ötesi etkileşim ile bilgi gerektiren kariyer,
4. Bürokrasi üzerine kurulu geleneksel kariyer seçeneklerinin bitmesi,
5. Kişisel ve aileyle alakalı nedenler sebebiyle kariyer imkanlarını geri çevirmek,
6. Kişinin sınırlamaları kabul etmemesinden dolayı sınırsız gelecek isteminde olmasıdır.

Sınırsız kariyer belli kısıtları olan kariyer yerine sonsuz seçeneği bulunan kariyer olgusunu ön plana çıkarmaktadır. Ayrıca bu kavram sonsuz seçenekten nasıl yararlanacağını da ortaya koymaktadır. Sınırsız kariyer kavramı kurum bağlılığı ile kurum bağlılığına bağlı olmadan kariyer gelişimini açıklamaktadır (43).

Günümüzde teknolojinin hızlı gelişmesi, kitle iletişim olanaklarının artması gibi olgular sınırsız kariyer gelişimi anlayışının giderek yaygınlaşmasını sağlamaktadır (39). Sınırsız kariyerle birlikte kuruma bağlı bir kariyer yerine uzmanlık ve profesyonelliğe dayalı bir kariyer gelişimi söz konusu olmaktadır. Ancak geleceğin tam belirgin olmaması, sosyal güvenlik, sağlık harcamaları ve sürekli değişim sonucunda ortaya çıkabilen stres dolayısıyla bu kavram eleştirilmektedir. Her ne kadar kavramda sınırsızlık öne çıkarılmasa da hayatta bir takım sınırların olduğunun da gözden kaçırılmaması lazımdır (42).

2.2.2.2. İki basamaklı kariyer yaklaşımı

Bu yaklaşımda kariyerin yönetsel boyutu ile tekniksel boyutuna odaklanılmaktadır. Yani bireyler yönetim eğitimi alanlar ile teknik eğitim alan bireyler kendi eğitimleri doğrultusunda kariyerlerini ilerletmek istemektedirler. Bu bakımdan teknik eğitilmiş bir kişinin yönetim alanında devamlı bir başarıyı elde edebilmesi ile yönetim eğitimi alan birinin teknik alanda devamlı bir başarıyı elde etmesi mümkün olmamaktadır (44).

İki basamaklı kariyer yaklaşımı bireylerin kendi gereksinimleri doğrultusunda bireylere kariyer imkânı sunmaktadır. Böylece bireyler kendi gelişimlerini kendileri

hazırlamış olmaktadır. Bu bakımdan yönetici ya da teknik kısımda görev yapan bireyler üst kademeye geçmelerini sağlayacak yetenekleri kavuştuklarında terfi almayı düşünmeye başlamaktadırlar (44). Fakat belirtmek gerekmektedir ki teknik kısımda görev yapan kişiler üst yönetim kadrolarına geçtiklerinde daha fazla yönetsel faaliyetlere odaklanmak durumunda kalmakta ve eskisi kadar teknik alanla uğraşmadıklarından dolayı teknik bilgilerini kaybetmek durumuyla karşılaşabilmektedir. Bu açıdan teknik görevi üstlenen çalışanların üst düzey yönetici yapılmadan önce bir eğitim alması önemli olacaktır (39).



Şekil 2.2. İki Basamaklı Kariyer Yolu

Kaynak: 39.

İki basamaklı kariyer yolu anlayışında teknik görevlilerin ilerleyen dönemlerde yönetici konumuna erişecekleri düşünülerek, bu kişilerin yönetim alanında kendilerini geliştirmelerinin sağlanması önemlidir. Teknik görevliler kimi durumlarda kurumda kalmayı seçerek yükselmeyi isterken kimi durumlarda ise işinde uzmanlaşarak farklı kurumlarda görev yapmayı tercih edebilmektedir. Kurumlar gelişim sağlamak istiyorsa çalışanlarının gelişimine katkı sağlamak durumundadırlar (45).

2.2.2.3. Esnek kariyer yaklaşımı

Bu kariyer yaklaşımına göre çalışanlar kendini geliştirme ve zorluklarla mücadele isteğinde olan kişilerdir. Bu bakımdan bu çalışanlar kendilerini geliştirebilmek için iyi oldukları yanları ya da kötü oldukları yanları anlama çabasında olmaktadır. Bu çalışanlar tüm bu çabalarını kurum bünyesinde uzun dönemli olarak kalmak istemelerine bağlı olarak yapmaktadırlar. Ayrıca bu çalışanlar her geçen gün farklılaşan şartlara adapte olabilecek niteliklere sahiptirler. Esnek kariyere sahip çalışanların iki tane mühim niteliği söz konusudur. Bu nitelikler şunlardır (42):

- Çalışanlar kendilerini tanıma fırsatına kavuşurlar.
- Çalışanlar rekabet edebilecekleri yetenekler edinirler.

Esnek kariyer yaklaşımı hem kurumun hem de çalışanların fikirlerinde bir takım farklılıklara sebep olmaktadır. Bu farklılıkların aşağıdaki gibi açıklanması mümkündür (46):

1. Kurumların güven anlayışını değiştirmesi gerekmektedir. Bu açıdan kurumun kendilerine bilgilendirme yapmadan işi bırakan çalışanlarını ihanet etmiş olarak nitelendirmemeleri lazımdır. Çalışanın yeteneklerinin kuruma katkı sağlamaması halinde çalışan kurumda bulunuyorsa bu durumda ihanet söz konusu olacaktır.
2. Kariyer kapsamında eskiden tek bir konu üzerinde uzmanlaşmaya önem verilirken, bu yaklaşım doğrultusunda değişik konularda değişik yeteneklere sahip olan çalışanlar kurumların gelişmesi açısından önem arz etmektedir.
3. Kurumların asıl hedeflerinin müşteri istekleri doğrultusunda hizmet vermek ya da mamul üretmek olduğunun anlaşılması gerekmektedir. Eğer söz konusu bu konu sağlanamazsa kurumun varlığını sürdürmeyeceğinin de anlaşılması önemlidir.
4. Kurum ile çalışanlar arasındaki ilişkiyi baba ve oğul arasındaki ilişkiye dayandırmak yerine iki yetişkin arasındaki ilişkiye dayandırmak, çalışanların kendilerini geliştirmesi kurumun gelişmesi açısından önemli olacaktır.

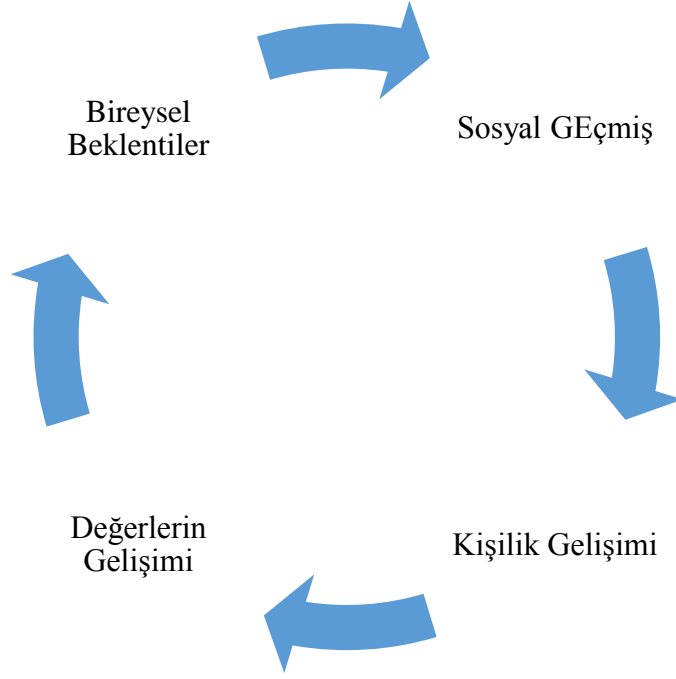
2.2.2.4. Portföy kariyer yaklaşımı

Portföy kariyer yaklaşımı kapsamında çalışanların kurum içerisinde tam zamanlı çalışmaktan çok yaptıklarına göre karşılık almaları söz konusu olmaktadır. Bu açıdan çalışanlar kendi kendilerine kariyerlerinin yönetimini sürdürmek durumundadırlar. Bu durum çalışanın kendini eğitmesini gerektirmektedir (40). Bu yaklaşım belli varsayımlardan meydana gelmektedir. Bunlar (8):

- a) Çalışanın belli bir işi gerçekleştirmesi için sözleşmeli olarak alınması,
- b) Gelişim ile eğitim konularının çalışanın yükümlülüğünde olduğunun düşünülmesi,
- c) Kısa dönemde ortaya konan sonuçlara ve performanslara odaklanılması,
- d) Kariyer geliştirme ve yedekleme politikalarının çekirdek çalışanlar adına oluşturulmasıdır.

2.3. Kariyer Seçiminde Etkili Olan Faktörler

Kişiler hayatlarının büyük bir bölümünü iş yaşamında harcarlar. Bu açıdan bireylerin hayatlarından memnun olması ve mesleklerini sevebilmeleri için sevdikleri işi yapmaları önem arz etmektedir. Bu bakımdan bireylerin yapacakları kariyer seçimi oldukça önemlidir. Bireyler kariyer seçiminde pek çok unsurdan etkilenmektedir. Söz konusu bu etmenler kişisel beklentiler, sosyo-ekonomik düzey, toplum görüşü benzeri etkenlerdir. Literatürde bireysel kariyer seçimini etkileyen dört ana etmen olduğu ileri sürülmektedir (8). Bu ana etmenler Şekil 2.3.'de ele alınmıştır.



Şekil 2.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Ana Unsurlar

Kaynak: 8.

Kariyer seçimine etki eden bu dört ana faktörün aşağıdaki biçimde ifade edilmesi mümkündür (47):

- Sosyal Geçmiş: Bireylerin sosyal geçmişleri onların kariyer seçimlerinde etkili olan unsurların başında gelmektedir. Yapılan çalışmalar aile üyelerinin kariyerleriyle çocukların istedikleri kariyerler arasında kuvvetli bir etkileşimin bulunduğunu ortaya koymaktadır.
- Kişilik Gelişimi: Bireyin kariyer seçimine etki eden bir diğer kavram bireyin kişiliğidir. Bireyin kişiliği, kişinin yaşadığı olaylar, elde ettiği başarılar, bireyin duyguları gibi unsurlar doğrultusunda gelişim göstermektedir. Söz konusu olgular sonucunda oluşan kişilik bireyin tercihlerini etkileyerek kariyer seçimine etki etmektedir.
- Değerlerin Gelişimi: Kişiler istedikleri kariyer ile meslekle alakalı bir takım fikirlere sahip olmaktadır. Bunun dışında meslekler ve kariyerin sunduğu farklı seçenekler bireylerin farklı değerlere sahip olmasına neden olabilmektedir. Kişisel değerlerin oluşumunda toplumun, ailenin ve eğitim sisteminin önemli etkileri bulunmaktadır.

- Bireysel Beklentiler: Kişiler iş tercihlerini çoğunlukla başarılı olacaklarını düşündükleri işlerden yana kullanmaktadırlar. Yani bireyler yapacaklarını düşündükleri işi seçmemektedirler. Kişilerin kariyer kararı kurumsal, toplumsal ve kişisel beklentilerle ilişkilidir. Bu açıdan bireyler kişisel beklentilerine en çok uyan özellikleri olan işleri tercih edecektir.

2.4. Kariyer Seçimi İle İlgili Teoriler

Kariyer seçimiyle alakalı bazı teoriler ortaya konulmuştur. Bu bölüm içerisinde bu teorilerden bazıları ele alınmıştır.

2.4.1. Holland'ın Mesleki Kişilik Teorisi

John L. Holland tarafından geliştirilen mesleki kişilik teorisi, kişilik özellikleri ile işlerin sürdürüldüğü şartlar ya da mesleki faaliyetler içerisinde ortaya çıkan etkileşimlere göre kariyer seçimini değerlendirmektedir. Bu teoriye göre bireylerin kariyerleri meslek seçimlerine yansımaktadır (48). Kişilerin gereksinimleri, beklentileri, değerleri gibi öğeler kişiliği şekillendirmekte ve bu öğeler meslek seçiminde etkili olmaktadır. Bu teoriye göre belli bir takım kişisel özellikler sergileyen bireyler kişisel özellikleriyle örtüşen iş alanlara ilgi duymaktadır (8).

Mesleki kişilik teorisi temelde dört tane varsayıma bağlı olarak hareket etmektedir. Bu varsayımlar aşağıdaki gibidir (49):

1. Tüm insanlar sanatçı, girişimci, sanatçı, gerçekçi, geleneksel ve araştırmacı altı adet kişilik türünden bir tanesinin özellikleri gösterebilecektir.
2. Yukarıda anlatılan kişilik türleri gibi sanatçı, girişimci, sanatçı, gerçekçi, geleneksel ve araştırmacı şeklinde altı adet model çevre bulunmaktadır.
3. Bireyler, kendilerinin ilgili oldukları uğraşlarla uğraşabilecekleri gibi, kendilerinin beceri sahibi oldukları konularla ilgilenebilecektir. Ayrıca bireyler fikirlerini ve düşüncelerini yansıtabilecekleri alanları da seçebileceklerdir. Bu bakımdan bireyler kendi yapılarına göre tercih de bulunacaklardır.
4. Kişilerin sergiledikleri tutumlar ve davranışlar, kişinin çevresi ile kendi kişiliği arasında kurulan etkileşimle beraber ortaya çıkar.

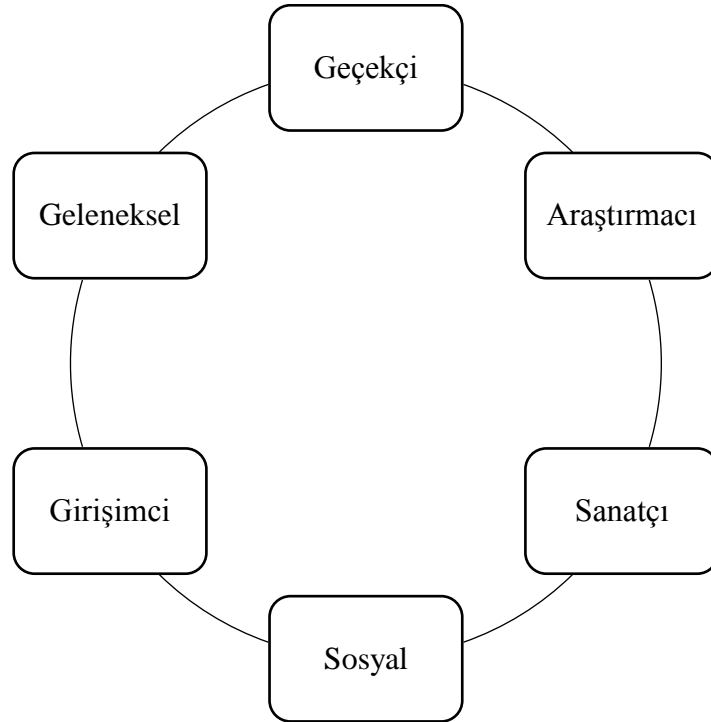
Yukarıda anlatılan tüm kişilik tiplerinde bireyler sahip oldukları kişilik tipine göre bilgiye sahiptir. Tüm kişilik türleri ideal kişilik olarak ele alınmaktadır. Söz konusu kişilik türleri sonuç olarak toplumun, ailenin, çevrenin ve arkadaşların bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler buldukları ilişkiler ve kurdukları ilişkiler neticesinde bazı deneyimler yaşamakta ve bunları alışkanlıkları haline getirmektedir. Bu olgular da sonuç olarak kişilik türlerini açığa çıkarmaktadır.

Anlatılan varsayımlara göre meslekleri yapan kişiler ve mesleklerin yapıldığı çevreler altı grup altında ele alınmaktadır. Altı adet meslek çevresine uyumlu olan altı adet kişilik tipinin özellikleri ise aşağıdaki gibidir (49):

- Gerçekçi Kişiler: Bu insanlar koordinasyon, güç ile beceri gerektiren iş alanlarını seçmeyi tercih etmektedirler. Bu açıdan bu insanların güçlü kişilik olduklarını söylemek mümkündür. Bunun dışında mekanik işleriyle ilgili, fiziksel eylemleri seven bireyler olduklarını da söylemek mümkündür. Bu insanlar sözel iletişim kurmaktan sıkılmakta ve bu sebeple sosyal ilişkiler açısından sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu kişiler için neticeler ve güç önem arz etmektedir. Bu tip kişiler mühendis, sporcu, elektrikçi gibi meslek alanlarına yönelmektedir.
- Araştırmacı Kişiler: Bu tip bireyler fiziksel güç yerine düşüncesele güç kullanmayı isterler. Bu tip bireyler analitik düşünme kabiliyetine sahip olmakla birlikte esnek düşünebilme kabiliyetine de sahiptirler. Ayrıca bu kişilerde başarılı olma isteği fazladır. Bunun dışında bu insanlarda çevredeki olanları detaylı şekilde anlama arzusu fazladır. Bu tip kişiler kimyager, bilgisayar programcısı, doktor ve matematikçi gibi meslekleri tercih ederler.
- Sanatçı Kişiler: Bu kişiler sanatsal olarak kendini açıklamayı seven, davranışlarında duygusal olan kişilerdir. Bu durum kişilerin tutumlarında esnek ve estetik olmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu kişilerin hayal güçleri oldukça gelişmiş olmaktadır. Müzisyen, yazar, kompozitör gibi meslekleri tercih eden kişiler bu kişilik tipinden olmaktadır.
- Sosyal Kişiler: Diğer insanlarla iletişim kurmayı seven, empati yeteneği fazla, diğer insanlara yardım etmekten hoşlanan kişilerdir. Bu bakımdan bu kişiler diğer insanların hislerini anlamak için uğraşırlar. Sosyal kişiler insan ilişkileri yüksek bireylerdir. Bu nedenle dışa dönük, sevecen ve

neşeli tutumlar sergilerler. Bu tip kişiler genel olarak öğretmen, meslek danışmanı, eğitimci gibi mesleklere yönelmektedirler.

- Girişimci Kişiler: Bu insanlar konuşma ve diğer insanları etkileme eylemlerinde oldukça etkili kişilerdir. Bu açıdan bu kişiler ikna edici olmakla beraber enerjik, cesaretli ve hırslı kişilerdir. Politika ve ekonomi alanlarında oldukça etkin olmakla beraber, bilimsel konularda oldukça yeteneksizdirler. Bu kişiler pazarlamacı, politikacı, ekonomist gibi meslek dallarını tercih etmektedirler.
- Geleneksel Kişiler: Bu kişiler düzen ve denetimden hoşlanan, kurallara bağlı olan, objelere odaklanan kişilerdir. Yapısal olarak bu kişiler büyük kurumlar içerisinde olmaktan hoşnutluk duymaktadırlar. Ayrıca hislerden çok objelere odaklı olmaktadır. Başarılı ve koordine olmayana büyük önem verirler. Bu kişilerin sanatsal becerileri oldukça düşüktür. Bu bireyler genel olarak istatistikçi, vergi uzmanı, finansal analist gibi meslekleri tercih ederler.



Şekil 2.4. Holland'ın Kişilik Tipleri

Kaynak: 50.

Bahsi geçen meslek yeteneklerinin yalnızca birinin kişilerde olduğunu düşünmek hatalı olacaktır. Ancak söz konusu meslek yeteneklerinden biri insanlarda ağırlıkta

olmakta ve bununla birlikte düşük ağırlıkta bir veya iki meslek yeteneği kişilerde bulunabilmektedir. Bu açıdan bir kişinin tamamen gerçekçi kişi tipinde veya sanatçı kişi tipinde olması mümkün olmamaktadır. Bunun dışında belirtmek gerekmektedir ki bu mesleksi kişilik tiplerindeki özellikler ayrıca birbirlerini etkilemektedirler. Bu durum bu kişilik tiplerinin birbirleriyle etkileşim içerisinde olmalarına neden olmaktadır (49).

Meslek kişilik teorisi günümüzde üstünde durulan konulardan biridir. Ancak bu teori üstünde durulan konulardan biri olmasına rağmen bazı eleştirilere maruz kalmıştır. Bu eleştiriler bu teorinin mesleki kişilik tiplerin ne biçimde oluştuğunu açıklayamamakla birlikte bu kişilik tiplerinin ne biçimde değiştiğini açıklayamamasıyla ilgilidir. Ayrıca bu teoride bireylerde mesleki ilginin nasıl farklılaştığının da görmezden gelinmiş olması eleştiri almasına sebep olmuştur (42).

2.4.2. Özellik-Faktör Teorisi

Bu teori kişisel nitelikler ve meslekler arasındaki ilişkiyi ele almak açısından geliştirilmiştir. Bu teoriyi Williamson ve arkadaşları geliştirmiştir. Teoriye göre kişiler sahip oldukları özelliklere uyum gösteren meslekler aramaktadırlar. Bu açıdan bu teori kişilerin ilgileri, kişilikleri, davranışları, tutumları gibi bireyin yapısıyla ilgili öğeleri meslekle alakalı şartlar ve gerekliliklerle değerlendirmekte ve bu söz konusu unsurlar arasında uyum yakalamaya uğraşmaktadır (50). Özellikle kişilere has niteliklerin değerlendirilmesiyle alakalı ölçümler yapan çalışmalar bu teorinin gelişimine katkı sağlamıştır. Özellik-faktör teorisi bazı varsayımlar üzerine kuruludur. Bu varsayımların aşağıdaki biçimde ifade edilmesi mümkün olacaktır (42):

- Tüm kişiler, etkin ve güvenilir biçimde değerlendirilebilen ve ölçülebilen, kişiye ait nitelikler kümesine sahiptir.
- Kişiler seçtikleri mesleklerde başarılı olabilmeleri için belli niteliklere sahip olmak durumundadır.
- Mesleğin seçimi kolay bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada önemli olan kişilerin meslekle eşleştirilmesidir.
- Kişilerin sahip oldukları nitelikler ile mesleki gereklilikler benzemeye başladıkça başarı da artış gösterecektir.

Bu yaklaşıma göre bireyler sabit ruhsal niteliklere sahiptirler. Bu nitelikler ise diğer bireyler ve çevreyle olan iletişim neticesinde oluşmaktadır. Bireyler kariyer

seçerken kendileriyle birlikte meslekleri bütünleştirmeye uğraşmaktadırlar. Eğer birey kendini mesleğiyle veya kariyeriyle bütünleştirebiliyorsa, kişinin gereksinimleri karşılanacak ve tatmin düzeyi artacaktır. Kişinin kariyer tatminini sağlaması bireyin ruhsal durumuna da olumlu yansıtacaktır (51). Söz konusu bu özelliklerine rağmen bu teori bazı yönlerden eleştiri almıştır. Özellikle bu eleştiriler bu teorinin kariyer seçiminde bir yönlendirici özelliğinin olmadığına yöneliktir. Buna rağmen bu teori literatürde yeni çalışmaların yapılmasına öncülük etmiştir (42).

2.4.3. Ginzberg ile Arkadaşlarının Gelişim Teorisi

Bu teoriye göre kariyer seçimi gelişimle birlikte devam eden bir süreçtir. Bu açıdan kişilerin arzuları ve olanakları arasındaki etkileşimden meydana gelen, ömür boyunca gelişimini sürdüren ve geri dönüşü mümkün olmayan bir olayı açıklamaktadır. Bu teoriye göre kariyer seçiminde üç dönem söz konusudur. Bu dönemlerin aşağıdaki biçimde ifade edilmesi mümkündür (52):

1. Hayal Dönemi: Bu dönem 6 ile 11 yaşları arasını kapsamaktadır. Söz konusu bu dönem içerisinde kişiler, etraflarında olan kişiler ve etkileşim içerisinde oldukları bireyler doğrultusunda kariyer tercihlerini belirlemektedirler. Genel olarak bu dönem içerisinde yapılan tercihler gerçeklikten uzak olmaktadır.
2. Geçici Seçimler Dönemi: Bu dönem ise ergenlik dönemiyle örtüşmektedir. Bu dönem kendi içerisinde ise ilgi, kapasite, değer ile geçiş dönemi olarak dörde ayrılmaktadır. Bu dönem içerisinde kişiler, yeteneklerine, bilgilerine ve ilgilerine belli kısıtlar koymakta ve bu öğeleri kendine göre ifade etmektedir. Birey kendini tanımaya başladıkça kariyeriyle alakalı seçenekler giderek azaltılmaktadır. Ayrıca kişi kendi özellikleriyle uygun olmayan meslekleri elemektedir.
3. Gerçekçi Dönem: Bu dönem kendi içerisinde ise üç kısımdan meydana gelmektedir. Bunlar; inceleme, billurlaştırma ile kesinleştirmedir. Birey inceleme dönemi zarfında sosyal ve kişisel değerlere göre seçenekleri tespit etmektedir. Buna benzer bir olgu geçici seçimler döneminde de bulunmaktaydı. Ancak bu dönem içerisinde birey daha mantıksal çerçeveden değerlendirme yapmaktadır. Billurlaştırma bölümünde, kişi inceleme sürecinde elde ettiği bulguları göz önünde bulundurarak kesin

meslek seçiminde bulunmaktadır. Kesinleştirme de ise kişi uzman olmak istediği dalı kesinkes belirleyerek kariyerini belirlemektedir.

Bu teoride kariyer seçimi yetişkinlik döneminde ortaya çıkan bir durum olarak ifade edilmiştir. Ancak yukarıda anlatılan bölümler kapsamında kariyer seçiminde etkili olan dışsal ve içsel faktörler birleşiminde meydana gelen kariyer seçimiyle alakalı unsurlar değişiklik gösterebilmektedir. Bu açıdan kariyer seçimi ömür boyunca süren bir olgu haline gelebilmektedir. Kişiler farklılaşan şartları ve hedeflerini durmadan kontrol etmekte ve olgularla alakalı olarak sürekli olarak gelişim kaydetmektedirler (42).

2.4.4. İşe Uyum Teorisi

Bu teori özellik-faktör teorisinin geliştirilmiş bir versiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu teori literatüre R. Dawis ve L. Lofquist tarafından kazandırılmıştır. Bu teoriye göre kariyer seçiminde memnuniyet ve tatmin olmak üzere iki unsur etkili olmaktadır. Memnuniyet patronların personellerinden beklediği performansı almasını ifade etmekten, tatmin kişinin işinden sağladığı doyunluğu ifade etmektedir. Kişilerin doyum sağlayabilmesi gereksinimlerini işinden kazandıklarıyla sağlayabilmesiyle mümkün olacaktır. Tüm bu olgular bu teoride kişi ve çevre uyumunu temin eden etmenlere ve bunların arasındaki etkileşimlere odaklanılmasını sağlamıştır (50).

Bu teoriye göre kişiler, buldukları iş çevresine adapte olma ile bu adaptasyonu devam ettirme eğilimindedirler. Kişinin işle alakalı yaptığı seçimlerden ve kişinin yeteneklerinden meydana gelen iş kimliği, kişinin çalışma şartlarına adapte olmasında en önemli etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin işle alakalı oluşturdukları kişisel özellikler genel olarak stabil olgular gözükmektedir. Ancak iş koşulları ve çevresinde meydana gelen değişimler ile becerilerdeki farklılaşmalar iş kimliğinin de değişmesine neden olmaktadır. Kişilerin kıdem düzeyi, kurum tatmini ile kişinin iş şartlarına adapte olması oldukça fazla etkilemektedir (42). Bu açıdan bireyler mesleki kararlarını değerlerini ve yeteneklerini gözden geçirerek almaktadır. Kişi kendi özelliklerine uygun işlere yönelmeye çalışmaktadır. Bunların ardından kişi mesleğin gereksinimlerini karşılamasına ve iş tatmini sağlamasına bakmaktadır. Kişi tüm olgulardan optimum faydayı sağladığı mesleğe yönelmektedir (53).

2.4.5. Super'in Benlik Teorisi

Donald Super tarafından geliştirilen bu teoriye göre, gelişim evresinde olan kişi, çevresiyle etkileşimi neticesinde benliğini oluşturmakta ve bu benliğine göre kişi kariyer seçimini yapmaktadır. Burada ele alınan benlik olgusu kişinin fiziksel özellikleri ile yeteneklerinin bir birleşimi olarak ele alınmaktadır. Bu açıdan kariyer seçimi sosyo-ekonomik etmenler ile kişinin benliğinin etkileşime girmesi ve etkileşim sonucunda bu etmenlerin anlaşması neticesinde ortaya çıkan bir durum olmaktadır (53). Bu teorinin ana etmeni benlik kavramıdır. Kişiler olgunlaştıkça eğitimlerine, rollerine, değerlerine ve yeteneklerine göre bir benlik ortaya koymaktadırlar. Bu açıdan kişiler farklı kariyer seçeneklerinin sahip oldukları niteliklerle kendi benliklerini kıyaslamakta ve buna göre kişiler kariyer seçimini yapmaktadırlar (54).

Bireyler yaşamları boyunca belli roller kapsamına girmektedir. Bu açıdan bireyler iş seçeneklerinde başarılarını ölçer, yeteneklerini değerlendirir ve bu olgularda başarı sergilemekte iseler söz konusu bu durumdan tatmin sağlamaktadırlar. Kişinin hayat akışında edindiği tecrübeler bireyin ilgi alanlarını ve yeteneklerini geliştirirken benliğinin de gelişmesini sağlayacaktır. Bireyin tecrübesi artıkça yetenekli olduğu alanları anlama fırsatına kavuşacaktır. Bu bakımdan yaş büyüdükçe birey fikirleri doğrultusunda benlik olgusunu yaratacaktır. Bireyin tüm tutum ve davranışları benlik algısına göre ortaya konulacaktır. Bu durum bireyin benlik algısına göre kariyer seçiminde bulunmasına neden olacaktır (48).

İnsanlar buldukları yaş aralığına göre fiziksel ve duygusal nitelikler sergileyecektir. Söz konusu yaş aralıkları bu açıdan kariyer seçiminde de etkili olacaktır. Bu bakımdan belli yaş aralıklarında farklı benlik algısı oluşacak ve bu durum kariyer seçimini etkileyecektir. Yaşın beş tane gelişim süreci bulunmaktadır. Bu süreçler aşağıdaki gibi ifade edilebilir (54):

1. Büyüme (0 ile 14 yaş): Kişiler bu dönem içerisinde hem ruhsal hem de fiziksel olarak gelişim göstermektedir. Söz konusu bu dönem içerisinde kişinin hayat görüşünü şekillendiren temeller oluşturulmaktadır. Bu açıdan bu dönem benlik oluşumu açısından büyük önem arz etmektedir.
2. Araştırma ve İnceleme (15 ile 24 yaş): Bu süreç içerisinde kişiler işin hayatın bir parçası olduğunu anlamaya başlarlar. Araştırma dönemi kendi içerisinde hayal, deneme ile gerçekçi denemeler kısımlara ayrılmaktadır.

Hayal bölümünde gerçekte bağdaşmayan olgular söz konusu olmaktadır. Deneme bölümü içerisinde istekler kümelendirilmektedir. Gerçekçi bölümde ise kişi eğitime ve yeteneklerine göre iş seçimlerinde bulunmaktadır. Araştırma süreci ilerleyen dönemlerdeki kariyer seçimi konusunda önemli bir yer teşkil etmektedir.

3. Tespit Etme (25 ile 44 yaş): bu süreç kapsamında kişiler ilk iş deneyimleriyle karşı karşıya gelmektedirler. Kişiler ilk başta denemeler yaparak önceden belirlediği seçeneklerin benliğiyle uyuşup uyuşmadığıyla alakalı olarak değerlendirmeler yapmaktadır. Kişi ilerleyen süreç içerisinde edindiği deneyimler kapsamında kariyer seçimini bir temele oturturur.
4. Koruma (45 ile 64 yaş): Söz konusu bu dönem içerisinde kişi mesleki durumunu geliştirmek için çalışmaktadır. Benlik ile kariyer olguları devamlı olarak gelişim göstermesi gereken kavramlar olmaktadır.
5. Çöküş (65 yaşından sonrası): Söz konusu bu dönemde birey iş hayatından sıyrılmakta ve emeklilik dönemine geçiş yapmaktadır. Bu açıdan bireyin emeklilik dönemi başlamış olmaktadır.

2.4.6. Roe'in Kişilik Teorisi

Anne Roe tarafından geliştirilen bu teorinin kökeninde bireyin çocukluk döneminde geliştirmiş olduğu karakteristik özelliklerin meslek ve kariyer seçiminde etkili olduğu ileri sürülmektedir. Söz konusu teorinin gelişiminde bilim adamları ile sanatçılar üzerinde yapılan bir araştırma etkili olmuştur. Bu kişilerin çocukluklarında yaşadıkları deneyimlerin meslekleri etkilediği belirlenmiştir. Bu bakımdan bu kişilerin meslek hayatlarıyla ilgili olarak çocukken yaşadıkları bazı deneyimlerin bu alanlarla ilgili olarak ilgi geliştirmekle beraber yetenek de geliştirmiş olduğu ortaya konulmuştur (55).

Kişilerin yetenekleri ve zeka seviyeleri kişinin kariyeri üzerinde oldukça etkilidir. Ayrıca çocuğun yetiştiği aile ile bu ailenin çocuğu yetiştirme biçimi kariyer üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Kişinin ebeveynleriyle çocukken olan etkileşimi, aile standartları benzer öğeler de kişinin yetişkinlik dönemini etkileyen önemli etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu teoriye göre çocukluk döneminde ailesinden ilgi görmeyen kişiler teknik işlerde uzmanlaşmakta, ailesinden özel ilgi gören kişiler ise genellikle insan ilişkileri üzerine kurulu işlere yönelmektedir (8).

İlerleyen süreç içerisinde teoriye aile etkileşimi ve çocukluk döneminde yaşanan çevresel tecrübelerle genetik faktörler de dâhil edilmiştir. Kişilerin iletişim içerisinde olma veya olmama sebeplerine bağlı olarak ortaya çıkan gereksinimlerle birlikte kişinin iş tercihi açığa çıkmaktadır. Diğer insanlarla etkileşim içerisinde olmaktan hoşnut olan bireylerin çevrelerinin ve ailelerinin çocuklarını ilgili olarak büyüttükleri ileri sürülmektedir. Bunun dışında kendileriyle ne kadar da uyum sağlasa da kişinin kendisini güvende hissedebileceği işleri kişilerin ise aileleri tarafından çocukluklarını ihmal edildikleri düşünülmektedir (50). Bu teoriye yönelik olarak bazı eleştiriler bulunmaktadır. Söz konusu eleştirilerden bir tanesi çocukluk dönemindeki bireylerin ebeveynleriyle olan etkileşiminin meslek ile kariyer seçimine yön verdiğinin ispatlanabilmesinin pek mümkün olmamasıdır. Bunun dışında ebeveynlerin birbirleriyle uyum sağlamayan davranışlarının çocuğun meslek seçimine etki ettiğini ortaya koyabilecek çok uzun dönemli bir çalışma yapılabilmesinin mümkün olmaması diğer bir eleştiri konusudur (53).

2.4.7. Sosyal Öğrenme Teorisi

Sosyal öğrenme teorisine göre, kişilerin karakteristik özellikleri ve tutumları kişinin yaşamış olduğu öğrenme tecrübelerinden hareketle meydana gelmektedir (38). Bu teorinin temelini Bandura'nın davranışsal teorisi oluşturmaktadır. Bu bakımdan kişilerin tutumları diğer insanlardan ve çevreden gördükleri ögelere karşılık olarak tepki vermeye birlikte gelişmektedir. Bunlar neticesinde de bireylerin öğrenme tecrübeleri artmış olmaktadır (50).

Bu teoriye göre kariyer seçiminde dört tane unsur etkili olmaktadır. Bu unsurlar aşağıdaki gibidir (50,53):

1. Genetik nitelikler ve özel yetenekler: kişilerin demografik nitelikleriyle birlikte karakteristik özellikleri kariyer seçiminde belli bir sınırın oluşmasına neden olmaktadır. Ayrıca kişinin doğuştan gelen yetenekleri de bireyin kariyer tercihine etki etmektedir. Bu teori bu yeteneklerin kendileriyle ilgilenmekten çok söz konusu bu yeteneklerin daha iyi hale getirilmesine önem vermektedir.
2. Çevresel etmenler ile olaylar: Kişiler ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi etmenlerden oldukça fazla etkilenmektedirler. Özellikle bu etmenler kişinin kontrolü dışındadır. Bunlar bireyin kontrolü dışında olmasına

rağmen bireyin kariyer seçimlerine oldukça etki etmektedirler. Bunlara örnek olarak; teknolojideki gelişmeler, doğal felaketler, çalışma hayatıyla veya öğrencilik hayatıyla alakalı geliştirilen politikalar, kanuni değişiklikler, toplumsal olaylar, toplum benzeri olguların gösterilmesi mümkündür.

3. Öğrenme tecrübeleri: Bireyin öğrenme tecrübeleri kişinin kariyer tercihini etkilemektedir. Kişiler öğrenmeye küçük yaşlarda başlamaktadırlar. Öğrenme süreci durmadan gelişim göstererek devam etmektedir. Bu teori kapsamında ise öğrenme süreci iki biçimde ele alınmıştır. Bunlar aracı öğrenme de ile ilişki kurarak öğrenmedir. Aracı öğrenmede bir tutumun benimsetilmesi veya tutumdan uzaklaştırılması yoluyla yetenek geliştirilmesi sağlanmaktadır. İlişki kurarak öğrenme tecrübesinde ise, kişinin iyi veya kötü bir öge ile önceden yaşanmış etkisiz bir hali eşleştirilmesi neticesinde yetenek gelişimi amaçlanmaktadır.
4. Görev yaklaşımı becerileri: Söz konusu beceriler öğrenme tecrübeleri, çevresel etmenler ve kişiye yönelik özelliklerin birbirleriyle olan ilişkileri doğrultusunda oluşmaktadır. Kişinin iş değerleri ve sorumlulukları, iş ahlakı, görev yetileri söz konusu bu etmenlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bireylerin önceden edindiği tecrübeler ilerleyen dönemdeki davranışlarını şekillendirecektir. Bu açıdan görev yaklaşımı becerileri önceki deneyimlerden oldukça fazla etkilenecektir.

Bu teori çevresel özellikler, öğrenme tecrübeleri ve genetik özelliklerin kariyer seçimini ne biçimde etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu teoriye göre kişilerin kendilerini incelemesi mümkündür. Bu açıdan kişiler kendi değerlerini, ilgilerini ve yeteneklerini fark edebileceklerdir. Bunun dışında bireyler bu unsurları kıyaslayabilecek ve kendi kapasiteleriyle alakalı bilgi elde edebileceklerdir. Bireyler kendilerini düzgün değerlendirebildikçe kariyer seçimi konusunda bir problemle karşılaşmayacaklardır (52).

2.4.8. Schein'in Kariyer Değerleri Teorisi

Bu teoriye göre kariyer değerleri, herhangi birinin güduları gereksinimleri ile kendinde gördüğü kabiliyetlerin birleşiminden meydana gelen bir benlik algısıdır. Bireye göre değişen bu benlik algısı kariyer tercihlerinde etkili olmaktadır (56). Kariyer değerleri olgusu üç etmeden meydana gelmektedir. Bu etmenler aşağıdaki gibidir (56):

1. Kişinin bireysel olarak algıladığı kabiliyetler ile yetenekler. Ayrıca bunlar kendilerinin çalışma şartlarında ortaya konan başarılarla dayandırmaktadır.
2. Kişinin kendi gereksinimleri ve güdeleri, bunlar ise farklı görevler kapsamında edinilen deneyimlere dayanmaktadır.
3. Kişinin kendi başına algıladığı değerler ve tutumlardır. Bunlar ise iş yaşamı sırasında karşılaşılan değerlere yönelik geliştirilen tepkilere dayanmaktadır.

Bu teori kapsamında kariyer değerleri sekiz grup altında toplanmıştır. Bu gruplar aşağıdaki gibidir (56):

- Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler: Üstlenilen iş ve görevle alakalı olmak üzere teknik yetkinliklerin gösterilme arzusu bir kariyer değeri olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu bu olgular bireylerin firma bünyesinde yükselmesi ve yaptığı iş konusunda uzmanlaşması açısından önemlidir.
- Yönetmel Yetkinlikler: Firma kapsamında birimlerin ve çalışanların yönetilebilmesi ve bunların ortak hedefler doğrultusunda hareket edebilmesinin sağlanması açısından önemli unsurlardır. Ayrıca sorunların çözüme ulaştırılması açısından bu değerler oldukça önemlidir.
- Güvenlik ve İstikrar: Firma kapsamında kalma konusunda istikrar ve güvenliğin sağlanması açısından önem arz eden değerlerdir. İstikrar ve güvenlik konuları bireyin kariyer seçimlerinde bağlayıcı etkilere sahiptir.
- Otonomi ve Bağımsızlık: Otonomi ile bağımsızlık hislerine sahip bireyler kurumsal kısıtlar altında kalmak istememektedirler. Bu değerlere göre kariyer tercihi özgür olunabilecek alanlara yöneliktir. Bu değerlere sahip kişiler diğer insanlara bağımlı olarak çalışmak istemezler.
- Girişimci Yaratıcılık: Yeni yetenekler geliştirmek, yeni mamul veya hizmetler sunmak, yeni projeler oluşturmak ve yeni firmalar kurmak açısından gerekli olan kariyer değerleridir.
- Hizmet ve Bir Amaca Kendini Adama: Sosyal değerlerin geliştirilmesine bağlı olarak diğer insanlara yardımcı olma konularıyla alakalı değerleri ortaya koyan öğelerdir.

- Saf Meydan Okuma: çözüme ulaştırılamamış sorunların çözülmesi, zorlu sorunların altından kalkmak ve rekabeti sevmek gibi değerler bu ögenin özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Yaşam Tarzı: Bu değere sahip olan bireyler aile hayatı ile iş hayatı arasında bir dengeyi sağlayabilecek meslekleri ya da kariyerleri seçmektedirler. Bu açıdan bu kişiler çalıştıkları kurumların aile hayatına önem vermesini beklemektedirler.

Yukarıda bahsedilen değerler belli boyutlar altında ele alınmıştır. Bu boyutlar ile bu boyutlar altında yer alan değerleri aşağıdaki gibi ifade etmemiz mümkündür (57):

1. Yeteneğe Dayalı Değerler;
 - Teknik/fonksiyonel Yetkinlikler,
 - Girişimci Yaratıcılık,
 - Yönetmel Yetkinlik.
2. İhtiyaca Dayalı Değerler;
 - Otonomi ile Bağımsızlık,
 - Yaşam Tarzı,
 - Güvenlik ve İstikrar
3. Değerlere Dayalı Değerler;
 - Hizmet ve Bir Amaca Kendini Adama,
 - Saf Meydan Okuma.

Buraya kadar anlatılanlara göre bireyin seçmiş olduğu kariyer ile bireyin kariyer değerlerinin örtüşmesi durumunda bireyin doğru bir tercihte bulunduğunu söylememiz mümkün olmaktadır. Bu bakımdan bireyin değerlerini doğru algılaması ve güdülerini iyi tanınması yerinde olacaktır.

2.4.9. Tiedeman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Teorisi

Tiedeman ve O'Hara kimlik gelişiminin kariyer seçiminde etkili olduğunu ileri sürerek bu teoriyi geliştirmişlerdir. Bu açıdan bu teori benlik olgusu üzerine oturtulmuştur. Teoriye göre benlik, kişinin kendisini tanımmasının yanında kendisini değerlendirmesini de kapsamaktadır. Ayrıca kişinin benliğini yaratması tüm ömrü boyunca devam etmektedir. Birey çalışma hayatında veya eğitim hayatında karşılaştığı problemlere çözümler bulurken benliğini geliştirmektedir. Böylece benlik olgusu kişinin

iş yaşamına da etki etmiş olmaktadır. Bunun dışında bireyin yaşadığı olaylar neticesinde bireyin benliği değişime uğramaktadır. Netice olarak bu durum bireyin kariyer tercihlerinde değişikliklere neden olabilmektedir (48).

Bu teori kapsamında kariyer seçimi iki ana dönem kapsamında ele alınmış ve bu iki ana dönem bazı ara dönemlere ayrılmıştır. Söz konusu bu dönemler aşağıdaki gibi ifade edilebilir (50):

1. Sezinleme (Anticipatin):

- Araştırma: Kişi bu dönem içerisinde kendisiyle uyuşan meslekleri araştırma işine girmektedir. İstenen amaçlar doğrultusunda seçenekler ele alınmakta ve bu seçenekler denenme suretiyle sınanmaktadır.
- Billurlaştırma: Tespit edilen seçeneklerden bazıları kabul edilir, uygun olmayanlar ise elenir.
- Seçim: Belirlenen seçeneklerden bir tanesinin seçildiği dönemdir. Bu süreç bireyde kafa karışıklığı olup olmamasına göre farklılık gösterecektir.

2. Ayarlama (Adjusting):

- İşe Başlama: Birey yaptığı seçim doğrultusunda işe başlar. Söz konusu evrede yeni bir işe girme olabileceği gibi bir iş dalında part time çalışma ya da ikinci bir işe başlama gibi seçenekler söz konusu olabilmektedir. Kişi gerekli olursa işle alakalı değişiklikler yapabilir.
- İyileştirme: Kişi içine dâhil olduğu gruptan etkilenmeye başlamaktadır. Söz konusu evrede bireyin bu durumla alakalı çekinceleri bulunmaktadır. Ancak ilerleyen süreç içerisinde grupta düşüncelerini ifade edebilecek konuma erişmektedir.
- Bütünleştirme: Kişi dâhil olduğu grup içerisinde kabullenilmeye başlamaktadır. Ayrıca kişi de kendini grubun bir parçası olarak görmeye başlamaktadır.

2.5. Kariyerin Aşamaları

Literatürde kariyer sürecinin belli aşamalardan geçtiği ve her aşamanın kendine has özelliklerinin olduğu belirtilmektedir.

Bu açıdan kariyerin aşamalarını aşağıdaki gibi sıralanması mümkündür (58):

1. Keşif
2. Kurma,
3. Kariyer Ortası,
4. Kariyer Sonu,
5. Azalma- Emeklilik.

Bu bölüm içerisinde yukarıda bahsedilen kariyer aşamaları ele alınacaktır.

2.5.1. Keşif

Keşif süreci bireylerin doğumundan 25 yaşına kadar olan süreyi kapsamaktadır. Birey bu dönem içerisinde bireysel özelliklerini anlamaya ve giderek kendini daha tanımaya başlamaktadır. Bu dönem içerisinde okul çağlarında birey giderek kariyerini de planlamaya başlamış olmaktadır (59).

Keşif döneminde bireyler sokaklardan duydukları, televizyondan gördükleri, büyüklerinden ve ebeveynlerinden edindikleri bilgiler doğrultusunda kariyer seçeneklerini değerlendirmektedirler. Özellikle bu değerlendirme sürecinde gözlem yapan bireyler edindikleri izlenimler doğrultusunda kariyer tercihlerini keşfetmektedirler (8).

Keşif döneminde birey pek çok alternatife sahiptir. Bu durum bireyin kendini kanıtlama çabası içerisinde girmesine neden olmaktadır. Özellikle bireyin ailesinin maddi durumu kariyer tercihleri üzerinde etkili olacaktır. Bunun nedeni ise insanoğlunun öncelikli olarak fizyolojik ihtiyaçlarla beraber emniyet ve güvenlik ihtiyacını karşılaması gerekmektedir (60).

Keşif aşamasında bireyler başarılı olabilecekleri işleri araştırmaya başlarlar. Bu açıdan birey istemesi halinde yatkınlık ve yetenek testleri yaptırabilecektir. Eğer bir işe başlarsa sahip olduğu özelliklerin işin gereklerine uygun olup olmadığını tespit eder. Ayrıca bu aşamada birey zayıf ile güçlü yanlarını bulmaya uğraşmaktadır (29). Ayrıca bu süreç içerisindeki bireyler kendilerine yaşamlarının kalanında yapmak istedikleri mesleğin ne olduğunu sıkça sorarlar (58).

2.5.2. Kurma

Kurma döneminde birey farklı kanallar vasıtasıyla iş bulmaya çalışmaktadır. Söz konusu aşama içinde işe giriş, işe adapte olma, öğrenme, tecrübe, başarılı olma veya olamama durumlarının değerlendirilmesi benzeri olgular yaşanmaktadır. Söz konusu aşamada en önemli unsur belirsizliğin var olmasıdır. İş aradıktan sonra işe başlayarak, işe adapte olmak durumunda kalan birey kendini ispatlamak için oldukça fazla çaba harcamaktadır. Bu çatışma sürecinde kalan birey aynı zamanda mevki problemleriyle yüzleşmektedir (59).

Bu dönemin önemli bir diğer özelliği güven ve fizyolojik ihtiyaçlarının birey için öneminin azalmasıdır. Burada birey artık kendini ispatlama ihtiyacı duymaya başlamış ve giderek üst düzey hedefler koymaya yönelmiştir. Bu durum bireyi bir takım fırsatlar kollamaya yöneltmiştir (29). Bu durum bireyin kurumda kendini üst pozisyonlara geçirebilmesi açısından bir hazırlık çalışması olmaktadır (58).

Kurma dönemini kendi içerisinde üç alt dönem olarak ele almak mümkündür. Bunlar aşağıdaki gibidir (61):

1. İş arama ile bulma: Bu süreç özellikle işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerde oldukça önemli bir hale gelmektedir. İş arama faaliyetleri zaman zaman uzun sürebilmektedir. Bireylerin büyük bölümü kariyerlerinin başında kendi özellikleriyle uyuşan işler bulamamakta ve iktisadi sebepler sebebiyle kendileriyle uyuşmayan işlere başlamak zorunda kalmaktadır. İş arama döneminde akılcı tercihlerin yapılması kariyerin şekillendirilmesini daha kolay hale getirecektir.
2. İşe başlama ile uyum: Birey bu aşamada işe başlamıştır. Bu süreç içerisinde işine adapte olmaya uğraşmaktadır. Bu açıdan işi öğrenmeye çalışmakla beraber, çalışma şartlarına da adapte olmaya uğraşmaktadır. Bu süreç kapsamında bireylerin en fazla zorlandıkları unsur da işe adapte olmaktır.
3. Yerleşme ile ilerleme: Bu süreç içerisinde işe adapte olan birey artık kariyerinde ilerlemek istemektedir. Bu süreç içerisinde kurumunda tanınan ve işinde ustalaşan birey, işine konsantre olarak teknik bilgisini artırmaktadır. Birey bu dönem içerisinde oldukça verimliliğini artırmaktadır. Bu durum bireyin daha fazla sorumluluk ve yetki istemesine

sebeptir. Daha fazla yetki ve sorumluluk alan birey ise kariyer olarak ilerlemeye başlamaktadır.

Kurma dönemi kapsamında rastlanılan önemli olgulardan birisi “Gerçek Şoku”dur. Bireyin işe başladıktan sonra beklentileri ile mesleğin gerçeklerinin uyuşmaması sonucunda bireyin yüzleşmek durumunda kaldığı olgu “gerçek şoku” olarak nitelendirilmektedir. Bu açıdan gerçek şoku, bireyin mesleki beklentileri ile kurumlarda yapmış olduğu mesleğin gerçekleri arasında ortaya çıkan farkı ifade etmektedir. Bunun dışında kurma dönemi içerisinde bireyin önemseydiği bir diğer olgu kendini ispatlayabilmektedir. Kurma dönemi içerisinde bireyin kendini kanıtlamasıyla birlikte kurma dönemi sonlanmış olmaktadır (60).

2.5.3. Kariyer Ortası

Kariyer ortası döneminde birey artık ustalığa geçiş yapmaktadır. Söz konusu süreç içerisinde birey kendini kanıtlamış olmasından dolayı emniyet ihtiyacı ortadan kalkmaktadır. Bu ihtiyaç yerine artık bağımsızlık, saygınlık ve başarı gibi ihtiyaçları oluşmaya başlamaktadır (45). Bunun dışında bu dönem içerisinde birey artık söz sahibi olmaya başlamıştır. Bu dönem bireyin uzmanlığını ortaya koyduğu bir süreçtir. Ayrıca bireyler bu dönem içerisinde kariyerlerini gözden geçirerek bu kariyer unsurlarında belli düzeltmeler yapabilmekte ve bu açıdan birey farklı bir işe yönlenebilmektedir (62).

Kariyer ortası dönemi bireyin olgunluk dönemine denk gelmektedir. Bireylerin bu dönem içerisinde karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri “tükenmişlik” tir. Stresli ve yoğun iş şartlarında tükenmişlik unsuru daha hızlı ortaya çıkabilmektedir. Tükenmişlik sorunuyla yüzleşen bireyler kendilerini zihinsel, fiziksel ve ruhsal açıdan yorgun hissedebilmektedir. Söz konusu sorunlarla yüzleşmek durumunda kalan bireyin verimliliği azalabilmektedir (29). Kariyer ortası dönem 36 ile 50 yaşları arasında kapsamaktadır. Bu durum aynı zamanda bireylerde orta yaş krizinin görüldüğü dönemdir (60). Bu açıdan kariyer ortası dönemde tükenmişlik problemleriyle beraber orta yaş krizi de ortaya çıkabilmektedir.

Kariyer ortası dönemde bireylerin sorumlulukları oldukça önemli hale gelmektedir. Bu dönem içerisinde yapılan başarılar yeni sorumluluklar ile mükafatlara kapı açarken, yanlışlıklar ise cezalara kapı açmaktadır. Bu açıdan bu süreç içerisinde başarısızlıkla yüzleşenler kariyerlerini tekrar düzenlerler. Bireyler bu dönem içerisinde

kariyer değişimi, eskimesi ile kariyer platosuyla yüzleşmek durumunda kalmaktadırlar (63). Bireyler performanslarını aynı düzeyde devam ettirirlerse kariyer platosu (durgunluğuyla) yüzleşirler. Kariyer durgunluğundaki bireylerin verimlilikleri ve iş tatminleri azalmaktadır. Dolayısıyla bu çalışanlar mutsuz olmaktadır (8).

Kariyer ortası süreçte bireyler kendini ispatlayamaz ve kendilerinin öz bilincine erişemezse kariyer azalması ya da kariyer platosuyla yüzleşmek durumunda kalacaklardır. Bu durum bireylerin tekrar keşif dönemine girmelerine neden olabilecektir. Kariyer ortası dönemde bireylerin yaşadıkları sağlık sorunları, bir yakınını kaybetme, aile içinde yaşanan olumsuzluklar benzeri olaylar bireyin kariyerine kötü etki edebilecektir. Bu açıdan kariyer ortası dönem bir dönüm noktasıdır (63).

2.5.4. Kariyer Sonu

Bu döneme aynı zamanda geç kariyer dönemi de denilmektedir. Birey bu dönem içerisinde kendini ispatlamış olmasından dolayı oldukça mutlu hissetmektedir. Ayrıca birey mesleki uzmanlığa eriştiğinden dolayı oldukça rahattır. Birey bu dönem içerisinde daha akılcı hareket etmeye başlamış ve sınırlarını görmeye başlamıştır. Yani birey dünyayı değiştirme fikrinden sıyrılmıştır. Kariyer sonu dönemi bireylerin aile yaşamlarına daha fazla dahil olmalarından dolayı daha akıllıca hareket etmeleri gereken bir dönemdir (62).

Kariyer sonu dönemi kariyer aşamalarının en uzun bölümünü oluşturmaktadır. Kariyer ortasında çıkan bir takım sorunlar bu döneme taşınabilmektedir. Bu açıdan bu dönemde kendini ispatlama ve saygınlık gereksinimleri hala önemlidir. Bireyler bu dönem içerisinde tecrübelerini diğer çalışanlara aktarmaya çalışırlar. Ayrıca kariyerin sonlarına gelindiğinden dolayı bireyler emekli olmaları halinde neler yapacaklarını da kararlaştırmaya çalışırlar (8).

Tablo 2.2’de kariyer aşamalarında ortaya çıkan ihtiyaçlar ele alınmıştır.

Tablo 2.2. Kariyer Aşamaları

Aşama	Görev İhtiyaçları	Duygusal İhtiyaçlar
Deneme	1. Farklı iş çabaları, 2. Bireyin kendini keşfi	1. İş seçenekleri arama, 2. Yerleşme
Kurma ve İlerleme	1. İş arama, 2. Bir konuyla alakalı yetenek edinme, 3. Yenilik ve yaratıcılık sergileme, 4. 3-5 yıl sonrası ilerleme	1. Rekabetle ve başarısızlıklarla yüzleşme, 2. Aile ile iş sorunlarıyla yüzleşme, 3. Destek, 4. Özgürlük
Kariyer Ortası	1. Teknik yenilenme, 2. Diğer çalışanları eğitmede yetenek geliştirme, 3. Farklı yetenekler gerektiren işe geçme, 4. Kurumdaki rolle alakalı daha iyi bir bakış açısını edinme	1. Orta yaşla alakalı hisselerini ortaya koyma, 2. Aile, iş ve çalışma hayatına yönelik kendini tekrar düzenleme, 3. Rekabeti azaltma.
Kariyer Sonu	1. Emeklilik planları, 2. Danışmanlık rolüne geçme, 3. Başarılı çalışanları tespit etme, 4. Kurum dışı aktivitelere yönelme	1. Başkalarına destek sağlamak ve onlara yardımcı olmak, 2. Kurum dışı eylemlerle alakalı kimlik duygusu yaratmak.

Kaynak: 8.

Kariyer sonu aşamasında yükselme olasılığı oldukça azdır. Özellikle gelişmiş ülkelerde kariyer sonu aşamasıyla emeklilik dönemi birlikte ortaya çıkmaktadır. Söz konusu durumda emeklilik yaşının fazla olması, emeklilik döneminde ekonomik imkanların yeterli olması ve bireyin çalışma isteğinin azalması gibi nedenler bulunmaktadır. Gelişmemiş ülkelerde ise bireylerin emekli olmaları halinde ekonomik güçlerinin yetersiz olması ve erken emeklilik gibi unsurların bulunması gibi unsurlara rastlanmaktadır. Fakat genel olarak kişinin emekli olduktan sonra kendini yetersiz görmeye başlaması ve çalışma hayatının sağladığı ekonomik katkılar bireylerin bu dönemde çalışmayı sürdürmelerine sebep olmaktadır (64).

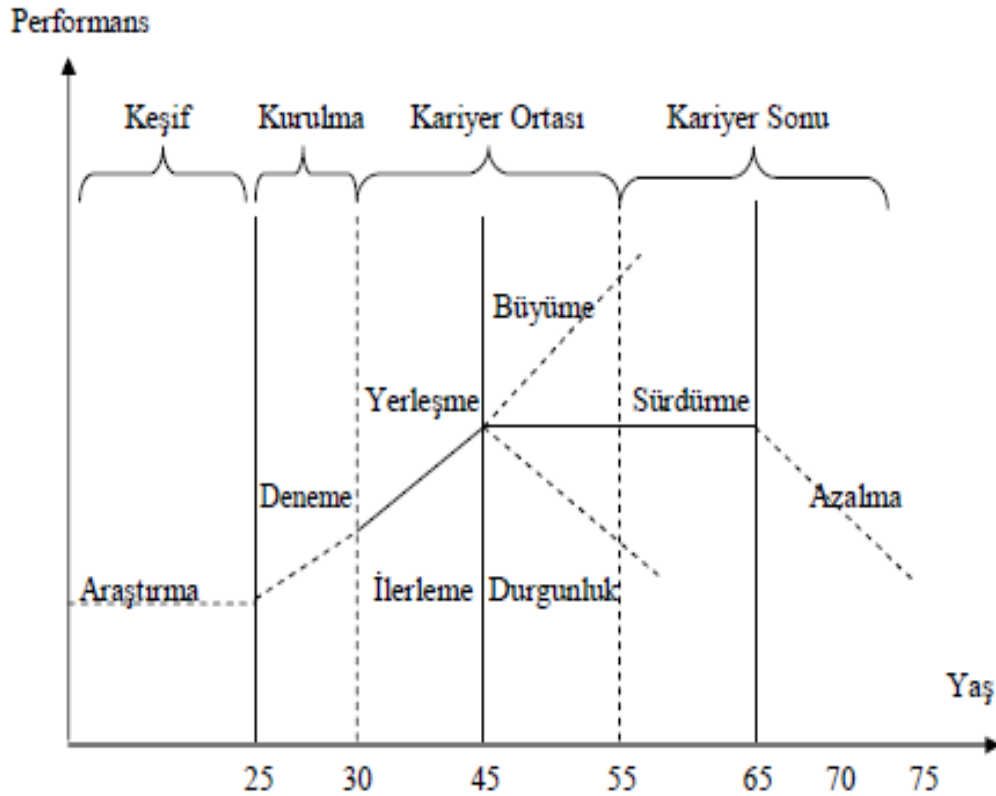
2.5.5. Emeklilik

Bireyin emeklilik döneminde kariyeri, verimliliği ve sorumlulukları azalış göstermektedir. Bireyler emeklilik günlerine yaklaştıkça emeklilik döneminde yapacaklarına odaklanmaya başlarlar. Kimileri yaptıkları planlar dâhilinde hareket ederken, kimileri de firmalarında kalarak danışmanlık görevi üstlenmektedirler.

Danışmanlık görevi üstlenen bireyler kendi firmalarında kalabilecekleri gibi danışmanlık firması kurup burada danışmanlık hizmeti verebilmektedirler. Emeklilik dönemine gelmiş bu bireyler deneyimlerini paylaşarak bu hizmeti sağlarlar. Ayrıca emeklilik dönemindeki bireylerin tecrübeleri yeni kuşak çalışanların kariyer gelişimine de katkı sağlamaktadırlar (61).

Emeklilik döneminde birçok insan çalışmak istememektedir. Bunun temelinde iş hayatında sevmedikleri işi yapmak durumunda kalan insanların bu dönemde ruhsal olarak kendilerini yorgun hissetmeleri bulunmaktadır. Bu döneme erişmiş kişiler bu yüzden artık dinlenmek arzusundadırlar. Emeklilik dönemine giren bireyler iş yaşamından uzaklaşmaları sebebiyle de kariyerlerini de sonlandırmaktadırlar. Bu dönemdeki bireyler artık hobilerine vakit ayırmaktadırlar. Söz konusu sebeplerden dolayı bu döneme aynı zamanda “dinlenme dönemi” de denilmektedir (65).

Şekil 2.5’de kariyer aşamaları grafiksel olarak gösterilmektedir.



Şekil 2.5. Kariyer Aşamaları

Kaynak: 66.

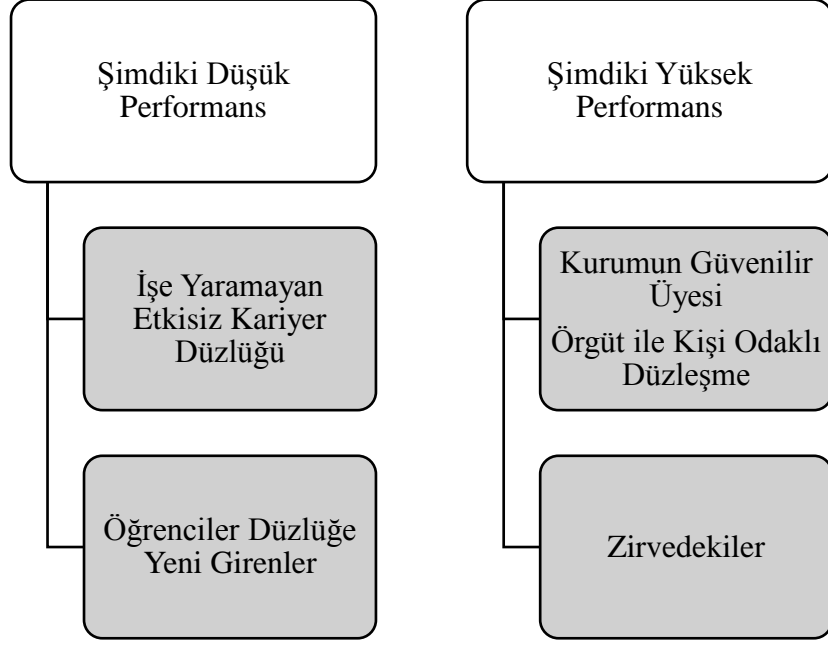
Şekil 2.5’de görüldüğü gibi emeklilik dönemi 65 yaşından sonra başlama ve burada azalma olarak gösterilmektedir.

2.6. Kariyer Sorunları

Çalışanlar farklı konularla alakalı kariyer problemleriyle karşılaşabilmektedir. Söz konusu problemler çözüme ulaştırılmadığında ise motivasyon düşüklüğü, stres, iş doyumunu sağlayamama gibi problemler ortaya çıkmaktadır.

2.6.1. Kariyer Dönemi Problemleri

Daha önceki bölümde açıklandığı üzere çalışanlar farklı kariyer dönemleriyle yüzleşmektedir. Her kariyer döneminin bir takım sorunları bulunmaktadır (8). Çalışanlar başlangıç döneminde yüksek beklentilere sahip olmakla beraber meslek kapsamında karşılaştıkları sorunlar sebebiyle hayal kırıklığı yaşayabilmektedirler. Hayal kırıklığı çalışanın verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır (67). Özellikle bu dönemde çalışanların okul hayatında edindikleri bilgilerden pek yararlanılmaması beklentileriyle uygulamanın uyuşmamasına neden olmaktadır. Söz konusu bu hayal kırıklığı kariyer şoku sendromu olarak adlandırılmaktadır. Bu problemin çözülebilmesi için beklentilere dayalı iş hayatının seçimi önemli olacaktır (8). Kariyer ortası problemleri ise bireyin deneyimleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar kendini ispatlayamadıklarının terfi etme ihtimalleri azalmaktadır. Bu durum çalışanların stres düzeylerini artırmaktadır. Kariyer ortası dönemde görülen diğer bir sorun kariyer platosudur. Kariyer platosu yaşayan çalışanlarda sağlık problemleri, depresyon, iş verimliliğinde azalma görülmektedir (68).



Şekil 2.6. Kariyer Düzlüğü Kapsamında Yönetimsel Bir Model

Kaynak: 8.

Kariyer düzlüğü kapsamında ortaya konulan performans ilerleyen dönemde terfi alabilme olasılığını ortaya çıkarmaktadır. Düzlüğe yeni dâhil olanlar, başta düşük performans sergileseler de işi öğrenmeye başladıkça, ilerleyen dönemde başarılı olma potansiyelini taşımaktadır. Kariyer düzlüğünde zirvedekiler potansiyeli en yüksek olan bireyler olmakla beraber performansları da en iyi olan kişileri ifade etmektedir. Bu kişiler aynı zamanda üst konumlarda yer alabilmek için canla başla çalışmaktadırlar (8).

Bireyler kurumda yürütülen süreçlere dâhil olmayarak becerilerini kaybetmeye başlamaktadır. Bu durum bu bireylerin kariyer platosuyla yüzleşmelerine sebep vermektedir. Kurumlar performans değerlendirmelerine ve eğitim programlarına önem vermektedir. Bunun dışında yedekleme planları ile gelişim programlarına da odaklanmaktadırlar. Söz konusu programlar dâhilinde çalışanlara liderlik sorumlulukları aşılanmaktadır. Bu sayede çalışanların duraklama dönemindeki sorunları aşması sağlanmaya çalışılmaktadır. Sorunların aşılmasının yanı sıra çalışanların güçlü yönleri de açığa çıkarılmaya çalışılmaktadır (66).

Kurumlar çalışanların yeteneklerini kaybetmelerini önlemek için; çalışanlarıyla iletişim içerisinde olmalı, çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlayacak imkânlar tanımalı, terfi sistemleri yaratmalı, çalışanların konferanslara katılmalarını sağlamalı, ödüllendirme sistemleri kurmalı, çeşitli eğitim programları düzenlemelidirler (69).

Kariyer sonu döneminde açığa çıkan en önemli sorun emekliliktir. Çalışanlar emekli olduklarında psikolojik, sosyal ve ekonomik sorunlarla yüzleşmek durumunda kalabilmektedirler. Bu sorunların ortadan kaldırılması için kurumların emeklilik dönemi destek programları sağlamaları gerekmektedir (67).

2.6.2. Cinsel Ayrımcılık

İş hayatında giderek kadınların sayısı artış göstermektedir. Ayrıca bu artış sayesinde kadın yöneticilerin sayısı da artmaktadır. Fakat kadın yöneticiler, erkeklerden farklı olduklarını düşünmeleri, iyi eş olamama korkusu, etkili yönetici olamayacakları görüşü, annelik görevinin öncelikli olduğuna inanılması gibi fikirler dolayısıyla birtakım problemlerle yüzleşmek durumunda kalmaktadırlar. Bu açıdan kadın çalışanların yönetici konumuna erişememelerine sebep olan nedenler aşağıdaki gibidir (70):

- Kadınların özellikle kariyerinin yavaşlamasına neden olan çocuk yetiştirme yükümlülüklerinin bulunması,
- Kadınların özel yaşam ile iş yaşamı dengesini kurmaya çalışmaları,
- Kadınların örgütlerden ayrılarak kendi işlerini kurma çabalarında olmaları,
- Kadınların genel olarak insan kaynakları departmanlarını kariyer olarak tercih etmeleridir.

Kadınların iş yaşamına daha az dahil olmaları, kariyer sürecinde birbirinden farklı problemlerle yüzleşmeleri gibi unsurlar sebebiyle, söz konusu problemlere çözüm bulunabilmesi açısından Esnek Programlar (Mummy Track) yaklaşımı meydana getirilmiştir. Söz konusu yaklaşımda iki adet kariyer yolu tanımlanmıştır. Bunlar aşağıdaki gibidir (8):

- Kariyerin başlangıcında olan kadınlar daha anne olmamıştır ya da anne olan kadınların çocuklarıyla bakıcılar ilgilenmektedir. Bu durum kadınların mesleklerine tıpkı erkek çalışanlar gibi odaklanmalarını sağlamaktadır.
- Kadınların ikinci kariyer yolu kapsamında esnek çözümler yer almaktadır. Bu programlar dâhilinde kadın iş ve aile yaşamına vakit ayırmaktadır. Bu açıdan evden çalışma, süt izinleri, part-time çalışma, iş paylaşma gibi yöntemlerle kadın hem iş hayatına hem de özel yaşamına vakit

ayırabilmektedir. Böylece kadınların yaşadıkları stres yükü biraz da olsa düşürülebilmektedir.

Esnek programlara her kadının tepkisi aynı olmamaktadır. Ancak günümüzde hala cinsiyet farkı sebebiyle kadınların üst konumdaki yöneticiler olmalarına mani olunmaktadır.

2.6.3. Ay Işığı Sendromu

Bu problem kişilerin beceri edinmek, tecrübe kazanmak ve daha fazla kazanç sağlamak ve benzeri sebeplerden dolayı çok sayıda işte çalışması anlamına gelmektedir. Bir öğretmenin okulda çalışırken, dershanede de çalışması veya özel ders vermesi bu sendroma örnek teşkil edebilecektir (36). Bu durumun sendrom olarak ele alınmasının sebebi bireyin birden çok işte çalışarak enerjisini kaybetmesidir. Burada enerjisini kaybeden birey, kurumlarda verimli performans sergileyemeyecektir. Söz konusu durum sebebiyle sadakatsizlik, işe gecikme ile devamsızlık gibi problemler ortaya çıkabilecektir (69).

2.6.4. Çift Kariyerli Eşler

Çalışma hayatındaki kadın sayısının artmasıyla birlikte ailelerde çift kariyerli bireyler giderek artış göstermektedir. Çift kariyerli aile kavramı Rhona ve Rapoport tarafından ilk defa 1969 yılında dile getirilmiş bir kavramdır. Aileler genel olarak çift kariyerli yaklaşıma iktisadi durumlarını iyileştirmek adına başvurmamaktadır. Burada ana gerekçe aile fertlerinin kariyeri benimsemeleri ve kendilerini geliştirme isteğinde olmaları bulunmaktadır (71).

Çift kariyerli eşler genel olarak çocuklarla ilgilenilmesi, iş yaşamı ile aile yaşamı dengesi, aile olmanın gereklilikleri benzeri konularda problemlerle yüzleşmek durumunda kalmaktadırlar. Söz konusu problemler çiftler arasında adapte olma zorluklarının açığa çıkmasına sebep olmaktadır. Bu çiftler aynı kurum içinde benzer kariyer hedeflerine sahip olabildikleri gibi farklı kurumlarda farklı kariyerlere sahip olabilmektedir. Bununla beraber çiftler aynı kurumda farklı kariyer seçeneklerine de sahip olabilmektedir (8).

2.6.5. Cam Tavan Sendromu

Bu kavram Hymoviz ve Scheldat tarafından ilk defa 1986 senesinde “iş yaşamında kadın” adlı makalede ele alınmıştır. Cam tavan kavramı firmalarda, kamu kurumlarında, kar amacı olmayan kurumlarda ya da eğitim kuruluşlarında yükselmeyi hedefleyen ve bu uğurda çaba sarf eden kadınların yüzleşmek durumunda oldukları engelleri açıklamaktadır. Bu problemin açığa çıkmasına sebep olan unsurlar aşağıdaki gibidir (72):

- Kişisel unsurlar sebebiyle ortaya çıkan engeller; genel olarak kadınların bireysel istekleri ve algıları, birden fazla rol yüklenmek gibi unsurlardır. Burada kadınlar hem anne hem de çalışan rolünü yüklenmektedir. Bu sebeple kadınlar iş yaşamı ile ev yaşamıyla alakalı sınırları çizmekte zorlanmaktadır. Kadınların yapmış oldukları bu tercihler kadınların kariyerlerini ilerletmesine engel olabilmektedir.
- Kurumsal unsurlardan dolayı ortaya çıkan engeller; kendi içerisinde “informal iletişim ağlarına katılamama”, “örgüt kültürü”, “mentor eksikliği”, “örgüt politikaları” gibi dört faktöre dayanmaktadır (73). İş yaşamında genel olarak erkek üstün kurum yapılarının olması kadınların bu yapılara dahil olmasını daha zor hale getirmektedir. Ayrıca bazı sosyal sebeplere dayalı olarak kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri arzu edilmemektedir. Söz konusu bu olgular örgüt politikalarında da görülmektedir. Örgüt iklimi olarak yenilikçi ve destekleyici politikaları benimseyen kurumlarda kadınların yönetici konumunda olmalarına daha fazla olanak tanınmaktadır. Bunun dışında kadınların iletişim ağlarının dışına atılması kadınların kurum içerisinde olanlardan habersiz olmalarına sebep olmaktadır.
- Toplumsal unsurlardan dolayı ortaya çıkan engeller; cinsiyet ayrımı ile meslek ayrımı gibi önyargılar sebebiyle ortaya çıkan engelleri ifade etmektedir. Kimi mesleklerin erkek mesleği olarak nitelendirilmesi dikey ile yatay meslek ayrımlarının oluşmasına neden olmaktadır. Genel müdürlük, mühendislik benzeri meslekler erkek mesleği olarak değerlendirilerek yatay ayrımcılık yapılmaktadır. Aynı kurum içerisinde çalışan kadın ile erkeklerden kadınların farklı muamele görmeleri ise dikey ayrımcılığı ifade etmektedir. Dikey ayrımcılıkta erkekler kariyer

olarak hızlı ilerlerken kadınlar daha yavaş ilerlemektedir. Cinsiyet ayrımı konusu ise kadınların güçlü olmadığı gibi ön yargılara dayanmaktadır.

Cam tavan sendromu kapsamında kadınların yüzleşmek durumunda oldukları engeller üç kategori altında ele alınmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibidir (3):

1. Erkeklerin koydukları engeller: Bu engeller erkeklerin sahip oldukları ön yargılar sebebiyle koydukları engelleri kapsamaktadır.
2. Kadın yöneticilerin koyduğu engeller: Bu engeller kendi içinde iki kısımda incelenmektedir. Bunlardan biri kraliçe arı sendromu iken, diğeri kendini referans almaktır. Kraliçe arı sendromunda yönetici konumda olan kadın tek kalma isteği içerisinde olmakta ve bu durum altında diğer kadın çalışanlara engeller çıkarmaktadır. Kendini referans almada ise kadının eriştiği konuma herkesin aynı biçimde erişebileceği düşüncesinden dolayı ortaya çıkan engelleri ifade etmektedir.
3. Bireyin kendi koyduğu engeller: Bireyin cinsiyetlere karşı tutumlarını kapsamaktadır.

2.6.6. Çift Kariyerlik

Bu kavram bireyin aynı anda birden iki kariyere sahip olmasını açıklamaktadır. Bu kavram bunun dışında çalışan iki eşin kariyerlerine odaklanmaları anlamına da gelmektedir. Bireylerin çifte kariyerlik yaşamaları durumunda hangi kariyere odaklanmaları gerektiğini belirlemeleri bir problem olarak karşılına çıkmaktadır. Bu durum neticesinde bireyler çift kariyer yerine tek kariyer belirleme zorunluluğuyla yüzleşmek durumunda kalmaktadırlar (74).

2.6.7. Kariyer Transferleri

Kariyer transferleri belli bir plan dahilinde yapılabildiği gibi plansız olarak da yapılabilmektedir. Belli bir plan dahilinde yapılan transferlerde çalışanlar kariyer değişikliğini önceden istemektedir. Belli bir plana bağlı olmadan yapılan transferlerde ise çalışanlar belli bir öngörüye sahip olmamaktadırlar. Bireylerin kariyer transferinde bulunmaları bireylere oldukça katkı sağlamaktadır. Özellikle kariyer transferiyle birlikte bireyler yeni tecrübeler ve yetenekler elde etmektedirler. Fakat söz konusu transferler bireylerin arzuları doğrultusunda değilse bir takım problemlerin ortaya çıkmasına sebep

olacaklardır. Bu açıdan birey işine odaklanması gereken zamanını bunların çözümüne ayırmak zorunda olacaktır (75).

2.6.8. Gözden Düşme

Gözden düşme, yönetici olmayı amaçlayan birinin güvenini yitirmesi neticesinde daha düşük kademelere getirilmesi veya çalışanın işini bırakmak zorunda kalması açıklamaktadır. Özellikle yeteneksizlik, çatışma, uyumsuzluk, işverene olması gerekenin üzerinde bağlılık gibi unsurlar bu olguya sebep vermektedir (76). Gözden düşme probleminin ortadan kaldırılması için farklı kariyer seçimi, kariyer seçeneklerinin tespit edilmesi, iş paylaşım yöntemleri, çalışanlara eğitim verilmesi benzeri yöntemlerden yararlanılmaktadır (77).

2.6.9. İşten Atılma

İşten atılma, bir takım sebeplere dayalı olarak çalışanın işten uzaklaştırılmasını ifade etmektedir. İşten atılma bazı zamanlarda ekonomik nedenlere dayalı olarak kurumun kapanması ya da küçülmesi gibi mevzular sebebiyle de ortaya çıkabilmektedir. Söz konusu koşullar altında bazı kurumlar eski çalışanlarına yeni iş edinmeleri için destekçi olabilmektedirler. İşten atılma sonucunda çalışanlar farklı kariyer seçeneklerine sahip olabilmektedir (18).

2.6.10. Engellenme

Bu kavram, farklı nedenler sebebiyle kişinin kariyer beklentilerinin karşılanamaması sonucunda kişinin kendini engelleniyormuş hissetmesi anlamına gelmektedir. Söz konusu durum altında kişiler ekonomik nedenlere bağlı olarak çalışmayı sürdürmektedirler. Bu durum altında kişilerde mutsuzluk, verimsizlik ve düşük motivasyon olguları görülmektedir. Bunun dışında engellenme hissine kapılan çalışanlardan bazıları işi bırakmaktadır (76). Çalışan işi bırakmaması halinde zaman içerisinde ruhsal sıkıntılar çekmeye başlayacaktır. Kurumlar açısından ise; çalışanın işi bırakması durumunda yeni çalışan bulma, bu çalışana eğitme ve bu çalışanın işe adapte olmasını sağlama gibi problemlerin ortaya çıkması söz konusu olacaktır (77).

2.6.11. Mobbing

Kurumlarda çalışanlara yönelik olarak belli bir zaman diliminde sistematik olarak süren yıldırma ya da işten uzaklaştırmayı hedefleyen, kurbanın sosyal ilişkilerine,

değerlerine, sağlığına, mesleki durumuna zarar vermeyi amaçlayan kötü emellere dayanan tüm davranışlara ve tutumlara mobbing adı verilmektedir (64).

Kurumlarda mobbinge genel olarak, bireylerin kendi pozisyonlarını korumak veya diğer çalışanın konumu kötüleştirmek maksadıyla başvurulduğu gözlemlenmektedir. Bu açıdan kurum içi rekabet koşullarının varlığı mobbing oluşumuna zemin hazırlayabilmektedir (78).

Kurumlarda rastlanılan tüm olumsuz olayların mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu açıdan mobbingin şu unsurlara sahip olması gerekmektedir (50):

1. Kurumda gerçekleşmelidir.
2. Yöneticilerin astlarına mobbing uygulayabileceği gibi astlar da birbirine mobbing uygulayabilecektir.
3. Belli bir sisteme dayalı olmalıdır.
4. Devamlılığı olmalı ve belli sıklıklarla yapılmalıdır.
5. İstekli yapılmalıdır.
6. İşten uzaklaştırma, yıldırma ve pasifize etme amacıyla yapılmalıdır.
7. Kurbanın değerlerine, sağlığına, mesleki pozisyonuna zarar vermelidir.
8. Çalışana karşı olan tutumlar açık ya da kapalı biçimde sergilenebilir.

2.6.12. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların kendi işlerinden sağlamak istedikleri beklentilerin karşılanabilen düzeyini ifade etmektedir. Bu bakımdan iş tatmini iki etmene bağlı olarak belirlenmektedir. Bu etmenler aşağıdaki gibidir (79):

- Dış tatmin: Maaş, kariyer fırsatları, çalışma şartları, iş arkadaşları, ast-üst ilişkileri gibi etmenleri kapsamaktadır.
- İç tatmin: Çalışanın bir işi başarmasının etkisiyle duyduğu sevinç, mutluluk, zafer gibi hisler ile çalışanın üstlerinden aldığı pozitif geri beslemeleri kapsamaktadır.

Çalışanın iş tatmini yüksek olması durumunda verimliliğinin ve çalışma isteğinin artması söz konusu olmaktadır. Ancak iş tatmini düşük olan çalışanın çalışma isteğinin düşük olması sebebiyle sürdürdüğü kariyeri devam ettirebilmesi oldukça güçleşmektedir. Daha öncede ifade edildiği gibi bireyin kariyer planlamasıyla yaş arasında bir etkileşim

bulunmaktadır. Bu durum aynı zamanda iş tatminiyle alakalı bir durumdur (66). Çalışanlar iş hayatına girdikleri ilk dönemlerde istekli olmalarından dolayı iş tatminleri yüksek olmaktadır. Ancak zamanla çalışanın kariyer hedefleriyle iş uyuşmamaktaysa çalışan iş tatminsizliği yaşamaktadır. Çalışanın yaşamış olduğu bu tatminsizlik çalışanı yeni bir kariyere yönlendirebilmektedir (80).

Çalışanlar iş tatminlerinin fazla olacağı işlerde bulunmak istemektedirler. Bu açıdan çalışanların kariyerlerini bu doğrultuda planlamaları gerekmektedir. Çalışanın işiyle alakalı iç ve dış tatmin faktörlerini birlikte değerlendirmesi kariyer seçimi açısından önemli olacaktır. Tatminsizlik yaşanan bir işte kariyer hedeflemesi yapılmayacağı gibi kariyerle alakalı birtakım huzursuzluklar yaşanacaktır.

2.6.13. Örgütsel Bağlılık

Çalışanlar kariyerlerini belli kurumlar işletmeler kapsamında sürdürmek durumundadırlar. Bu açıdan çalışanların çalıştıkları iş yerinde kariyerlerini sürdürebilmeleri açısından örgütsel bağlılık hissetmeleri son derece önemlidir. Bu bakımdan örgütlerin çalışanların kariyer gelişimlerine katkı sağlayacak düzenlemeler yapmaları ve onların kuruma bağlılık duymalarını sağlamaları önemli olacaktır. Çalışanların gereksinimlerinin ve isteklerinin karşılanması örgütsel bağlılığın yaratılması açısından önemlidir. Ayrıca çalışan istek ve gereksinimlerine duyarsız olan kurumlarda çalışanların kariyer hedeflerine ulaşabilmesi pek mümkün olmamaktadır. Çalışanlarının kariyer sorunlarıyla karşılaşmamalarını isteyen örgütlerin üç tane önemli mevzuu iyi planlamaları gerekmektedir. Bu üç mevzu aşağıdaki gibidir (8):

1. İşgörenlere kişisel kariyer ihtiyaçlarını değerlendirmelerinde destekçi olmak,
2. Örgütte yer alan kariyer basamaklarını çalışana göstermek ve bu kariyer basamaklarının geliştirilmesini sağlamak,
3. İşgörenlerin becerileri ile ihtiyaçlarına göre kariyer fırsatları oluşturmak ve var olan kariyer fırsatlarında düzenlemeler yapmak.

Çalışanların kendi iş örgütlerinde kariyer sorunlarıyla karşılaşmaması ve örgütsel bağlılık hissedebilmeleri açısından örgütlerin kurumsal kariyer planlamasıyla alakalı düzenlemeler yapmaları önem arz etmektedir. Söz konusu bu planlamanın çalışanların becerileri, istekleri ve beklentileriyle uyumlu olması önemlidir. İstek, beklenti ve

becerileriyle uyuşan kariyer basamaklarına sahip olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olma olasılığı artacaktır. Bu bakımdan örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın başarılı olma olasılığının artması sebebiyle kariyer sorunlarıyla karşılaşması olasılığı azalmış olacaktır (81).

2.7. Kariyer ve Toplumsal Cinsiyet Ayrımı

Bu bölüm içerisinde toplumsal cinsiyet kavramı ifade edildikten sonra toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla birlikte erkek ve kadın arasındaki toplumsal ilişkiler ele alınacak ve ardından kadınların karşılaştığı kariyer engelleri ve cinsiyet ile spor konularına yer verilecektir.

2.7.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet, kadın ile erkeğe toplum tarafından sunulan rol ile sorumlulukları ifade etmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde toplumsal cinsiyet fizyolojik farklılıklardan çok, toplumun kadınlık ile erkekliği nasıl değerlendirdiği, bunlarla alakalı ne fikirlere sahip olduğu ile cinsiyetlerin ne tutum sergilemesini istemesiyle ilgili bir öge olmaktadır (82). Toplumsal cinsiyet denildiğinde kadın ile erkeklerin yüklenmek durumunda oldukları farkı tutumlar, davranışlar ve roller bulunmaktadır. Bu sebeple cinsiyet kavramıyla toplumsal cinsiyet kavramlarının ayrı kavramlar olmadığını savunan görüşle alakalı olarak pek çok bilim dalında bazı problemlerin ortaya çıkması söz konusu olmaktadır. Günümüz koşullarında toplumsal cinsiyet kavramı, kişilerin kendilerini topluma ifade etmesinde, kişilerin ilerleyen süreç içerisinde tutum ve davranışlarını belirlemesinde temel faktör görevi üstlenmektedir (83).

Toplumsal cinsiyet denildiğinde sosyolojik olarak erkek ve kadın cinsiyetleri üzerine yüklenen sorumluluklar ile roller akla gelmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramının ortaya çıkışında iki etmen olduğu ifade edilmektedir. Bu etmenlerden biri kadınsılık (feminen) olarak ifade edilmekteyken, diğeri ise erkeksilik (maskülen) olarak ifade edilmektedir. Pek çok sayıda kadınsı özelliği ile pek az sayıda erkeksi özelliği olan bireyler kadınsı olarak, pek az sayıda kadınsı ve pek çok sayıda erkeksi özelliği olan bireyler ise erkeksi eğilime sahip olmaktadır. Bunun dışında her iki cinsiyetin özelliklerini denk biçimde barındıran bireyler androjen bireyler olarak anılmaktadır. Bu açıdan söz konusu bireyler ayrışmamış (undifferentiated) bireyler olarak ifade edilmektedir (84).

Bulunulan toplumun özelliklerine göre erkek ve kadına farklı görevler ile sorumluluklar yüklenmektedir. Politika ve kamuyla alakalı olarak yürütülen işlerin “doğal” olarak erkeklere has, aile ile evle ilgili yürütülen işlerin “doğal” olarak kadınlara has olduğunun pek çok kültürde olduğu ifade edilmektedir. Toplamların benimsemiş oldukları toplumsal cinsiyet kadın ile erkeklerin yaşamlarının nasıl şekilleneceğine yön verebilmektedir (85). Toplumsal cinsiyet ile biyolojik cinsiyet arasındaki farkı açıklamaya çalışan Kimball bu farkı, kişilerin toplumsal cinsiyetlerinin olmadığını, kişilerin kendilerinin toplumsal cinsiyetleri ortaya çıkardığını belirterek açıklamaya çalışmıştır (84).

Toplum tarafından erkek ya da kız şeklinde ifade edilen çocuklar giderek kültürün ve toplumun cinsiyetlerle alakalı fikirlerini benimseye başlamaktadırlar. Bu bakımdan toplumsal cinsiyetin görevi, bireylerin toplumca benimsenen sorumlulukları yerine getirmelerini sağlamaktır. Böylece bir cinsiyetle alakalı grup fikri veya düşüncesi de oluşturulmaktadır (82).

Toplumsal cinsiyet çocuklara dünyaya geldikleri andan itibaren anne ve babalar tarafından aktarılmaya başlamaktadır. Bu açıdan anne ile babalar tavırlarıyla, davranışlarıyla kız ya da erkek çocuklarına toplumsal cinsiyet rollerini aktarmaya başlamaktadır. Söz konusu bu durum anne ve babaların çocuklarını tasvir biçimlerinde de kendini ortaya çıkarmaya başlamaktadır. Kız çocuklar zariflikleri, hassaslıkları, ufaklıkları açısından ifade edilirken, erkek çocuklar ise genelde kuvvetli, hareketli olmalarıyla ifade edilmektedir. Çocuklara toplumsal cinsiyet rolleri aynı zamanda oyuncaklar, kıyafetler ve renkler üzerinden de aktarılmaktadır. Bu açıdan erkek çocuklara genel olarak mavi ile koyu renkli kıyafetler giydirilmekteyken, kızlara ise pembe ve açık tonlu kıyafetler giydirilmektedir. Oyuncak olarak ise erkeklere araba, uçak gibi oyuncaklar alınırken, kızlara ev işleriyle alakalı oyuncaklar alınmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ile cinsiyet farklı özelliklere sahiptir. Sahip oldukları bu özellikleriyle birlikte bu kavramlar birbirlerinden ayrılmaktadır. Tablo 2.3’de bu farklılıklara yer verilmiştir

Tablo 2.3. Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Arasındaki Farklar

Toplumsal Cinsiyet	Cinsiyet
Toplumsal cinsiyet kùltürlere ve sosyal ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.	Cinsiyet doğadan gelen bir kavramdır.
Toplumsal cinsiyet toplumsal ilişkilere, davranışlara, tutumlara, eril ile dişil özelliklere, sorumluluklara, rollere göndermede bulunmaktadır.	Cinsiyet ise biyolojik bir olgudur. Bu açıdan cinsiyet, cinsel organlardaki farklılıklara ve bu sebeple ortaya çıkan üreme fonksiyonlarındaki değişiklere gönderme bulunmaktadır.
Toplumsal cinsiyet, bulunulan kùltüre, topluma, aileye, zamana göre farklılık göstermektedir.	Cinsiyet değişmekte her koşulda aynı olmaktadır.

Kaynak: 86.

2.7.2. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Cinsiyet kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılığı açıklamaktadır. Toplumsal cinsiyetse, erkek ile kadınıla alakalı ruhsal ile sosyal özellikler ve bunlarla alakalı tutumları ifade etmektedir (87). Kalıp yargılar denildiğinde, üstün toplumsal kesimler tarafından oluşturulan genel tanımlamalar akla gelmektedir. Bunun dışında kalıp yargılar, yaşanan sosyal grupla alakalı tutumların genelleştirilmesi biçiminde de ifade edilebilecektir. Cinsiyet rolleriyse, toplumun erkek ve kadınlardan beklediği kalıplaşan tutumları ve davranışları ifade etmektedir. Ayrıca cinsiyet rolleri birer değer ve inanç olarak karşımıza çıkmaktadır (88).

Meslek, cinsiyet, ırk farklılıklarına rağmen bireylerin bir araya gelerek benzer davranış, tutum sergilemeleri kalıp yargılarla mümkün olmaktadır. Kalıp yargılarla toplumdaki insanların benzer davranışlar sergileyebilmeleri mümkün olmaktadır. Kadınların kadın olarak anılmalarını sağlayan özellikler ile erkeklerin erkek olarak anılmalarını sağlayan özellikler ise cinsiyet kalıp yargıları olarak karşımıza çıkmaktadır (89). Kalıplaşan yargıların kanıksanan öğeler olduklarıyla iyi öğeler olduklarıyla alakalı net bir sonuç bulunmamaktadır. Kalıplaşan bir yargıyla alakalı olan birey toplum tarafından ideal olarak kabul edilenleri yapma zorunluluğuyla birlikte etik olanı yapmayı kendi bünyesinde oturtmaya çalışabilecektir (90).

Günlük hayatta kadınlar genel olarak iki tane toplumsal cinsiyet özelliği içerisinde olmaktadır. Söz konusu özellikler iş yaşamına ve ev yaşamına göre farklılık arz

etmektedir. İş yaşamında başarılı olmak isteyen kadınlar androjen veya erkeksi tavır sergilemek durumunda kalmaktadır. Bunun dışında kadınların geleneksel yaşama uygun gösteren bir kimlikleri de bulunmaktadır. Ancak erkeklerin farklı alanlarda farklı cinsiyet rolleri üstlenmeleri gibi bir sorunları bulunmamaktadır. Bu açıdan erkekler her alanda erkeksi davranış gösterme imkanına sahip olmaktadır (91).

Toplumlar kadın ve erkekler için bazı davranışları uygun bulmaktadır. Bu açıdan kadınlar nazik, anlayışlı, güzel konuşan, duygularını istediği şekilde ifade edebilen, empati kurma yetenekleri yüksek kişiler olarak ifade edilmektedir. Erkeklerse duygularını belli etmeyen, rekabetten hoşlanan, bağımsız, matematikten hoşlanan, işleri iyi yapan, kendilerine olan güvenleri yüksek kişiler olarak ifade edilmektedir. Fakat bu ezber bilgilerin de değişebilmesi mümkün olmaktadır. Eskiden erkeğe atfedilen saldırganlık ve güç kavramları günümüzde yerini yetenekli ve zeki olma kavramlarına bırakmıştır. Kişiler istedikleri durumlara sahip çıkarken, tutumları, hareketleri, yetenekleri, kendini ifade etme biçimlerini cinsiyete uygun gördükleri seçeneklerden değerlendirirler. Söz konusu seçim sürecine ise “Cinsiyet Tiplemesi” denilmektedir (91).

2.7.2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınlar ataerkil toplumlarda çoğunlukla yönetilen ve maddi açıdan imkanı olmayan konumlarda bulunmaktadır (92). Kadınların bu durumu büyüme sürecinde onlara yüklenen ev işleri, çocuk bakımı ve benzeri sorumluluklar doğrultusunda oluşmaktadır. Kadınlara söz konusu bu sorumlulukların yüklenmesi aynı zamanda erkeklerin bu sorumluluktan çıkmaları anlamına gelmektedir. Bunun dışında kadınlara yüklenen bu sorumluluklar toplumsal tutumlarda düşük prestijli öğeler olarak ortaya konulmakta ve bu yüzden kadınların hak ettikleri değeri alamamalarına sebep olmaktadır (93). Çalışmalarda kamusal alanlarda cinsiyet eşitliğinin olduğu ancak özel iş alanlarına bakıldığında ise cinsiyetler arasında farklılıkların ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Bunun temelinde ise kamu alanında modernleşme çalışmalarının eşitliği ön plana çıkarması ile özel iş alanlarında ise erkeğin aşiret reisi olma niteliğinin açığa çıkarılması olduğu ifade edilmiştir. Söz konusu durum içerisinde erkeğin reis olma özelliğinin ortaya koyularak cinsiyet eşitliğinin erkek çıkarları doğrultusunda bozulması söz konusu olmaktadır (94).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, var olan olanaklardan yararlanma, bir cinsiyet üzerinde ayrımcılık yapıp yapılmadığına veya sahip olunan kaynakların cinsiyetler

arasında ne biçimde dağıldığıyla alakalı pek çok unsuru içerisinde toplamaktadır. Bu kapsamda üç görüş biçimi söz konusudur. Bu görüşler aşağıdaki gibidir (95):

1. Kadınlarla, erkeklere eşit tutumlar ve davranışlar sergilenmesi,
2. Doğumlarıyla birlikte fizyolojik açıdan farklılığı olan kadın ve erkeklere toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabilmek adına pozitif ayrımcılıkta bulunmak,
3. Cinsiyetler arası eşitliği sağlayabilmek amacıyla, kadınlar için bazı politikalar geliştirmek.

Yasalar ve kanuni düzenlemeler karşısında kadın ile erkek eşittir. Bununla birlikte kanuni düzenlemeler ve yasalarda cinsel ayrımcılığın yapılmaması gerektiğiyle alakalı bazı ifadeler yer almaktadır. Toplumsal beraberliğin sağlanabilmesi için ayrımcılıktan uzak durulması gerektiğinin de üzerinde durulmaktadır.

Kadın ve erkek eşitliğinin yasalar ve kanunlar kapsamında sağlanmasından evvel toplumsal ilişkiler içerisinde sağlanması oldukça önem arz etmektedir. Bunun sağlanabilmesi açısından ise örgütlenme yoluna gidilmesi yerinde olacaktır. Eşitlik hakkının kazanılması sürecinde kürtaj hakkı, sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı gibi haklar üzerinden hareket edilmemesi yerinde olacaktır. Bunun nedeni ise bunun gibi hakların insani haklar kapsamında olması ve herkese eşit uygulanması gerekmesidir (96). Kanunlar açısından eşitsizlik olarak ifade edilen bir durumun toplumdaki tutumları tayin etmediğini belirtmemiz mümkün olmaktadır. Toplumsal yaşamda kültürel ve sosyal faktörler bir araya gelerek cinsiyetler arasındaki ilişkileri belirlemektedir. Bu bakımdan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kültürel ve sosyal faktörlere bağlı olarak ortaya çıktığını ifade edebilmemiz mümkündür.

Bora ve Üstün (2005) cinsiyetler arasındaki eşitliğin temin edilebilmesi açısından demokratikleşmenin sağlanması gerektiğini ifade etmişlerdir. Erkek ve kadın rollerinin eşit ile adaletli dağıtılmasının sağlanabilmesi açısından demokrasinin varlığı gerekmektedir (94).

Kadın ile erkek eşitliğinin sağlanması konusunun insan hakları açısından ele alınması mümkündür. Bu kapsamda iki hak ortaya çıkmaktadır. Bu haklar aşağıdaki gibidir (97):

- İlk kuşak (Birinci) haklar: Medeni haklar ile siyasi haklar ilk kuşak haklar olarak ele alınmaktadır.
- İkinci kuşak haklar: İkinci kuşak haklar bireylerin özel yaşamlarıyla ilgilidir. Kadınların kültürel, finansal ve sosyal hakları bu kapsamda değerlendirilebilecektir.

Uluslararası ilişkiler kapsamında yapılan sözleşmeler çoğunlukla ikinci kuşak haklar kapsamında değerlendirilmiştir. Bu sebeple yapılan düzenlemeler kapsamında özgürlüklere ve temel haklara odaklanılmıştır. Bu durum bize erkek ve kadınlar arasındaki eşitsizliğin temelinde özgürlükler ve temel hakların olduğunu göstermektedir. Birleşmiş Milletler'in yürütmüş olduğu Milenyum Projesi'nde ele alınan Binyıl Kalkınma Hedefleri'nde temel hak ve özgürlüklere, yoksulluğa, çevre sorunlarına yer verilmiştir. Bunun dışında bu proje kapsamında kadınlara yönelik olarak yapılan ayrımcılığa da yer verilmiştir. Proje kapsamında 8 Eylül 2015 tarihinden 2016 senesine kadar süreç içerisinde belirlenen sekiz hedefin uygulamaya konulması söz konusu olmuştur. Hedeflerden birinde çocuk ölümlerinin azaltılması ve anne sağlığının temin edilmesi yer alırken, bir diğer hedefte kadın ölümlerinin engellenmesi ile cinsiyet eşitliğinin sağlanması konularına yer verilmiştir (98).

“Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”ne pek çok ülke dahil olmuş ve Türkiye de 1986 yılında bu sözleşmenin bir parçası haline gelmiştir. Türkiye söz konusu bu sözleşmenin şartlarına göre özgürlüklerle birlikte temel hakların gözetimini yaparak kadın haklarını temin etmek durumunda olmaktadır. Kadın haklarının korunmasını temin edebilmek adına, iktisadi koşulların hazırlanması, kanuni alt yapının oluşturulması, sosyo-kültürel alt yapının oturtulması gerekmektedir. Türkiye'nin bu sözleşmeyi imzalaması, ülkemizdeki kadınların ayrımcılıkla karşılaşmaması adına düzenlemelerin yapılacağı anlamını ortaya taşımaktadır (99).

Türkiye'nin imzalamış olduğu sözleşmede yer alan unsurlar ele alındığında, başta toplumsal unsurlar üzerinde durulduğu görülmektedir. Sözleşmede ayrımcılığa sebep olan toplumsal ön yargılar ile kültürel etmenlerin engellenmesiyle alakalı bazı düzenlemeler yapılması gerektiğinden bahsedilmektedir. Bunun dışında gelenekler dolayısıyla ortaya çıkan ayrımcılıkla alakalı da düzenlemeler yapılması gerektiğinden bahsedilmiştir. Sözleşmede kadın ve erkeğin toplumsal hayattaki konumları ele

alınmıştır. Aile yaşamında kadın ve erkeğin eşit görevler üstlenmesi gerektiği, bu bakımdan erkeklerin de çocukların yetiştirilmesinde rol üstlenmeleri gerektiğinden bahsedilmiştir. Çocuğun büyütülmesi sırasında çocuğun sağlayacağı yarar ön planda tutulmalıdır (99).

Anne ve babaların aile hayatı kapsamında yüklenmek durumunda oldukları sorumluluklar ve rollerin açıklanabilmesi amacıyla farklı çalışmalar yapılmıştır. Bu alanda çalışan araştırmacılardan biri de Connell'dir. Connell literatüre "Hegemonik erkeklik" kavramını kazandırmıştır. Bu kavramla birlikte dışlanan erkeklerden bahsetmiştir. Cornell erkekler arasındaki etkileşimi ifade ederken ataerkil yapının varlığıyla ilişkilerin yürütüldüğünü söylemiştir (96). Bu sebepten dolayı erkekler kendi aralarındaki ilişkiler kapsamında da kendilerini baskın olarak göstermeye çaba göstermekte ve bu planda kendilerini ortaya çıkarmaya çabalamaktadırlar.

Gilmore (1990) aile hayatında anne ve babanın etkileşimleriyle alakalı bir çalışma yapmıştır. Gilmore, erkeğin aile hayatı kapsamında üç tane temel niteliğinin olduğunu belirtmiştir. Bu üç temel nitelik aşağıdaki gibidir (100):

- Dölleme görevini üstlenme,
- Ailenin korunmasını sağlama,
- Ailenin maddi geçimini temin etme.

Erkeğin aile hayatında sahip olduğu bu üç temel niteliği kadınlar üzerinde baskı kurmak adına kullanabildiği ifade edilmektedir. Özellikle ataerkil toplumlarda erkeğin sahip olduğu bu üç özellik kadınların ev yaşantısına mahkum olmalarına neden olabilmektedir. Ayrıca bir erkeğin erkek olabilmesi için kadınların belli davranışları yapmaması gerektiği düşüncesi söz konusudur. Erkeğin erkek olarak kabul edilebilmesi açısından kadınların bu davranışlarını engellemesi veya bu davranışlara mani olması gerekmektedir (101).

Kadın ile erkek eşitliğinin sağlanabilmesi bakımından mühim noktalardan biri de kadınlara çalışma hakkının tanınmasıdır. Bu açıdan aile yaşantısı içerisinde anne ve babalara çocukların bakımıyla ilgili olarak eşit sorumlulukların dağıtılmış olması kadınların çalışma hakkını elde edebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bunun dışında çocuk bakımıyla ilgilenen kurumların açılması da kadınlara çalışma hakkı kazandıracaktır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken nokta kadınları kendi başlarına

ekonomik özgürlüklerini elde etmelerinden çok kadınların kalkınmalarını temin edecek uygulamaların var olmasıdır. Bu bakımdan kadınların kuruluşlar içerisinde sürdürülebilir kalkınmanın bir parçası olmaları önemlidir. Eskiden kadınlar üretici olmak yerine ev işleri, çocuk bakımı ve ev yaşamına bağlı bireyler olarak yaşamak durumunda kalmışlardır (97).

Kadın ve erkek eşitliğiyle alakalı önemli bir diğer konu evlenmeyle aile ilişkileriyle alakalı hakları kapsayan konulardır. Evlilik sürecinde ve aile ilişkilerinde kadınların bazı haklara sahip olması cinsiyetler arasında eşitliğin oluşturulabilmesi bakımından önem arz etmektedir. Kadınların evlilik sürecinde erkeklerle eşit haklara sahip olması, kadınların kendi istekleri doğrultusunda evlenmesi, kadınların istedikleri erkekle evlenebilmeleri, kadınların çocuklar üzerinde erkekle aynı haklara sahip olması, bunun dışında boşanma süreci söz konusu olursa benzer haklara sahip olmaları önemli olacaktır. Ayrıca evlilik sürecinde eşlerin sahip olunan eşyalar ve mallar üzerinde eşit haklara sahip olması cinsiyetler arasında eşitliğin oturtulabilmesi açısından oldukça önemlidir (99).

Ülkemizde kadın ile erkek arasındaki ilişkileri çoğunlukla, kültür ile toplumsal değer yargıları etkilemektedir. Bunun dışında kültür ile toplumsal değer yargıları ekonomi, eğitim, sanat benzeri alanlarda şekillendirici görev üstlenmektedir. Bu durum Türkiye’de kadınlar ile erkeklerin elde ettiği olanakların birbirinden farklı olmasına neden olmaktadır. Elde edilen olanakların birbirinden farklı olması ise cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (92).

Türkiye’nin de imzalamış olduğu “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” nde yer alan 18. Maddeye göre bu sözleşmeye imza atan tüm ülkelerin düzenli olarak her dört yılda bir kendi ülkelerinde kadın haklarıyla alakalı yaptıkları düzenlemeleri Cedaw adlı komiteye aktarmaları gerekmektedir. Türkiye de bu sözleşmeye dahil olmasıyla birlikte ilk başta eğitim sisteminde yer alan cinsiyetçi içerikleri ortadan kaldırmayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda 2004-2006 dönemlerini kapsayan süreç içerisinde okul ders kitaplarında cinsiyet ayrımcılığına sebep olabilecek içerikler kaldırılmıştır. Bunun dışında kitle iletişim araçlarından cinsiyet ayrımcılığına sebep olabilecek unsurlarla alakalı olarak yayın ile medya kuruluşlarının uymaları gereken birtakım kurallar uygulamaya konulmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulu birlikte çalışarak “Medya Okuryazarlığı Projesi”ni

uygulamaya sokmuştur. Söz konusu proje kapsamında seçmeli medya okuryazarlığı dersi 7. Sınıflarda okutulmaya başlamıştır. Bu çalışmalarla birlikte cinsiyet ayrımcılığının engellenmesi ile çocukların daha bilinçli hale getirilmesi amaçlanmıştır (99).

Kadın ile erkek arasındaki ayrımcılığın kaldırılabilmesini ana unsurlarıyla açıklayan öğeler; istihdam edilme düzeyi, sağlık hizmetlerinden yararlanma hali, gelir dağılımından eşit pay alınıp alınmadığı durumu benzeri konulardır (97). Dikkat edilirse bahsi geçen bu konular aynı zamanda insani gelişmişlik düzeyini de açıklamaktadır. Türkiye burada bahsi geçen konularla alakalı olarak gelişim göstermektedir. Ancak Türkiye olması gereken düzeylere hala erişim gösterememiştir. Türkiye’de kadınlar genel olarak erkeklerden daha az kazanmaktadır. Bunun dışında kadınların istihdamı hala erkeklere göre daha zordur. Bu durum dünyadaki yoksul insanların %70’inin kadın olmasına neden olmaktadır. Ayrıca söz konusu bu oran ülkenin gelişmemiş veya gelişmiş düzeyde olmasına bağlı değildir. Bu rakamlar iş yaşamı açısından değerlendirildiğinde ise, iş hayatındaki kadınların erkeklerle aynı seviyede olmalarına rağmen erkeklerin %75’i kadar kazandıkları ifade edilmektedir. Bunun dışında da belirtmek gerekmektedir ki ailenin geçiminden erkeğin sorumlu olması, erkeğin fiziksel, ruhsal ve bilişsel olarak yıpranmasını hızlandırabilmektedir (83). Çoğu sorumluluğun erkeklerin omuzlarında olması erkeklerin kendilerini yetersiz görmelerine neden olabilmektedir.

2.7.2.2. Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet Olgusu

Kadın ile erkekler arasında eşitliğin sağlanabilmesi açısından kadınlar ile erkeklerin yükledikleri sorumlulukların ve görevlerin adil olarak dağıtılması gerekmektedir. Fakat görev ve sorumlulukların dağıtılması esnasında cinsiyetlerin sahip olduğu özelliklerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Özelliklere göre görev ve sorumlulukların verilmesiyle birlikte adil bir dağıtım sağlanmış olabilecektir (95). Bu durum bize herkes için aynı yasa yerine sahip olunan niteliklere göre yasa fikrini göstermektedir. Bu fikir erkekler ve kadınların eşit olmadıklarını göstermektedir. Ancak niteliksel olarak farklılıkların olması bir cinsiyetin diğer cinsiyete göre üstün olmasını gerektirmemektedir. Bu sebeple erkekler ile kadınların özelliklerini koruyan düzenlemelerin yapılması önemli olmaktadır (102).

Toplumsal cinsiyet rolleriyle baskın taraf ortaya çıkarılmaktadır. Ayrıca toplumsal cinsiyet rolleriyle birlikte görev ve sorumluluklar belirlenmiş olmaktadır. Bunlar dışında toplumsal cinsiyet rolleri cinsiyet ayrımcılığını, baskıları ve diğer olumsuz etmenleri de

su üstüne çıkarabilmektedir. Söz konusu bu konular cinsellik ile üreme konularıyla birleştiğinde ise cinsel ayrımcılığın daha da arttığını belirtmemiz olası olmaktadır (92). Kadınlar kültürel etmenler ve toplumsal değer yargıları sebebiyle üreme veya cinsel ilişki açısından kullanılan birer araç olarak değerlendirilebilmektedir. Bu görüş tarzı kadınların toplumda baskı altına alınmasına, cinsel istismara uğramasına, şiddet görmesine, istihdam edilememesine sebep olmaktadır. Bunlar dışında kitle iletişim araçları içerisinde, reklamcılık alanında kadınların cinselliğinin ön plana çıkarılması gibi olgularla da karşılaşılması mümkün olmaktadır. Kadınların denetim altında tutulmaya çalışıldığı alanlar içerisinde erkeklerin güçlü olması sağlanmaya çalışılmaktadır (103).

Erkek çocukların toplumsal yasaklara bağlı olmadan büyütülmesi, erkek çocukların bazı imkanlara daha kolayca ulaşabilmesi erkeklerin tehlike arz eden süreçlere dahil olmalarına sebep olabilmektedir. Bu durum erkeklerin daha negatif koşullarla yüzleşebilmelerine neden olabilmektedir. Yapısal olarak içerisinde iyi öğeler buldurmeyen faaliyetler günümüzde “gerçek bir erkek” olma etiketi altında sunulabilmektedir (83). Bunlar dışında erkeklerin ailenin geçimini sağlamakla görevli kişiler olarak ifade edilmesi erkeklerde baskı oluşmasına sebep olabilmektedir. Bu sebeple erkeklerde endişeler ve kaygılar su yüzüne çıkabilmektedir. Toplum eğer erkek evini geçindirebilirse erkeği güçlü olarak kabul etmektedir.

Toplum açısından kadınların sorumluluğu ev hayatını şekillendirmektedir. Söz konusu bu toplumsal fikir kadınların iş hayatına girmelerine engel olmaktadır. Bunlar dışında kadınlara yüklenen sorumlulukların değeri ancak sorumlulukların yerine getirilmemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan kadınlar ev işlerini yaparlarsa sorumluluklarını yerine getirmiş olmalarına rağmen bu durum değer görmemekten, ev işlerini yerine getirmemeleri halinde bu durum eleştiri sebebi olmaktadır. Bu işleyiş kadınların değerinin anlaşılmasına sebep olmaktadır. Tüm bu işleyiş kadınları iş hayatından uzak tutmakta ve kadınları eve hapis etmektedir. Kadınlar üretim sürecine katılamadıklarından dolayı da toplum tarafından takdir görememektedir. Bu süreç içerisinde kadınların erkeğe olan bağımlılıkları artmaktadır. Bağımlılığı artan kadın ise erkeğin her isteğini yapmak durumunda kalmaktadır. Çalışmalar kadınların sahip olduğu ekonomik gücün ev yönetimi, evlilik, cinsellik, ayrılma benzeri konularda söz sahibi olmalarını etkilediği ifade edilmiştir (103).

2.7.2.3. Kadın ve Erkek Gerilimi

Cinsiyetler arası ilişkiler ile toplumun cinsiyetlerle alakalı görüşlerinin ele alındığı kuramlar çoğunlukla Batı toplumlarının ortaya koyduğu kuramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat diğer toplumlarda da bunlarla ilgili görüşler bulunmasına karşın her topluma göre farklı özellik sergileyebilmektedir. Bunun temelinde kültürel farklılıklar yer almaktadır. Eski zamanlarda cinsiyetler ile cinsiyetlerin içerdiği farklılıklar dini unsurlar ile etik değerlerin tartışmış olduğu konular olmuştur (104).

Erkekler ile kadınların biyolojik ve fizyolojik olarak ifade edilmesiyle toplum görüşüyle ifade edilmesinde birtakım farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Söz konusu görüşler içerisinde toplum görüşleri ile cinsiyetler arası farklılıklar açıklandığında ayrımcılık yapıldığı gözlenebilmektedir. Toplumsal ifadelerde erkek veya kadın ayrımcılığı yalnızca fiziksel özellikler açısından ele alınmamakta, fiziksel özelliklerin etki ettiği sosyo-kültürel yapı üzerinde de yapılmaktadır. Toplumsal roller aslında toplumun sahip olduğu niteliklere göre oluşturulmaktadır (105). Kadın ve erkek arasındaki farklılığın yalnızca fizyolojik ve biyolojik açıdan değerlendirilemeyeceği düşüncesi 1970’li yıllarda oldukça üzerinde konuşulan bir konu haline dönüşmüştür. Söz konusu düşünce kapsamında farklılıkların sosyal ve ruhsal açıdan ele alınması gerektiği görüşüne varılmıştır. Ayrıca yapılan araştırmalar neticesinde toplumsal cinsiyetlerle ilgili düşüncelerin ve fikirlerin bulunulan kültüre bağlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır (106).

Son dönemlerde ise, bünyesinde birden fazla kültürü barındıran topluluklardaki cinsiyet ayrımlarına odaklanılmaya başlanmıştır. Bu bakımdan Amerika Birleşik Devletleri’ndeki siyah erkeklerin maruz kaldığı ayrımcılıkla, beyaz kadınların maruz kaldığı cinsel ayrımcılık konuları değerlendirilmeye başlamıştır. Ayrıca bu değerlendirmeler annelik üzerinden yürütülmüş ve bu açıdan kültürel, sanatsal ve tarihsel veriler ele alınmıştır (106). Bunun dışında cinsiyet kavramı sosyologlar tarafından iki yönlü incelemektedir. Bununla alakalı olarak sosyologlar cinsiyet kavramını kadın ile erkek arasındaki fizyolojik ve biyolojik farkları açıklamak adına kullanmaktadırlar. Diğer açıdan ise sosyologlar cinsiyet kavramını toplumsal cinsiyeti ifade etmek için kullanmakta ve bu kavramla davranışları, rolleri ve sorumlulukları ifade etmektedirler (107).

Günlük etkileşimler ve ilişkiler toplumsal cinsiyet kavramının temelini oluşturmaktadır. Cinsiyetlerin birbirlerine karşı olan davranışları, tutumları toplumsal

cinsiyet kavramını şekillendirmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı insanların geleceğe aktarabildikleri bir öge olabilmekle beraber zaman içinde farklılaşan bir öge de olabilmektedir. Kadın ve erkekler arasındaki istihdam, yönetim, etkileşim yarışları beraber yol kat etmekle birlikte bu kavramlar aynı zamanda birbirlerini değiştiren etmenlerdir. Toplumsal cinsiyet kavramıyla birlikte ise cinsiyetler arasında bir denetim sağlayan bir sistem ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bazı kavramlar üzerinden toplumsal cinsiyet kapsamındaki etkileşimler tayin edilmektedir. Bu açıdan iktidar ideoloji, kurumlar ve askerlikteki cinsiyetler arasındaki ilişkileri belirlerken, emek ev ile çalışma hayatındaki sorumlulukları belirlemekte, evlilik ise çocuk bakımı, cinsellik, aile ilişkileri gibi konulardaki sorumlulukları belirlemektedir (108).

2.7.3. Kadınların Kariyer Engelleri

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 (18).

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 kaldırılabilecek kurumsal düzenlemelerin sebep olduğu engellerdir. Çalışma saati, eğitim seviyesi, medeni hal benzeri kurumsal sebeplerin kadınların kariyerlerini 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 (96). 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 (96). 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 olabilme potansiyeline sahip olurken, burada sosyal faktörler daha etkili görev üstlenmektedir (110).

Kadınların idealleri ve özgüvenleri cinsiyetçi kalıp yargılarının ortaya koyduğu geleneksel roller üzerinden şekil kazanmaktadır. Kadınlar davranışlarını ve tutumlarını cinsiyetçi kalıp yargılarına göre şekillendirdiğinde, erkeklerin yönetim kademelerinde olan fazlalığını fark ederek, kendilerinin başarılı olamayacaklarını düşünmeye başlamaktadırlar. Çocukların özgüven gelişiminde aile içi davranışların etkili olduğu ifade edilmektedir. Kadınların birbirleriyle ilgili kalıp yargıları, üst kademelerde kadınların yönetici olmalarına yönelik bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Büyüme sürecinde anneler kızlarına örnek teşkil etmekle beraber, erkeklerin kadınlara yönelik tavırları belirleyici olmaktadır (110). Kadınların kurumların üst kademelerinde fazla olmamalarının sebeplerinden birinin de, yönetim unsurunun erkeklere özel olduğunu düşünen bir toplumsal kabulün varlığıdır. Söz konusu bu kabul kadınların kendilerini ve erkekleri nasıl değerlendirdiklerini etkileyecektir. Bu durum Cam Tavan (Glass Ceiling) algısı olarak açıklanmaktadır. Cam Tavan hali kadınlar açısından mühim bir kariyer engeli olarak karşımıza çıkmaktadır (12).

Kurumların sahip olduğu önyargılar, bireylerin sergiledikleri tutumlar sonucu ortaya çıkan cam tavan kavramı, kadınların çevreleriyle ve kendileriyle olan ilişkileriyle ortaya çıkan, ifade edilemeyen fakat etkileri algılanabilen, kadınların vasıflarını ön planda tutmaksızın ilerlemelerini engelleyen, elle tutulmayan engeller olarak ifade edilmektedir. Söz konusu engeller zaman içerisinde içselleşmekte ve kadınların yönetici olarak kendilerini güçsüz, yetersiz ve başarısız hissetmelerine neden olmaktadır. Özellikle kadın yöneticilerin kararlarında ailevi ve çevresel baskılardan yakınmaları bu durumu işaret etmektedir (111).

Erkek egemen toplumlarda kadınlar kabul görmek adına erkeksi davranışlar sergilemek durumunda kalabilmektedirler. Kadınların erkeksi tutumlar sergilemelerinde önemli bir etkenin ise, yönetici konumundaki insanların kontrolcü, kararlı, otoriter olmasıyla alakalı kalıp yargıların varlığı olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca kadınların nazik, güçsüz, kararsız ve duygusal olduklarıyla alakalı kalıp yargıları ortaya çıktığında kadınlara yönelik engeller daha da artmaktadır. Özellikle geleneksel rolleri ön planda tutan kadınların, kamusal alandaki sorumluluklarını daha geri planda bıraktıkları ve bir

kurumda üst kademelerde çalışmak yerine öğretmen olmayı benimsedikleri ifade edilmektedir. Bu bakımdan geleneksel ailevi sorumluluklar kadınların rollerini belirleyici olmaktadır. Eğitim sistemi içerisinde de kadın ve erkeklerle alakalı yargıların oluşmasında kadın ve erkek öğretmenler tarafından sunulan cinsiyetler arası farklılıkların etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu bakımdan öğretmenlerin cinsiyet rollerinin belirlenmesindeki etkisi, kadın öğretmenlerin de okulda yönetici olmalarına etki etmektedir (110). Çevrenin ve ailelerin erkeklerin yönetici olmalarıyla alakalı inançlarının toplumsal işleyişi şekillendirdiği ifade edilmektedir. Genel olarak aileler erkek yöneticileri ya da erkek gibi davranan kadın yöneticileri, erkekleri kontrol alma açısından başarılı görmelerinden dolayı isteme eğiliminde olmaktadır.

Kadınların kariyer engellerinin anlaşılması açısından kurumsal faktörlerin, toplumsal ve kültürel faktörlerin anlaşılması gerekmektedir. Ayrıca söz konusu faktörlerin kadınların iş tatminine ne biçimde etkilediğinin de anlaşılması önem arz etmektedir. Kariyerlerinde ilerleme açısından özgüven eksikliği yaşayan kadınlar ilerlememe kaydedememelerinden dolayı iş tatminsizliği yaşayabilmekte ve bu durum kadınların işlerinden uzaklaşmalarına neden olabilmektedir.

2.8. Spor Kariyeri ve Kadın

Bu bölüm içerisinde spor kariyeri ile sporda istihdam alanlarının üzerinde durulduktan sonra spor örgütlerinde kadın yöneticilere yönelik tutumlar ele alınacaktır.

2.8.1. Cinsiyet ve Spor

Spor, bir toplumun yapısının anlaşılması açısından önemli niteliklere sahip olan bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan sporla alakalı edinilen bilgi toplumla alakalı öğeler içermektedir (100). Kadınların spor içerisindeki konumları aynı zamanda toplumların gelişmişlik seviyelerini de ortaya koymaktadır. Bu bakımdan modern bir toplum olabilmek açısından kadının sporda aktifliği son derece önemli bir konu olmaktadır. Günümüz şartlarında kadınların spordaki yeri giderek artmaya başlamış, geçmişte erkek tekelinde olan spor dallarında kadınlar boy göstermeye başlamıştır. Söz konusu bu işleyiş müsabakalarda ve olimpiyatlarda giderek kendini daha da açık göstermeye başlamıştır. Yaşanan bu gelişmeler tarihsel süreç içerisinde güç, toplumsal cinsiyet ve bedensellik gibi konularda değişikliklerin yaşanmasını sağlamıştır.

Tarihsel süreç içerisinde kadın geri planda bırakılmış olmakla birlikte, erkeklerin egemen olduğu spor dallarında da yer alamamıştır. Spor dallarında kadınların yer alamamasının farklı sebepleri bulunmaktadır. Söz konusu sebepler arasında, spora katılımdaki eşitsizlikler, ataerkil ideoloji, rekabet bulunduran spor dallarının kadınlar üzerindeki ruhsal ve biyolojik etkileriyle alakalı mitler gibi unsurlar bulunmaktadır. Söz konusu nedenler bir araya gelerek kadınların spora girmelerine engel olmaktadır (113). Bununla alakalı olarak Antik Yunan döneminde düzenlenen ilk olimpiyatlarda yalnızca erkek sporcuların yer bulabilmesi örnek olarak gösterilebilir. Söz konusu dönemde askerlik benzeri görevler açısından çeviklik, dayanıklılık gibi konularda erkek bedeni kutsallaştırılmıştır. Bu durum sporda erkeklerin ön plana çıkmasını sağlamıştır. Ayrıca söz konusu dönemde kadınlar sporcu olamamakla beraber izleyici bile olmalarına mani olunmuştur (4).

1800'lü yıllarda İngiltere'de yapılan spor müsabakalarında durum geçmişteki dönemlerden bir farkı yoktur. Söz konusu dönemde de spor beyaz erkekler adına ortaya çıkan bir etkinlik olarak algılanmıştır (114). Bununla birlikte bu dönemde İngiltere'de okullarda düzenlenen spor etkinlikleri içerisinde ya da farklı zamanlarda düzenlenen etkinliklerde erkeklerin yoğunluğu dikkati çekmektedir. Bunun dışında işçi sınıfındaki kadın ve erkekler ile burjuva sınıfındaki kadın ve erkeklerin yaptıkları etkinliklerde ve spor alanıyla yapılan konuşmalarda erkeklerin ön planda oldukları açıkça gözükmektedir. Söz konusu işleyişin 1900'lü yılların ortalarına kadar devam ettiği ifade edilmektedir. Bu bakımdan söz konusu dönemlerdeki spor erkeğin kadın üstündeki kuvvetini ortaya çıkararak kadınları ötekileştirmeye çalışan bir etkinlik olarak kendini göstermiştir (115).

Başlangıçta olimpiyat oyunları da yalnızca Kuzey Amerikalı ve Avrupalı erkeklerin fiziksel özelliklerini sergiledikleri bir etkinlik olmuştur (31). Tarihi süreç içerisinde 1912 senesinde kadınlar yüzme alanında, 1928 senesinde ise atletizm alanında görülmeye başlamışlardır (117).

1972 senesinde Kuzey Amerika'da eğitim sisteminde uygulamaya konan yasanın 9. Maddesi (Title IX) kapsamında kolejler ve liselerde yapılan spor faaliyetlerinde erkek ve kızlara yapılan ayrımcılıkla alakalı önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerle birlikte kadınlar spor alanında ilerlemeye başlamışlardır. Bu kapsamda kadınların dahil oldukları spor etkinliği artmış, kadınlar farklı branşlara ait liglerde görülmeye başlamış, atletizm, golf, tenis, yüzme benzeri çok branşta ulusal müsabakalarda bulunmaları temin

edilmiş, yönetici, antrenör ve eleştirmen olarak görev almaları temin edilmiştir. Söz konusu maddenin yürürlüğe girmesinden kırk sene sonra kadınların spor etkinliklerine katılımları sekiz katına çıkmıştır. Dünyada kadın sporcu sayısı ise 2, 8 milyona kadar ulaşmıştır. 1971 yılında faaliyete sokulan Kolejlerarası Kadınlar Spor Birliği'nde bu dönemde üye sayısı 278'dir. Yasanın yürürlüğe girmesinin ardından 1979 senesinde bu rakam 970 kişiye ulaşmıştır (118).

Amerika Birleşik Devletleri'nde sporda erkekler kadınların önünde bulunmaktadır. Bunun dışında cinsiyet, sınıf ırk gibi faktörler değerlendirildiğinde de bazı farklılıklar göze çarpmaktadır. Bununla alakalı olarak Meksikalı işçi sınıfı erkeklerine nazaran beyaz orta sınıf kadınlarının daha fazla spor yapma imkanlarının bulunması bu duruma örnek olarak sunulabilecektir (119).

1900'lü yılların son çeyreğiyle birlikte Kuzey Amerika'da kadınların spora katılımı artış göstermeye başlamıştır. Söz konusu bu değişiklikte, devletin eğitimle alakalı yaptığı Title IX (Madde 9) değişimi; kadın takımlarının kurulması ve organizasyonlara bu takımların da katılması; kadınların sporla alakalı sivil toplum kuruluşları açmaları; kadınları spora dâhil olmalarıyla alakalı yasal düzenlemelerin yapılması; çeşitli konferanslar ve deklarasyonlar; kadın sporcuların medyada daha fazla yer alması gibi faktörlerle kadınların spora katılımları yükseliş göstermiştir (109).

Amerika ve Avrupa'da spor ve cinsiyet etkileşimi arasındaki farklılık tüm yönleriyle olmasa da Türkiye'de benzer nitelikler taşımaktadır. 1800'lü yılların sonları değerlendirildiğinde Türkiye'de kadınların spora katılımları Batılı ülkelerden daha da geridir. Bir araştırmada, günümüzde Türkiye'de kadınların en fazla yaptıkları sporlar içerisinde yüzme, voleybol, atletizm, taekwondo, judo ve basketbol olduğu görülmüştür. Ayrıca güreş ve boks sporlarında kadınlar neredeyse hiç yer bulamamaktayken, kick-boks ve bisiklet gibi alanlarda çok az yer bulmaktadırlar. Spora dâhil olan kadınlardan %30'undan fazlasının yüzme, judo, atletizm, jimnastik, okçuluk ve tenis gibi alanlara dağıldığı görülmüştür. Söz konusu veriler olumlu etkiler barındırsalar da kadın sporcular erkek sporcuların oldukça gerisinde kalmaktadır (17).

Bir inceleme kapsamında kadınların en fazla yaptıkları spor branşları arasında fitness, koşu, voleybol, jimnastik, yüzme, step, aerobik, yürüme, tenis ve aletli çalışma bulunduğu görülmüştür. Aynı inceleme kapsamında kişilere kadınlara uygun olmayan spor dallarının neler olduğu sorulmuş ve cevap olarak vücut geliştirme, boks, güreş,

futbol ve halter branşları alınmıştır. Söz konusu cevaplardan hareketle kadınların tehlikeli, fiziksel temas gerektiren, güce dayalı spor dallarının dışından daha çok estetik yönü fazla branşlara eğilimli olmaları gerektiği ifade edilmektedir (120).

Kadın ve erkek sporcuların adil bir şekilde temsil edilmediği hallerden biri de kitle iletişim araçlarıdır. Görsel ve yazılı medyada bu durum kendini oldukça fazla hissettirmektedir. Medyada kadın sporculara veya kadınların yoğun olarak yaptıkları sporlara ayrılan yerin erkek sporculara veya erkeklerin yoğun olarak yaptıkları sporlara nazaran daha fazla olduğu niceliksel olarak açık açık görülmektedir (14). Erkeklerle alakalı spor faaliyetleri kapsamında başarı ön planda tutulmaktayken, kadınlarla alakalı spor faaliyetleri kapsamında ise kadınsılık ön planda tutulmaktadır. Bu açıdan kadınlar cinsel bir metaya çevrilerek haberleştirilmektedir. Spor medyasının kadın bedenine odaklanması erkek egemen yapının güç kazanmasına neden olmaktadır (15). Medya kuruluşlarının spor yayınlarında sürekli olarak toplumsal cinsiyet ve ırka dayalı öğelerin bulunması erkek egemen sporu yaygınlaştırmaktadır. Ayrıca söz konusu olumsuz durumdan çocuklar da negatif etkilenmektedir (16). Bu durum toplumsal cinsiyet algısının çocukluktan oluşmasına neden olmaktadır. Erkek çocukların spora yönlendirilmesine, kız çocukların ise genel olarak güzellik ve estetik gibi konulara yönlendirilmesine neden olmaktadır (121).

Spor ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki günümüzde üzerinde durulmaya başlayan konulardan bir haline gelmiştir. Toplumsal cinsiyet algısıyla spor arasındaki ilişkinin ifade edilebilmesi için toplumun sahip olduğu kültürel faktörlerin anlaşılması gerekmektedir. Erkek ve kadın sporcuların toplumsal rolleriyle alakalı spor dallarına yönlendirilmeleri genel bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle kadın sporcuların vücut geliştirme ya da karate branşında olmaları olağan dışı bir durum gibi algılanmaktadır. Bu açıdan toplumsal rolleriyle örtüşmeyen spor dallarıyla uğraşan kadınlar, başarılı olmak için çok daha fazla çabalamak durumundadırlar. Bunun dışında sporla ilgilenen kadınların günlük yaşamlarında karşılaştıkları ön yargılar nedeniyle hayatları oldukça güçleşmektedir.

Kadınlar geçmişte spor yapamayacak kadar zayıf ve narin olarak nitelendirilirdi. Bunun dışında kadınların üremelerine engel olacağına inanılan fiziksel hareketleri yapması toplum tarafından hoş karşılanmazdı. Tüm bu öğeler eski dönemlerde sporun erkeklerin tekeline geçmesine neden olmuştur (12).

Türkiye 1924 yılındaki Paris Olimpiyatları'nda yer almıştır. Bu durum kadın sporcularımıza oldukça katkı sağlamıştır. Ayrıca Türkiye'nin olimpiyat sürecine dahil olması kadınların farklı spor dallarına dahil olmalarına zemin hazırlamıştır. Bunun dışında 1926 yılında İstanbul Çapa Kız Öğretmen Okulu Beden Eğitimi Öğretmeni yetiştirilmesi açısından bir kurs açmıştır. Söz konusu kursta başarılı olan öğrencilere yurtdışında eğitim alma hakkı sağlanmıştır (122).

Türkiye'nin ilk kadın atleti 1926 yılında spor müsabakalarında kendini göstermeye başlamıştır. Batı'da kadınlar atlet olarak kendilerini daha geç göstermiştir. Türkiye'de kadınlar 1923'de teniste, 1927'de ise kürek sporlarında görülmeye başlamıştır. Ankara'da 1929 senesinde bir grup kadın tarafından tenis kulübü faaliyete sokulmuştur. Bisiklet sporunda ise kadınlar 1930 senesinde kendilerini göstermeye başlamıştır. İlk kadın jimnastikçilerden olan Mübeccel Argun 1941 senesinde bir spor salonu açmıştır. İlk kadın voleybolculardan olan Suphiye Fırat yeterli sayıda kadın voleybolcu olmaması sebebiyle erkek takımında oynamıştır. 1930'lu yıllarda Adana Seyhan Kulübü bir kadın başkan tarafından yönetilmiştir. Türk kadın iki eskrim sporcusu 1936 senesinde Berlin'de düzenlenen olimpiyatlarda yer almıştır. 1948 senesinde Londra Olimpiyatları'nda kadın atlet Üner Teoman müsabakalarda yerini almıştır (122).

2.8.2. Spor Kariyeri

Spor kariyeri, sporcunun spor hayatındaki ilerleme ve bunun neticesinde bir görev üstlenmek, güç, saygınlık ve statü elde etmek anlamına gelmektedir. Genel olarak kariyer kelimesi ilerleme kaydetme manasında kullanılmaktayken, yapısal açıdan bu kavram sürekli ilerleme anlamına gelmektedir. Sporcunun zaman içerisinde elde etmiş olduğu tecrübe, bilgi ve beceriler kariyer kapsamında ele alınması gereken bir uzmanlık olarak karşımıza çıkmaktadır (123).

Sporcular açısından spor kariyeri, onlara verilen iş rolüyle alakalı arzu, istek, beklenti ve hedef gibi öğelere bağlı olarak verilen eğitimleri alması, böylelikle edindiği beceri, bilgi ve tecrübeyle spor yaşamında ilerleme kaydedebilmesi anlamına gelmektedir (123).

Spor kariyeri diğer mesleklere göre daha kısa sürebilmektedir. Özellikle farklı spor alanlarında yaş sınırı oldukça önemlidir. Başka mesleklerde 65-70 yaşlarına kadar çıkan kariyer hedeflerinin yerine spor alanındaki kariyer 30 yaşa kadar düşebilmektedir.

Bu durum spor alanında kariyer kısıtlamasına da neden olabilmektedir (13). Spor alanında kariyer yapmayı planlayan bireylerin önlerine yaş sınırlamasının çıkması, ilerleyen yaşlarda hangi alanlarda uğraşacakları bir soru işareti olarak karşılına çıkmaktadır. 30'lu yaşlarda spor kariyerini tamamlayan bireyler için gelecek yaşamlarının nasıl geçirileceği önemli bir soruna dönüşebilmektedir.

Spor kariyerinde cinsiyet faktörü önemli bir etkidir. Özellikle ataerkil toplumlarda spor erkek işi olarak görülmekte ve bu alanda kadınlara yer verilmemektedir. Kadın sporculara olan ilgi azdır ve kadının spordaki yeri önemsememektedir. Tüm bu durumlar cinsiyete göre spor kariyeri algısının değişmesine neden olmaktadır (124).

Günümüzde spor dalları incelendiğinde erkeklerin egemen bu alanda egemen oldukları görülmektedir. Ayrıca spor alanında erkeklerin kariyer hedefleri göz önünde bulundurulurken, kadınların sporla olan ilişkisi hobi olarak algılanmakta ve kadınların kariyer basamakları açılmamaktadır. Spor alanında kadınlara kariyer hedefleri koyulmamakta ve kariyerleri engellenmektedir (123).

2.8.3. Sporda İstihdam Alanları

Spor alanında hizmet veren işletmeler günümüzde oldukça yaygın hale gelmiştir. Bu açıdan bu işletmelerde çalışacak kişilerin istihdamında spor alanında uzmanlaşan kişilerin görev alması gerekmektedir. Bu açıdan spor örgütleri ve işletmeleri gereksinim duydukları en uygun çalışanı işe almak durumunda olmaktadır.

Spor merkezlerine zayıflamak, zinde ve sağlıklı olmak, kondisyon kazanmak benzeri amaçlarla gelen insanların kişisel beklentilerini karşılayabilecek çalışanların kurum tarafından bulunması gerekmektedir. Bu durum sporcuların, spor geçmişleri, kişilikleri, deneyimleri ve eğitimleri gibi konuların ön plana çıkmasına neden olmaktadır. Bu bakımdan sporcuların istihdamında tecrübe, eğitim, spor geçmiş önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (124).

Spor istihdamında belli alanlar ön plana çıkmaktadır. Bu alanlar aşağıdaki gibidir (123):

- **Spor Eğitimi Alanı:** Akademisyen, beden eğitimi öğretmeni, spor eğitimi uzmanı, spor uzmanı ve spor bilimcisi.

- **Spor Yönetimi Alanı:** Spor kurumu işletmecisi, yönetici, manager, medya mensubu, organizatör, güvenlik görevlisi, proje uzmanı, pazarlamacı, mühendis, mimar.
- **Antrenörlük Eğitimi:** Antrenör, teknik direktör, kondisyoner, analizatör, yaşam koçu, spor hekimi, beslenme uzmanı, mentör ve masör.
- **Rekreasyon:** Animatör, rekreasyon lideri, turizm işletmecisi, gençlik lideri.

Spor alanında istihdam şu sektörler içerisinde mümkün olabilmektedir; eğitim sektörü, turizm sektörü, üretim ile hizmet sektörü, sağlık sektörü, medya sektörü, gıda sektörü, teknoloji sektörü, reklam sektörü, eğlence sektörüdür (123).

2.8.4. Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar

Yönetimsel statülerin cinsiyetlere bağlı belli kalıplar içerisine 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 hakim olmaktadır. Bu durum spor örgütlerinde yönetim kadrolarında kadınların önemsenmemesine neden olmaktadır. Genel olarak kadınlar yönetici olmak dışında bir çalışan olarak görülmek istenmektedir (13).

Spor örgütlerinde cinsiyete özgü kanıtların incelendiği çalışmalarda, kadınların yönetim kademelerinde istihdam edilmesine engel olduğu ifade edilmektedir. Kadınlar yönetici olarak görev alınabilirse, ona karşı sorumlulukların yerine getirilmemesi, talep ettiklerinin tam anlamıyla karşılanmaması, saygı görmemesi benzeri davranışlar yüzleşebilmekte ve bu durum kadın yöneticinin görevden uzaklaşabilmesine neden olabilmektedir (14).

Kadınlar her iş alanında olduğu gibi spor alanında da her türlü engele ve haksızlığa uğramaktadırlar. Kadınların spor alanında karşılaştıkları engellerin nedenleri Tablo 2.4’de verilmiştir.

Tablo 2.4. Kadın Sporcuların Kariyer Engelleri

Bireysel Faktörlerden Kaynaklı Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklı Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklı Engeller
Çoklu rol üstlenme Kadınların spor yönelik kendilerini engellemeleri	Örgüt kültürü Örgüt politikaları Mentor eksikliği Erkek egemen iş alanı	Spora yönelik mesleki ayrımcılık Sporun erkek işi olarak görülmesi

Kaynak: 123

Spor alanında özellikle yöneticilik pozisyonunda kadınlar azınlık olarak yer almaktadırlar. Sporun ülkemizde erkek egemen bir yapıda olması ve erkeklerin sporla kendilerini kadınlara göre daha fazla özdeşleştirmeleri, sporda kadının ötekileşmesine neden olmaktadır. Spor örgütlerinde yalnızca kadın yöneticilerin değil aynı zamanda sporcu, antrenör ve hakem kadın sayıları da oldukça düşüktür. Kadınların spor alanında sayılarının artırılması ve sporu bir kariyer olarak düşünmeleri ve bu konuda desteklenmeleri için toplumsal algının değişmesi gerekmektedir. Burada özellikle medya araçlarının kullanılması önemli olmaktadır (124).

2.9. İlgili Araştırmalar

Usluer kadın öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmasında, kadın öğretmenlerin karşılaştıkları pek çok kariyer engeli olduğunu belirtmiştir. Özellikle kadın öğretmenlerin yöneticilik pozisyonuna gelmelerinde örgütsel koşullar nedeniyle engeller oluştuğu tespit edilmiştir. Okul yönetiminde erkeklerin daha başarılı olacağı görüşü ve kadınlara karşı olan önyargı nedeniyle kadınların yönetici olmalarının önüne geçilmektedir. Çalışmasında örgütlerde “ataerkil değerleri” içselleştirildiğini belirterek özellikle erkek yöneticilere daha fazla destek verildiğini saptamıştır. Yöneticiler erkek öğretmenlere daha fazla imkan vermekte ve onların kariyerlerinin önünü açmaktadır (5).

Bajdo ve Dickson yaptıkları çalışmalarında hiyerarşik otoritenin bireye güç kazandırdığını saptamışlardır. Kendini diğer çalışanlara göre daha güçlü hisseden çalışan kariyer hedeflerine de daha etkin şekilde yön verebilmektedir. Bununla beraber kadın çalışanların çeşitli sorumlulukları, onların kendilerini iş ortamında güçlü hissetmelerinin önüne geçmektedir. Kadın çalışanların ev ve aile sorumlulukları, iş ortamındaki güç

odaklanmasını engellemektedir. Buda kadın çalışanların kariyerleri önündeki en büyük engellerden biri olarak görülmektedir (6).

Charles ve Davies yürüttükleri araştırmalarında iş ortamında yöneticilerin kadın çalışanları erkeklere göre daha az desteklediklerini ve bu konuda bir ayrımcılığın olduğunu belirtmiştir. Yöneticiler önyargıları nedeniyle erkek çalışanları daha fazla desteklemektedirler. Kadın çalışanların sorumluluk üstlenme ve emirlere uymada problem yaşayacaklarını düşünmeleri nedeniyle erkek çalışanlar daha fazla desteklenmektedir (7).

Gönen ve Hablemit araştırmalarında kadın öğretmenlerin kariyer engellerini incelemişlerdir. Araştırmada özellikle çoklu rol üstlenmenin kariyer engeli oluşturduğu belirtilmiştir. Kadınların ev, aile ve çocuklara ilişkin sorumlulukları ve yerine getirmeleri gereken işler nedeniyle, çalışma hayatları olumsuz yönde etkilenmektedir. Özellikle yöneticilik pozisyona ulaşmada, kadın öğretmenler sıkıntı yaşamaktadırlar (125).

Köstek yürüttüğü çalışmasında kadınların ailelerine karşı olan yükümlülüklerinin kariyerleri üzerinde engel teşkil ettiğini belirtmiştir. Kadının hem ailesine hem de işine karşı yerine getirmesi gereken görevlerin fazlalığı, kadınların kariyerleri üzerinde bir engel olarak görülmektedir. Kadın çalışanların ev ve iş hayatı arasında sıkışıp kalmaları ve işlerine fazlaca zaman ayıramamaları, iş hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadın çalışanların zamanlarını ailelerine de ayırmak zorunda olmaları ve fazla mesai olanaklarının kısıtlı olması kariyer engellerini oluşturmaktadır (9).

Örücü vd. yaptıkları çalışmalarında kadınların kariyer engellerini incelemişlerdir. Kadın çalışanların karar veren rolüne gelmelerinde önemli engeller olduğu belirtilmiştir. Bununla beraber araştırma kapsamında karar mekanizmalarında yer alan kadın çalışanların kariyer yollarının daha açık olduğunu belirtmiştir. Yönetici pozisyonunda olan kadın çalışanların karar verici konumda olmaları nedeniyle kariyer algıları daha yüksektir. (3).

Türker yürüttüğü araştırmasında cinsel kimlikten kaynaklı olarak çeşitli önyargıların meydana geldiği belirtilmiştir. Kadın yöneticilere karşı olan önyargıların erkeklere karşı olan önyargılara göre çok daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kadın yöneticilerin kariyerler üzerindeki en önemli faktörlerden birinin önyargılar olduğunu göstermektedir. Çalışanların kadın yöneticilere karşı önyargılı davranması ve

kadın yöneticilerin emirlerine uymamaları, kadınların kariyerleri üzerindeki önemli engeller olarak görülmektedir (10).

Tükeltürk ve Perçin yaptıkları araştırmalarında kadın çalışanların kariyer engellerini incelemişlerdir. Yaptıkları çalışmalarında kadınların önündeki en büyük engelin kendileri olduğunu belirtmişlerdir. Kadınların ailelerine karşı olan sorumlulukları nedeniyle işlerine fazla odaklanamamaktadırlar. Bu durum kadınların kariyerleri önünde engel teşkil etmektedir. Bununla beraber aile sorumluluklarını bir kenara bırakarak işine odaklanan kadınların da yöneticiler tarafından kariyerlerinin engellendiği belirtilmiştir. (126).

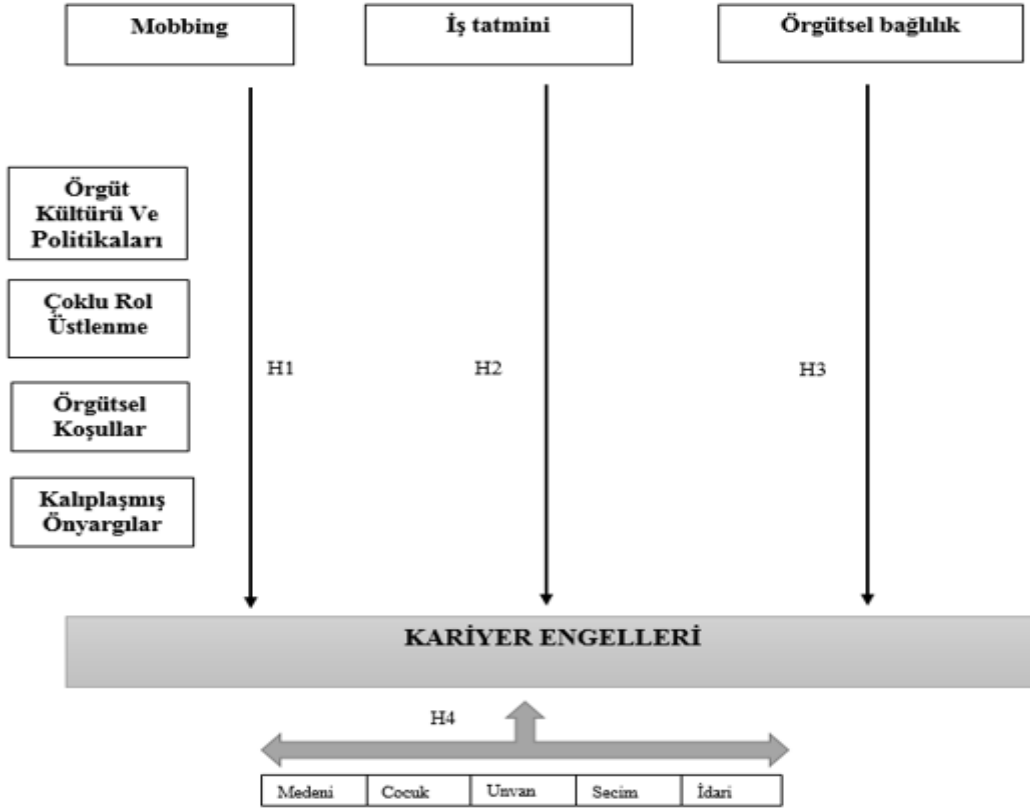
İnandı vd. yürüttükleri çalışmalarında kadın öğretmenlerin kariyer engelleri araştırılmıştır. Araştırmada kadın öğretmenlerin yöneticilerinden daha az destek aldıklarını, kadın öğretmenlerin geliştirilmesi adına yöneticilerin herhangi bir girişimde bulunmadıkları belirtilmiştir. Yöneticilerin önyargıları nedeniyle kadın öğretmenler erkek öğretmenler kadar desteklenmemektedirler. Bu durum kadın öğretmenlerin önünde engel teşkil etmektedir (127).

Gündüz araştırmasında kadın öğretmenlerin kariyer engellerini incelemiştir. Araştırma sonucunda kadınların kariyerleri önünde birçok engel olduğu belirtilmekle beraber özellikle kadınların kendilerinin kariyerleri önünde engel teşkil ettikleri ifade edilmiştir. Kadınların ailelerine karşı sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla işlerine fazla değer vermedikleri tespit edilmiştir (128).

3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelinde olup, betimsel bir nitelik arz etmektedir. Betimsel çalışmalar bir durumu var olduğu gibi ortaya koyan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan, onu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir (129).



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

Modelde görüldüğü üzere kariyer engelleri alt boyutlarından olan “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar” ve “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutların ile mobbing, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelenecektir. Ayrıca model kapsamında demografik özelliklerden olan medeni durum, çocuk sayısı, unvan, mesleği isteyerek seçme ve idari görev ile kariyer engelleri arasındaki ilişkilerde incelenmiştir.

3.2. Evren ve örneklem

Türkiye’de yükseköğretimde yer alan BESYO ve Spor Bilimleri Fakültelerinin internet sayfalarının ve YÖK resmi web sitesinin (<http://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/view/searchResultviewListAuthorAndFields.jsp>) incelenmesi sonucunda spor eğitimi veren 371 kadın öğretim elemanı (163 öğretim üyesi ve 208 öğretim elemanı) olduğu sonucuna varılmıştır. Söz konusu bu evrenden hareketle aşağıdaki formül ile örneklemin en az 164 kişiden oluşması gerektiği sonucuna varılmıştır.

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z_{\alpha}^2}{(N-1) \cdot d^2}$$

N: Evren birim sayısı, n: Örneklem büyüklüğü

P: Evrendeki X’in gözlenme oranı, Q (1-P): X’in gözlenmeme oranı

Z_α : α= 0.05, 0.01, 0.001 için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri

d= Örneklem hatası

σ= Evren standart sapması

t_{α, sd}= sd serbestlik dereceli t dağılımı kritik değerleridir (sd=n-1).

Formülle ilgili örnek tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.1. Örneklem Hesabı Tablosu

Evren Büyüküğü	+ 0.03 örnekleme hatası (d)			+ 0.05 örnekleme hatası (d)			+ 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
371	257	196	234	164	148	159	62	43	54
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: 130.

Bu hesaplamalar sonucunda ilgili ölçek tüm spor eğitimi veren kadın öğretim elemanlarına gönderilmiş ve 310 adet cevap alınmıştır. Böylece araştırmanın örneklemini 310 spor eğitimi veren kadın öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Tablo 3.2. Yaş, Medeni Durum ve Çocuk Durumuna İlişkin Bulgular

	Frekans (n)	%
Yaş		
25 yaş ve altı	22	7, 1
26-32 yaş	90	29, 0
33-42 yaş	105	33, 9
43-50 yaş	78	25, 2
51 ve üzeri yaş	15	4, 8
Toplam	310	100, 0
Medeni Durum		
Bekâr	132	42, 6
Evli	178	57, 4
Toplam	310	100, 0
Çocuk Durumu		
Çocuk yok	146	52, 9
Çocuk var	164	47, 1
Toplam	310	100, 0
Çocuk Sayısı		
1	77	47, 0
2	71	43, 3
3	11	6, 7
4	5	3, 0
Toplam	164	100, 0

Tablo 3.2'e göre katılımcıların %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 yaşındadır. Katılımcıların %42, 6'sı bekar ve %57, 4'ü evlidir. Katılımcıların %52,

9'unun çocuğu yokken, %47, 1'i çocuk sahibidir. Katılımcıların %47'sinin 1 çocuğu, %43, 3'ünün 2 çocuğu, %6, 7'sinin 3 çocuğu ve %3'ünün 4 çocuğu bulunmaktadır.

Tablo 3.3. Unvan, Mesleği İsteyerek Seçme ve İdari Görev Durumuna İlişkin Bulgular

	Frekans (n)	%
Unvan		
Araştırma Görevlisi	77	24, 8
Öğretim Görevlisi	60	19, 4
Okutman	54	17, 4
Yardımcı Doçent	83	26, 8
Doçent	27	8, 7
Profesör	9	2, 9
Toplam	310	100, 0
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu		
Evet	298	96, 1
Hayır	12	3, 9
Toplam	310	100, 0
İdari Görev Durumu		
Evet	20	6, 5
Hayır	290	93, 5
Toplam	310	100, 0

Tablo 3.3'e göre katılımcıların %24, 8'i araştırma görevlisi, %19, 4'ü öğretim görevlisi, %17, 4'ü okutman, %26, 8'i yardımcı doçent, %8, 7'si doçent ve %2, 9'u profesördür. Katılımcıların %96, 1'i mesleği isteyerek seçmişken, %3, 9'u mesleği isteyerek seçmemiştir. Katılımcıların %93, 5'inin idari görevi bulunmazken, %6, 5'inin idari görevi bulunmaktadır.

3.3. Veri toplama aracı

Araştırmamın veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular ile kariyer engellerinin oluşmasında önemli faktörlerden olan; mobbinge maruz kalma, örgütsel bağlılık durumu ve iş doyum düzeyine ilişki sorularında yer almaktadır. İkinci bölümde ise Alaçam ve Altuntaş (2015) tarafından geliştirilen Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Doğu Anadolu bölgesinde yer alan ve hemşirelikte lisans eğitimi veren okullarda görev yapan kadın akademisyen hemşirelere (N=132 kadın akademisyen hemşire) uygulanmıştır. Ölçek 5’li likert formundadır. Likert formunda “kesinlikle katılmıyorum” 1, “katılmıyorum” 2, “kararsızım” 3, “katılıyorum” 4 ve “kesinlikle katılıyorum” 5 şeklinde puanlanmıştır.

Örgüt kültürü ve politikaları alt boyutu, çalışılan ortamdaki organizasyonun ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Örgüt kültürü ve politikaları alt boyutu 15 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular şu şekildedir: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15.

Çoklu rol üstlenme alt boyutu, kadın akademisyenlerin ev ve iş hayatlarının karşılıklı ilişkilerini göstermektedir. Çoklu rol üstlenme alt boyutu 10 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular şu şekildedir: 16,17,18,19,20,21,22,23,24,25.

Örgütsel koşullar alt boyutu, örgütün kadın akademisyene sunduğu imkanları göstermektedir. Örgütsel koşullar alt boyutu 7 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular şu şekildedir: 26,27,28,29,30,31,32.

Kalıplaşmış önyargılar alt boyutu, iş ortamında kadın çalışanlara yönelik önyargılara ilişkindir. Kalıplaşmış önyargılar alt boyutu 8 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular şu şekildedir: 33,34,35,36,37,38,39,40.

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 KAKEÖ’nin 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, toplam Cronbach Alfa değerinin ise 0, 90 olduğu saptanmıştır. Ölçeğin örnekleme uygulanması sonucunda elde edilen verilere göre faktör analizinde KMO testi sonucu ise 0, 741’dir (1). Bu araştırmada KAKEÖ’nin alt boyutları

için Cronbach Alfa değerlerinin örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunda 0, 83, çoklu rol üstlenme alt boyutunda 0, 86, örgütsel koşullar alt boyutunda 0, 85 ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda da 0, 78, toplam Cronbach Alfa değerinin ise 0, 88 olduğu saptanmıştır.

3.4. Veri analizi

Elde edilen veriler SPSS paket programında çözümlenmiştir. Veri çözümlemesinde, frekans, yüzde, ortalama gibi tanımlayıcı istatistikler yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için öncelikle parametrik ve parametrik olmayan test ayrımı yapılmıştır. Buna ilişkin Kolmogorov - Smirnov testi aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.4. Kariyer Engelleri Ölçeği Normallik Testi

Alt Boyutlar	A.O.	S.H.	Normal Dağılım "Z"	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	44, 97	14, 45	, 672	0, 758
Çoklu Rol Üstlenme	28, 96	7, 77	, 950	0, 390
Örgütsel Koşullar	19, 59	4, 61	, 882	0, 415
Kalıplaşmış Önyargılar	20, 88	6, 05	1, 020	0, 210

Tablo 3.4 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda alfa (α) değeri $p=0, 05$ 'in altında kalan boyutlar parametrik olmayan testlere (Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H) tabi tutulurken, alfa (α) değeri $p=0, 05$ 'in üzerinde olan boyutlar parametrik testlere (T-Testi ve Anova) tabi tutulmaktadır. Buna göre "örgüt kültürü ve politikaları", "çoklu rol üstlenme", "örgütsel koşullar", "kalıplaşmış önyargılar" alt boyutlarının parametrik testlere tabi tutulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ölçek kapsamında elde edilen bulgulara ve yorumlamalara yer verilmiştir.

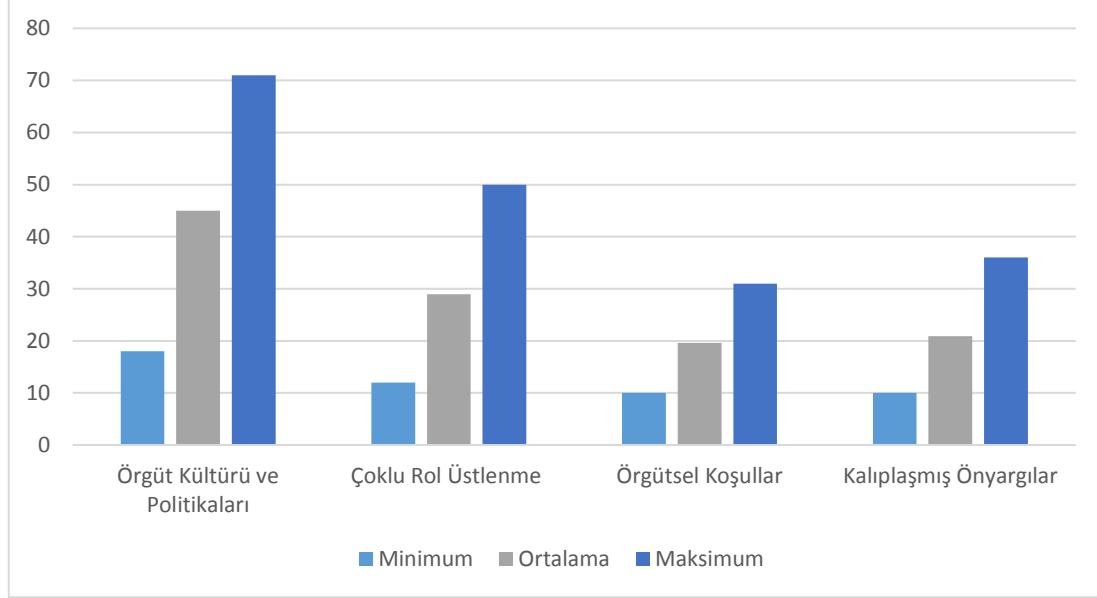
4.1. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1. Kariyer Engellerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	n	Ortalama	Std Sapma
1. Çalıştığım kurumda yöneticiler kendi arkadaşlarını yöneticilik pozisyonlarına görevlendirmektedir.	310	3, 51	1, 191
2. Çalıştığım kurumda kariyer gelişimimi destekleyecek yeterli mentorluk ilişkisi bulunmamaktadır.	310	3, 27	1, 248
3. Çalıştığım kurumda ekip çalışmasının yeterli olmaması kariyer gelişimimi zorlaştırmaktadır.	310	3, 10	1, 166
4. Çalıştığım kurumdaki akademisyen yöneticiler akademik gelişimimi desteklememektedir.	310	2, 86	1, 206
5. Çalıştığım kurumdaki yöneticilerin otokratik bir yönetim tarzı sergilemesi kariyer gelişimimi olumsuz etkilemektedir.	310	2, 92	1, 185
6. Çalıştığım kurumda ayrımcılığa maruz kalmak kariyerimi olumsuz etkilemektedir.	310	2, 80	1, 207
7. Dedikodu ve söylentiler kariyer gelişimimi olumsuz etkilemektedir.	310	2, 85	1, 261
8. Rol model alabileceğim yeterli sayıda akademisyen bulunmamaktadır.	310	3, 17	1, 203
9. Akademik olarak yükselebilmem için diğer alanlardaki akademisyenlere göre daha fazla çalışmam beklenmektedir.	310	2, 83	1, 002
10. Akademik olarak yükselebilmem için diğer alanlardaki akademisyenlere göre daha fazla çalışmam beklenmektedir.	310	3, 02	1, 083
11. Akademisyen yöneticiler terfi konusunda adil davranmamaktadır.	310	3, 10	1, 189
12. Çalıştığım kurumda hak ettiğim kadrolara atanmam kariyerimi olumsuz etkiliyor.	310	2, 90	1, 319
13. Ders yükü, stajlar, idari görevler, okulun işleri vb. nedenlerle kariyerimde ilerleyemiyorum.	310	3, 11	1, 250
14. Çalıştığım şehirdeki olanaklar kariyer gelişimimi desteklemiyor.	310	2, 86	1, 339
15. Alanımızdaki akademisyenler üst düzey yönetici pozisyonlarına tercih edilmemektedir.	310	2, 76	1, 176
16. Akademik yaşam iyi bir anne olmayı engeller.	310	2, 73	1, 061

17. Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan özverili olmak zorunda kalıyorum.	310	3, 36	1, 137
18. Aile yaşamı, akademik çalışmalarımı aksatıyor.	310	2, 85	1, 060
19. Akademik yaşam iyi bir eş olmayı engeller.	310	2, 55	1, 085
20. Kariyer gelişimim için aile yaşantımdan özverili olmak zorunda kalıyorum.	310	3, 31	1, 075
21. Ailem ile yeteri kadar zaman geçiremediğim için kendimi suçlu hissediyorum.	310	3, 03	1, 163
22. Ailem uzun saatler boyunca çalışmamı hoş karşılamıyor.	310	2, 56	1, 023
23. Ailem tatil dönemlerinde çalışmamı hoş karşılamıyor	310	2, 69	1, 047
24. İş ve aile yaşamı arasında denge kurmakta zorlanıyorum.	310	2, 71	1, 123
25. Aile içinde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstleniyorum	310	3, 23	1, 154
26. Gelir düzeyim kurs, sempozyum vb, faaliyetlere katılmamı engelliyor.	310	3, 19	1, 165
27. Gelir düzeyim araştırma yapma, kitap, dergi vb, materyal almama zorlaştırıyor.	310	3, 34	1, 179
28. Gelir düzeyim akademik kariyer yapmamı engelliyor.	310	2, 74	1, 040
29. Araştırma, bilimsel toplantı vb, konularda kurum içi ve kurum dışından yeteri kadar maddi destek alamıyorum.	310	2, 60	1, 000
30. Akademik yükseltme kriterleri kariyer basamaklarında yükselmemi engelliyor.	310	2, 71	1, 085
31. Çalışılan kurum dışında başka bir kurumda lisansüstü eğitim almak kariyer gelişimini olumsuz etkiliyor.	310	2, 41	1, 016
32. Uluslararası yayın yapma zorluğundan dolayı kariyerimde ilerleyemiyorum.	310	2, 60	1, 101
33. Üst düzey yönetici olmak için yeteneklerimi yeterli görmüyorum.	310	2, 48	1, 065
34. Disiplinli çalışma alışkanlığına sahip olmamak, kariyer gelişimimi engelliyor.	310	2, 46	1, 052
35. Akademik yaşamın güçlükleri ile baş edemiyorum.	310	2, 85	1, 186
36. Yönetici olursam yalnız kalma korkusu yaşarım.	310	2, 59	1, 141
37. Verimli çalışmamak kariyer hedeflerimi engelliyor.	310	2, 83	1, 252
38. Akademik eğitim fırsatlarından diğer akademisyenlerle eşit şekilde yararlanamıyorum.	310	2, 21	1, 097
39. Mesai saatleri dışında çalışmayı sevmiyorum.	310	2, 95	1, 290
40. Şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmıyorum.	310	2, 70	1, 315
Örgüt Kültürü ve Politikaları	310	2, 99	12, 455
Çoklu Rol Üstlenme	310	2, 89	7, 771
Örgütsel Koşullar	310	2, 79	4, 619
Kalıplaşmış Önyargılar	310	2, 61	6, 052

Tablo 4.1’de kadın akademisyenlerin kariyer engellerine ilişkin bulgular incelendiğinde, ortalamaların genel olarak 2, 5 ile 3, 5 arasında değiştiği görülmektedir. Bu durum kadın akademisyenlerin kariyer engelleri sorularına genellikle “kararsızım” ve “katılıyorum” cevaplarını verdiklerini göstermektedir.



Şekil 4.1. Kariyer Engelleri Alt Boyut Değerlendirmesi

Şekil 4.1’de kadın akademisyenlerin kariyer engellerine ilişkin alt boyutlar incelendiğinde, tüm alt boyutlardan alınan puanların ortalamaya yakın oldukları görülmektedir. Bu durum katılımcıların “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarına ilişkin sorularda “kararsızım” ve “katılıyorum” seçenekleri arasında kaldıkları görülmektedir.

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ortalamanın biraz üzerindedir. Kadın akademisyenlerin üzerinde çok baskı olmamakla beraber kariyer engelleri algıları ortalamanın üzerindedir. Alt boyutların ortalama değerleri 2, 5’in üzerindedir. Alt boyutlarda “örgüt kültürü ve politikaları” için ortalama değer 2, 99, “çoklu rol üstlenme” için ortalama değer 2, 89 “örgütsel koşullar” için ortalama değer 2, 79, “kalıplaşmış önyargılar” için ortalama değer 2, 61’dir.

4.2. Kişisel Özelliklere Göre Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Algısı

Tablo 4.2. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Yaşın Etkisi

		n	Ortalama ± SS	F	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	25 yaş ve altı	22	51, 71 ± 8, 335	6, 221	0, 000
	26-32 yaş	90	46, 70 ± 13, 30		
	33-42 yaş	105	45, 05 ± 12, 82		
	43-50 yaş	78	44, 66 ± 11, 73		
	51 ve üzeri yaş	15	34, 64 ± 5, 30		
Çoklu Rol Üstlenme	25 yaş ve altı	22	32, 57 ± 1, 08	20, 332	0, 000
	26-32 yaş	90	33, 07 ± 8, 94		
	33-42 yaş	105	28, 42 ± 7, 59		
	43-50 yaş	78	26, 74 ± 5, 54		
	51 ve üzeri yaş	15	21, 72 ± 3, 06		
Örgütsel Koşullar	25 yaş ve altı	22	21, 57 ± 1, 08	5, 437	0, 000
	26-32 yaş	90	20, 95 ± 4, 44		
	33-42 yaş	105	19, 38 ± 4, 58		
	43-50 yaş	78	18, 61 ± 4, 92		
	51 ve üzeri yaş	15	18, 20 ± 3, 26		
Kalıplaşmış Önyargılar	25 yaş ve altı	22	28, 85 ± 2, 90	13, 873	0, 000
	26-32 yaş	90	22, 63 ± 6, 45		
	33-42 yaş	105	19, 39 ± 5, 36		
	43-50 yaş	78	20, 24 ± 5, 56		
	51 ve üzeri yaş	15	17, 52 ± 1, 87		

Tablo 4.2’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları yaşları açısından incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. ($p < 0, 05$). Buna göre yaş arttıkça kariyer engeli algısının azaldığı tespit edilmiştir. Genç kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları daha yaşlı olan kadın akademisyenlere göre daha fazladır.

“Örgüt kültürü ve politikaları” alt boyutunda yaş ilerledikçe kariyer engeli algısı düşmektedir. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre farklılığın nedeni 25 yaş ve altı kadın akademisyenlerin algılarından kaynaklanmaktadır. “Örgüt kültürü ve politikaları” engeli algısı 25 yaş ve altı kadın akademisyenlerde en yüksek seviyededir. Genç kadın

akademisyenler, örgütte yeni olmaları nedeniyle yöneticileri tarafından daha az destekleniyor veya desteklenmiyor olabilir.

“Çoklu rol üstlenme” alt boyutunda yaş ilerledikçe kariyer engeli algısı düşmektedir. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre 25 yaş ve altı kadın akademisyenler ile 43-50 yaş ve 51 ve üzeri yaşta bulunan kadına akademisyenler arasında farklılık vardır. “Çoklu rol üstlenme” 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. Genç kadın akademisyenlerin iş hayatında yeni olmaları ve iş, aile, ev hayatını birlikte yönetmede tecrübesiz olmaları, kariyer engeli algılarını yükseltiyor olabilir. Bununla beraber yaşı ilerlemiş olan kadın akademisyenlerin uzun yıllar boyunca çoklu rol üstlenmelerinden kaynaklı olarak kariyer engeli algıları zayıflanmıştır.

“Örgütsel koşullar” alt boyutunda yaş ilerledikçe kariyer engeli algısı düşmektedir. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre 25 yaş ve altı kadın akademisyenler ile 43-50 yaş ve 51 ve üzeri yaşta bulunan kadına akademisyenler arasında farklılık vardır. “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. Yaşı ilerlemiş olan kadın akademisyenlerin örgütün sunduğu koşullara alışkın olmasından kaynaklı olarak kariyer engeli algıları zayıflamış olabilir.

“Kalıplaşmış önyargılar” alt boyutunda yaş ilerledikçe kariyer engeli algısı düşmektedir. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre 25 yaş ve altı kadın akademisyenler ile 51 ve üzeri yaşta bulunan kadına akademisyenler arasında farklılık vardır. “Kalıplaşmış önyargılar” engeli algısı 25 yaş ve altı kadın akademisyenlerde en yüksek seviyede iken 51 ve üzeri yaşta bulunan kadına akademisyenlerde en düşük seviyededir. Yaşı ilerlemiş olan kadın akademisyenlerin işten kazanmış oldukları deneyimler önyargıların önüne geçmektedir. Bununla beraber tecrübesiz olan genç akademisyenler daha fazla önyargılı yaklaşmaktadırlar.

Tablo 4.3. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Medeni Durumun Etkisi

		n	Ortalama ± SS	t	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Bekar	132	45, 95 ± 12, 48	1, 377	0, 169
	Evli	178	44, 18 ± 12, 40		
Çoklu Rol Üstlenme	Bekar	132	29, 47 ± 7, 74	1, 152	0, 250
	Evli	178	28, 54 ± 7, 79		
Örgütsel Koşullar	Bekar	132	20, 46 ± 4, 57	3, 323	0, 001
	Evli	178	18, 91 ± 4, 54		
Kalıplaşmış Önyargılar	Bekar	132	22, 36 ± 6, 13	3, 321	0, 000
	Evli	178	19, 69 ± 5, 72		

Tablo 4.3’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları medeni durum açısından ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmamıştır ($p > 0, 05$), “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0, 05$). Buna göre “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında bekâr kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları evli kadın akademisyenlere göre daha fazladır.

“Örgütsel koşullar” alt boyutunda bekar bireylerin kariyer engelleri algıları daha yüksektir. Bekar kadınların iş hayatında yaşamış oldukları çeşitli sıkıntıların kariyerlerine de yansıdığını söylemek mümkündür. Yöneticilerin bekar kadınları daha az destekliyor olmaları, kariyer engeli algısını yükseltiyor olabilir.

“Kalıplaşmış önyargılar” alt boyutunda bekar bireylerin kariyer engelleri algıları daha yüksektir. Bekar kadın akademisyenlerin kendilerine olan güvenlerinin zayıflığı, karar verme konusunda yalnız hissetmeleri, yükselme durumunun söz konusu olmayacağına inanmaları, kariyer engelleri algılarını düşürüyor olabilir.

Tablo 4.4. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Çocuk Durumun Etkisi

		n	Ortalama ± SS	t	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Çocuk yok	146	44, 07 ± 12, 24	1, 246	0, 214
	Çocuk var	164	45, 68 ± 12, 60		
Çoklu Rol Üstlenme	Çocuk yok	146	28, 45 ± 7, 72	1, 123	0, 262
	Çocuk var	164	29, 35 ± 7, 80		
Örgütsel Koşullar	Çocuk yok	146	18, 34 ± 4, 62	3, 614	0, 000
	Çocuk var	164	20, 66 ± 4, 45		
Kalıplaşmış Önyargılar	Çocuk yok	146	19, 97 ± 6, 14	4, 045	0, 000
	Çocuk var	164	20, 49 ± 5, 64		

Tablo 4.4’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile çocuk durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutları ile çocuk durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememişken ($p > 0, 05$), “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile çocuk durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0, 05$). Buna göre “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında çocuğu olan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları çocuğu olmayan kadın akademisyenlere göre daha fazladır.

“Örgütsel koşullar” alt boyutunda çocuğu olan kadınların kariyer engelleri algıları daha yüksektir. Benzer şekilde “Kalıplaşmış önyargılar” alt boyutunda çocuğu olan kadınların kariyer engelleri algıları daha yüksektir. Çocuğu olan kadınların daha fazla sorumluluk üstlenmeleri nedeniyle kariyer engelleri algıları daha yüksek olabilir.

Tablo 4.5. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Unvanın Etkisi

		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	9	30, 24 \pm 7, 70	11, 914	0, 000
	Okutman	77	34, 17 \pm 10, 86		
	Yarımcı Doçent	60	26, 44 \pm 6, 79		
	Doçent	54	28, 91 \pm 4, 38		
	Profesör	83	23, 61 \pm 7, 57		
Örgütsel Koşullar	Araştırma Görevlisi	27	20, 50 \pm 3, 62	13, 122	0, 000
	Okutman	9	22, 74 \pm 4, 31		
	Yarımcı Doçent	77	18, 59 \pm 5, 05		
	Doçent	60	18, 68 \pm 3, 88		
	Profesör	54	15, 76 \pm 6, 37		
Kalıplaşmış Önyargılar	Araştırma Görevlisi	83	21, 88 \pm 5, 31	12, 309	0, 000
	Okutman	27	25, 35 \pm 8, 64		
	Yarımcı Doçent	9	19, 20 \pm 5, 44		
	Doçent	77	20, 11 \pm 5, 12		
	Profesör	60	16, 86 \pm 4, 85		

Tablo 4.5’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile unvanları arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0, 05$). Buna göre “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında okutman olarak görev yapan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları en yüksekken, profesör unvanına sahip kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları en düşük düzeydedir.

“Örgüt kültürü ve politikaları” alt boyutunda göreve göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre okutman ve diğer görevlerdeki kadın akademisyenler ile profesörler ve diğer görevlerdeki kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. Okutmanların “Örgüt kültürü ve politikaları” kariyer engelleri diğer görevlerdeki kadın akademisyenlere göre daha yüksekken, profesörlerin kariyer engelleri diğer görevlerdeki kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

“Çoklu rol üstlenme” alt boyutunda göreve göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre okutman ve diğer görevlerdeki kadın akademisyenler ile profesörler ve diğer görevlerdeki kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. Okutmanların “Çoklu rol üstlenme” kariyer engelleri diğer görevlerdeki kadın akademisyenlere göre daha yüksekken, profesörlerin kariyer engelleri diğer görevlerdeki kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

“Örgütsel koşullar” alt boyutunda göreve göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre okutman ve diğer görevlerdeki kadın akademisyenler ile profesörler ve diğer görevlerdeki kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. Okutmanların “Örgütsel koşullar” kariyer engelleri diğer görevlerdeki kadın akademisyenlere göre daha yüksekken, profesörlerin kariyer engelleri diğer görevlerdeki kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

“Kalıplaşmış önyargılar” alt boyutunda göreve göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre okutman ve diğer görevlerdeki kadın akademisyenler ile profesörler ve diğer görevlerdeki kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. Okutmanların “Kalıplaşmış önyargılar” kariyer engelleri diğer görevlerdeki kadın akademisyenlere göre daha yüksekken, profesörlerin kariyer engelleri diğer görevlerdeki kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

Tablo 4.6. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Mesleği İsteyerek Seçme Durumunun Etkisi

		n	Ortalama ± SS	t	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Evet	298	44, 51 ± 12, 35	3, 360	0, 001
	Hayır	12	54, 76 ± 10, 80		
Çoklu Rol Üstlenme	Evet	298	24, 64 ± 4, 22	2, 355	0, 019
	Hayır	12	29, 16 ± 7, 84		
Örgütsel Koşullar	Evet	298	19, 64 ± 4, 57	0, 971	0, 332
	Hayır	12	18, 52 ± 5, 63		
Kalıplaşmış Önyargılar	Evet	298	20, 77 ± 6, 13	1, 520	0, 129
	Hayır	12	23, 05 ± 3, 28		

Tablo 4.6’da kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile mesleği isteyerek seçme durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutları ile mesleği isteyerek seçme durumu arasında

istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmişken ($p < 0,05$), “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile mesleği isteyerek seçme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememiştir ($p > 0,05$). Buna göre “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutlarında mesleği isteyerek seçmeyen kadın akademisyenlerin kariyer engelleri mesleği isteyerek seçen kadın akademisyenlere göre daha yüksektir.

Tablo 4.7. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde İdari Görev Durumunun Etkisi

		n	Ortalama ± SS	t	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Evet	20	38,46 ± 11,46	5,832	0,000
	Hayır	290	46,93 ± 12,08		
Çoklu Rol Üstlenme	Evet	20	25,98 ± 6,61	4,180	0,000
	Hayır	290	29,85 ± 7,88		
Örgütsel Koşullar	Evet	20	17,17 ± 4,76	6,065	0,000
	Hayır	290	20,36 ± 4,30		
Kalıplaşmış Önyargılar	Evet	20	18,21 ± 4,81	4,851	0,000
	Hayır	290	21,68 ± 6,16		

Tablo 4.7’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile idari görev durumları arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile idari görev arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında idari görevi bulunmayan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri, idari görevi bulunan kadın akademisyenlere göre daha yüksektir.

4.3. Mobbing, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Göre Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Algısı

Tablo 4.8. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Mobbing Eylemine Maruz Kalma Durumunun Etkisi

		n	Ortalama ± SS	t	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Evet	126	49, 88 ± 11, 15	7, 789	0, 000
	Hayır	174	40, 50 ± 11, 53		
Çoklu Rol Üstlenme	Evet	126	30, 86 ± 8, 08	3, 392	0, 000
	Hayır	174	27, 65 ± 7, 42		
Örgütsel Koşullar	Evet	126	19, 70 ± 4, 28	0, 899	0, 369
	Hayır	174	19, 26 ± 4, 86		
Kalıplaşmış Önyargılar	Evet	126	21, 35 ± 6, 20	1, 922	0, 055
	Hayır	174	20, 14 ± 5, 83		

Tablo 4.8’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile mobbing eylemine maruz kalma durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutları ile mobbing eylemine maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmişken ($p < 0, 05$), “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile mobbing eylemine maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememiştir ($p > 0, 05$). Buna göre “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutlarında mobbing eylemine maruz kalan kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları, mobbing eylemine maruz kalmayan kadın akademisyenlere göre daha yüksektir.

Tablo 4.9. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde İş Tatmininin Etkisi

		n	Ortalama ± SS	F	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Maddi ve manevi tatmin olmuyorum	32	51, 61 ± 8, 00	17, 413	0, 000
	Sadece maddi yönden tatmin ediyor	22	49, 89 ± 8, 64		
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	164	47, 26 ± 12, 13		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	41, 04 ± 12, 84		
Çoklu Rol Üstlenme	Maddi ve manevi tatmin olmuyorum	32	33, 47 ± 5, 74	10, 323	0, 000
	Sadece maddi yönden tatmin ediyor	22	32, 03 ± 7, 47		
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	164	27, 56 ± 8, 19		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	26, 73 ± 5, 67		
Örgütsel Koşullar	Maddi ve manevi tatmin olmuyorum	32	21, 80 ± 3, 65	10, 607	0, 000
	Sadece maddi yönden tatmin ediyor	22	19, 47 ± 2, 09		
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	164	19, 45 ± 4, 44		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	18, 65 ± 4, 91		
Kalıplaşmış Önyargılar	Maddi ve manevi tatmin olmuyorum	32	23, 63 ± 4, 62	23, 056	0, 000
	Sadece maddi yönden tatmin ediyor	22	23, 37 ± 5, 79		
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	164	22, 10 ± 6, 05		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	18, 61 ± 5, 75		

Tablo 4.9’da kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile iş tatmini durumları arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0, 05$). Buna göre “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında iş tatmin algısı yükseldikçe kariyer engelleri algısının düştüğü görülmektedir.

“Örgüt kültürü ve politikaları” alt boyutunda tatmin algısına göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre iş tatmini en düşük olan kadın akademisyenlerle ve diğer kadın akademisyenler ile iş tatmini en yüksek olan kadın akademisyenlerle ve diğer kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. İş tatmini en düşük olan kadın akademisyenlerin “Örgüt kültürü ve politikaları” kariyer engelleri diğer kadın akademisyenlere göre daha yüksekken, iş tatmini en yüksek olan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri diğer kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

“Çoklu rol üstlenme” alt boyutunda tatmin algısına göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre iş tatmini en düşük olan kadın akademisyenlerle ve diğer kadın akademisyenler ile iş tatmini en yüksek olan kadın akademisyenlerle ve diğer kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. İş tatmini en düşük olan kadın akademisyenlerin “Çoklu rol üstlenme” kariyer engelleri diğer kadın akademisyenlere göre daha yüksekken, iş tatmini en yüksek olan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri diğer kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

“Örgütsel koşullar” alt boyutunda tatmin algısına göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre iş tatmini en düşük olan kadın akademisyenlerle ve diğer kadın akademisyenler ile iş tatmini en yüksek olan kadın akademisyenlerle ve diğer kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. İş tatmini en düşük olan kadın akademisyenlerin “Örgütsel koşullar” kariyer engelleri diğer kadın akademisyenlere göre daha yüksekken, iş tatmini en yüksek olan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri diğer kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

“Kalıplaşmış önyargılar” alt boyutunda tatmin algısına göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre iş tatmini en yüksek olan kadın akademisyenlerle ve diğer kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. İş tatmini en yüksek olan kadın akademisyenlerin “Kalıplaşmış önyargılar” kariyer engelleri diğer kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

Tablo 4.10. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Örgütsel Bağlılığın Etkisi

		n	Ortalama ± SS	F	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	İşimi bırakmayı planlıyorum	28	55, 29 ± 8, 05	17, 189	0, 000
	İşimi sadece maddi kazanç için yapıyorum	26	55, 19 ± 9, 27		
	İşime bağlıyım bu pozisyonda devam edebilirim	165	44, 16 ± 11, 45		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	42, 25 ± 12, 88		
Çoklu Rol Üstlenme	İşimi bırakmayı planlıyorum	28	30, 25 ± 7, 84	3, 078	0, 028
	İşimi sadece maddi kazanç için yapıyorum	26	27, 52 ± 5, 74		
	İşime bağlıyım bu pozisyonda devam edebilirim	165	28, 19 ± 7, 98		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	26, 71 ± 7, 12		
Örgütsel Koşullar	İşimi bırakmayı planlıyorum	28	21, 09 ± 5, 07	2, 688	0, 046
	İşimi sadece maddi kazanç için yapıyorum	26	21, 02 ± 3, 60		
	İşime bağlıyım bu pozisyonda devam edebilirim	165	19, 66 ± 4, 02		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	19, 03 ± 5, 10		
Kalıplaşmış Önyargılar	İşimi bırakmayı planlıyorum	28	25, 64 ± 4, 16	11, 721	0, 000
	İşimi sadece maddi kazanç için yapıyorum	26	24, 28 ± 2, 53		
	İşime bağlıyım bu pozisyonda devam edebilirim	165	20, 27 ± 6, 02		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	20, 05 ± 6, 15		

Tablo 4.10’da kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile örgütsel bağlılık durumları arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0, 05$). Buna göre

“örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında örgütsel bağlılık algısı yükseldikçe kariyer engelleri algısının düştüğü görülmektedir.

“Örgüt kültürü ve politikaları” alt boyutunda örgütsel bağlılık algısına göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre örgütsel bağlılık algısı yüksek olan kadın akademisyenlerle ve örgütsel bağlılık algısı düşük kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık algısı yüksek olan kadın akademisyenlerin “Örgüt kültürü ve politikaları” kariyer engelleri algısı örgütsel bağlılık algısı düşük olan kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

“Çoklu rol üstlenme” alt boyutunda örgütsel bağlılık algısına göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre örgütsel bağlılık algısı yüksek olan kadın akademisyenlerle ve örgütsel bağlılık algısı düşük kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık algısı yüksek olan kadın akademisyenlerin “Çoklu rol üstlenme” kariyer engelleri algısı örgütsel bağlılık algısı düşük olan kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

“Örgütsel koşullar” alt boyutunda örgütsel bağlılık algısına göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre örgütsel bağlılık algısı yüksek olan kadın akademisyenlerle ve örgütsel bağlılık algısı düşük kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık algısı yüksek olan kadın akademisyenlerin “Örgütsel koşullar” kariyer engelleri algısı örgütsel bağlılık algısı düşük olan kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

“Kalıplaşmış önyargılar” alt boyutunda örgütsel bağlılık algısına göre farklılık mevcuttur. Post Hoc testlerinden Tukey testine göre örgütsel bağlılık algısı yüksek olan kadın akademisyenlerle ve örgütsel bağlılık algısı düşük kadın akademisyenler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık algısı yüksek olan kadın akademisyenlerin “Kalıplaşmış önyargılar” kariyer engelleri algısı örgütsel bağlılık algısı düşük olan kadın akademisyenlere göre daha düşüktür.

5. TARTIŞMA

Araştırmada yükseköğretimde spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kariyer engelleri incelenmiştir. Bu bölümde elde edilen bulgular tartışılmıştır.

5.1. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin Tartışılması

Araştırma, kadın akademisyenlerinin kariyer engellerinin yüksek olduğunu ortaya koymamıştır. Kadın akademisyenlerin kariyer engellerine ilişkin bulgular incelendiğinde, ortalamaların genel olarak 2, 5 ile 3, 5 arasında değiştiği görülmektedir. Bu durum kadın akademisyenlerin “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları kariyer engelleri sorularına genellikle “kararsızım” ve “katılıyorum” cevaplarını verdiklerini göstermektedir. Çalışma kapsamında kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları yüksek çıkmamıştır. Bu durum kariyer geliştirme ve üst düzey pozisyonlarda yer alma aşamalarında uzun çalışma saatlerine katlanmak zorunda olunması ve eve iş getirme gibi durumlarının mevcut olması, çocuk bakımı ve ev işleri gibi öncelikli sorumluluklarını yerine getirmesi beklenen kadınları fazlaca zorlanmalarından kaynaklı olarak kadınların bu görevlerini gerçekleştirmelerine imkan sağlayan öğretim elemanı mesleğinin geleneksel olarak kadın işi olarak algılanmasına sebebiyet vermektedir. Bizim çalışmamıza benzer olarak Wilsona göre kısa çalışma saatleri ve uzun tatiller, öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleği olarak toplumda kabul görmesini sağlamıştır (131). Dünya geneline bakıldığında da kadınların eğitim sektöründe önemli paya sahip oldukları görülmektedir (132). Yine Wilson yaptığı çalışmada İngiltere’de öğretmenlerin %92’sinin kadın olduğunu belirtmiştir. Tüm bunlarla beraber kadının tüm görevlerini yerine getirmesini engelleyecek olan kariyer geliştirme süreçleri desteklenmemektedir (131). Yapılan araştırmalarda görülüyor ki eğitim sektöründe kadın istihdamının fazla olmasının nedeni, eğitimin kadın mesleği olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır. Kadınlar için öğretmenlik mesleği, en uygun meslekler arasında görülmektedir. Bununla beraber bu çalışmada da tespit edildiği üzere kadın öğretmenler kariyer konusunda desteklenmemektedir. Özellikle yöneticilik pozisyonuna gelmeleri önünde önemli engeller bulunmaktadır.

Bu araştırmada kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algısı orta düzeyde bulunmuştur. Bu durum eğitim sektöründe kadınların destekleniyor olmasından kaynaklı

olabilir. Usluer çalışmasında örgüt kültürü ve politikalarının kadın öğretmenler üzerinde fazlaca etkili olduğunu belirtmiştir. Eğitim kurumlarının organizasyonel yapıları ve örgüt kültürleri, kadın ve erkek yöneticiler arasında seçim yapılmasına neden olmakta ve çoğu zaman erkek yöneticiler seçilmektedir. Bu durum kadın öğretmenlerin kariyer engellerinde önemli bir faktör olarak görülmektedir (3). Bizim çalışmamıza benzer şekilde Mavin çalışmasında örgütün var olan kültür yapısının kadınlar üzerinde engel teşkil edebileceğini belirtmiştir (133). Eğitim kurumlarında erkeklerin disiplin anlayışına daha fazla güvenme ve bu durumu bir politika olarak uygulamak kadınların kariyerleri önünde engel teşkil etmektedir. Kadın eğitimcilerin kariyer engellerinin incelendiği çalışmaların çoğunluğunda en önemli kariyer engelinin çoklu rol üstlenme olduğu tespit edilmiştir (134-139). Bizim çalışmamızda da kariyer engellerinde çoklu rol üstlenme önemli bir kariyer engeli olarak görülmektedir. Kadınların hem ev hem de işle ilgili sorumlulukları, kariyer engellerine neden olmaktadır. Kadının ev ve çocuklarıyla ilgili sorumlulukları erkeklere göre daha yüksektir ve bu durum toplumda bu şekilde benimsenmiştir. Bu durum kadınların işe yönelik motivasyonlarını düşürmektedir. Yine benzer şekilde Köstek çalışmasında kadınların ailelerine karşı olan sorumluluklarının kariyerleri üzerinde engel teşkil ettiğini belirtmiştir. Kadının hem ailesine hem de işine karşı yerine getirmesi gereken görevlerin fazlalığı, kadınların kariyerleri üzerinde bir engel olarak görülmektedir (9). Gönen ve Hablemit çalışmasında kadınların ev işlerinin büyük çoğunluğunu üstlenmelerinin kariyer engeli algılarını arttırdığını belirtmiştir. Kadın öğretmenlerin aile ve iş ile ilgili sorumlulukları kapsamında çoklu rol üstlenme durumlarının, kariyerlerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir (125). Bizim çalışmamızda da benzer şekilde kadınların aile sorumlulukları ve iş sorumluluklarının kariyerleri üzerinde engel teşkil ettiği tespit edilmiştir. Kadının farklı rollerdeki yüksek sorumluluğu çatışmaya neden olarak özellikle iş hayatını olumsuz yönde etkiliyor olabilir. Örgütsel koşullar kadın akademisyenlerin kariyerleri üzerinde engel teşkil eden bir başka faktör olarak görülmektedir. Charles ve Davies çalışmalarında yöneticilerin kadın çalışanları erkeklere göre daha az desteklediklerini ve bu konuda bir ayrımcılığın olduğunu belirtmiştir (7). İnandı vd. çalışmalarında kadın öğretmenlerin yöneticilerinden daha az destek aldıklarını, kadın öğretmenlerin geliştirilmesi adına yöneticilerin herhangi bir girişimde bulunmadıkları belirtilmiştir. Kalıplaşmış önyargılar kadın öğretmenlerin kariyerleri üzerinde engel teşkil etmektedir (127). Usluer çalışmasında örgütlerde “ataerkil değerleri” içselleştirildiğini belirterek özellikle erkek yöneticilere daha fazla destek verildiğini saptamıştır. Erkek yöneticilerin önyargılarına maruz kalmamalarından

dolayı kariyer hedefleri daha yüksek olabilirken, kadın yöneticilere olan önyargılar, kadın öğretmenlerin kariyer hedefleri üzerinde engel teşkil etmektedir (5). Türker yaptığı çalışmada cinsel kimliklerden dolayı önyargıların oluştuğunu saptamıştır. Kadın yöneticilere karşı olan önyargıların erkeklere karşı olan önyargılara göre çok daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kadın yöneticilerin kariyerler üzerindeki en önemli faktörlerden birinin önyargılar olduğunu göstermektedir (10). Tüm bu çalışmalar bizim çalışmamıza paralellik göstermektedir. Kadınların çalışmaları istenmekle beraber yükselmeleri istenmemektedir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, erkek çalışanların yöneticilik pozisyonuna uygun olduğu anlayışı daha yaygındır. Kadınların karar verme, sorumluluk üstlenme, fazla mesai yapma, kontrol etme gibi vasıflarının erkeklere göre daha zayıf kalacağı önyargısı, kadın çalışanların kariyerleri önünde engeldir.

5.2. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Kişisel Özelliklerin Etkisinin Tartışılması

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile yaş arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre yaş arttıkça kariyer engeli algısının azaldığı tespit edilmiştir. Genç kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları daha yaşlı olan kadın akademisyenlere göre daha fazladır. Genç kadın akademisyenlerin meslekte yeni olmalarından kaynaklı olarak daha fazla sorunla karşılaşmaları ve gelecek planlarının olması, kariyer engeli algısını arttırıyor olabilir. Buna karşın yaşı ilerlemiş olan kadın akademisyenlerin gelecek beklentisinin azalması, işindeki son noktaya yaklaşmış olması gibi durumlar nedeniyle kariyer engelleri algıları daha düşük olabilir. Bakioğlu ve İnandı çalışmalarında yaşı ilerlemiş olan kadın öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel olarak yeterliliğe ulaşmış olmalarının kariyer algılarını olumlu yönde değiştirdiğini belirtmişlerdir (136). Bizim çalışmamıza benzer şekilde İnandı vd. 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 (137). Tüm bu çalışmalar bizim çalışmamıza paralellik göstermektedir. 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, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutları ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememişken ($p > 0,05$), “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında 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 (138). Yapılan araştırmalarda incelendiğinde, kadınların evlenerek toplumda bir statü elde etmeleri, kariyerleri üzerinde de olumlu etki yarattığı söylenebilir. Tüm bu çalışmalar bizim çalışmamıza paralellik göstermektedir. Kadının evlenmesi toplumsal statüsünü yükseltmekte ve bu durum kadının iş hayatını olumlu yönde etkilemektedir.

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile çocuk durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutları ile çocuk durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememişken ($p > 0,05$), “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile çocuk durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında çocuğu olan kadın akademisyenlerin kariyer engelleri 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. Bizim çalışmamıza benzer şekilde Gönen ve Hablemit çalışmasında evine karşı daha fazla sorumluluğu olan kadın öğretmenlerin, kariyerlerinin olumsuz yönde etkilendiğini tespit etmiştir (125). Yine Büyükbeş vd. çalışmasında ev sorumlulukları fazla olan ve evle ilgili destek almayan 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 (135). Bizim çalışmamıza ek olarak Gündüz çalışmasında ise çocuk sayısı fazla

olan kadın öğretmenlerin çevreye karşı duyarlılıklarının arttığını ve bu durumun kadın öğretmenlerin kariyer engeli algılarını düşürdüğünü tespit etmiştir (128). Bu araştırma sonucu ile daha önce yapılmış araştırmalar incelendiğinde benzer ve farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. 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. Tüm bu çalışmalar bizim çalışmamıza paralellik göstermektedir.

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile unvanları arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında 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 mesleği isteyerek seçme durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutları ile mesleği isteyerek seçme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmişken ($p < 0,05$), “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile mesleği isteyerek seçme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememiştir ($p > 0,05$). Buna göre “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutlarında mesleği isteyerek seçmeyen kadın akademisyenlerin kariyer engelleri mesleği isteyerek seçen kadın akademisyenlere göre daha yüksektir. Mesleği isteyerek seçmemiş olan kadın akademisyenlerin mesleğe karşı zayıf ilgi duymaları, meslekte karşılaştıkları sorunlar karşısında çaresizlik hissetmeleri gibi nedenler, kariyer engelleri algılarını arttırıyor olabilir. Mesleği isteyerek seçmiş olan kadın akademisyenlerin, meslek hakkında daha önce bilgi sahibi olmaları, meslekte

karşılaşılabilecek sorunları daha önceden tespit etmiş olmaları gibi nedenler kariyer planları üzerinde olumlu etki yaratıyor olabilir.

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile idari görev durumları arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile idari görev arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında idari 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. Bizim çalışmamıza benzer şekilde Bajdo ve Dickson çalışmalarında hiyerarşik otoritenin bireye güç kazandırdığını belirtmişlerdir. Kendini daha güçlü hisseden çalışan kariyer hedeflerine de daha etkin şekilde yön verebilmektedir (6). Bizim 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 Örücü vd. çalışmasında karar mekanizmalarında yer alan kadın çalışanların kariyer yollarının daha açık olduğunu belirtmiştir (3). Yöneticilik pozisyonuna gelmiş olan kadınlar, karar alma ve sorumluluk üstlenme pozisyonuna ulaşmalarından kaynaklı olarak kariyer hedefleri daha yüksek olabilir. Tüm bu çalışmalar bizim çalışmamıza paralellik göstermektedir.

5.3. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Mobbing, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Etkisinin Tartışılması

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile mobbing eylemine maruz kalma durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutları ile mobbing eylemine maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmişken ($p < 0,05$), “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile mobbing eylemine maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememiştir ($p > 0,05$). Buna göre “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme” alt boyutlarında mobbing eylemine maruz kalan kadın

akademisyenlerin kariyer engeli algıları, mobbing eylemine maruz kalmayan kadın akademisyenlere göre daha yüksektir. Mobbing eylemine maruz kalan kadın akademisyenlerin işleriyle ilgili gelecek planları da zayıflamaktadır. Kadın akademisyenler mobbing eylemleri sonrasında daha fazla aynı iş ortamında çalışmak istemeyebilir ve işten ayrılma niyeti artabilir. Bu durum mobbing eylemine maruz kalan kadın akademisyenlerin kariyer planlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan birçok çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla mobbing eylemlerine maruz kaldıkları görülmektedir (2, 137-139). Kadınların iş ortamında mobbing eylemlerine maruz kalmaları, kariyerlerini negatif yönde etkilemektedir. Mobbing eylemleri kadın çalışanların işe karşı olan olumlu duygularını yok edebilir ve işle ilgili hedeflerini ortadan kaldırabilir. Tüm bu çalışmalar bizim çalışmamıza paralellik göstermektedir.

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile iş tatmini durumları arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında iş tatmin algısı yükseldikçe kariyer engelleri algısının düştüğü görülmektedir. Kadın akademisyenlerin işlerine karşı tatmin algıları yükseldikçe kariyer engeli algıları düşmektedir. Bizim çalışmamıza benzer şekilde İnandı ve Tunç kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında kariyer engelleri ve iş doyumunu arasında anlamlı ancak düşük düzeyde ilişki tespit etmişlerdir. Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri algılarının iş doyum düzeyi üzerinde sınırlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (140). Bu durum kadınların ailelerinden ve sosyal çevrelerinden, onların yönetici olmalarına dair bir beklentilerinin olmaması ve bu durumun iş doyumunu etkilememesi olarak açıklanmıştır (133). Yine İnandı çalışmalarında kadın öğretmenlerin ailelerinden gelen desteğin iş doyumunu arttırdığını bununla beraber ailelerine karşı olan sorumluluklarının kadın öğretmenler üzerinde kariyer engeli oluşturduğunu saptamışlardır (141). Taştan ve Tiryaki çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde yükselme olanaklarının ve çalışma koşullarının etkili olduğunu saptamıştır (142). İnandı vd. toplumda kadının öncelikli görevlerinin ailesiyle ilgilenmek olduğu görüşü doğrultusunda yaptıkları çalışmalarında, kadının kariyer planlarının sınırlı olduğu belirtilmiştir. Kadınların yüksek kariyer hedeflerinin olmaması

nedeniyle iş tatmin algısının kariyer engeli algısına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (111). Ayan vd. çalışmalarında gelecek beklentisi ve iş doyum arasındaki ilişkiyi incelemişler ve gelecek beklentisi yüksek olan öğretmenlerin iş doyum algılarının da yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Kariyer engeli ile karşı karşıya kalan öğretmenlerin gelecek beklentilerinin olumsuz yönde etkilenmesinin iş doyumlarını da düşürdüğü tespit edilmiştir (143). İş karşı olan tatmin duygusunun zayıf olması, kadın akademisyenlerin kariyer algılarını zayıflatabilir. Kadın akademisyenlerin yaptıkları işten tatmin olmamaları, gelecek planlarının da olmamasına sebebiyet verebilir. Tüm bu çalışmalar bizim çalışmamıza paralellik göstermektedir.

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile örgütsel bağlılık durumları arasındaki ilişki incelendiğinde, “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” alt boyutlarında örgütsel bağlılık algısı yükseldikçe kariyer engelleri algısının düştüğü görülmektedir. Bizim çalışmamıza benzer şekilde Tükeltürk ve Perçin çalışmalarında ailevi rol ve sorumluluklarını bir kenara bırakarak kariyer hedefleri doğrultusunda ilerleyen kadınların üst tepe yönetimden kaynaklı bir ayrımcılık veya engellemeye karşılaşmaları durumunda örgütsel bağlılık algılarının azalacağını belirtmişlerdir (126). Kadın akademisyenlerin örgüte karşı olan bağlılıklarının zayıf olması, kariyer algılarını da zayıflatacaktır. Kariyer algısının zayıf olması, örgüte olan bağlılığı daha da zayıflatabilir. Kadınların yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından destek görmemeleri ve problemleri karşısında tek başlarına kalmaları bağlılık algılarının zayıflamasına neden olabilmekte ve bu durum kariyerleri önünde engel teşkil edebilmektedir. Tüm bu çalışmalar bizim çalışmamıza paralellik göstermektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada yükseköğretimde spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin meslek hayatlarında karşılaşmış oldukları kariyer engelleri incelenmiştir. Her ne kadar öğretmenlik mesleği toplum tarafından kadınların yapabileceği bir meslek olarak algılansa da, spor alanında kadının yer alması toplum tarafından hoş karşılanmayabilmektedir. Günümüz toplumunda spor, erkeklerin uğraş verdikleri faaliyetler olarak algılanabilmekte ve bununla beraber spora olan ilgi erkek sporlarına yönelik olabilmektedir. Bu durum kadının spordan uzaklaşmasına sebebiyet verebilmektedir. Bu doğrultuda spor alanında eğitim veren kadınların, erkeklere göre daha fazla kariyer engeliyle karşılaşmaları olası bir durumdur.

Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- Araştırma sonucunda kadınların çoklu rol üstlenme durumlarının kariyer engelleri algısı üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Kadın çocuk bakımı, ev işi gibi sorumlulukları büyük çoğunlukla yüklenirken aynı zamanda kariyer hedeflerini de belirlemeye çalışabilmektedir.
- Araştırma sonucunda ön yargıların kadınların kariyer engelleri algısı üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.
- Araştırma sonucunda örgütsel koşulların kadınların kariyer engelleri algısı üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.
- Literatürde spor ve kadın ilişkisinin zayıf olduğu sıklıkla belirtilebilmektedir. Spor erkek işi olarak görülebilmektedir. Bu durum spor alanında eğitim veren kadınların da kariyerleri üzerinde önemli bir engel oluşturabilmektedir.
- Araştırma sonucunda kadın akademisyenlerin “örgüt kültürü ve politikaları”, “çoklu rol üstlenme”, “örgütsel koşullar”, “kalıplaşmış önyargılar” kaynaklı kariyer engellerinin olduğu bunun yanı sıra mobbing eylemlerine maruz kaldıkları düşünülmektedir. Ayrıca kariyer engellerine bağlı olarak iş tatminleri ve örgütsel bağlılık algılarının düştüğü düşünülmektedir.

Öneriler

Yukarıdaki incelemeler ve yorumlamalar doğrultusunda öneriler aşağıdaki gibidir:

- 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.
- Küçük kız çocuklarını okula göndermeyen toplumsal algı, kadının kariyer hedefleri üzerindeki en büyük engel olarak görülebilir bu nedenle kız çocukların eğitimine önem verilebilir.
- Kadınların kariyer yapmalarını engelleyen önemli etkenler göz önünde bulundurulduğunda, üniversiteler tarafından kadınların kariyer hedeflerine yönelik ortamların yaratılması, hizmetiçi eğitimlerin verilmesi ve kadınların cesaretlendirilmesi önemli olabilir.
- Özellikle spor medyası tarafından kadın sporlarına daha fazla yer verilerek, toplumda kadın ve spor algısı güçlendirilebilir.
- Bu çalışma yalnızca spor alanında eğitim veren kadın akademisyenler üzerinde yapılmıştır. İleride yapılacak olan çalışmalarda yükseköğretimlerin diğer alanlarında eğitim veren kadın akademisyenlerin ve diğer spor alanlarında çalışmakta olan kadınların kariyer engelleri algıları da tespit edilerek karşılaştırmalar yapılabilir.
- Bu çalışmada yalnızca nicel veri analizi yapılmıştır. İleride yapılacak olan çalışmalarda kadın çalışanlarla görüşmeler yapılarak nitel veri analiziyle çalışma desteklenebilir.

KAYNAKLAR

1. Alaçam B, Altuntaş S. Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2015, 2(1):1-11.
2. Dündar G, Acar AB. İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul University Journal of the School of Business* 2008, 37(2), 111-20.
3. Örucü 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.
4. Scambler G. *Sport and Society: History, Power and Culture*. Open University Press. UK, Berkshire 2005.
5. Usluer L. Kadın öğretmenlerin yönetici konumlara yükseltilmeme nedenleri konusundaki öğretmen ve yönetici görüşlerinin değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara: Ankara Üniversitesi 2000.
6. 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.
7. Charles N, Davies CA. Cultural stereotypes and gendering of senior management. *The editorial Board of the Sociological Review* 2000, 544-67.
8. Aytaç S. *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, 2. Baskı. Bursa, 4 Nokta Matbaacılık Ltd. Şti 2005.
9. Köstek H. Resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi 2007.

10. Türker F. Örgüt kültürünün kadın çalışanların kariyer gelişimi üzerindeki etkisi (Trabzon ilinde kamu sektörü örneği). Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi 2007.
11. Gill, S, Davidson MJ. Problems and pressures facing lone mothers in management and professional occupations – a pilot study. *Women in Management Review* 2001, 16(8):383-99.
12. Hall MA. The discourse of gender and sport: From femininity to feminism, *J Sport Soc* 1998, 5, 330-40
13. 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.
14. Rowe D. *Sport, Culture and the Media*. Buckingham, Open University Press 1999.
15. Sert M. Spor dünyasında beden-iktidar ilişkisi. *Toplumbilim* 2002, 16:101-15.
16. Messner M. *Taking the Field: Women, Men and Sports*. Minneapolis, University of Minnesota Press 2002.
17. Fasting K, Phister G. *Opportunities and Barriers Sport For Women in Turkey: A pilot Study*. Berlin, Oslo 1999.
18. Gündüz HB, Şahin M. Özel ortaöğretim öğretmenlerinin kariyer gelişim sorunları, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2005, 6(2): 90-105.
19. Cochran CC, Carter WG, Dorsey DW. *Identifying Career Paths: A Review Of The Literature*. Personnel Decisions Research Institutes, Ancinc 2003.
20. Geçikli F. Bireysel Kariyer Planlama ve Geliştirmede İmajın Rolü. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi* 2002, 1, 337-54.
21. Bingöl D. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım AŞ 2013.

22. Bakan İ. *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları*, İstanbul, Beta Yayınları 2011.
23. De Cenzo DA, Robbins SP. *Human Resource Management*. 5th. Edit. John Willeyand Sons. New York 1996.
24. Baruch Y. Career Development in Organizationsand Beyond: Balancing Traditionaland Contemporary Viewpoints, *Human Resource Management* 2006.
25. Uğur A. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adapazarı, Sakarya Yayıncılık 2008.
26. Greenhaus JR, Callanan GA, Godshalk VM. *Career Management* 4th. California: SAGE Publications, Inc 2010.
27. Tortop N. *Personel Yönetimi*. Ankara, Yargı Yayınları 1994.
28. Yavuz S. İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Uygulamalardan Bir Örnek, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: Marmara Üniversitesi 2006.
29. Bayraktaroğlu S. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adapazarı, Sakarya Yayıncılık 2008.
30. Taşçı D. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları 2004.
31. Sabuncuoğlu Z. *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*. Bursa, Alfa Aktüel Basım Yayım 2005.
32. Şimşek M, Öge SH. *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara, Gazi Kitabevi 2007.
33. Şimşek M, Çelik A, Akgemici T, Soysal A. *Kariyer Yönetimi*. Ankara, Gazi Kitabevi 2004.
34. Aytaç S. *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, 2. Baskı. Bursa, 4 Nokta Matbaacılık Ltd. Şti 2005.

35. Şahinöz S. *Kurum Kültürünün Oluşumunda Kariyer Yönetiminin Yeri ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi 2006.
36. Kınır S, Gün G. Kariyer planlama ve kariyer geliştirme sorunları. *EKEV Akademi Dergisi* 2007, 30: 279-98.
37. Seçer B, Çınar E. Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi* 2011, 18(2): 49-62.
38. Seymen OA. Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik / değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme, *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* 2004, 13(1): 84-92.
39. Pilavcı D. Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana: Çukurova Üniversitesi 2007.
40. Dikili A. Yeni kariyer yaklaşımlarına yönelik değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2012, 2, 473-84.
41. Çakmak KÖ. Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: İstanbul Üniversitesi 2011.
42. Erdoğan N. *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım 2003.
43. Kale E, Özer S. İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2012, 2, 173-96.
44. Esas İ. Mentorluk ile Bireysel Kariyer Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi 2013.

45. Igbaria M, Kassicieh SK, Silver M. Career orientations and career success among research and development and engineering professionals. *Jet-M* 1999, 16, 29-54.
46. Onay M, Vezveli Z. Sınırsız ve çok yönlü kariyer: akademisyenlerin kariyer yaşamı, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 2012, 4(1): 1-10.
47. Şimşek E. *Bireysel Kariyer Yönetimi*. İstanbul, Vizyoner Yayıncılık 2010.
48. Kuzgun Y. *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Ö.S.Y.M. Yayınları, Ankara 1995.
49. Holland JL. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personality and Work Environments*, Florida, Psychological Assessment Resources, Inc 1997.
50. Sharf RS. *Applying Career Development Theory to Counseling*, 3th Edition, USA, Brooks/Cole 2002.
51. Brown D. *Career Choice and Development*, San Francisco, Jossey-Bass In 1990.
52. Osipow SH, Fitzgerald LF. *Theories of Career Development*, USA, Allyn and Bacon 1996.
53. Brown D. *Career Information, Career Counseling and Career Development*, USA, Allyn and Bacon 2003.
54. Super DE, Sverko B. *Life Roles, Values and Careers: International Findings of the Work Importance Study*, San Francisco, Jossey-Bass Inc 1995.
55. Walsh WB, Osipow SH. *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research and Practice*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc 1995.
56. Schein EH. *Organizational Psychology*, Prentice-Hall Inc., New Jersey, Englewood Cliffs 1980.

57. Feldman DC, Bolino MC. Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences, *Human Resource Management Review* 1996, 6(2): 89–112.
58. Demir H, Okan T. Karadeniz Teknik Üniversitesi akademisyenlerinin kariyer aşamaları ve değişmeyen ihtiyaçları, *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetimi Dergisi* 2008, Sayı 59.
59. Geylan R, Tonus Z, Kağnıcıoğlu D, Benligiray SB. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. Baskı, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını 2013.
60. Bayram C. *Kariyer Planlama ve Yönetimi*, 2. Baskı, İstanbul, Kumsaati Yayınları 2010.
61. Sav D. Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi 2008.
62. Tunçer P. Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* Samsun 2012, Sayı 31.
63. Yaylacı GÖ. Kariyer Planlama ve Gelişiminde Duygusal Zekâ Faktörü, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* Samsun 2006, Sayı 21.
64. Koç SA. *Kamu Kurumlarında Çalışanlarda Kariyer Yönetimi ve Kariyer Planlama: Orta Anadolu Gümrük ve Ticaret Bölge Müdürlüğünde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi 2015.
65. Odabaşı S. *Kariyer Yönetimi*, 1. Baskı, İstanbul, Kum Saati Yayınları 2013.
66. Ertürk M. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul, Beta Yayınları 2011.
67. Kılıç G, Öztürk Y. Kariyer yönetimi: beş yıldızlı otellerde bir uygulama, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 2008, 20(1):1-12.

68. Uzunbacak HH. Kariyer platosu (mesleki durgunluk) emniyet teşkilatı'nda çalışan amir sınıfı personelin mesleki durgunluk mesleki durgunluk boyutu üzerine bir çalışma, *Polis Bilimleri Dergisi* 2006, 3(4): 29-48.
69. Çalık T, Ereş F. *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*, Ankara, Gazi Kitabevi 2006.
70. Aldemir C, Ataol A, Budak G. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir, Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları 2001.
71. Karadoğan E. Mesleki gelişimi hedefleyen eşler, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 2009, 64(4): 137-52.
72. Taşkın E, Çetin A. Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2012, 33: 19-34.
73. Mızrahi R, Aracı H. Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2010, 2(1):149-56.
74. Budak G. *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir, Fakülteler Kitabevi 2008.
75. Ersoy S. Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya: Sakarya Üniversitesi 2007.
76. Örucü E. *Modern İşletmecilik*, Ankara, Gazi Kitabevi 2006.
77. Ereş F. Milli Eğitim Bakanlığında Kariyer Yönetimi, Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara: Gazi Üniversitesi 2004.
78. Tracy B. Kariyer Basamaklarında Hızla Yükselin. Argönül, C. (Çeviren) İstanbul, Arıtan Yayınevi 2004.
79. Soysal A, Tan M. İş tatminini etkileyen faktörlerle ilgili hizmet sektöründe yapılan bir araştırma: Kilis ili kamu ve özel banka personeli örneği, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2013, 6(2):1-12.

80. Kitapçı H, Sezen B. Çalışanların tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma: kariyer süreci örneği, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2002, 12(1):1-10.
81. Orpen C. The effects of organizational and individual career management on career success, *International Journal of Manpower* 1994, 15(1): 27-37.
82. Dökmen ZY. *Toplumsal Cinsiyet*. Ankara, Remzi Kitabevi 2006.
83. Akın A, Demirel S. Kadının Sağlık Hakkı ve Dünya Sağlık Örgütü'nün Avrupa'da Kadın Sağlığının İyileştirilmesine Yönelik Stratejik Eylem Planı. *Toplumsal Cinsiyet, Sağlık ve Kadın*, Huksam Yayınları 2003, 17-33.
84. Andaç D. *Cinsiyet Rolü Kalıp yarguları, Androjenlik ve Diğer Cinsiyet Rolü Yönelimleri*. Kadın/Woman. KKTC 2000.
85. Ecevit Y. Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çatışabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 2003, 25(4): 83-8.
86. Bilgili G. Elit Bayan Sporcular ile Spor Yapmayan Bayan Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Karşılaştırılması (Türkiye'deki Üniversiteler Üzerine Bir Araştırma). Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum: Atatürk Üniversitesi 2012.
87. Gill DL. *Gender and Sport Behaviour*. In: T, S Horn (Ed). *Adv Sports Psychol Champaign: Human Kin* 1992, 143-160
88. Girginer HU. Türk toplumunda cinsiyet rolleri. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İzmir: Ege Üniversitesi 1994.
89. Franzoi SL. *Social Psychology*. Dubuque, IA, Brown ve Benchmark 1996.
90. Williams JE, Best DL. *Measuring sex stereotypes: A multination study (rev. ed.)*. Beverly Hills, CA, Sage Publications 1990.
91. Dökmen Ü. *İletişim çatışmaları ve empati*. İstanbul, Sistem yayıncılık 2004.

92. Türmen T. *Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Sağlığı, Toplumsal Cinsiyet, Sağlık ve Kadın* (Ed.A. Akın), Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (HÜKSAM), HÜ Yayınları 2003.
93. Savran-Acar G. *Beden, Emek, Tarih: Diyalektik Bir Feminizm İçin*. İstanbul, Kanat Yayınları 2004.
94. Bora A, Ustun İ. *Sıcak Aile Ortamı: Demokratikleşme Sürecinde Kadın ve Erkekler*. İstanbul, TESEV Yayınları 2005.
95. Zeyneloğlu S. Ankara'da Hemşirelik Öğrenimi Gören Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları, Doktora Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara: Hacettepe Üniversitesi 2008.
96. Cornell D. *Etik Feminizm Nedir?*. Nicholson L. (Çeviren), İstanbul, Metis Yayınları 1999.
97. Hablemitoğlu S. *Toplumsal Cinsiyet Yazıları: Kadına Dair Birkaç Söz*. İstanbul, Toplumsal Dönüşüm Yayınları 2004.
98. DPT, 2005 Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu, www.un.org.tr/includes/files/Binyil02.pdf
99. Aydın S. Hedonik alışverişin cinsiyet, gelir ve yerleşim büyüklüğüne göre farklılaşması üzerine bir araştırma, *S.D.Ü. İİBF Dergisi* 2010, 15(3): 435-452.
100. Gilmore D. *Manhood in Making: Cultural Concepts of Masculinity*. London, Yale University Press 1990.
101. Baran GA. *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*. İstanbul, Kapı Yayınları 2010.
102. Irigaray L. *Ben, Sen, Biz; Farklılık Kültürlerine Doğru* Buyukduvenci, S. ve Tural N. (Çeviren). İstanbul, İmge Kitapevi 2006.
103. Wallace AR, Wolf A. *Çağdaş Sosyoloji Kuramları* Elburuz L. ve Rami Ayaz M. (Çeviren) İzmir, Punto Yayıncılık 2004.
104. Connell RW. *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*, Soydemir, C. (Çeviren). İstanbul, Ayrıntı Yayınları 1998.

105. Öztürk S. Kadın Erkek Olma Süreçleri ile İlgili Yaklaşımlar, Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, İstanbul: TC Maltepe Üniversitesi 2012.
106. Marshall G. *Sosyoloji Sözlüğü*. Akınhay, O. Kömürcü D. (Çeviren). Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları 2003.
107. Slattey M. *Sosyolojide Temel Fikirler*. Tatlıcan, Ü. (Çeviren). Bursa, Sentez Yayıncılık 2003.
108. Giddens A. *Sosyoloji*. Güzel, C. (Çeviren). İstanbul, Kırmızı Yayınları 2008.
109. Coakley J. *Sport in Society. Issues and Controversies*. 5th Edition. St. Loise, Times Mirror, Mosby College 1998.
110. Aycan Z. Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology* 2004, 53, 453-77.
111. 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.
112. Elias N. *Uygarlık Süreci*. Özbek, E. (Çeviren). Cilt I. İstanbul, İletişim Yayınları 2008.
113. Eitzen DS, Sage GH. *Sociology of North American Sport. Sixth Edition*, Boston, McGraw-Hill 1997.
114. Defrance J. *Sociologie du Sport*. Paris, La Decouverte 1995.
115. Stevenson D. Women, Sport and Globalization: Competing Discourses of Sexuality and Nation. In: *Critical Readings: Sport, Culture and the Media*. (Ed.: D. Rowe). Open University Press, England, Berkshire 2004.
116. Tomlinson A, Young C. Culture, Politics, and Spectacle in the Global Sports Events: An Introduction. In: *National Identity and Global Sports Events: Culture, Politics, and Spectacle in the Olympics and the Football*

- World Cup (Ed.: A. Tomlinson and C. Young). State University of New York Press, Albany 2006.
117. Guttmann A. *Sports: The First Five Millennia*. University of Massachusetts Press, Amherst and Boston 2004.
118. Hargreaves J. *Sporting Females: Critical Issues in the History and Sociology of Women's Sports*. London and New York, Routledge 1994.
119. Duncan MC, Jamieson KM. *Sociology of Physical Activity*. In: *Introduction to Kinesiology: Studying Physical Activity* (Ed.: SJ Hoffman). Third Edition, Human Kinetics, Champaign, IL 2009.
120. Amman MT. *Kadın ve Spor*. İstanbul, Morpa 2005.
121. Bourdieu P. *Pratik Nedenler*. Ergüden I. (Çeviren). İstanbul, Hil Yayınları 1997.
122. Atabeyoğlu C. *Olimpiyat Oyunlarında Türk Kızları*. İstanbul, Ok yayınları 2000.
123. Bingöl H. Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcuların Kariyer Planlama Profillerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ: Fırat Üniversitesi 2011.
124. Ekenci G, İmamoğlu AF. *Spor İşletmeciliği*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım 2002.
125. Gönen E, Hablemit S. *Akademisyen kadınlar*. İstanbul, Toplumsal Dönüşüm Yayınları 2004.
126. Tükeltürk ŞA, Perçin NŞ. Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2008, 6(2):113-28.
127. İnandı Y, Özkan S, Peker S, Atik Ü. Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2009, 5 (1): 77-96.

128. Gündüz Y. Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi* 2010, 10(1):133-49.
129. Kümbetoğlu B. *Sosyoloji ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma*. İstanbul, Bağlam Yayıncılık 2005.
130. Yazıcıoğlu Y, Erdoğan S. *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara, Detay Yayıncılık 2004.
131. Wilson FM. Management and the professions: how cracked is that glass ceiling? *Public Money & Management* 2002, 15-20.
132. Oplatka I. *Women in educational administration within developing countries. Towards a new international research agenda*. Journal of Educational Administration 2006, 44(6): 604-24.
133. Mavin S. Women's career in theory and practice: time for change? *Women In Management Review* 2001 16(4): 183-92.
134. Mohan Y. Kadın yöneticilerin liderlik stilleri ve bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli: Pamukkale Üniversitesi 2001.
135. 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.
136. Bakioğlu A, İnandı Y. Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 2002, 7(28): 513-29.
137. Mikkelsen E, Einarsen S. Basic Assumptions and Symptoms of Post-Traumatic Stress Among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2002, 11(1): 87-111.
138. Altuntaş C. Mobbing Kavramı Ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of Yasar University* 2010, 18(5): 2995-3015.

139. Özdemir S, Tosun B, Bebiş H, Yava A. Hemşire kaleminden mobbing: iş yerinde psikolojik saldırı. *TAF Preventive Medicine Bulletin* 2013, 12(2): 1-11.
140. İnandı Y, Tunç B. Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 2012, 2(2): 203-22.
141. İnandı Y. Kadın öğretmenlerin okul müdürü olmaları önündeki engeller (Mersin İli örneği-Türkiye). *Eğitim Araştırmaları Dergisi* 2009, 36, 161-78.
142. Taştan M, Tiryaki E. Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim* 2008, 33(147): 54-70.
143. Ayan S, Kocacık F, Karakuş H. Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anatolian Journal of Psychiatry* 2009, 10, 18-25.

EKLER

EK-1: Özgeçmiş

e-mail:hulyabingol44@gmail.com

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Hülya BİNGÖL

Doğum Tarihi: 19.08.1981

Doğum Yeri: MALATYA

Cinsiyeti ve Medeni Hali: Kadın-Evli

İş Adresi: İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

EĞİTİM

Yüksek Lisans (2009 – 2011): Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü,
“Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlaması Profillerinin belirlenmesi”

DOKTORA(2013-.....):İnönü üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilimdalı doktora eğitimine devam etmekte

Lisans (1997 – 2001): İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

Branşı: Taekwondo(Milli sporcu)

İŞ DENEYİMİ:

2001-..... : İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Okutman

SERTİFİKALAR

1-Taekwondo İkinci Kademe Antrenörlük

2-Masa Tenisi İkinci Kademe Antrenörlük



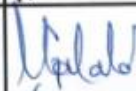
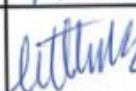
International Conferences and Symposiums / Uluslararası Konferans ve Sempozyumlar:

- 1-Yükseköğretimde Öğrenim Gören Taekwondo Milli Takım Sporcularının Maç Öncesi Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi 11.Uluslar Arası Spor Bilimleri Kongresi 10-12 Kasım 2010 Antalya
- 2-Yükseköğretimde Öğrenim Gören Taekwondo Milli Takım Sporcularının Sosyo Ekonomik Durumları İle Bu Branşa Katılım Nedenlerinin Araştırılması 11.Uluslar Arası Spor Bilimleri Kongresi 10-12 Kasım 2010 Antalya
- 3-Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Beden Eğitimi Öğretmenliği Programı Ve Program Dâhilinde Sunulan Hizmetler Konusundaki Memnuniyet Düzeylerinin İncelenmesi 11.Uluslar Arası Spor Bilimleri Kongresi 10-12 Kasım 2010 Antalya
- 4-Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Gelir Düzeylerine Göre İncelenmesi 1.Uluslar Arası Spor Ekonomisi Kongresi 12-15 Ekim 2011
- 5-Fırat Havzasında Bulunan Yükseköğretimde Öğrenim Görmekte Olan Öğrencilerin Spor Marka Ürünleri Tercihlerinin Belirlenmesi 1.Uluslar Arası Spor Ekonomisi Kongresi 12-15 Ekim 2011
- 6-Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Profillerinin Belirlenmesi 1.Uluslar Arası Spor Ekonomisi Kongresi 12-15 Ekim 2011

Article in the Nat. Referee Journals / Ulusal Hakemli Dergilerdeki Yayınlar

- 1-[Yükseköğretimde Öğrenim Gören Taekwondo Milli Takım Sporcularının Sosyo Ekonomik Durumları ile Bu Branşa Katılım Nedenlerinin Araştırılması](#)
[The Socio Economic Status and Branches Why Join with This Investigation of Who Studied at University of Taekwondo National Team Athletes](#)
[Cemal GÜNDOĞDU, Hülya BİNGÖL, Nevzat MUTLUTÜRK, Mustafa TÜRKMEN](#)
Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi Cilt 5 Sayı 3 , 119-125 2010

EK-2: Etik Kurul Onayı

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu		
Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı
08.03.2017	3	2017/3-3
<p>Karar No: 2017/3-3: Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 08.03.2017 tarihinde Rektör Yardımcıları Toplantı odasında toplandı. İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU'nun sorumlu araştırmacı olduğu; İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Okutman Hülya BİNGÖL'ün "Yüksek Öğretim Kurumlarında Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi" başlıklı çalışması Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından uygun olup-olmadığı hususundaki başvurusuna ilişkin raportör raporu görüşüldü. Çalışma Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından değerlendirildiğinde çalışmada <u>herhangi bir etik kusur olmadığına</u>; oy birliği ile karar verilmiştir.</p>		
Prof. Dr. Cemal YURGA Etik Kurul Başkanı		
Prof. Dr. Ahmet F. SİNANOĞLU Etik Kurul Başkan Yardımcısı		Prof. Dr. A. Metin KARKIN Etik Kurul Üyesi
Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK Etik Kurul Üyesi		Prof. Dr. Ahmet KARADAG Etik Kurul Üyesi
Prof. Dr. Mustafa KUTLU Etik Kurul Üyesi		Prof. Dr. H. Suphi ERDEM Etik Kurul Üyesi
		KATILMADI
		KATILMADI

d. Kariyer engelleri ölçeği aşağıda yer almaktadır. Lütfen size uygun olan seçeneği (X) olarak işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Çalıştığım kurumda yöneticiler kendi arkadaşlarını yöneticilik pozisyonlarına görevlendirmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Çalıştığım kurumda kariyer gelişimimi destekleyecek yeterli mentorluk ilişkisi bulunmamaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Çalıştığım kurumda ekip çalışmasının yeterli olmaması kariyer gelişimimi zorlaştırmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Çalıştığım kurumdaki akademisyen yöneticiler akademik gelişimimi desteklememektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Çalıştığım kurumdaki yöneticilerin otokratik bir yönetim tarzı sergilemesi kariyer gelişimimi olumsuz etkilemektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Çalıştığım kurumda ayrımcılığa maruz kalmak kariyerimi olumsuz etkilemektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Dedikodu ve söylentiler kariyer gelişimimi olumsuz etkilemektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Rol model alabileceğim yeterli sayıda akademisyen bulunmamaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Akademik olarak yükselebilmem için diğer alanlardaki akademisyenlere göre daha fazla çalışmam beklenmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Akademik olarak yükselebilmem için diğer alanlardaki akademisyenlere göre daha fazla çalışmam beklenmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Akademisyen yöneticiler terfi konusunda adil davranmamaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Çalıştığım kurumda hak ettiğim kadrolara atanmamak kariyerimi olumsuz etkiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Ders yükü, stajlar, idari görevler, okulun işleri vb. nedenlerle kariyerimde ilerleyemiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Çalıştığım şehirdeki olanaklar kariyer gelişimimi desteklemiyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Alanımızdaki akademisyenler üst düzey yönetici pozisyonlarına tercih edilmemektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Akademik yaşam iyi bir anne olmayı engeller.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan özverili olmak zorunda kalıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Aile yaşamı, akademik çalışmalarımı aksatıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Akademik yaşam iyi bir eş olmayı engeller.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

20. Kariyer gelişimim için aile yaşantımdan özverili olmak zorunda kalıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. Ailem ile yeteri kadar zaman geçiremediğim için kendimi suçlu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. Ailem uzun saatler boyunca çalışmamı hoş karşılamıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Ailem tatil dönemlerinde çalışmamı hoş karşılamıyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. İş ve aile yaşamı arasında denge kurmakta zorlanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. Aile içinde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstleniyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. Gelir düzeyim kurs, sempozyum vb, faaliyetlere katılmamı engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. Gelir düzeyim araştırma yapma, kitap, dergi vb, materyal almama zorlaştırıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. Gelir düzeyim akademik kariyer yapmamı engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. Araştırma, bilimsel toplantı vb, konularda kurum içi ve kurum dışından yeteri kadar maddi destek alamıyorum .	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. Akademik yükseltme kriterleri kariyer basamaklarında yükselmemi engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. Çalışılan kurum dışında başka bir kurumda lisansüstü eğitim almak kariyer gelişimini olumsuz etkiliyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. Uluslararası yayın yapma zorluğundan dolayı kariyerimde ilerleyemiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33. Üst düzey yönetici olmak için yeteneklerimi yeterli görmüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34. Disiplinli çalışma alışkanlığına sahip olmamak, kariyer gelişimimi engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35. Akademik yaşamın güçlükleri ile baş edemiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36. Yönetici olursam yalnız kalma korkusu yaşarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37. Verimli çalışmamak kariyer hedeflerimi engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38. Akademik eğitim fırsatlarından diğer akademisyenlerle eşit şekilde yararlanamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39. Mesai saatleri dışında çalışmayı sevmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40. Şehirler arası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Not: 1-Kaynaklar, ait oldukları cümlelerin sonunda numaralandırılarak belirtilmelidir.

2-Literatür özeti, ilgili konuda yayınlanmış en son kaynakları kapsamalıdır.

