DOI No: <http://dx.doi.org/10.29228/Joh41463>

Makale Türü: Araştırma makalesi
Geliş Tarihi: 23.01.2020
Kabul Tarihi: 01.03.2020
On-line Yayın: 30.04.2020

Article Type: Research article
Submitted: 23.01.2020
Accepted: 01.03.2020
Published Online: 30.04.2020

Atıf Bilgisi / Reference Information

Bingöl, H. & Gündoğdu, C. (2020). Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin Mobbinge Maruziyet, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Journal of History School*, 45, 1174-1184.

SPOR EĞİTİMİ VEREN KADIN AKADEMİSYENLERİN KARIYER ENGELLERİNİN MOBBİNGE MARUZİYET, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ DEĞİŞKENLERİNE GÖRE İNCELENMESİ¹

Hülya BİNGÖL² & Cemal GÜNDOĞDU²

Öz

Bu çalışmanın amacı; spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin mobbinge maruziyet, örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenlerine göre incelenmesidir. Tanımlayıcı türdeki araştırmanın evrenini Türkiye’de BESYO ve Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan 371 kadın akademisyen oluşturmuştur. Örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamı araştırma kapsamına alınmış ve 310 kadın akademisyen ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırmanın kapsayıcılık oranı %83.8’dir. Araştırmanın veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kadın akademisyenlere mobbinge maruziyet, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde Alaçam ve Altuntaş (2015) tarafından geliştirilen Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS paket programında değerlendirilmiş ve sayı, yüzde, ortalama olarak ifade edilmiştir. Analizde bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA kullanılmıştır. Mobbing eylemine maruz kalan kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları, mobbing eylemine maruz kalmayan kadın akademisyenlere göre daha

¹Bu araştırma, “Yüksek Öğretim Kurumlarında Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri İncelenmesi” isimli doktora tezinden üretilmiştir. Makale yazımı yazar etki oranı, 1. yazar: %50, 2. yazar: %50.

²Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, hülya.bingol@inonu.edu.tr, Orcid: 0000-0002-6686-2821

²Prof. Dr., İnönü Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, cemel.gundogdu@inonu.edu.tr, Orcid: 0000-0002-9122-6755

Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin Mobbinge
Maruziyet, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Değişkenlerine Göre İncelenmesi

yüksek bulunmuştur. Kadın akademisyenlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık algısı yükseldikçe kariyer engelleri algısı da düşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, mobbing, örgütsel bağlılık, iş tatmini.

**Investigation of Career Barriers of Women Academicians According
to Variables of Exposure to Mobbing, Organizational Commitment
and Job Satisfaction**

Abstract

The aim of this research was to examine career obstacles of female academicians according to variables of exposure to mobbing, organizational commitment and job satisfaction. This was a descriptive comparative research. The population of this research was constituted by 371 women academicians who work for School of Physical Education and Sports and Faculties of Sport Sciences in Turkey. The whole universe was included in the study and the research was completed with 310 female academicians. The reliability of the study was 83.8%. The data collection tool of the research consists of two parts. In the first part, questions were posed to women academics about exposure to mobbing, job satisfaction and organizational commitment. In the second part, Career Barriers Scale of Women Academicians developed by Alaçam and Altuntaş (2015) was used. The data were evaluated in SPSS program and expressed as number, percentage and average. Independent samples t test and ANOVA were used in the analysis. As a result, the perception of career disability of female academics exposed to mobbing was higher than female academicians not exposed to mobbing. As female academicians' perception of job satisfaction and organizational commitment increases, their perception of career barriers also decreases.

Keywords: Career, Mobbing, Organizational Commitment, Job Satisfaction

GİRİŞ

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 (Koç, 2015). Kurumlarda mobbinge genel olarak, bireylerin kendi pozisyonlarını korumak veya diğer çalışanın konumu kötüleştirmek amacıyla başvurulduğu gözlemlenmektedir. Bu açıdan kurum içi rekabet koşullarının varlığı mobbing oluşumuna zemin hazırlayabilmektedir (Tracy, 2004). Kurumlarda rastlanılan tüm olumsuz olayların mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu açıdan mobbing; kurumda gerçekleşmeli,

belli bir sisteme dayalı olmalı, devamlılığı olmalı ve belli sıklıklarla yapılmalı, istekli yapılmalı, işten uzaklaştırma, yıldırma ve pasifize etme amacıyla yapılmalı, kurbanın değerlerine, sağlığına, mesleki pozisyonuna zarar vermelidir (Sharf, 2002).

İş tatmini, çalışanların kendi işlerinden sağlamak istedikleri beklentilerin karşılanabilen düzeyini ifade etmektedir. Bu bakımdan iş tatmini; maaş, kariyer fırsatları, çalışma şartları, iş arkadaşları, ast-üst ilişkileri gibi dış tatmin ve çalışanın bir işi başarmasının etkisiyle duyduğu sevinç, mutluluk, zafer gibi hisler ile çalışanın üstlerinden aldığı pozitif geri beslemeleri kapsayan iç tatmin şeklinde iki etmene bağlı olarak belirlenmektedir (Soysal ve Tan, 2013). 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 (Ertürk, 2011). 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 (Kitapçı ve sezen, 2002). Çalışanlar iş tatminlerin 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.

Çalışanların 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 onları kuruma bağlılık duymalarını sağlamaları önemli olacaktır. Çalışanların gereksinimlerin ve isteklerinin karşılanması örgütsel bağlılığın yaratılması açısından önemlidir. Ayrıca çalışan istek ve gereksinimlerine duyarsız olan kurumlarda çalışanların kariyer hedeflerine ulaşabilmesi pek mümkün olmamaktadır (Aytaç, 2005). 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

Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin Mobbinge Maruziyet, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Değişkenlerine Göre İncelenmesi

örgütsel bağlılıklarının yüksek olma olasılığı artacaktır. Bu bakımdan örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın başarılı olma olasılığının artması sebebiyle kariyer sorunlarıyla karşılaşması olasılığı azalmış olacaktır (Orpen, 1994).

Bu çalışmanın amacı; spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin mobbinge maruziyet, örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenlerine göre incelenmesidir.

YÖNTEM

Tanımlayıcı türdeki araştırmanın Türkiye’de BESYO ve Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan 371 kadın öğretim elemanı (163 öğretim üyesi ve 208 öğretim elemanı) oluşturmuştur. Örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve 310 kadın akademisyen ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırmanın kapsayıcılık oranı %83.8’dir.

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

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

BULGULAR ve YORUM

Araştırma verileri bu bölümde tablolar şeklinde sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Tablo 1

Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Mobbinge Maruz Kalma Durumunun Etkisi

Ölçek alt boyutları	Mobbing'e maruz kalma	N	Ortalama $\pm$ SS	t	p
Örgüt kültürü ve politikaları	Evet	126	49.88 $\pm$ 11.15	7.789	0.000
	Hayır	174	40.50 $\pm$ 11.53		
Çoklu rol üstlenme	Evet	126	30.86 $\pm$ 8.08	3.392	0.000
	Hayır	174	27.65 $\pm$ 7.42		
Örgütsel koşullar	Evet	126	19.70 $\pm$ 4.28	0.899	0.369
	Hayır	174	19.26 $\pm$ 4.86		
Kalıplaşmış önyargılar	Evet	126	21.35 $\pm$ 6.20	1.922	0.055
	Hayır	174	20.14 $\pm$ 5.83		

Tablo 1’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 edilmiştir ($p < 0.05$). Mobbing eylemine maruz kalan kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları, mobbing eylemine maruz kalmayan kadın akademisyenlere göre daha yüksektir.

Tablo 2’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile iş tatmini durumları arasındaki ilişki incelenmiş, ölçeğin tüm alt boyutları ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Kadın akademisyenlerde iş tatmini algısı yükseldikçe kariyer engeli algısı da düşmektedir.

Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin Mobbinge Maruziyet, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Değişkenlerine Göre İncelenmesi

Tablo 2

Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde İş Tatmininin Etkisi

Ölçek alt boyutları	İş tatmini	N	Ortalama $\pm$ SS	F	p
Örgüt kültürü ve politikaları	Maddi ve manevi tatmin olmuyorum	32	51.61 $\pm$ 8.00	17.413	0.000
	Sadece maddi yönden tatmin ediyor	22	49.89 $\pm$ 8.64		
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	164	47.26 $\pm$ 12.13		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	41.04 $\pm$ 12.84		
Çoklu rol üstlenme	Maddi ve manevi tatmin olmuyorum	32	33.47 $\pm$ 5.74	10.323	0.000
	Sadece maddi yönden tatmin ediyor	22	32.03 $\pm$ 7.47		
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	164	27.56 $\pm$ 8.19		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	26.73 $\pm$ 5.67		
Örgütsel koşullar	Maddi ve manevi tatmin olmuyorum	32	21.80 $\pm$ 3.65	10.607	0.000
	Sadece maddi yönden tatmin ediyor	22	19.47 $\pm$ 2.09		
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	164	19.45 $\pm$ 4.44		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	18.65 $\pm$ 4.91		
Kalıplaşmış önyargılar	Maddi ve manevi tatmin olmuyorum	32	23.63 $\pm$ 4.62	23.056	0.000
	Sadece maddi yönden tatmin ediyor	22	23.37 $\pm$ 5.79		
	Maddi ve manevi olarak tatmin ediyor	164	22.10 $\pm$ 6.05		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	18.61 $\pm$ 5.75		

Tablo 3’de kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile örgütsel bağlılık durumları arasındaki ilişki görülmektedir. “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 örgütsel bağlılık algısı yükseldikçe tüm alt boyutlar için kariyer engelleri algısının düştüğü söylenebilir.

Tablo 3**Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Örgütsel Bağlılığın Etkisi**

Ölçek alt boyutları	Örgütsel bağlılık	N	Ortalama $\pm$ SS	F	p
Örgüt kültürü ve politikaları	İşimi bırakmayı planlıyorum	28	55.29 $\pm$ 8.05	17.189	0.000
	İşimi sadece maddi kazanç için yapıyorum	26	55.19 $\pm$ 9.27		
	İşime bağlıyım bu pozisyonda devam edebilirim	165	44.16 $\pm$ 11.45		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	42.25 $\pm$ 12.88		
Çoklu rol üstlenme	İşimi bırakmayı planlıyorum	28	30.25 $\pm$ 7.84	3.078	0.028
	İşimi sadece maddi kazanç için yapıyorum	26	27.52 $\pm$ 5.74		
	İşime bağlıyım bu pozisyonda devam edebilirim	165	28.19 $\pm$ 7.98		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	26.71 $\pm$ 7.12		
Örgütsel koşullar	İşimi bırakmayı planlıyorum	28	21.09 $\pm$ 5.07	2.688	0.046
	İşimi sadece maddi kazanç için yapıyorum	26	21.02 $\pm$ 3.60		
	İşime bağlıyım bu pozisyonda devam edebilirim	165	19.66 $\pm$ 4.02		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	19.03 $\pm$ 5.10		
Kalıplaşmış önyargılar	İşimi bırakmayı planlıyorum	28	25.64 $\pm$ 4.16	11.721	0.000
	İşimi sadece maddi kazanç için yapıyorum	26	24.28 $\pm$ 2.53		
	İşime bağlıyım bu pozisyonda devam edebilirim	165	20.27 $\pm$ 6.02		
	İşimle ilgili kariyer hedeflerim çok yüksek	92	20.05 $\pm$ 6.15		

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

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 edilmiştir ($p < 0.05$, Tablo 1). 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

Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin Mobbinge Maruziyet, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Değişkenlerine Göre İncelenmesi

akademisyenlerin kariyer planlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan birçok çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla mobbing eylemine maruz kaldıkları görülmektedir (Dündar ve Acar, 2008; Mikkelsen ve Einarsen 2002; Altuntaş 2010; Özdemir ve ark. 2013). 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.

Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları ile iş tatmini durumları arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$, Tablo 2). Buna göre kadın akademisyenlerin iş tatmin algısı yükseldikçe kariyer engelleri algısının düştüğü görülmektedir. Çalışmamıza benzer şekilde İnandı ve Tunç (2012) kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında kariyer engelleri ve iş doyumunu arasında anlamlı ancak düşük düzeyde ilişki tespit etmişlerdi. Yine İnandı (2009) çalışmalarında kadın öğretmenlerin ailelerinden gelen desteğin iş doyumunu arttırdığını bununla beraber ailelerine karşı olan sorumluluklarının kadın öğretmenler üzerinde kariyer engeli oluşturduğunu saptamışlardır. Taştan ve Tiryaki (2008) çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde yükselme olanaklarının ve çalışma koşullarının etkili olduğunu saptamıştır. İnandı ve arkadaşları (2013) 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 belirlenmiştir. Ayan ve arkadaşları (2009) çalışmalarında gelecek beklentisi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemişler ve gelecek beklentisi yüksek olan öğretmenlerin iş doyum algılarının da yüksek olduğunu bulunmuştur. Kariyer engeli ile karşı karşıya kalan öğretmenlerin gelecek beklentilerinin olumsuz yönde etkilenmesinin iş doyumlarını da düşürdüğü tespit edilmiştir. İş karşı olan tatmin duygusunun zayıf olması, kadın akademisyenlerin kariyer algılarını zayıflatırabilir. Kadın akademisyenlerin yaptıkları işten tatmin olmamaları, gelecek planlarının da olmamasına sebebiyet verebilir.

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 ($p<0.05$, Tablo 3). Buna göre örgütsel bağlılık algısı yükseldikçe kariyer engelleri algısının düştüğü görülmektedir. Çalışmamıza benzer şekilde Tükeltürk ve Perçin (2008) 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. 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.

Sonuç olarak mobbing eylemine maruz kalan kadın akademisyenlerin kariyer engeli algıları, mobbing eylemine maruz kalmayan kadın akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Kadın akademisyenlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık algısı yükseldikçe kariyer engelleri algısı da düşmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda; üniversiteler tarafından kadınların kariyer hedeflerine yönelik ortamların yaratılması, hizmet içi eğitimlerin verilmesi ve kadınların cesaretlendirilmesi önem taşımaktadır. İleride yapılacak olan çalışmalarda yükseköğretimin diğer alanlarında eğitim veren kadın akademisyenlerin kariyer engelleri algıları da tespit edilerek karşılaştırmalar yapılabilir ve nitel veri analiziyle çalışma desteklenebilir.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Journal of Yasar University*, 18(5): 2995-3015.
- Ayan S, Kocacık, F. & Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10, 18–25.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*. 2. Baskı. Nokta matbaacılık Ltd. Şti
- Dündar, G. & Acar, A.B. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul University Journal of the School of Business*, 37(2), 111-20.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta yayınları

- İnandı, Y. & Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 203-222.
- İnandı, Y. (2009). Kadın öğretmenlerin okul müdürü olmaları önündeki engeller (Mersin İli örneği-Türkiye). *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 36, 161-178.
- İnandı, Y., Tunç, B. & Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 1-15
- Kitapçı, H. & Sezen, B. (2002). Çalışanların tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma: kariyer süreci örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1),1-10.
- Koç, S.A. (2015). *Kamu Kurumlarında Çalışanlarda Kariyer Yönetimi ve Kariyer Planlama: Orta Anadolu Gümrük ve Ticaret Bölge Müdürlüğünde Bir Uygulama*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Mikkelsen, E. & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37
- Özdemir, S., Tosun, B., Bebiş, H. & Yava, A. (2013). Hemşire kaleminden mobbing: iş yerinde psikolojik saldırı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12(2), 1-11.
- Sharf, R.S. (2002). *Applying Career Development Theory to Counseling*. 3th Edition. Brooks/Cole
- Soysal, A. & Tan, M. (2013). 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*, 6(2), 1-12.
- Taştan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tracy, B. (2004). *Kariyer Basamaklarında Hızla Yükselin*. (Argönül, C. Çev.) Arıtan yayınevi

Tükeltürk, Ş.A. & Perçin, N.Ş. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.