

**AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN KARIYER
ENGELLERİ**

Burcu ALAÇAM

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ

Yüksek Lisans Tezi-2014

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

**AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN KARIYER
ENGELLERİ**

Burcu ALAÇAM

**Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ**


**ERZURUM
2014**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM
ANABİLİM DALI


AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN KARIYER ENGELLERİ

Burcu ALAÇAM

Tez Savunma Tarihi : 22.08.2014

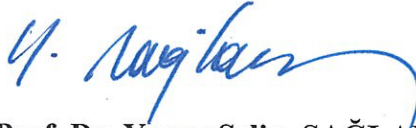
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ (Atatürk Üniversitesi) 

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Emine KIYAK (Atatürk Üniversitesi) 

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Ayda ÇELEBİOĞLU (Atatürk Üniversitesi) 

Onay

Bu çalışma yukarıdaki jüri tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Yavuz Selim SAĞLAM
Enstitü Müdürü

Yüksek Lisans Tezi

ERZURUM - 2014

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	6
ÖZET	6
ABSTRACT	8
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	9
ŞEKİLLER DİZİNİ	10
TABLolar DİZİNİ	11
1.GİRİŞ	13
2. GENEL BİLGİLER	15
2.1. Kariyer Kavramı	14
2.1.1.Kariyerin Önemi ve Yararları	16
2.1.2. Kariyer Dönemleri	17
2.1.3. Kariyer Geliştirme.....	19
2.1.3.1. Kariyer Geliştirmenin Yararları	21
2.1.4. Kariyer Sorunları.....	22
2.1.4.1.Kariyer Geliştirmede Karşılaşılan Özel Sorunlar.....	23
2.1.5.Kariyer Engelleri.....	25
2.1.5.1.Örgütsel Engeller	25
2.1.5.2.Bireysel Engeller.....	28
2.2.Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları	31
3.MATERYAL VE METOT	37
3.1.Araştırmanın Amacı ve Türü	37
3.2.Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	37
3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	38
3.4.Veritoplama Aracı	38
3.5.Verilerin Toplanması	39
3.6.Verilerin Değerlendirilmesi	39
3.7.Araştırmanın Etik İlkeleri	39
3.8.Araştırmanın Sınırlılıkları	41
4.BULGULAR	42
5.TARTIŞMA	52

6. SONUÇ VE ÖNERİLER	63
KAYNAKLAR	66
EK-1. ÖZGEÇMİŞ	73
EK-2. ETİK KURULU KARARI.....	74
EK-3. ANKET FORMU	75
EK-4. İZİNLER	78

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, değerli bilgi ve katkıları ile yöneten, tüm yüksek lisans eğitimim boyunca, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, rehberlik eden, her konuda beni destekleyen, daima yanımda olduğunu hissettiğim çok değerli danışman hocam, Sayın Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ'a saygı ve őükranlarımı sunarım.

Tezime görüşleri ile katkıda bulunan kıymetli hocalarıma her zaman yanımda olan ve hiçbir zaman desteklerini esirgemeyen dostlarım Araş.Gör.Ayőegül SARIOĞLU, Cerrahi Hemőir SAHİN KOÇ'a ve Sümeyra YILDIZ'A teşekkür ederim.

Burcu ALAÇAM

ÖZET

Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri

Amaç: Bu araştırma, kadın akademisyen hemşirelerin kariyer engellerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir.

Materyal ve Metot: Araştırma, Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan Sağlık Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinin Hemşirelik Bölümlerinde görev yapan kadın akademisyen hemşirelerle yürütülmüştür. Bu okullardaki tüm kadın akademisyen hemşireler (n= 150) çalışma kapsamına alınmış, ancak 132 kişiden veri alınabilmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında araştırma kapsamında geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan "Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için araştırmanın yürütüldüğü kurumdan etik kurul izni ile ilgili kurumlardan resmi izinler alınmıştır. Toplanan veriler bilgisayar ortamında istatistik paket programları ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Araştırmada veri toplama aracı olarak geliştirilen ve geçerlik-güvenirliği test edilen ölçeğin 40 madde ve 4 alt boyuttan oluştuğu, Cronbach alfa değerinin 0.90 olduğu ve kadın akademisyenler için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu saptanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kadın akademisyen hemşirelerin en fazla örgüt kültürü ve politikaları ($\bar{X}=43.92\pm12.64$) ile çoklu rol üstlenmeyi ($\bar{X}=31.35\pm10.15$); en az da örgütsel koşulları ($\bar{X}=21.43\pm7.06$) ve kalıplaşmış önyargıları ($\bar{X}=20.44\pm6.31$) kendilerine kariyer engeli olarak gördükleri belirlenmiştir. Ayrıca, en fazla sağlık yüksekokullarında, araştırma görevlisi pozisyonunda çalışan, enstitülerin kadrosuna bağlı olan, lisans düzeyinde eğitime sahip, evli ve çocuklu, genç, mesleki deneyimi az olan ve anabilimdalı başkanlığı yapan kadın akademisyen hemşirelerin kariyer engeli ile karşılaştıkları saptanmıştır.

Sonuç: Araştırma sonucunda özellikle örgüt kültürü ve politikaları ile çoklu rol üstlenmenin kadın akademisyen hemşireler tarafından daha fazla kariyer engeli olarak görüldüğü ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Akademisyen hemşire, hemşirelik, kariyer engeli, kadın.

ABSTRACT

Career Obstacles of Nurse Academicians

Aim: This study has been carried out as descriptive and comparative in order to determine the career obstacles of nurse academicians.

Material and Method: The study has been carried out on women nurse academicians working in Health Colleges and Departments of Nursing in the Faculties of Health Sciences in the Eastern Anatolia. All the women nurse academicians in those schools (n= 150) were included in the scope of the study, however, data was able to be taken from only 132. 'Career Obstacle of Women Academicians Scale' within which validity and reliability study has been carried out was used for the collection of research data. Research Ethics Committee Approval was taken from the institution where the study was carried out and official permissions were taken from relevant institutions in order for the research to be run. Collected data was evaluated via packaged software of statistics in computer environment.

Results: It has been determined in the study that the scale which has been developed as a data collection tool and tested for its validity and reliability consisted of 40 articles and 4 sub-dimensions, Cronbach's alpha value was 0.90 and the scale was valid and reliable for women nurse academicians. According to the data collected from the research, it has been determined that the biggest career obstacles considered by the women nurse academicians were organizational culture and politics ($=43.92\pm 12.64$) and multiple role takings ($=31.35\pm 10.15$); and the smallest career obstacles were organizational conditions (21.43 ± 7.06) and cliché prejudices ($=20.44\pm 6.31$). Besides, it has also been determined that those who are women nurse academicians working as research assistants with BA degree affiliated to institutes in health colleges, married with children, young with less professional experience and also workings as head of departments have faced more career obstacles.

Conclusion: As a result of the research, it has been found out that especially organizational culture and politics and multiple role taking were considered bigger career obstacles by women nurse academicians.

Key Words: Women nurse academician, nursing, career obstacle, woman

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ILO : (International Labour Organisation) Uluslararası Çalışma Örgütü

KSGM : Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

ÖSYM : Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sekil No

Sayfa No

Şekil 3.1. Evren ve örneklem diyagramı.....37

TABLULAR DİZİNİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1.	Kariyer geliştirmenin sorumlulukları.....20
Tablo 4.1.	Araştırmaya katılan bayan akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili bulguların dağılımı.....41
Tablo 4.2.	Bayan akademisyen hemşirelerin BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları..42
Tablo 4.3	Bayan akademisyen hemşirelerin çalıştıkları kuruma göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları.....43
Tablo 4.4.	Bayan akademisyen hemşirelerin unvanlarına göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları.....44
Tablo 4.5.	Bayan akademisyen hemşirelerin eğitim durumlarına göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları.....45
Tablo 4.6.	Bayan akademisyen hemşirelerin çalıştıkları kadro türüne göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları.....46
Tablo 4.7.	Bayan akademisyen hemşirelerin yaşlarına göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları.....47
Tablo 4.8.	Bayan akademisyen hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları.....48

Tablo No**Sayfa No**

Tablo 4.9.	Bayan akademisyen hemşirelerin medeni durumlarına göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları.....	49
Tablo 4.10.	Bayan akademisyen hemşirelerin idari görevlerine göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları.....	50

1.GİRİŞ

1950’li yıllardan sonra ekonomik koşulların kötüleşmesine bağlı olarak kadınlar çalışma yaşamına girmeye başlamıştır. Kadınların çalışma yaşamına girmesiyle birlikte, kadının geleneksel annelik, eşlik ve ev kadınlığı rollerine iş rolü de eklenmiştir. Bu rolleri birarada yürütmek zorunda kalan kadın, çalışma yaşamının kariyer sürecinde bir çok engelle karşı karşıya kalmıştır. Kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumluluğu, kariyer sürecindeki engellerin en başında gelmektedir.^{1(s.20)}

Akademik iş yaşamında ise akademisyenler hem kendilerini geliştirmek hem de bilimsel bilgi üretmek için çok da kolay olmayan süreçlerden geçmekte ve yaptıkları işte büyük çaba ve etkinlik göstermektedirler. Akademisyenler bilimsel araştırma, inceleme yapma; kitap, makale yazma vb. nedenlerle çalışma saatleri dışında da eve iş götürmek, kongre-konferans gibi bilimsel etkinliklere katılmak vb. durumunda kalmaktadırlar. Bu durum özellikle bayan akademisyenlerde suçluluk duygusu uyandırmakta, ailesine ve çocuğuna gereken önemi veremedikleri düşüncesiyle rahatsızlık yaşamaktadırlar.² Bununla birlikte bayan akademisyenler çalıştıkları örgütte cinsiyet ayrımı, yöneticilerin yönetim tarzı, yöneticiler ve meslektaşlar tarafından konulan engeller gibi örgüt kültürü ve politikalarını kapsayan engellerle de karşılaşabilmektedirler.³ Bayan akademisyenleri kariyer sürecinde engelleyen faktörlerden kişinin sahip olduğu önyargılardır. Kadınlara karşı olan negatif önyargıları kabul etme, benimseme, özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek, kendini geliştirmeme, koşullarını değiştirme isteği veya imkânı olmamak; sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç, sistemi destekleme zorunluluğu hissetmek; kariyerde yükselmeyi tercih etmemek / kariyer yönelimli olmamak, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze almama

bu önyargılardan bazılarıdır. Tüm bu engellerin yanısıra çalıştıkları örgütün koşulları açısından da sıkıntı yaşayan bayan akademisyenler bir süre sonra ya işten ayrılmaya niyetlenmekte, ya erken yaşta emekli olmayı istemekte ya da tamamen mesleği bırakmaktadır.^{4(s.2)} Üniversitelerde kadın akademisyenlerin bilgi ve teknoloji üretebilmek ve kendilerini sürekli geliştirmek için günümüz koşullarında karşılaştıkları engellerin belirlenmesi ve bu engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Hemşirelik alanında ise akademisyenlerin çok büyük bir çoğunluğunun kadınlardan oluşması bu engellerle daha sık karşılaşılmasına yol açmaktadır. Bu engeller nedeniyle hemşire akademisyenlerin kariyer sürecinde daha yavaş yol aldığı, bunun da mesleğin daha yavaş ilerlemesine yol açtığı gözlenmektedir. Ancak özellikle hemşire akademisyenlerin kariyer engellerini belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu ihtiyaçtan hareketle bu araştırma bayan akademisyen hemşirelerin kariyer engellerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Kadın ağırlıklı akademisyene sahip olan hemşirelik alanında kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin belirlenmesi, hem bireysel hem de mesleki gelişimin önündeki engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik girişimlerin planlanmasında ve gerçekleştirilmesinde etkili olacaktır.

2. GENEL BİLGİLER

Bu araştırmada yönetim biliminin örgütsel davranış alanında olduğu kadar hemşirelik alanında da önemli bir konu olan kariyer konusu üzerinde durulacak ve özellikle akademisyenlerin kariyer engellerinden söz edilecektir.

2.1. Kariyer Kavramı

Günlük hayatta sıkça kullanılan kavramların başında gelen “kariyer” kelimesi Latince Carrus (at arabası) ve Carrera (yol) kelimelerinden gelmektedir.^{1(s.10)} Genel olarak “yaşam, iş ve meslek” anlamlarında kullanılan^{1(s.11)}kelimenin sözlük anlamı ise “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık”tır.⁵

Çalışma yaşamında sıkça sözedilen kariyer kavramı, yönetim biliminde “Bireyin iş yaşamı boyunca izlemesi gereken bir dizi faaliyetler”⁶ ya da “İnsanın yaşamı boyunca sahip olduğu iş pozisyonları dizisi”⁷ olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımların yanısıra kariyer mesleğinde ilerleme / gelişme, yaşam süresince birbiri ardına girilen işler, meslek / iş ve kişisel olarak elde edilen işle ilgili davranış ve tutumlar şeklinde de ifade edilmektedir.⁸

Kariyer kavramı, bilimsel olarak ilk kez 1956 yılında Anne Roe tarafından yazılan “Meslekler Psikolojisi” isimli kitapta kullanılmıştır.1951 ve 1957’de kariyere yönelik yapılan ilk teorik araştırmalar ve mesleki yaşam evrelerini ortaya koyan çalışmalar kavramın bilimsel açıdan gelişmesine ön ayak olmuştur.^{1(s.19)}

Kariyer kavramı tam anlamıyla 1970’ li yıllarda incelenmeye ve bu tarihten sonra iş dünyasında kullanılmaya başlanmıştır.^{9(s.10)} İlk zamanlar mesleki rehberlik çerçevesinde ele alınmış, daha sonra da örgüt içindeki bireylerin daha etkin bir biçimde istihdam edilmesi konusu üzerine yoğunlaşmıştır.^{10(s.12)} 1980’lerin sonunda ve

1990'ların başlarında örgütlerde yeniden yapılanma ve değişimin hızlı bir şekilde yaygınlaşmaya başlamasıyla birlikte insan kaynakları yönetimi alanında kariyer kavramının önemi hızlı bir şekilde artmıştır.^{11(s.12)}

2.1.1.Kariyerin Önemi ve Yararları

Kariyer olgusu, bireylerin yaşamlarının büyük bölümüne hâkim olması açısından insan yaşamının ekonomik, sosyal ve psikolojik yönü üzerinde çok büyük etkisi vardır. Kariyer, bireylere iş yaşamında güç ve yetki sahibi olma, yapılan işten doyum alma, kararlara daha fazla katılma, başarıların takdir görmesi, aitlik duygusunun sağlanması, tatmin edici bir ücret alma vb. fırsatları vermesinden dolayı kişinin psikolojik durumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bunların yanısıra kariyer süreci bireyin örgüt içi ve örgüt dışı birçok insanla iletişim kurmasını ve kaynaşmayı sağladığı için sosyal boyutta da bireyleri olumlu etkilemektedir.^{6(s.12)}

Kariyer süreci, bireyin Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde yer alan fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılamayı sağlamaktadır. Çalışma hayatında bu gereksinimlerini karşılayamayan, hedeflerine ve amaçlarına ulaşamayan bireyler umutsuzluk, kırgınlık ve hayal kırıklığı yaşamaktadır. Bu durum sonunda da çalışanları işten ayrılmaya kadar birçok olumsuz durumla karşılaşılabilir.^{12(s.20)}

Bu bireysel yararlarının yanısıra kariyer örgütsel olarak hem yöneticiler, hem çalışanlar hem de örgüt açısından da çeşitli yararları da vardır.^{13(s.22)} (Tablo 2.1) Bunlar, çalışanların iş doyumunun artması, daha gerçekçi hedef ve beklentilerin ortaya çıkması, kişisel sorumluluk duygusunu artırması, yeteneklerin daha iyi kullanılmasını sağlama, örgütsel artırma, performansı artırma, yeni sorumluluklar kabul

etmede motivasyonu artırma ve işten ayrılma niyetini azaltma gibi yararlarıdır.^{4(s.32),14(s.12)}

Bireysel ve örgütsel amaçların birleştirilmesi için bir araç olarak görülmektedir. Çalışanların bireysel amaçları, örgüt amaçlarıyla aynı yönde olduğu sürece örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için bir zorunluluk olmaktan çıkıp, kendi hedefleri haline gelmekte ve bu hedefleri gerçekleştirmek için daha verimli bir şekilde çalışmaktadır.^{12(s.34)}

2.1.2. Kariyer Dönemleri

Bireyin yaşamında kariyer süreci, hayat aşamalarına paralel olarak gelişmektedir.^{6(s.42)} Kariyer sürecinde bireylerin geçirdikleri aşamalar genel olarak keşif, kurulma, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik aşaması olmak üzere beş grupta incelenmektedir.^{15(s.33), 16(s.16)}

Kariyer sürecinin keşif dönemi, bireyin kendini kanıtlama çabası içinde olduğu kariyer alternatiflerini değerlendirdiği ve kişisel gözlemleri sonucunda mesleğine karar verdiği dönem olarak tanımlanmaktadır.^{1(s.42)} Bu dönem küçük yaşlarda başlayıp 25 yaşına kadar sürmekte ve bu dönemde başta anne, baba, büyük kardeşler gibi aile üyeleri olmak üzere arkadaş, öğretmen vb. diğer kişiler de bireye kariyer seçiminde örnek olmaktadır. Birey de kişisel gözlemleri sonucunda alternatifleri değerlendirip mesleğini seçmektedir.^{15(s.10), 17(s.12), 1(s.17)}

Keşif aşaması ilkönce olarak ergenlik öncesi ve ergenlik döneminde ortaya çıkmasına rağmen sadece bu dönemde değil hayatın birçok evresinde tetiklenmektedir.^{16(s.14)} Özellikle günümüzde iş değişikliklerinin sıkça yaşanması dolayısıyla kişiler kariyer süreçlerini yeniden yapılandırmakta ve bu yapılanmada yeni kariyer fırsatlarını keşfetmeye çalışmaktadırlar.^{1(s.20)}

Bireyler keşif aşamasında mesleklerini seçtikten sonra kurulma aşamasına yani iş aramaya başlamaktadır. Kurulma aşaması 25–35 yaşları arasını kapsamakta ve ilk işe başlamayı, işi öğrenmeyi ve gerçek dünyayla tanışmayı içermektedir.^{18(s.10), 19(s.20)} Birey bu aşamada seçtiği mesleğin kendisine uygun olup olmadığını analiz ederek uygun mesleği bulana kadar birkaç iş değiştirebilmektedir. Seçtiği meslekte işe yeni başlayan birey, kurumun kendisinden neler beklediğini kavrayarak üstlendiği görev ve işlere uyum sağlamaya çalışır.^{20(s.17)} Giderek işinde ustalaşan birey mükemmel olmaya çalışır ve daha büyük sorumluluk ve otorite sahibi olmak için uğraşır.^{21(s.19)} Bu aşama bireyin kendini kanıtlamasıyla sona erer.^{7(s.33), 22(s.18)}

Birey bu dönemde farklı kariyer imkânlarını ve fırsatlarını belirleyip bu yöne de odaklanabilmekte ve kariyer beklentilerini ne ölçüde gerçekleştirebildiğini değerlendirmektedir. Bu süreçte birey ilerlemesine, gelişmesine yönelik değerlendirmeler, gözlemler yapmakta, eylem planları geliştirip uygulamaya koymaktadır.^{23(s.22), 24(s.17)}

Bireyin çıraklıktan ustalığa, öğrenci olmaktan yapıcı olmaya geçtiği kariyer *ortası* aşaması 35–50 yaşları arasını kapsamaktadır. Bu aşamaya gelen kişinin işle ilgili görev ve sorumlulukları artmış, daha da fazla inisiyatif kullanmaya başlamış, bir uzman haline gelmiş ve kariyerinde belirli bir noktaya ulaşmıştır.^{16(s.33), 1(s.20)} Bu dönemde, bireyin temel fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinin önemi azalmakta, başarı, saygınlık ve özgünlük gibi gereksinimleri ön plana çıkmaktadır.^{1(s.21)}

Birey geçmişini ve kariyerini sorgulamaya başlayarak kendini ve başarılarını yeniden değerlendirir. Hedeflerini hatta yaşama biçimini değiştirebilir. İş dışındaki ilgi alanlarının veya ikinci kariyer planlamalarının geliştirildiği dönem bu dönemdir.^{20(s.17)}

Bu dönemde depresyon, performans düşüklüğü, verimsizlik, tükenmişlik gibi durumlar görülebilmektedir.^{15(s.40), 1(s.42)}

Yaklaşık 50–60 yaşları arasını kapsayan kariyer sonu aşamada ise bireyler deneyimlerinden yararlanarak kazandıkları bilgileri diğerlerine öğretmeye çalışırlar.^{16(s.42)} Ayrıca bireyler önceki aşamalardaki kazanımlarını korumaya yönelir. Önceki aşamalarda maddi ve manevi gereksinimleri karşılandığından, birey artık yeni kazanımlar sağlayamaz. Var olan kazanımlarını korumaya yönelir ve yaratıcılığını sürdürebilir. Saygınlık vekendini gerçekleştirme gereksinimi önemini korumaktadır. Bireyler kariyerlerinde daha fazla ilerleyemeyeceklerinden, verimleri azalmakta işlerinden fazla doyum alamamaktadırlar.^{25(s.36)} Bu nedenle de emeklilikte ne yapacaklarını düşünerek yaşamaından ayrılmaya hazırlanırlar.^{20(s.215)}

Çözülme aşaması da denilen emeklilik aşaması 65-75 yaş arasındaki dönemi kapsamaktadır. Bireyler bu dönemde çalışma ve çalışmama arasında denge değişikliğine hazırlanırlar. Emeklilik, bireyin yaşamında yeni kariyer yollarının, yeni hedeflerin başladığı, yeni rollerin geliştirildiği dönemdir.^{1(s.46)}

2.1.3. Kariyer Geliştirme

Bireyler ve örgütler çalışma hayatında varolan pozisyonları göz önüne alarak ve eğitim olanaklarından faydalanarak daha fazla gelişmek ve performans düzeylerini yükseltmeyi istemektedirler. Bunu gerçekleştirmek için de belirli bir plan doğrultusunda harekete geçmek yani kariyeri geliştirmek gerekir.^{26(s.246-248)}

Kariyer geliştirme, kişinin eğitim, yetiştirme ve iş deneyimi yolu ile kariyerinin planlanması ve bu planların gerçekleşmesinin sağlanmasıdır.^{19(s.168)} Bir başka tanıma göre de daha iyi iş yapmak için ihtiyaç duyulan duygusal veya entelektüel becerilerin artmasıdır ve ömür boyu süren bir süreçtir.^{27(s. 23)}

Kariyer geliştirmek amacıyla bir çok yöntem kullanılmaktadır. Örgütten rgte, ya da bireyden bireye farklılık gösterebilen bu yöntemler iş yerinde geliştirme, kariyer geliştirme seminerleri, mentorluk programları, kariyer atölyeleri, kariyer merkezleri, iş rotasyonu, koçluk, personel güçlendirme, kariyer danışmanlığı vb. dir.^{28(s.30)} Bu yöntemlerin amacı iş verimini artırmak, örgütün ihtiyaı olan yönetici potansiyelini artırmak, çalışanların psikolojik olarak tatminini artırmak, örgütsel bağlılığı ve motivasyonunu artırmak, çalışanlara gelişme ve ilerleme fırsatı sağlamak, potansiyel yetenekleri ortaya çıkararak yeni kariyer hedefleri saptanmasına yardım etmek vb.dir.²⁵

Kariyer geliştirmede esaslı sorumluluk çalışanların kendisine ait olmakla birlikte, yöneticilere ve örgütlere de bu konuda görevler düşmektedir.^{29(s.5)} Kariyer sürecinde çalışanlara, yöneticilere ve örgütlere düşen sorumluluklar Tablo 2.1’de belirtilmiştir

Tablo 2.1. Kariyer Geliştirmede Sorumluluklar^{30(s.45), 6(s.30), 31}

Çalışanın sorumlulukları	Yöneticilerin sorumlulukları	Örgütün sorumlulukları
<ul style="list-style-type: none">-İlgi alanlarını, yeteneklerini ve kişisel değerlerini değerlendirmek-Kariyerle ilgili verileri ve kaynakları araştırmak-Yöneticilerden kariyer gelişimi için bilgi almak.- İşindeki performans gerekleri ve hedeflerin oluşturulmasında ve yerine getirilmesinde yardımcı olmak.-Gerçekçi özdeğerlendirmelerde bulunmak.	<ul style="list-style-type: none">- Çalışanları kendi kariyer geliştirme sorumlulukları konusunda desteklemek.-İş gereklerini ve sorumluluklarını belirlemek ve anlatmak- Çalışanların kariyer gelişimi için kurumsal kariyer yönetim sistemi oluşturmak ve geribildirim vermek- Alt düzey çalışanlarla kariyer geliştirme tartışmaları yapmak-Çalışanların gelişme planlarını yerine getirmesinde yardımcı olmak.	<ul style="list-style-type: none">- Gerçekçi bir kariyer gelişimi için örgütün misyonunu, hedeflerini ve stratejilerini anlatmak- Kariyer gereksinimleri, örgütsel seçenekler, fırsatlar vb. hakkında bilgi sağlamak- Kariyer geliştirme görüşmelerini etkin bir şekilde düzenlemek ve uygulamak.-Çalışanların kariyer geliştirme görüşmelerini değerlendirme ve uygulama konusunda yöneticilerin eğitimini sağlamak.-Çalışanlara gelişme için gerekli kaynakları sağlamak- Yöneticilerin kariyer geliştirmedeki rol ve başarılarını değerlendirmek

2.1.3.1. Kariyer Geliştirmenin Yararları

Bireyin kariyerhedeflerine ulaşma sürecini kapsayan kariyer geliştirme, sadece bireyin işinde terfi etmesi değil aynı zamanda örgütün çalışanların mevcut yeteneklerini geliştirmesi ve örgüte yeni yetenekler kazandırmasını kapsar.^{32(s.19)} Bu süreçte kariyer geliştirme bireysel ve örgütsel bir çok yarar sağlar.

Bireysel olarak çalışanların kişisel gelişimlerini, motivasyonunu ve iş doyumlarını artırmak, temel insan gereksinimlerinin karşılanmasını sağlamak, çalışanların potansiyel yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlamak ve bu yeteneklerin kullanılmasını teşvik etmek, işinde terfi imkanı sağlamak gibi yararlar sağlar.^{32(s.11)} Örgütsel olarak ise verimliliği artırmak, boş pozisyonlara eleman yetiştirmek, çalışanların iş doyumunu ve işe bağlılığını artırmak, yaratıcı düşüncelerin gelişmesine

fırsat vermek, insan kaynaklarını daha etkili kullanmak, iş başarısını artırmak, işten ayrılmaları azaltmak, bireysel ve örgütsel performansı artırmak gibi yararları vardır.^{33(s.20), 1(s.30), 26(s.19), 34(s.40), 20(s.60)}

2.1.4. Kariyer Sorunları

Günümüz şartları, çalışma ilişkilerinde ve biçimlerinde, hem örgütler hem de çalışanlar açısından önemli değişikliklere yol açmaktadır. Örgüt yapılarından, çalışma saatlerine, iş güvencesinden, kariyer tercihlerine kadar birçok konuda geleneksel yaklaşımlardan uzaklaşmıştır.^{35(s.20)} Bu değişimler sonucunda kariyer sürecinin çeşitli aşamalarında ortaya çıkan bazı sorunlar, bireyin hedeflerine ulaşmasını engellemektedir.^{24(s.70)} Kariyer sürecindeki bu sorunlar başlangıç dönemi sorunları, kariyer ortası sorunları ve kariyer sonu sorunları olarak sınıflandırılmaktadır.

Başlangıç döneminde öğrenimini tamamlayarak çalışma hayatına ilk kez atılan bireyler kendilerini genellikle meydan okuyucu ve heyecanlandırıcı yönleri olan iş ortamlarında performans gösterirken hayal etmektedirler. Ancak, bazen durumlar umdukları gibi gelişmez. Kişi işe ilk başladığı gün, hayal ettiği iş ile girdiği iş arasında farklılıkların olduğunu, kendi eğitimi, tutumu, kişiliği vb. özellikleri ile içine girdiği örgüt yapısının uyummadığını gördüğünde “Gerçek/Kariyer Şoku” yaşayabilir. Bu şoku atlatamayan bireyin iş tatmini düşmekte ve kendine başka bir iş aramaya başlamaktadır.^{26(s.75)}

Birey bu şoku atlatan birey ise kendini kanıtlama yönünde aşırı bir çaba içine girmektedir. Bu aşırı çabalar örgütün diğer çalışanlarına olumsuz olarak yansımaktadır. Bu dönemde bireyin çeşitli engeller nedeniyle üst yönetim ile iletişim kopukluğu yaşaması terfi şansını azaltabilmektedir.^(s.19)

Kariyer sürecinin ortasına gelen bireyler için iş ortamında bir yandan ilerleme olanaklarının azalması, diğer yandan yeni bilgilerle donatılmış kişilerin örgütte kendini gösterme çabaları onları tehdit edici bir hal alır. Aşırı rekabetin bulunduğu kariyerlerdeki kişiler için her yıl bir dönüm noktasıdır. Yeni başarı gösteremedikleri zaman stres ve yenilginin yarattığı bir eziklikle genç bireylere öfke ve kıskançlık duymaya başlanır.^{24(s.40)}

Yaşam evrelerinde de orta yaş krizine denk gelen bu dönemde zihinsel ve fiziksel bir yavaşlama olmaktadır. Kişilerin sık sık sağlık problemleri ile karşılaşmaktadır. Bu dönemdeki kişiler duygularını çoğu kez işlerine karıştırmaktadır. Genç ve zeki meslektaşlarına karşı kendilerini ezik ve güçsüz hissetmektedirler. Çalışanların örgüt içerisinde terfi hızları düşmektedir.^{1(s.68)}

Kariyer sonu dönemde ise adım adım emekliliğe yaklaşılr. Emekliliğe doğru yaklaşan bireyin, gücü ve sorumlulukları azalabilir. Bunun sonucunda da bireyin kariyerinde bir düşme görülebilir. Yıllar boyu edinilen deneyim ile ulaşılan kariyerin son bulma düşüncesi bireyde şok etkisi yapar.^{36(s.19)}

2.1.4.1. Kariyer Geliştirmede Karşılaşılan Özel Sorunlar

Yaşadığı çevre ile sürekli etkileşim içinde olan birey, özel yaşamından kaynaklanan bazı sorunlara göre kariyer sürecini değiştirebilmektedir. Bu kariyer sorunları “cinsiyetten kaynaklanan sorunlar, çift kariyerli eşler, çift kariyerlik ve ay ışığı sorunu” olarak ele alınmaktadır.^{37(s.54)}

Örgütlerde kariyer geliştirme sürecinde cinsiyete dayalı bazı sorunlar yaşanmaktadır. Kadınlar kendine güvenmemesi, çevreden destek görememe ve iş-aile arasında seçim yapamama gibi nedenlerden dolayı yöneticilik yapmak istememektedir.

⁶⁵Uluslararası Çalışma Örgütü' nün (ILO) yaptığı araştırmalar doğrultusunda da kadınların daha çok çalışma koşulları kötü ve işten çıkarılmanın kolay olduğu işlerde çalıştırıldığı belirtilmektedir.^{38(s.33)}

Bununla beraber kadınların iş yaşamında üst düzey yöneticiliğe ulaşmalarını ya da belli bir düzeyden sonra yükselmelerini engelleyen faktörler bulunmaktadır. Tepe yönetici pozisyonu için kadınlara konulan bu engeller keyfi engeller olup bu engellerin tümüncam tavan sendromu denilmektedir. Cam tavan, kadınların tepe yönetim pozisyonlarında engellerle karşılaştıklarını yani tavana vurduklarını belirtmekte olup çok az kadının bu tavanı kırıp tepe yönetim pozisyonlarına ulaşabildiği belirtilmektedir. Bu sendromun altında yatan temel düşünce ise “kadının bir gün gelip ailesi ile kariyeri arasında bir tercih yapması gerekirse aile yaşamını tercih eder, işini aksatır veyarı yolda bırakabilir”dir.^{24(s.40)}

Kariyer geliştirmede karşılaşılan özel sorunlardan bir diğeri de çift kariyerli eşlerdir. Çift kariyerli aile, aileyi oluşturan eşlerden kadın ve erkeğin her ikisinin de kendi kariyerlerinin ardına düştüğü bir aile yapısıdır. tür eşler, aynı coğrafi bölgede iş bulma zorunluğu, çocukların zamanla büyümesiyle eşlerden birisinin bir süreliğine işgücünden ayrılması ve tatil ve alışveriş programlama da uyumsuzluk yaşama gibi sıkıntılar yaşayabilmektedir. .Ailedekariyere dayalı gerginlikler boşanmalara neden olabilmektedir.^{40(s.22), 26(s.69)}

Çift kariyerli eşlerde genellikle eşlerden birinin kariyeri diğeri göre öncelik taşır. Özellikle Türkiye’ de bu konuda öncelik daima erkektedir. Eşlerin karşılıklı anlayışlarının bulunmadığı durumlarda birbirlerinin kariyerlerini engellemeye yönelik davranışlarının olabileceği ve çatışmaların artabileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca

erkeğin kendini üstün görmesi sonucunda, kadına işi bıraktırma ya da ara vermeye zorlama da karşılaşılan sorunlar arasındadır.^{6(s.40)}

Ay ışığı sorunu ise bir kişinin gelir yetersizliği, deneyim kazanmak ya da başka nedenlerle ikinci, hatta üçüncü bir işte çalışıyor olmasıdır.^{40(s.66)} Bunun sonucunda bireyin enerjisinin iki veya daha fazla işe dağılması kaçınılmazdır. Bu dağılma ile bireyin asıl işinde aksamlar, devamsızlıklar yaşanabilir ve örgütteki ilişkilerinde ve sorumluluklarında zayıflama görülebilir.

Kariyer sürecinde karşılaşılan bir diğer sorun ise, bir bireyin iki farklı kariyere birden sahip olması yani çift kariyerliktir. Her iki kariyer sahasında birlikte yükselmeye çalışan kişinin enerjisini tek bir kariyer basamağında kullanmak yerine paylaşırma yoluna gitmesi başarıyı engelleyecektir.^{40(s.68)}

2.1.5.Kariyer Engelleri

Kariyerin çeşitli aşamalarında karşılaşılan bazı sorunlar kariyer sürecinde engel oluşturabilmektedir. Bu engellerden bazıları bireyin kendinden bazıları da örgütten kaynaklanmaktadır.

2.1.5.1. Örgütsel Engeller

Bireylerin kariyer sürecinde karşılaştıkları örgütsel engellerin başında işten çıkartılmak, engellenmek, gözden düşmek, stres ve tükenmişlik, cam tavan sendromu, örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği, informal iletişim ağına katılamama gibi engeller vardır.

İşten çıkartılmak, çalışan birinin kendi isteği dışında işinden ayrılmak zorunda bırakılmasıdır. Bu durum örgüt için bir yönetim uygulaması iken, bireyler için kariyerinin sonu anlamına gelebilmektedir.

Kariyer sürecinde yükselmeyi bekleyen bireyin motivasyonunun azalması sonucu işten çıkarılması, bir alt kademeye indirilmesi ya da orta kademedeki durağanlığa girmesi durumuna gözden düşme denir. Gözden düşme sonucunda birey; örgütün kendisini eskisi kadar önemsemediğini ve görüşlerine değer vermediğini düşünür. Bu psikolojinin hakim olduğu bireyin işe ve örgüte olan katkısında ise azalma olur.^{6(s.72)}

Çalışanlar, terfi ve transfer beklentisi, bireyin kapasitesini aşan bir terfi, beklenen bir terfiinin gerçekleşmemesi veya beklenmeyen bir terfiinin gerçekleşmesi, bozuk iletişim, belirsizlik, bireyler arasındaki rekabet ve çatışma gibi birçok stres etkeni ile karşılaşmakta ve tükenmişlik yaşayabilmektedirler.^{16(s.43)}

Yaşanan bu stres ve tükenmişlik sonucunda, ilerleyen dönemlerde çalışanların işe gelmeme, rahatsızlık veya izin alma, performans düşüklüğü, motivasyon kaybı ve hatta işi bırakma gibi davranışları ile karşılaşılabilir.^{26(s.74)}

Bireylerin kariyer sürecinde karşılaştıkları örgütsel sorunlardan biri de engellenmedir. Engellenme, bireyin kendine koyduğu kariyer hedefleri ile yaşadığı gerçekler arasında fark olması ve bireyin beklentilerinin örgüt politikaları tarafından karşılanamaması durumunda oluşmaktadır. Bu sorunun oluşumu ile birey ya işe devam eder ya da ayrılır.^{36(s.73)}

Bireyin özellikle de kadınların kariyer sürecinde çok sık karşılaştıkları engellerden biri de cam tavan (glassceiling) sendromudur. Cam tavan, özellikle kadın çalışanların belli bir kademeye geldikten sonra başarılarına bakılmaksızın tam olarak adlandırılmayan, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılabilen nedenlerden veya önyargılardan dolayı üst yönetime terfilerinin engellenmesi ve kadınların yönetim kadrolarından uzak tutulmalarıdır.^{41(s.50)}

Uluslararası çalışma örgütünün (ILO) raporuna göre, dünyadaki yüksek öğrenimli kadınların sayısı giderek artmakla birlikte, kadınların yüksek kademelere gelmelerini engelleyen “cam tavan” vardır. ILO’ ya göre bütün dünyadaki erkekler en üst idari mevkileri tutmakta, erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlikler büyüdükçe, erkekler örgütsel hiyerarşilerin üst seviyelerine daha çok yükselmektedirler.^{42(s.63)}

Örgüt kültürü ve politikaları da bireylerin kariyer gelişimlerini doğrudan etkilemektedir. Bazı örgüt kültürü ve politikaları çalışanların kariyer gelişimlerinde fırsatlar sunarken, bazı örgüt politikaları da engeller ortaya koyabilmektedir.^{43(s.76)} Örneğin örgüt içinde üst düzeyde bulunan kişilerin, kadın çalışanların sosyal nedenlere bağlı olarak (anne olma, evli olma, başaramamaya ilişkin inançlar vb.) ilerlemelerini istememelerinden dolayı örgüt politikalarını da bu yönde oluşturabilmektedir.^{44(s.80)}

Örgütün performans değerlendirme ve ücret politikaları da bireylerin kariyerlerini etkilemektedir. Örneğin, geleneksel bir erkek işinde eşit üretkenlik söz konusu olduğunda çoğunlukla erkeğin başarısı yeteneğe bağlanırken, kadının başarısı şans faktörü ile açıklanmaktadır. Başarısızlık durumunda erkeğin başarısızlığı şanssızlık olarak değerlendirilirken kadının başarısızlığı yetenek veya beceri düzeyinin yetersizliği ile açıklanmaktadır.^{45(s.70)} Bu performans değerlendirmelerine göre de ücret yönetiminde de farklılıklar olabilmektedir.^{46(s.78)}

Çalışma yaşamında bireyin karşısında çıkan engellerden biri dementor eksikliğidir. Mentor, işyerinde deneyimli bir kişinin, kendisine göre daha deneyimsiz bir kişiye özel yaşamında, iş ve kariyerinde yol gösteren, tavsiyelerde bulunan ve rol modeli olabilen bir kişidir.^{31(s.40)}

Örgütlerde mentorluk yapacak pozisyonda bulunan kişilerin az olmasına da bulunmaması çalışanların kariyer pozisyonlarına etkili bir şekilde hazırlanmasını olumsuz etkilemektedir.^{46(s.80)}

Örgütte kariyer sürecinde başarılı olabilmek için örgütteki informal (resmi olmayan) iletişim ağlarının bir parçası olmak gerekmektedir.^{47(s.53)} Resmi olmayan iletişim sayesinde kişiler örgütte neler olup bittiğini, hangi pozisyonların boş olduğunu, kimlerin bu pozisyonlara aday olduğunu, insanların örgüte karşı nasıl bir tutum içerisinde olduğunu, vb. öğrenebilirler. Ancak özellikle kadın yöneticiler erkek baskın iletişim ağlarına girmekte zorlandıkları için bazı fırsatlardan haberdar olma, örgüt politikaları hakkında bilgi elde etme, başarı için önemli olan desteği, bilgiyi, gücü alma, diğer yöneticilerle ilişki kurma gibi konularda engeller yaşamaktadırlar.

2.1.5.2. Bireysel Engeller

Bireylerin kariyer engelleri her zaman dış çevreden oluşmayıp, kişilerin kendisinden de kaynaklanabilmektedir. Bireylerin kararsızlıkları, kariyerde yükselmenin zorluklarını göze alamamaları, ailede üstlendikleri rol gereği zaman zaman iş-aile ilişkisinde suçluluk duygusu yaşamaları, sorunları içselleştirmeleri gibi sorunlar çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar ile stereotiplerden (kalıplaşmış önyargılar) oluşan engellere neden olabilmektedir.^{47(s.55)}

Kadının iş hayatına girmesiyle birlikte kadın için ev/aile sorumluluklarında herhangi bir azalma görülmemektedir. Kadın ve eş rolü ile birlikte annelik rolünü ve bunların getirdiği sorumlulukları yüklenen kadının bu üç rolün (çalışan kadın, eş, anne) çerçevesinde yaşam temposu sürmektedir. Dolayısıyla kadın için ev dışında çalışma, eş ve anne rolüne üçüncü bir rolü, çalışan kadın rolü eklenmekte.^{44(s.60)}

Çalışan bir kadın evlendiğinde “iyi bir eş olma”, çocuk sahibi olduğunda “iyi bir anne olma”, işe gittiğinde “iyi bir çalışan olma” rollerini üstlenmektedir. Kendine özgü birçok güçlüğü olan bu rolleri çalışan kadınların başarıyla gerçekleştirmeleri oldukça güçtür.⁸⁵ İyi bir anne, iyi bir eş, iyi bir ev kadını, iyi bir iş kadını olabilmek için tüm işlerine yetişebilme yönünde büyük bir zaman baskısı ve gerilim yaşamaktadır. Bu gerilim çoğu zaman kadının statü ve yükselme fırsatlarını kaçırmasına ya da geciktirmesine neden olmaktadır.^{48(s.63)}

Araştırmalara göre, iş hayatı ile ailevi sorumluluklar arasındaki uyumsuzluklar, örneğin normal çalışma süreleri dışında ek çalışma yapma, gece saatlerinde ya da hafta sonlarında çalışma aile üyelerinin beklentilerinin yerine getirilmesini engellemekte ve çatışmaya neden olabilmektedir. Öte yandan, ailesel gerekler de, iş rollerini yerine getirmeyi güçleştirmektedir. Kadınlar iş ve aile rolleri arasındaki bu çatışma karşısında ya aile rollerinden tamamen çekilmeyi göze almakta ya da omuzlarına yüklenen aşırı sorumlulukları taşımaya çalışmaktadırlar. Kadınlar daha az zaman ve emek isteyen işleri tercih etme yoluna gidebilmektedirler.^{1(s.80)} Hem evlenip hem çocuk sahibi olup hem de kariyerlerinde ilerlemeye çalışan kadınların fiziksel ve psikolojik sağlığı da bozulabilmekte ve çeşitli hastalıklar ortaya çıkabilmektedir.^{1(s.81)}

Aile yaşamının kadınların iş yaşamı ve kariyerleri üzerindeki etkisini konu alan araştırmalarda evlilik ve çocukların kadının kariyerini sekteye uğrattığının belirlendiği ifade edilmektedir. Özellikle kadınların kariyer gelişiminin önündeki bir diğer engel de kadınların kişisel tercih ve algılarıdır.^{49(s.20)} Bu engeller cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar, özgüven eksikliği, ne istediklerini bilmemeleri, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak, yükselmeyi tercih etmemek, kariyer yönelimli olmamak, kendini geliştirme, koşullarını değiştirme isteği ve inancı

olmamak, kendi kişisel yeteneklerini ve eğitimlerini o pozisyona uygun görmemek, dikkatçmek istememek gibi tercih ve algılardır. ^{50(s.39), 51(s.40), 52(s.44)}

Kadınların kendilerini öncelikli olarak bir eş ve bir anne olarak gördükleri için, uzun çalışma saatlerini istememe, uzun seyahatlere çıkmama gibi kişisel tercihleri de kariyerlerini olumsuz olarak etkilemektedir.

Kadınlar kendi cinsiyetlerinin gücüne değil güçsüzlüğüne inanmaktadırlar. Kendilerini duygusal varlıklar olarak gören kadınlar bu çerçevede gücün farkına varamamakta ve kendine güvensizlik nedeniyle yönetme değil yönetilme yönünde tavır almaktadırlar. ^{52(s.44),47(s.68)}

Kariyer sürecinde karşılaşılan bireysel engellerden biri de stereotipler (cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılar)dir. Stereotip, belirli bir grubun üyelerine ilişkin varsayımsal inançlar, eylemler ve özellikler setidir ve grubun üyelerini tanımlamak için kullanılır. Örneğin, erkekler yarışmacı, rasyonel, objektif, kabiliyetli, iddialı, aktif, bağımsız ve duygularını kontrol altına tutmaya yetenekli olarak düşünülür. Kadınlar ise bağımlı, zarif, sıcak ve duygusal, çalışmak istemeyen, kariyerlerine erkekler kadar bağılı olmayan, uzun veya mesai saatleri dışında çalışamayan veya çalışmak istemeyen, karar veremeyen veya karar verme kapasiteleri olmayan kişiler olarak düşünülür. Bu nedenle de hem erkeklerin hem de kadınların önyargıları bireylerin kadınların örgüt içinde üst düzey yönetici pozisyonuna gelmelerini önünde bir engel oluşturmaktadır. Kadınların yönetici konumuna getirilmelerini engelleyen faktörlerden birinin de cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılar olduğu ifade edilmektedir. ^{51(s.44)}

2.2. Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları

Çalışma hayatında kadın akademisyenlere ilk olarak 1932-33 eğitim öğretim yılında rastlanmaktadır. Darülfünun'un 1933 yılında kapatılması ve Ankara ' da yeni üniversitelerin kurulması ile kadın akademisyen sayısının arttığı, 1932-33 eğitim öğretim yılında tek kadın akademisyen sayısının 1934-35 eğitim öğretim yılında 93'e yükseldiği görülmektedir.^{53(s.68)}

Kadınların üniversiteye girişinden 1946 yılına kadar geçen 32 yıllık süreçte kadınların akademik kariyerin basamaklarını hızla tırmandığı ve 1946 yılında toplam akademisyenler içerisinde, %13,9'luk bir seviyeye yükseldiği belirtilmektedir. 1950 yılında kadın profesörlerin toplam profesörler içindeki payı %3, kadın araştırma görevlilerinin toplam araştırma görevlileri içindeki payının %11 olduğu görülmektedir.^{54(s.53)}

1975-76 döneminde kadın öğretim üyelerinin iller ve bölgeler açısından en fazla Ankara ve İstanbul'daki üniversitelerde, en az da %5,6 ile Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde görev yaptığı belirtilmektedir. 1980 yılına gelindiğinde kadın profesörlerin toplam profesörler içindeki payının %14, kadın araştırma görevlilerinin ise toplam araştırma görevlileri içindeki payının %7 olduğu görülmektedir.^{53(s.40)}

1980 sonrasında öğretim üyesi maaşlarındaki iyileşmeler, yurt dışında eğitim gören akademisyenlerin ülkeye geri dönmesi, işsizlik, yeni fakülte ve yüksekokulların açılması özellikle de özel üniversiteler ve vakıf üniversitelerinin kurulması gibi faktörlerden dolayı kadın akademisyen sayısında artış sağlamıştır.^{53(s.40)}

2012-2013 eğitim öğretim yılı akademik unvan dağılımını incelendiğinde Profesörlerin %28,11'inin, Doçentlerin %32,31'ünün, Yardımcı Doçentlerin %

37,12'sinin, Öğretim Görevlilerinin % 39,5'sinin, Araştırma Görevlilerinin % 49'inin kadınlardan oluştuğu görülmektedir.^{55(s.4)}

2014 verilerine göre üniversitelerde öğretim üyesi olarak görev yapan kadınların toplam kadın öğretim elamanı içinde %9,21'si profesör, % 6,5'si doçent, % 18,71'i yardımcı doçenttir. Öğretim elemanı olarak görev yapan kadınların ise % 15,14'sı öğretim görevlisi, % 37'si araştırma görevlisidir.^{56(s.3)}

2012-2013 eğitim öğretim yılında, kadın profesörlerin en fazla sağlık bilimleri fakültesi (%77,7) ve sağlık yüksek okularında (% 58,57) görev yaptığı belirtilmektedir.^{55(s.4)}

Tüm bu veriler, özellikle son yıllarda ise eğitim seviyelerindeki artış, sadece gelir elde etmek amacıyla değil, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan üst basamaklara ulaşmak, başka bir ifade ile kendini kanıtlamak, statü elde etmek, yaratıcılığını ortaya koyabilmek, çalışmak, üretken olabilmek vb. nedenlerle kadınların akademik yaşamda daha fazla yer aldıklarını göstermektedir. Bu durum, çift gelirli aile kavramı yanında çift kariyerli aile kavramını da ortaya çıkarmıştır. Kadın annelik, eşlik sorumlulukları ile birlikte iş yaşamında artan yükümlülükleri sonucu kariyer ilerlemesinde erkeklere göre geri kalmakta ya da zaman zaman haksız uygulamalarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bununla birlikte eşler arasında rekabetin oluşması, kariyer önceliğinin kimde olacağı, kadının işten önce evine öncelik vermesinin istenmesi veya kadının iş ve aile dengesini kurmakta zorlanması gibi olumsuzluklar da yaşanabilmektedir.

Akademisyen olarak kadın, toplumsal rol ve görevi gereği, annelik, eşlik görevinin yanı sıra akademisyenlik mesleğini sürdürmek, akademik kariyer

basamaklarında girdiği sınavları başarıyla ilerleyerek belli unvanlara hak kazanmak için çalışmaktadır. Ancak, belli saat dilimlerine bağlı olmayan akademisyenlik görevi, kadının ev hayatını sekteye uğratabilmekte, ayrıca akademik ilerlemesini geciktirebilmektedir.^{57(s.10)} Kadın akademisyenlerin özellikle terfi isteklerinin yoğun olduğu yardımcı doçentlik sürecinde ciddi bir rol çatışması yaşanmaktadır.^{51(s.14)}

Rol çatışması kadın akademisyenlerin yaşamlarında, kariyerleri ilerledikçe oldukça önemli hale gelmektedir. Rol çatışmasının genellikle birçok kadının kariyer rollerini yeniden tanımlamalarına neden olduğu belirtilmektedir.^{54(s.33)}

Kadın akademisyenlerin rol çatışması nedeniyle genelde yönetici pozisyonlarını istemedikleri, neden olarak da aile içi rollerindeki artışa bağlı olarak kendinden beklentilerin de artmasını gösterdikleri belirtilmektedir.^{58(s.40)} Dünyadaki üniversitelerin sadece %7'sinin kadınlar tarafından yönetildiği belirtilmektedir.^{57(s.52)}

Kadınlar, çocuk yetiştirmede daha fazla yükümlülük sahibi olması nedeni ile kariyer süreçlerine ara vermeye daha eğilimlidirler. Buna ek olarak, kariyerin ailevi nedenlerden ötürü kesintiye uğraması, kadın akademisyenlerin kariyerlerine başlamalarını ya da ilerletmelerini geciktirmekle kalmamakta, aynı zamanda kariyer basamaklarında geriye doğru gitmelerine de neden olmaktadır.^{59(s.30)}

Mesai saatleri dışında eve iş götürülmesi akademisyen kadınlarda suçluluk duygusu uyandırmaktadır. Ailesine ve çocuğuna gereken önemi verememek psikolojik olarak kadını rahatsız etmektedir. Erkekler iş bölümüne katılsa bile bu işler yine kadının asli görevi olarak görülmektedir.^{60(s.44)}

Kadın akademisyenler hem var olan engelleri birazda olsa hafifletmek hem de meslekleriyle ilgili bazı olanaklara kavuşmak için meslektaşlarıyla evlenmektedirler.

Eşleri akademisyen olan kadınlar, genellikle eş seçiminin kariyer amaçlarının gerçekleşmesini kolaylaştırdığını belirtmektedirler. Ayrıca üst düzey statülerde evli kadın öğretim üyeleri arasında eşleri de akademisyen olanların yüzdesinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Kadınların üniversite camiası içinden evlilik yapmalarının meslek hayatında onlar aleyhine işlev yapan güçlerle başa çıkılmasını kolaylaştırdığı belirtilmiştir.⁶¹

Kadınlar akademisyenler özel yaşamdan kaynaklanan bu engellerin yanısıra örgütsel nedenlerle de bazı engellerle karşılaşmaktadırlar. Örneğin Türkiye'deki kadın profesör oranı diğer ülkelere göre daha yüksek olmasına rağmen kadın profesörler üst düzey yönetici pozisyonlarında istedik düzeyde yer alamamaktadırlar Türkiye üniversitelerinde toplam akademisyenler içinde kadınların oranı % 41,56 iken idari görev verilen kadın akademisyen oranı daha azdır.^{56(s.6)} Bununla birlikte Türkiye'de sayıları 170' e ulaşan üniversiteler arasında rektörlük görevini üstlenen kadınların oranı yüzde 10'un altındadır. Toplam 10 kadın rektörden 6'sı devlet, 4 'ü de vakıf üniversitelerinde görev yapmaktadır.^{31(s.19)}

Yeni kurulantaşra üniversitelerinde de genç ve çoğu alt düzey akademik statülerde olan kadın akademisyenlerinin idari görevler üstlenme konusunda metropol üniversitelerindeki kadın akademisyenlere göre daha olumsuz bir konumda oldukları belirtilmektedir.

Akademisyenlerde özellikle sözleşmeli statüler (50/d, ÖYP vb.) ile gelişmiş üniversitelere görevlendirilerek bu üniversitelerde akademik eğitimlerini tamamlama (35. Madde ile görevlendirilen) gibi durumlar da kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları engeller arasında bulunmaktadır. Bu kadrolarda iş güvencesizliği, görevlendirilen kurumun kültür, politika ve koşullarına uyum sağlamak durumunda kalmak, aidiyet

hissetmeme vb. durumlar ile sahip oldukları hak ve sorumluluklarda yapılan değişiklikler nedeniyle akademisyenler henüz akademik yaşamın başında işten ayrılabilen ya da çalıştığı kurumu değiştirebilmektedir. Bu durum da kariyer sürecinde kesintilereden oluşabilmektedir.

Kadın akademisyenler kariyer sürecinde kendilerini geliştirme imkanları açısından bazı sıkıntılar yaşayabilmektedirler. Araştırmalar yapmak, bu araştırmaları yurt içi ve yurt dışı bilimsel etkinliklerde katılarak sunmak isteyen akademisyenler maddi açıdan sorunlarla karşılaşmakta, kendi özel çabaları ile yaptıkları araştırmaları sunmak için gerekli yolluk ve konaklama ödenekleri bulamamaktadır. Örgüt kültürü ve politikaları doğrultusunda akademisyenlere maddi destek verilememektedir. Kurum desteği alamayan akademisyenler kendi imkanlarını zorlayarak kariyer gelişimlerini sürdürseler de bir süre sonra ekonomik sıkıntılardan dolayı üniversitelerden ayrılmak zorunda kalmaktadır.

Akademisyenlerin içinde yer aldığı örgütün koşulları da kariyer gelişimlerinde engellere neden olabilmektedir. Çalışma ortamının fiziki koşullarının yeterli olmaması, sınıfların kalabalık olması, araç-gereç yetersizliği, materyal yokluğu, ders yükünün fazla olması, sınavlar, gereğinden fazla kişiyle aynı odayı paylaşmak zorunda kalmak gibi koşullar akademisyenlerin bilimsel çalışmalara yeterli zaman ayırmasını, bilimsel bilgiye ulaşmasını, araştırmasını ve uygulamasını engellemektedir.

Akademik kurumlarda akademisyenler arasındaki ilişkiler de kariyer sürecinde ilerleme açısından önem taşımaktadır. Akademisyenin kişiler arası çatışma yaşamaması, üst yönetimle anlaşmazlık yaşamaması, yeteneksizlik, aşırı rekabet hırsları, kurumla uyumsuzluk sonucu akademik kıdem beklerken bağlı bulunduğu üst düzey yöneticilerin güvenini yitirerek iş motivasyonunda azalma ve veriminde azalma görülebilir. Bütün

bunlar akademisyende güvensizlik, korku, gerginlik, endişe üzüntü yaratmanın ötesinde bilimsel etkinliği de azaltır.

Akademik kariyer için yükseltmekriterleri de özellikle kadın akademisyenler için önemli olan engellerden biridir. Kadınlar çoklu rollerini yerine getirirken yabancı dil, ALES vb. sınavlar ile uluslararası yayın gibi kriterleri yerine getirmede zorlanmaktadırlar.^{62(s.84)} Bu durum akademisyenlerin daha fazla stres ve tükenmişlik yaşamalarına da yol açmaktadır.^{63(s.70)} Akademisyenlerin stres düzeylerini ve nedenleri ile ilgili yapılan biraraştırmaya göre rahat mesleklerden biri olarak görülen akademisyenliğin aslında kendi içerisinde ciddi stres üreten bir yapısının olduğu sonucuna varılmıştır.^{62(s.86)} Akademisyenlerde stres oluşturanış güvencesizliği, akademik terfi zorunluluğu, kariyer beklentisi, kariyer gelişimi fırsatlarından yararlanamama, ücret eşitsizliği, ders dağılımındaki adaletsizlik, kapasitelerinin üzerinde sorumluluk verilmesi vb. faktörler onların kariyer gelişimlerini de engellemektedir.

Üniversitelerde akademisyenlerin bilgi ve teknoloji üretme görevini yerine getirebilmeleri için kendilerini sürekli geliştirmeleri gerekmektedir. Bu gelişimin sağlanabilmesi için de henüz sayıca yeterli düzeye ulaşamayan kadın akademisyenlerin önündeki engellerin belirlenmesi bu engellerin ortadan kaldırılması açısından önem taşımaktadır. Hemşirelik alanında akademisyenlerinin çok büyük bir çoğunluğunu kadınlardan oluşması bu engellerle daha sık karşılaşılmasına ve bu engeller nedeniyle hemşire akademisyenlerin kariyer sürecinin dolayısıyla da mesleğin daha yavaş ilerlemesine yol açacaktır. Bu nedenle kadın ağırlıklı akademisyene sahip olan hemşirelik alanında kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin belirlenmesi, hem bireysel hem de mesleki gelişimin önündeki engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik girişimlerin planlanmasında ve gerçekleştirilmesinde etkili olacaktır.

3. MATERYAL VE METOT

3.1.Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu araştırma, bayan akademisyen hemşirelerin kariyer engellerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve karşılaştırmalı olarak gerçekleştirilmiştir.

3.2.Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

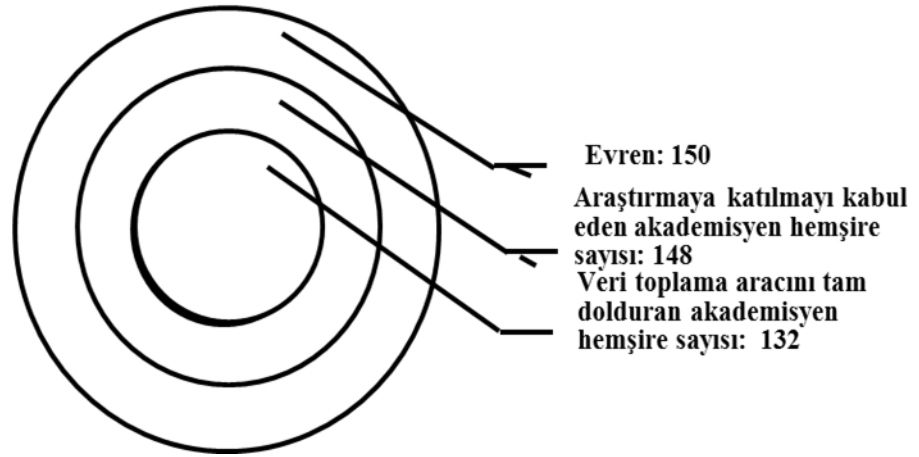
Araştırma, Eylül 2013 - Ağustos 2014 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırma Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan Sağlık Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi'nin Hemşirelik Bölümlerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri Ocak-Mart 2014 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplandığı tarihler arasında,

- Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi hemşirelik bölümünde 65,
- Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu hemşirelik bölümünde 7,
- Kafkas Üniversitesi Kars Sağlık Yüksekokulu hemşirelik bölümünde 12,
- Tunceli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu hemşirelik bölümünde 6,
- Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu hemşirelik bölümünde 9,
- Bitlis Eren Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu hemşirelik bölümünde 7,
- Yüzüncü Yıl Üniversitesi Van Sağlık Yüksekokulu hemşirelik bölümünde 2,
- Bingöl Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu hemşirelik bölümünde 3,
- İnönü Üniversitesi Malatya Sağlık Yüksekokulu hemşirelik bölümünde 15,
- Erzincan Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu hemşirelik bölümünde 16,

- Fırat Üniversitesi Elazığ Sağlık Yüksekokulu hemşirelik bölümünde 8 bayan akademisyen hemşire çalışmaktaydı.

3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Doğu Anadolu bölgesi'nde yer alan ve hemşirelikte lisans eğitimi veren okullarda görev yapan tüm bayan akademisyen hemşireler (N=150 akademisyen hemşire) oluşturmaktadır. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamış ve evrende yer alan tüm akademisyenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın yapıldığı tarihler arasında izinli, raporlu vb. olma nedeniyle 148 akademisyen hemşireye ulaşılabilmiş ancak araştırma 132 bayan akademisyen hemşire ile tamamlanabilmiştir (Şekil 3.1.).



Şekil 3.1. Evren ve örneklem diyagramı

3.4.Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu” ile “Bayan Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği (BAKEÖ) kullanılmıştır (EK-2).

Kişisel Bilgi Formu, araştırmacı tarafından hazırlanmış olup akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili (görev yaptığı kurum, unvan, eğitim durumu, çalıştığı kadro türü, yaş, çalışma yılı, medeni durum ve varsa kadro türü) 8 sorudan oluşmaktadır.

Bayan Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği (BAKEÖ) ise araştırmacılar tarafından araştırma amacı doğrultusunda geliştirilmiş ve çalışma kapsamında geçerlik ve güvenirlik incelemesi yapılmıştır. BAKEÖ'nün geliştirilmesi aşamasında literatürden de yararlanarak (Karaca (2007), Ergeneli ve Akçamete (2004), Tükeltürk ve Perçin'in (2007), kariyer engelleri ile ilgili 60 ifadeden oluşan bir ölçek taslağı oluşturulmuştur. Bu taslak konuyla ilgili alanlarda çalışan 13 kişilik uzman grubuna sunularak görüşlerine başvurulmuştur. Alınan görüşler sonrasında taslak ölçekte gerekli düzenlemeler yapılmış ve 59 maddelik taslak ölçek 56 kişilik bayan akademisyen hemşireye test-tekrar test için uygulanmıştır. Test-tekrar test uygulaması sonucunda her iki uygulama sonucunun ileri derecede anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Asıl uygulama sonrası yapılan geçerlik – güvenirlik analizleri sonrasında ise ölçeğin 40 madde ve 4 alt boyuttan oluştuğı (Örgüt kültürü ve politikaları- 15 madde, Çoklu rol üstlenme- 10 madde, Örgütsel koşullar- 7 madde ve Kalıplaşmış önyargılar- 8 madde) ve Cronbach Alfa katsayılarının alt boyutlarda 87, .88, .83, .73 toplamda ise. 90 olduğu belirlenmiştir. Beşli likert tipi (Kesinlikle katılmıyorum-1, katılmıyorum - 2, kararsızım - 3, katılıyorum - 4, kesinlikle katılıyorum - 5) yanıtlanan ölçeğin değerlendirilmesinde ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek alt boyut puan ortalamaları üzerinden değerlendirilmekte, alt boyut puan ortalaması yükseldikçe o boyut kariyer engeli olarak görülmektedir.

3.5.Verilerin Toplanması

Ocak - Mart 2014 tarihleri arasında çalışma kapsamına alınan okullar ziyaret edilerek tmbayan akademisyen hemşirelere ulaşılmaya çalışılmış ancak izinli ya da raporlu olma, anketi doldurmak istememe vb. nedenlerle 148 bayan akademisyen hemireye ulaşılabilmektedir. Katılımcılara araırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapılarak araştırma hakkında bilgi verilmiş ve araştırmaya katılmayı kabul eden bayan akademisyen hemşirelerin anket formunu doldurmaları sağlanmıştır.148 bayan akademisyen hemireden 132'si veri toplama aracını tam olarak doldurmuştur. Veri toplama aracının yanıtlanma oranı % 89.2 olarak belirlenmiştir.

3.6.Verilerin Değerlendirilmesi

Katılımcılardan toplanananket formlarıtek tek gözden geçirilmiş ve eksik doldurulan formlar değerlendirmeye alınmamıştır. Veriler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS for Windows 22.00 istatistik paket programı ile bir istatistik uzmanı tarafından değerlendirilmiştir. BAKE'nin geçerlik ve güvenirliği Cronbach Alfa katsayısı, korelasyon analizi, açıklayıcı faktör analizi ile değerlendirilirken, kariyer engelleri ile ilgili bulguların değerlendirilmesindefrekans ve yüzde dağılımı, Pearson Momentler arpımı korelasyon analizi, t testi, Kruskal Wallis H testi,Dunnet T3 Post Hoc testleri kullanılmıştır.

3.7.Araştırmanın Etik İlkeleri

Araştırmanın etik açıdan uygunluğu Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve onaylanmıştır (EK-2). Etik kurul onayı alındıktan sonra araştırma kapsamına alınan kurumlardan da yazılı resmi izinler alınmıştır (EK-4).

Araştırma verilerinin toplanması aşamasında bayan akademisyen hemşirelere araştırma hakkında bilgi verilerek "Aydınlatılmış Onam" ilkesi, elde edilen

bilgilerin gizli tutulacağı ve sadece bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilerek “Gizlilik ve Gizliliğin Korunması” ilkesi, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen akademisyen hemşirelerin alınması ile “Özerkliğe Saygı” ilkesi ve genel olarak “Zarar vermeme/yarar sağlama” etik ilkeleri yerine getirilmiştir.

3.8.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, sadece Doğu Anadolu bölgesinde bulunan sağlık yüksekokulları ve sağlık bilimleri fakültesinde görev yapan bayan akademisyen hemşireler ile sınırlıdır.

Araştırmada, bayan akademisyen hemşirelerin kariyer engelleri ile ilgili değerlendirmeleri de kendi bildirimleri / bireysel beyanları ile sınırlıdır.

4. BULGULAR

Doğu Anadolu bölgesi'nde hemşirelikte lisans eğitimi veren 11 okulda çalışan bayan akademisyen hemşireler üzerinde yapılan bu araştırmanın bulguları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmaya katılan bayan akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili bulguların dağılımı (n=132)

Kişisel ve Mesleki Özellikler		Sayı	%
Çalışılan kurum	Sağlık Yüksek Okulu	77	58.3
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	55	41.7
Unvan/Statü	Öğretim Görevlisi	30	22.7
	Araştırma Görevlisi	46	34.8
	Uzman/Okutman	4	3.0
	Yard. Doçent	37	28.0
	Doçent	14	10.6
	Profesör	1	0.8
Eğitim Durumu	Lisans	9	6.8
	Yüksek lisans devam ediyor	17	12.9
	Yüksek lisans mezunu	12	9.1
	Doktora devam ediyor	40	30.3
	Doktora mezunu	54	40.9
Çalışılan kadro türü	657 sayılı DMK	10	83.3
	ÖYP	15	11.4
	50/D (Enstitü kadrosu)	2	1.5
	35. madde	5	3.8
Yaş	22-27 yaş	30	22.7
	28-33 yaş	48	36.4
	34-39 yaş	34	25.8
	40-45 yaş	1	8.3
	46 yaş ve üzeri	9	6.8
Mesleki Deneyim	0-5 yıl	46	34.8
	6-10 yıl	28	21.2
	11-15 yıl	33	25.0
	16-20 yıl	14	10.6
	21 yıl ve üzeri	11	8.3
Medeni Durum	Evli çocuksuz	19	14.4
	Evli çocuklu	64	48.5
	Bekar çocuksuz	46	34.8
	Bekar çocuklu	3	2.3
İdari görevi olma durumu*	Var	30	22.72
	Yok	101	77.27
İdari görevi	Müdür/Dekan	1	3.3
	Müdür yardımcısı/Dekan yardımcısı	8	26.7
	Bölüm başkanı	8	26.7
	Anabilim Dalı başkanı	4	13.3
	Diğer	9	30.0
Toplam		132	100

* n ve % değerleri idari görevi olan 30 bayan akademisyen hemşire üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 4.1’de araştırmaya katılan bayan akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri incelendiğinde % 58.3’ünün Sağlık Yüksek Okullarında görev yaptığı, % 34.8’inin araştırma görevlisi olarak çalıştığı, % 40.9’unun doktora mezunu olduğu, % 83.3’ünün 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre görev yaptığı, %22.72 idari görevi olduğu, idari görevi olanların % 30’nun Enstitü Müdür Yardımcılığı vb. diğer idari görevlerde yer aldığı belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların % 36,4’ünün 28-33 yaş arasında, % 34,8’inin 0-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip % 48.5’inin evli ve çocuklu olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.2. Bayan akademisyen hemşirelerin BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları

Alt boyutlar	N	Min.	Max.	Ort.	SS
Örgüt kültürü ve politikaları	126	15	69	43.92	12.64
Çoklu rol üstlenme	121	10	50	31.35	10.15
Örgütsel koşullar	126	7	35	21.43	7.06
Kalıplaşmış önyargılar	131	8	36	20.44	6.31

Bayan akademisyen hemşirelerin BAKEÖ alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının dağılımını incelendiğinde (Tablo 4.2.), örgüt kültürü ve politikaları alt boyut puan ortalamasının 43.92 ± 12.64 , çoklu rol üstlenme alt boyut puan ortalamasının 31.35 ± 10.15 , örgütsel koşullar altboyut puan ortalamasının 21.43 ± 7.06 , kalıplaşmış önyargılar alt boyut puan ortalamasının 20.44 ± 6.31 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.3. Bayan akademisyen hemşirelerin çalıştıkları kuruma göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları

	Örgüt kültürü ve politikaları	Çoklu rol üstlenme	Örgütsel koşullar	Kalıplaşmış önyargılar	
	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	
Çalışılan kurum	Sağlık Yüksek Okulu	44.63±11.99	30.70±9.83	21.73±6.99	19.67±6.14
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	42.88±13.58	32.21±10.59	20.96±7.19	21.51±6.44
Test	t=0.759 p=0.449*	t=0.812 p=0.419*	t=0.594 p=0.553*	t=1.656 p=0.100*	

* p > 0.05

Araştırmaya katılan bayan akademisyen hemşirelerin çalıştıkları kuruma göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları değerlendirildiğinde (Tablo 4.3.), sağlık yüksek okullarında görev yapan bayan akademisyen hemşirelerin örgüt kültürü ve politikaları(44.63±11.99) ile örgütsel koşullar (21.73±6.99) alt boyutlarında; Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan bayan akademisyen hemşirelerin ise çoklu rol üstlenme (32.21±10.59) ve kalıplaşmış önyargılar (21.51±6.44) alt boyutlarında puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ancak gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı (p > 0.05) belirlenmiştir.

Tablo 4.4. Bayan akademisyen hemşirelerin unvanlarına göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları

	Örgüt kültürü ve politikaları	Çoklu rol üstlenme	Örgütsel koşullar	Kalıplaşmış önyargılar	
	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	
Unvan	Öğretim	45.14 ± .12	34.19±9.35	21.70±7.03	20.66±6.82
	Araştırma	46.14±12.91	31.24±9.61	23.81±6.35	21.50±5.57
	Yrd. Doçent	42.31±12.55	30.15±10.58	20.11±6.94	20.14±7.11
	Doçent	40.79±13.47	30.43±12.56	15.86±6.79	17.43±5.55
	Profesör	30.00±***	27.00±***	Yanıt yok	19.00±***
	Uzman/okutma	39.75±11.14	28.50±10.34	25.75±3.30	20.50±4.79
	Test	KW=5.140 p=0.399*	KW=3.552 p=0.616*	KW=15.10 0	KW=6.271 p=0.281*
	Fark	-	-	2-5 > 4	-

* p < 0.05, *** 1 kişi olduğu için standart sapma değeri yoktur

Katılımcıların unvanlarına göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında (Tablo 4.4.), örgüt kültürü ve politikaları (46.14±12.91), ile kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda (21.50±5.57), araştırma görevlilerinin, çoklu rol üstlenme alt boyutunda öğretim görevlilerinin (34.19±9.35) örgütsel koşullar alt boyutunda uzman/okutman (25.75±3.30), puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgüt kültürü ve politikaları (30.00±), ile çoklu rol üstlenme (27.00±) alt boyutlarında profesör, örgütsel koşullar(15.86±6.79) ve kalıplaşmış önyargılar(17.43±5.55)alt boyutunda doçentlerin doçentlerin puan ortalamalarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda örgütsel koşullar alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu (p < 0 .05) görülmüştür. Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Dunnet T3 Post Hoc testi sonucunda araştırma görevlisi ve doçent olan akademisyenlerin yardımcı doçent olan akademisyenlere göre “Örgütsel Koşullar alt boyut puan ortalmalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.5. Bayan akademisyen hemşirelerin eğitim durumlarına göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları

	Örgüt kültürü ve politikaları	Çoklu rol üstlenme	Örgütsel koşullar	Kalıplaşmış önyargılar	
	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	
Eğitim Durumu	Lisans	51.50±10.95	34.33±10.07	25.63±7.36	23.78±5.56
	Yüksek lisans	39.69±11.21	32.73±8.69	24.65±6.91	20.50±5.86
	Yüksek lisans	37.92±12.29	35.00±6.79	17.75±6.77	19.08±5.24
	Doktora devam	47.61±12.17	30.75±9.79	22.95±6.25	21.20±5.91
	Doktora mezunu	42.75±12.77	30.12±11.31	19.50±6.87	19.61±6.95
	Test	KW=11.349 p=0.023*	KW=2.992 p=0.559**	KW=14.186 p=0.007*	KW=5.957 p=0.202**
	Fark	1-4>2-3	-	1-2>3-5	-

*p <0.05, ** p > 0.05

Bayan akademisyen hemşirelerin eğitim durumlarına göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 4.5), örgüt kültürü ve politikaları (51.50±10.95), örgütsel koşullar (25.63±7.36) ve kalıplaşmış önyargılar (23.78±5.56) alt boyutlarında lisans düzeyinde eğitime sahip olanların, çoklu rol üstlenme alt boyutunda ise yüksek lisans mezunu olan akademisyenlerin (35.00±6.79) puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte yüksek lisans mezunu olanların örgüt kültürü ve politikaları (37.92±12.295), örgütsel koşullar (17.75±6.77) ve kalıplaşmış önyargılar (19.08±5.24) alt boyutlarında, doktora mezunu olan akademisyenlerin de çoklu rol üstlenme alt boyut (30.12±11.31) puan ortalamalarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda örgüt kültürü ve politikaları ile örgütsel koşullar alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılıklar (p <0 .05) olduğu belirlenmiştir. Bu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirleme için yapılan Dunnet T3 Post Hoc testi sonucunda, örgüt

kültürü ve politikaları alt boyutunda lisans mezunu ve doktora eğitimi devam eden akademisyenlerin, yüksek lisans eğitimi devam eden ya da bitiren akademisyenlere göre daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları saptanmıştır. Ayrıca örgütsel koşullar alt boyutunda lisans mezunu ve yüksek lisans eğitimi devam eden akademisyenlerin yüksek lisans mezunu ve doktora mezunu akademisyenlere göre daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.6. Bayan akademisyen hemşirelerin çalıştıkları kadro türüne göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları

	Örgüt kültürü ve politikaları	Çoklu rol üstlenme	Örgütsel koşullar	Kalıplaşmış önyargılar
	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
657 sayılı DMK	43.68±12.86	31.37±10.35	21.05±7.31	20.37±6.57
ÖYP	45.07±11.27	33.64±8.62	22.07±5.48	20.80±5.17
50/D (Enstitü kadrosu)	57.00±.00	31.50±13.43	30.00±1.41	26.50±2.12
35. madde	40.20±13.29	24.40±8.59	24.75±2.63	18.60±3.13
Test	KW=3.580 p=0.311*	KW=3.082 p=0.379*	KW=4.877 p=0.181*	KW=3.214 p=0.360*
Fark	-	-	-	-

* p > 0.05

Çalıştıkları kadro türüne göre bayan akademisyen hemşirelerin BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları değerlendirildiğinde (Tablo 4.6.), örgüt kültürü ve politikaları (57,00±,00), örgütsel koşullar (30,00±1,41) ve kalıplaşmış önyargılar (26.50±2.12) alt boyutlarında 50/d (Enstitü kadrosu) 'ye göre çalışan akademisyenlerin, çoklu rol üstlenme alt boyutunda ise boyutundan ÖYP kadrosunda (33.64±8.62) çalışan akademisyenlerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca örgüt kültürü ve politikaları (40.20±13.29), çoklu rol üstlenme (24.40±8.59) ve kalıplaşmış önyargılar (18.60±3.13) alt boyutlarında 35. madde ile görevlendirilerek buldukları kurumda çalışan akademisyenlerin, örgütsel koşullar alt boyutunda da 657 sayılı

DMK'na bağılı olarak çalışan akademisyenlerin (21.05±7.31) puan ortalamalarının daha dūřuk olduğu saptanmıştır. Yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (p > 0.05).

Tablo 4.7. Bayan akademisyen hemşirelerin yaşlarına göre BAKE alt boyut puan ortalamaları

	örgüt kültürü ve politikaları	çoklu rol üstlenme	örgütsel koşullar	Kalıplaşmış nyargılar
	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
22-27 yaş	43.28±13.46	29.54±8.63	23.00±7.10	20.10±5.91
28-33 yaş	45.91±12.22	33.98±9.81	22.68±6.55	22.38±5.85
34-39 yaş	45.85±12.18	29.56±10.81	21.18±7.13	18.88±6.29
40-45 yaş	43.00±11.11	34.45±12.61	18.30±6.53	22.45±7.44
46 yaş ve	30.33±7.79	25.63±6.47	14.67±5.52	14.89±4.10
Test	KW=12.309 p=.015*	KW=10.202 p=.037*	KW=12.466 p=.014*	KW=15.804 p=.003*
Fark	1-2-3-4>5	2>5	1-2-3>5	1-2-4>5 2>3

*p < 0.05

Tablo 4.7' de katılımcıların yaşlarına göre BAKE alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında, örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunda 28-33 yař arasındaki (45.91±12.22), çoklu rol üstlenme (34.45±12.61) ve kalıplaşmış önyargılar (22.45±7.44) alt boyutlarında 40-45 yař arasındaki akademisyenlerin, örgütsel koşullar alt boyutunda ise 22-27 yař arasındaki akademisyenlerin (23.00±7.10) puan ortalamalarının daha yüksek olduğu grlmştir. Ayrıca 46 yař ve üzerindeki bayan akademisyen hemşirelerin tüm alt boyutlarda en dūřuk puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan karşılaştırmalar sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu (p <0 .05) saptanmıştır. Yapılan ileri analiz (Dunnet T3 Post Hoc) sonucunda örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunda 46 yaşın altındaki akademisyenlerin, çoklu rol üstlenme alt boyutunda 28-33 yař arasındaki akademisyenlerin 46 yař ve üzerindeki akademisyenlere göre, örgütsel koşullar alt boyutunda 39 yaşın altındaki

akademisyenlerin 46 yaş ve üzerindeki akademisyenlere göre, kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda ise 33 yaş altındaki akademisyenler ile 40-45 arasındaki akademisyenlerin 46 yaş ve üzerindeki akademisyenlere göre ve 28-33 yaş arasındaki akademisyenlerin 34-39 yaş arasındaki akademisyenlere göre puan ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.8. Bayan akademisyen hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları

	Örgüt kültürü ve politikaları	Çoklu rol üstlenme	Örgütsel koşullar	Kalıplaşmış önyargılar
	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Mesleki Deneyim				
0-5 yıl	43.10±12.21	29.18±9.29	22.12±6.67	19.46±5.78
6-10 yıl	46.74±14.57	33.70±10.08	24.04±7.58	23.00±6.36
11-15 yıl	46.19±11.13	33.30±10.25	21.00±6.69	21.67±6.23
16-20 yıl	44.14±10.20	33.86±11.70	20.86±5.57	19.79±7.19
21 yıl ve üzeri	33.27±12.07	24.30±7.39	13.90±5.74	15.45±3.90
Test	KW=10.573 p=.032*	KW=11.345 p=.023*	KW=14.605 p=.006*	KW=15.918 p=.003*
Fark	1-2-3-4>5	2-3-4>5	1-2-3-4>5	2>1 2-3>5

*p < 0.05

Bayan akademisyen hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları değerlendirildiğinde (Tablo 4.8), örgüt kültürü ve politikaları (46.74±14.57), örgütsel koşullar (24.04±7.58) ve kalıplaşmış önyargılar (23.00±6.36) alt boyutlarında 6-10 yıl arasında mesleki deneyime sahip akademisyenlerin, çoklu rol üstlenme alt boyutunda ise (33.86±11.70) 16-20 yıl arasında mesleki deneyime sahip akademisyenlerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olanların ise tüm alt boyutlarda puan ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında anlamlı

farklılıkların olduğu ($p < 0.05$) saptanmıştır. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analiz sonucunda örgüt kültürü ve politikaları ile örgütsel koşullar alt boyutlarında 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olan akademisyenlerin, çoklu rol üstlenme alt boyutunda 6-20 yıl arasında mesleki deneyime sahip olanların 21 yıl ve üzerinde deneyimli olan akademisyenlere göre, kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda ise mesleki deneyimi 6-10 yıl arasında olan akademisyenlerin 0-5 yıl arasında deneyime sahip olanlara göre ve 6-15 yıl arasında deneyime sahip olanların da 21 yıl ve üzerinde deneyime sahip olanlara göre puan ortalamalarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo4.9. Bayan akademisyen hemşirelerin medeni durumlarına göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları

		Örgüt kültürü ve politikaları	Çoklu rol üstlenme	Örgütsel koşullar	Kalıplaşmış önyargılar
		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Medeni Durum	Evli çocuksuz	43.72±14.69	28.00±12.45	20.78±6.98	19.37±5.54
	Evli çocuklu	44.74±12.72	32.83±10.39	21.39±6.97	20.73±7.22
	Bekar çocuksuz	43.02±11.88	30.08±7.79	21.73±7.34	20.64±5.32
	Bekar çocuklu	41.00±13.74	34.33±15.53	21.67±8.50	18.00±4.35
	Test	KW=.673 p=.879*	KW=4.002 p=.261*	KW=.262 p=.967*	KW=1.402 p=.705*
Fark		-	-	-	-

* $p > 0.05$

Medeni durumlarına göre bayan akademisyen hemşirelerin BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları değerlendirildiğinde (Tablo 4.9), örgüt kültürü ve politikaları (44.74±12.723) ile kalıplaşmış önyargılar (20.73±7.22) alt boyutlarında evli ve çocuklu olan akademisyenlerin, çoklu rol üstlenme alt boyutunda bekar ve çocuklu

akademisyenlerin (34.33 ± 15.53), örgütsel koşullar alt boyutunda ise bekar ve çocuksuz (21.73 ± 7.34) akademisyenlerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgüt kültürü ve politikaları (41.00 ± 13.74) ile kalıplaşmış önyargılar (18.00 ± 4.35) alt boyutunda bekar ve çocuklu olan akademisyenlerin, çoklu rol üstlenme (28.00 ± 12.45) ve örgütsel koşullar (20.78 ± 6.984) alt boyutlarında evli ve çocuksuz akademisyenlerin puan ortalamalarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p > 0.05$) görülmüştür.

Tablo 4.10. Bayan akademisyen hemşirelerin idari görevlerine göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları

	Örgüt kültürü ve politikaları	Çoklu rol üstlenme	Örgütsel koşullar	Kalıplaşmış önyargılar
	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Müdür/Dekan	15.00± ^{***}	10.00± ^{***}	7.00± ^{***}	8.00± ^{***}
Müdür / Dekan yardımcısı	33.00±11.01	29.71±9.58	15.63±5.20	19.38±9.05
Bölüm başkanı	38.00± ^{***}	20.71±8.30	19.71±7.84	15.88±4.64
Anabilim Dalı başkanı	49.75±2.87	35.50±9.46	23.75±3.40	23.00±7.43
Diğer	44.63±13.06	34.50±12.6	16.89±8.59	19.38±6.02
Test	KW=8.344 p=.080*	KW=8.538 p=.074*	KW=6.271 p=.180*	KW=5.162 p=.271*
Fark	-	-	-	-

* $p > 0.05$ ** 1 kişi olduğu için standart sapma değeri yoktur.

İdari görevi olduğunu belirten bayan akademisyen hemşirelerin idari görevlerine göre BAKEÖ alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 4.10), müdür / dekan olan bayan akademisyenlerin tüm alt boyutlarda puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenirken (Örgüt Kültürü Boyutu; $15.00 \pm$, Çoklu Rol Üstlenme Boyutu;

10.00± , Örgütsel Koşullar Boyutu 7.00±, Stereotipler Boyutu 8.00±), anabilim dalı başkanı olan bayan akademisyen hemşirelerin tüm alt boyutlarda (Örgüt Kültürü boyutu; 49.75± Çoklu Rol Üstlenme boyutu; 35.50± Örgütsel Koşullar boyutu 23.75±3 Stereotipler boyutu 23.00±7.43) puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p > 0.05$) görülmüştür.

5.TARTIŞMA

Kadınlar, çalışma yaşamında gerek özel yaşamdan gerekse çalışma yaşamından kaynaklanan birçok problemle karşılaşmaktadır. Bu problemler zaman zaman kadınların iş yaşamında kariyer yapmalarına da engel olmaktadır. Akademik iş yaşamında da kadınların yaşadıkları bu problemlere akademisyenliğin getirdiği yeni problemler de eklenmektedir.

Hemşirelik alanında ise akademisyen hemşirelerin çok büyük bir çoğunluğunun bayan olması nedeniyle kariyer yapma sürecinde bazı problemlerle ve engellerle daha sık karşılaştıkları gözlenmektedir. Ancak bayan akademisyen hemşirelerin kariyer engellerini belirleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu ihtiyaçtan hareketle gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda akademik çalışma yaşamında bayan akademisyen hemşirelerin kariyer engelleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu amaçla gerçekleştirilen bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre bayan akademisyen hemşirelerin çoğunluğunun sağlık yüksekokullarında, araştırma görevlisi olarak ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre çalıştıkları ve 0-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip oldukları belirlenmiştir. Bununla birlikte katılımcıların çoğunluğunun 28-33 yaş arasında, evli ve çocuklu oldukları ve doktora düzeyinde eğitime sahip oldukları saptanmıştır. Araştırma verilerinin toplandığı bölge gözönüne alındığında bu bölgede sağlık yüksekokulu sayısının fazla olması, bu okulların akademik kadrolarını geliştirmeye çalışmalarından dolayı katılımcıların genç yaşta, mesleki deneyimi az olan ve araştırma görevlisi statüsünde çalışan akademisyenlerden oluşması beklenen bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Kariyer engelleri ile ilgili bulgulara göre bayan akademisyen hemşirelerin en fazla örgüt kültürü ve politikaları ile çoklu rol üstlenmeyi; en az da kalıplaşmış önyargılar ve örgütsel koşulları kendilerine kariyer engeli olarak gördükleri ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların kariyer engeli olarak gördükleri örgüt kültürü ve politikaları, çalışılan kurumdaki yöneticilerin yönetim tarzını, kurumda rol model alınabilecek ve mentorluk yapabilecek akademisyenlerin varlığını, kurumdaki terfi politikalarını, akademisyenlerin iş yükünü, kurumun alt yapı olanaklarını, kurumda akademisyenler arasındaki ilişkileri, yöneticiler ve diğer akademisyenler tarafından desteklenip desteklenmeme durumunu içermektedir. Bu faktörler hangi alanda olursa olsun akademisyenlerin kariyer sürecinde oldukça etkili olan faktörlerdir. Araştırma bulguları örgüt kültürü ve politikaları kapsamındaki bu faktörlerin bayan akademisyen hemşireler tarafından en büyük kariyer engeli olarak algılandığını göstermektedir.

Araştırmanın yapıldığı okulların çoğunluğunun sağlık yüksekokulu olduğu ve katılımcıların çoğunun bu okullarda çalışan akademisyenler olduğu gözönüne alındığında, bu okullarda alanında yetişmiş akademisyen sayısının az olması ve bu nedenle de iş yüklerinin fazla olması, kurumdaki alt yapı olanaklarının yetersiz olması, genel olarak başka meslek üyeleri tarafından yönetilmeleri, örgütsel olarak fazla desteklenmemeleri ve terfilerde adaletli davranılmaması, çalıştıkları kurumlarda örnek alabilecekleri ve kendilerine mentorluk yapabilecek akademisyen hemşirelerin çok sınırlı sayıda olması nedeniyle bu bulguların ortaya çıktığı söylenebilir. Bu durum sağlık yüksekokullarında görev yapan bayan akademisyen hemşirelerin kariyer engellerinin daha fazla olduğunu düşündürmektedir. Sağlık yüksekokullarında çalışan akademisyenlerin örgüt kültürü ve politikalarını sağlık bilimleri fakültesinde çalışan

akademisyenlere göre daha fazla engel olarak görmeleri de (Tablo 4.3) bu durumu desteklemektedir.

Bayan akademisyen hemşirelerin kariyer engeli olarak gördükleri ikinci faktör ise çoklu rol üstlenmedir. Çalışma sonuçlarına göre bayan akademisyenlerin çoğunluğunun 33 yaş altında (%59.1), evli (% 62.9) ve çocuklu (% 50.8) olması nedeniyle eşlik, annelik gibi bir çok rol üstlenmelerinin kariyer engeli olarak görülmesi beklenen bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Çoklu rol üstlenme, özellikle bayan akademisyenlerin annelik, eşlik, vb. aile hayatında var olan roller ile çalışan kadın, akademisyenlik gibi rolleri içermektedir. Bayan akademisyenlerin sergiledikleri bu roller zaman zaman bireyde rol çatışmasına neden olmaktadır. Rol çatışmasının kadın akademisyenlerin yaşamlarında, kariyerleri ilerledikçe daha da önemli hale geldiği ve birçok kadının kariyer rollerini yeniden tanımlamasına neden olduğu belirtilmektedir.

Türk toplumu gibi aile, eş, çocuk gibi varlıklara oldukça önem verilen geleneksel toplumlarda kadınlar kendilerini geleneksel aile rollerinden soyutlayamamaktadırlar.^{46(s.12)} Ailesine ve çocuğuna gereken önemi veremediğini, aile üyelerine yeterince zaman ayıramadığını düşünen bayan akademisyenler suçluluk duygusu yaşamakta ve bu durum onları psikolojik olarak rahatsız etmektedir. Bundan dolayı iyi bir eş ve anne olmaya önem vermekte ve öncelikli olarak aile yaşamı ve sorumluluklarını yerine getirmek istemektedir. Bu nedenle de kariyer sürecini ikinci plana atmaya, kesintiye uğratmaya eğilim göstermekte ve kimsenin zarar görmediği, herkesin memnun olabileceği bir zamanda kariyerine zaman ayırmaktadırlar. Buna ek olarak, kariyer sürecinin ailevi nedenlerden dolayı kesintiye uğraması, kadın akademisyenlerin kariyerlerinde ilerlemelerini geciktirmekle kalmamakta, kariyer

basamaklarında geriye doğru gitmelerine denedene. ^{59(s.45)} olmaktadır. Bu nedenle de bayan akademisyenler tarafından çoklu rol üstlenme kariyer engeli olarak görülmektedir.

Yapılan araştırmalarda kadınların kariyer yapma konusunda motivasyonlarının yüksek olmasına ve aileleri tarafından desteklemelerine karşın aile içindeki rollerin artmasından dolayı kariyerlerindeki performanslarının düştüğü ^{54(s.48)} mesleğini değiştirmeyi düşünen bayan akademisyenlerin %10'unun öncelikle ailesine ve kendisine daha fazla zaman ayırabileceği bir meslek tercih etmeyi düşündükleri ^{31(s.20)} belirtilmiştir.

Kadınların rol çatışması nedeniyle genelde yöneticilik pozisyonlarını istemedikleri, neden olarak da aile içi rollerin artmasını ve evlerine ve ailelerine fazla zaman ayıramayacaklarını düşünmelerini gösterdikleri belirtilmekte ^{58(s.40)} üniversitelerde kadın akademisyenlerin yöneticilik pozisyonlarında erkeklere oranla daha az bulunmalarının nedeninin de rol çatışması olduğu düşünülmektedir. ^{58(s.42)} Araştırmaya katılan bayan akademisyen hemşirelerin kariyer sürecinde en az engel olarak gördükleri faktörlerden biri örgütsel koşullardır (Tablo 4.2). Kariyer engeli olarak görülen örgütsel koşullar, akademisyenlerin gelir durumunun yetersiz olması, akademik faaliyetler için kurumdan maddi destek alamama, akademik yükseltme kriterlerinin zor olması, başka üniversitelerde lisansüstü eğitim almak zorunda kalmak vb. durumları içermektedir.

Araştırmanın yapıldığı grubun daha çok gelişme sürecinde olan sağlık yükseköğretiminde çalışan akademisyenlerden oluştuğu (%58.3), bu okullardaki hem maddi hem de eğitim imkanlarının gelişmiş üniversitelerdeki kadar yeterli olmadığı düşünüldüğünde bu bulguların ortaya çıkması beklenen bir durum olarak

değerlendirilebilir. Ayrıca çalışma bulgularına göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmamasına karşın sağlık yüksekokullarında çalışan akademisyenlerin en fazla örgütsel koşulları daha fazla engel olarak görmeleri (Tablo 4.3) de bu bulguları desteklemektedir. Akademisyenlerin bu durumları engel olarak görmemeleri, bayan akademisyen hemşirelerin bu zor koşulları kabullendiklerini, kendi imkanları ve çabaları ile bu durumlarla başedip kariyer yapmaya çalıştıklarını düşündürmektedir.

Katılımcıların kariyer sürecinde kalıplaşmış önyargıları diğer faktörlere göre engel olarak görmemeleri (Tablo 4.2) olumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Kalıplaşmış önyargılar, akademisyenlerin yeteneklerini yeterli görmemesi, yalnız kalma korkusu yaşaması, güçlüklerle başedememe düşüncesi, mesai saatleri dışında çalışmayı sevmeme gibi önyargılar olup akademisyenlerin çalışma verimini ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen durumlardır. Yapılan bir çalışmada, araştırma bulgularından farklı olarak kadın yöneticilerin çoğunluğu iş hayatında karşılaştıkları sorunların ana kaynağının ön yargılar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bulgular bayan akademisyen hemşirelerin kariyer sürecinde kendilerine daha fazla güvendiklerini düşündürmektedir.

Araştırmadan elde edilen kariyer engelleri ile ilgili bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bayan akademisyen hemşireleri kariyer sürecinde en fazladurumların örgüt kültürü ve politikaları ile çoklu rol üstlenmenin engellediği, kalıplaşmış önyargılar ile örgütsel koşulların yeterli olmaması gibidurumların bayan akademisyen hemşireler için çok fazla engel olarak görülmediği söylenebilir.

Bayan akademisyen hemşirelerin unvanlarına göre kariyerlerinde engel olarak gördükleri faktörlere bakıldığında, örgüt kültürü ve politikaları ile kalıplaşmış önyargıları en fazla araştırma görevlilerinin, örgütsel koşulları uzmanların engel olarak gördükleri belirlenirken, profesör unvanına sahip akademisyenlerin örgüt kültürü ve

politikaları ile çoklu rol üstlenmeyi, doçentlerin ise örgütsel koşulları ve kalıplaşmış önyargıları daha az oranda kariyer engeli olarak gördükleri saptanmıştır (Tablo 4.4) Araştırma görevlilerinin akademik yaşamın henüz başlangıcında olması, deneyimlerinin az olması, hem akademik yaşamın hem de aile yaşamının zorluklarıyla başetmede yeterli güce sahip olmamaları, kararlara katılan değil daha çok alınan kararları uygulayıcı konumunda bulunmalarından, kariyer sürecinde daha çok kendi imkanlarını kullanmak durumunda kalmalarından dolayı daha fazla kariyer engeli yaşadıkları söylenebilir. Akademik unvan arttıkça özellikle de akademik yaşamın dönüm noktalarından biri olan “doçentlik” ve profesörlük unvanı alındıktan sonra mesleki deneyimin artması ile birlikte kariyer sürecinin üst basamaklarına ulaşma, çalışılan kurumda daha çok karar verici ve belirleyici konumda olma, hem akademik hem de aile yaşamının zorluklarıyladaha kolay başedebilme, çalışılan kurum ve akademik toplum tarafından daha fazla değer ve destek görme gibi nedenlerle kariyer engeli yaşamadıkları ifade edilebilir. Ancak akademik unvan arttıkça örgütsel koşullarla ilgili beklentiler de artmakta, bu beklentilere karşılık bulunamaması durumunda da kariyer engeli olarak görülmektedir. doçent unvanına sahip akademisyenlerin ise çalışılan kurumun koşullarını artık kabullendikleri, profesörlük basamaklarına yükselme çabası içinde olmalarından dolayı kalıplaşmış önyargıları kendilerine engel olarak görmedikleri düşünülmektedir. Akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada hayatlarından en memnun olan akademisyenlerin profesörler daha sonra da doçent olan akademisyenlerin izlediği, en az memnun olanların da uzman pozisyondaki akademisyenlerin olduğu belirtilmektedir Katılımcıların eğitim durumlarına göre kariyer sürecinde kendilerine engel olarak gördükleri faktörler akademik unvana göre katılımcıların belirttikleri engellerle paralellik göstermektedir.^{57(s.7)} Lisans düzeyinde eğitime sahip olan akademisyeler daha çok akademik yaşama yeni başlayan araştırma

görevlileri ile öğretim görevlilerinden oluşmaktadır. Bu akademisyenlerin akademik statülerinin düşük olması, deneyimsiz olması, zorluklarla başetmede yeterli güce sahip olmamalarından dolayı kendilerine daha fazla engel gördükleri söylenebilir. Eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte hem yüksek lisans hem de doktora eğitimi sırasında bu akademisyenlerin bir yandan eğitimini tamamlama bir yandan da kariyerlerinde bir üst basamağa yükselme hazırlığı içinde olmalarından dolayı kendilerine engel görme düzeylerinin arttığı, yüksek lisans ya da doktora eğitimlerini tamamladıktan sonra kariyer engeli olarak görme düzeylerinin azaldığı (Tablo 4.5) düşünülmektedir.

Çalışan kadro türüne göre en fazla 50/ D olarak bilinen ve enstitülere ait kadrolarda çalışan bayan akademisyen hemşirelerin örgüt kültürü ve politikalarını, örgütsel koşulları ve kalıplaşmış önyargıları kendilerine kariyer engeli olarak gördükleri, çoklu rol üstlenmeyi de en fazla ÖYP kapsamında çalışan akademisyenlerin engel olarak belirttikleri ortaya çıkmıştır. (Tablo4.6).Bu kadro türüne bağlı olarak çalışan akademisyenlerin sözleşmeli statüde çalışmaları, kadrolarının bulunduğu kurum ile görev yaptıkları kurumun farklı olması, eğitimlerini tamamladıktan sonra bu kurumlardan ayrılmak zorunda kalmaları ve yeni bir iş bulma sıkıntısı içinde olmaları nedeniyle daha fazla kariyer engeli hissettikleri söylenebilir.

Çalışma sonuçlarına göre 2547 sayılı Kanununun 35. Maddesi gereğince başka üniversitelerde görevlendirilen akademisyenlerin kendilerine kariyer engeli görme düzeylerinin az olması (Tablo 4.6) beklenmeyen bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Bu durum bu akademisyenlerin önyargılara kapılmadan sadece yüksek lisans ve doktora eğitimlerini tamamlamaya odaklandıklarını, görevlendirildikleri kurumda geçici süre bulunacakları için örgüt kültürünü, politikalarını ve koşullarını daha kolay kabullendiklerini ve kendilerine engel olarak görmediklerini düşündürmektedir.

Bayan akademisyen hemşirelerin yaşlarına ve mesleki deneyimlerine göre belirttikleri kariyer engelleri birbiri ile paralellik göstermekte olup akademisyenlerin unvanlarına göre belirttikleri bulgularla da benzerlik göstermektedir. 45 yaşından (Tablo4.7) ve 20 yıllık bir mesleki deneyimden sonra(Tablo 4.8) akademisyen hemşirelerin kariyer engeli görme düzeylerinin azaldığı, 33 yaşın altında olan (Tablo4.7) ve 6-15 yıl arasında mesleki deneyime sahip olan akademisyenlerin (Tablo 4.8) kendilerine kariyer engeli görme düzeylerinin ise arttığı görülmektedir. İlerleyen yaş ve mesleki deneyim ile birlikte akademisyenler kariyer sürecinde üst basamaklara yükselmektedirler. Bu basamaklarda bireylerin daha fazla ilerleme beklentisi yoktur. Daha çok kazandıkları bilgileri başkalarına öğretmeye ^{25(s.60)} saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılamaya çalışmakta ^{20(s.70), 1(s.80)} ve emeklilikte ne yapacaklarını düşünmeye başlamaktadırlar.^{1(s.19)} Bu aşamada çalıştıkları kuruma karşı yönelimleri azaldığı ^{1(s.81)} ve başka kariyer fırsatları arayışı içine girdikleri^{1(s.82)} için kariyer engeli hissetmedikleri söylenebilir.

33 yaş altındaki ve 6-15 yıl arasında mesleki deneyime sahip olan akademisyenler ise daha çok kariyer sürecinin başında ya da ortasında bulunan ve üst pozisyonlara yükselme çabası içinde olan, engellerle daha sık karşılaşan ve bu konuda daha stresli ve duygusal olan akademisyenlerdir ^{1(s.20)} Bu nedenle de kendilerine kariyer engeli görme düzeylerinin daha fazla olduğu ifade edilebilir.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre her bir alt boyutta en fazla evli ve çocuklu olanların kendilerine kariyer engeli olarak gördükleri ortaya çıkmıştır. Bu bulgular katılımcıların çoklu rol üstlenmeyi ikinci sırada kariyer engeli olarak belirtmeleri (Tablo 4.2) ile uyumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Yapılan bir araştırmada kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi

yavaşlattığını düşündükleri ortaya çıkmıştır. ¹²⁶ Bununla birlikte özellikle evli olan kadınların eşleri ile arasında eşit iş bölümü olmadığı, sorumluluğun daha çok kadında olduğu, kadınların eşlerinden ya da diğer kişilerden destek alsalar da kendilerinden taviz vererek aile içi sorumluluklarına öncelik verdikleri ve bu nedenle de kariyerlerinin etkilendiği belirtilmektedir. ^{66(s.70)}

Yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında anlamlı farklılıklar olmamakla birlikte genel olarak evli olanların örgüt kültürü ve politikaları ile kalıplaşmış önyargıları, çocuklu olanların çoklu rol üstlenmeyi, bekar olanların ise örgütsel koşulları kendilerine engel olarak gördükleri görülmüştür (Tablo 4.9).

Bayan akademisyenler, iş yaşamında akademisyen, yönetici, danışman, öğretmen, öğrenci vb. roller ile özel yaşamda kadın, eş, anne, ev kadını, kız çocuk, kız kardeş, teyze/hala, komşu gibi roller sergilemekte ve bu nedenle de farklı sorumluluklar üstlenmektedirler. ^{68(s.72)} Bu sorumlulukları yerine getirirken de bazı rollere ve sorumluluklara öncelik vermek, bazı rolleri ve sorumlulukları da ikinci plana atmak durumunda kalmaktadırlar. Bu durum zaman zaman onların kariyer basamaklarında yükselmelerini engellediği için kariyer engeli olarak görülmektedir. ^{130(s.30)} Araştırmalara göre, normal çalışma süreleri dışında ek çalışma yapma, gece saatlerinde ya da hafta sonlarında çalışma gibi zorunluluklar iş hayatı ile ailevi sorumluluklar arasında uyumsuzluğa neden olmakta, aile üyelerinin beklentilerinin yerine getirilmesini engellemekte ve çatışmaya neden olabilmektedir. Diğer yandan, aile yaşamının gerekleri de, benzer şekilde iş rollerini yerine getirmeyi güçleştirmekte ve iş –aile çatışması yaşanabilmektedir ^{69(s.10)}

Evli olan akademisyenlerin özel yaşam ile iş yaşamı arasında denge sağlama sürecinde ikilem yaşadıkları, rol gereklerini yeterince yerine getiremedikleri ve bu

konuda sahip oldukları önyargılardan dolayı örgüt kültürü ve politikaları ile kalıplaşmış önyargıları engel olarak gördükleri düşünülmektedir. Bekar olan akademisyenlerin ise daha çok gelir düzeyi ve maddi destek ifadelerini içeren örgütsel koşulları engel olarak görmeleri, onların bir yandan hayatlarını devam ettirirken bir yandan da kariyer yapmaya çalışmalarından dolayı ekonomik olarak zorlandıklarını, ekonomik olarak kurumlarından destek göremediklerini ve bu nedenle de örgütsel koşulları engel olarak gördüklerini düşündürmektedir.

Sonuç olarak kadınların çoklu rol üstlenmeleri kariyerlerinde ilerlemeleri açısından bir engel oluşturmaktadır. Aynı şekilde aile yaşamının kadınların iş yaşamı ve kariyerleri üzerindeki etkisini konu alan birçok araştırmada da evlilik ve çocukların kadının kariyerini sekteye uğrattığının belirlendiği belirtilmektedir.¹³¹ Araştırmaya katılan bayan akademisyen hemşirelerden idari görevi olduğunu belirten akademisyenlerin kariyer engellerine bakıldığında ise tüm alt boyutlarda kendilerine en fazla engel görenlerin anabilim dalı başkanı olan, en az engel olarak görenlerin ise kurumun en üst yöneticisi olan akademisyenlerin olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 4.10). Okulun tepe yöneticilerinin daha çok doçent ve profesör unvanında olması, kariyerlerinde daha üst basamaklarda olmalarından dolayı daha az kariyer engeli algıladıkları düşünülebilir. Anabilim dalı başkanı pozisyonundaki akademisyenler ise daha çok üst yöneticiler ile alt düzey akademisyenler arasında iletişimi ve koordinasyonu sağlayan, yetkileri daha sınırlı olan, hem yöneticilik yapıp hem de eğitim- öğretim faaliyetlerini yerine getirirken bir yandan da kariyer sürecinde ilerlemeye çalışan akademisyenlerdir. Bu nedenle de örgüt kültürü ve politikalarından, örgütsel koşullardan, üstlendikleri birçok rolün zorluklarından, önyargılardan en fazla etkilenen akademisyenlerdir. Bundan dolayı bu pozisyondaki bayan akademisyen

hemşirelerin kendilerine daha fazla engel görmeleri beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yükseköğretimde akademisyenlerin genel olarak kariyer engellerini belirleyen çalışmalara rastlanmakla özel olarak bayan akademisyenlerin kariyer engellerini ortaya koyan araştırma bulguları oldukça sınırlıdır. Akademisyenlerin büyük bir çoğunluğun bayan akademisyenlerden oluştuğu hemşirelik alanında ise bu akademisyenlerin kariyer engellerini belirleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu engelleri ortaya koymak amacıyla yapılan amacılı bu çalışma sonucunda;

- Araştırmaya katılan bayan akademisyen hemşirelerin büyük çoğunluğunun; sağlık yüksekokullarında, araştırma görevlisi olarak ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre çalıştıkları ve 0-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip oldukları belirlenmiştir. Bununla birlikte katılımcıların çoğunluğunun 28-33 yaş arasında, evli ve çocuklu oldukları ve doktora düzeyinde eğitime sahip oldukları,
- Bayan akademisyen hemşirelerin en fazla örgüt kültürü ve politikaları ile çoklu rol üstlenmeyi; en az da kalıplaşmış önyargılar ve örgütsel koşulları kendilerine kariyer engeli olarak gördükleri,
- Sağlık Yüksekokullarında çalışan bayan akademisyenlerin örgüt kültürü ve politikaları ile örgütsel koşulları, Sağlık Bilimleri fakültesinde çalışan akademisyenlerin ise çoklu rol üstlenme ve kalıplaşmış önyargıları kendilerine kariyer engeli olarak gördükleri,
- Araştırma görevlisi ve öğretim görevlilerinin örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme, örgütsel koşullar ve kalıplaşmış önyargıları, kendilerine engel olarak gördükleri,
- Lisans düzeyinde eğitime sahip olanlar ile yüksek lisans ya da doktora eğitimi devam eden akademisyenlerin örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol

üstlenme,örgütsel koşullar ve kalıplaşmış önyargıları kendilerine engel olarak gördükleri, yüksek lisans ve doktora eğitimi bitenlerin ise bu faktörleri engel olarak göreme düzeylerinin azaldığı,

- 50 / D kadrosunda görev yapan bayan akademisyen hemşirelerin örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme, örgütsel koşullar ve kalıplaşmış önyargıları kendilerine en fazla engel olarak görenler, 35. madde ile görevlendirilerek buldukları kurumda çalışan akademisyenlerin ise bu faktörleri en az engel olarak gören akademisyenler olduğu,
- 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip, 46 yaş ve üzerindeki bayan akademisyenlerin örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme, örgütsel koşullar ve kalıplaşmış önyargıları kendilerine engel olarak görme düzeylerinin azaldığı,
- Evli ve çocuklu olan bayan akademisyenlerin örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme, örgütsel koşullar ve kalıplaşmış önyargıları kendilerine daha fazla engel olarak belirttikleri,
- İdari görevi bulunan bayan akademisyenlerden ise en fazla anabilim dalı başkanlarının örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme, örgütsel koşullar ve kalıplaşmış önyargıları kendilerine engel olarak belirttikleri ortaya çıkmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- Araştırmanın yapıldığı hemşirelik okullarında özellikle örgüt kültürü ve politikalarının kariyer engelleri açısından gözden geçirilmesi ve bu politikaların kariyer yapmayı destekleyici nitelikte düzenlenmesi,
- Bayan akademisyen hemşirelerin sahip oldukları çoklu rolleri etkili bir şekilde yerine getirmelerini kolaylaştırıcı bir çalışma ortamının oluşturulması,

KAYNAKLAR

1. Aytaç S. *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlanması, Gelişimi ve Sorunları*, 2.Baskı. Bursa, Ezgi Kitapevi, 2005.
2. Kingır S, Gün G. Kariyer Planlama ve Kariyer Geliştirme Sorunları. *Ekev Akademi Dergisi*, 2007, 30:24.
3. Ceylan C. Mentorluk İlişkilerine Farklı Bir Yaklaşım. *Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2004, 1:10-12.
4. Erdoğan N. *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*,1.Baskı. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2003.
5. Kavrakoğlu İ. *Yönetimde Devrimin Rehberi: İnovasyon*. 1. Baskı. İstanbul, Alteo Yayıncılık, 2006: 210.
6. Şimşek M, Çelik A, Akatay A. *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, 2. Baskı. Ankara, Gazi Kitapevi, 2007.
7. Bingöl D. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 8.Baskı. İstanbul, Arıkan Baskı Beta, 2010.
8. Robbins S, Decenzo D. *Fundamentals of Management*, 8rd ed. Ankara, Nobel Yayıncılık, 2001.
9. Çalışkan A. Kamu Sektöründe İstihdam Edilen Kadınların Kariyer Engellerini ve Cam Tavan Sendromunu Algulamalarına İlişkin Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2012.
10. Çelik A, Akatay A, Şimşek M. *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, 2. Baskı. Ankara, Gazi Kitapevi, 2007.

11. Kılıç G, Öztürk Y. *Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, İzmir, Ege Akademik Bakış, 2010, 3: 984.
12. Gezer M. Kariyer Planlamasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 2010.
13. Cole D. *Meslek İntiharı*. Çev: Koşar M. 1. Baskı. İstanbul, İlgı Yayıncılık, 1987.
14. Walker J. *Human Resource Strategy*, 4th ed. Singapore, McGrawHill BookComp, 1992:196.
15. Sevinç E. *Kariyer Planlama ve Yönetimi*, 2. Baskı. İstanbul, Etap Yayınevi, 2010.
16. Çalık T, Eres F. *Kariyer Yönetimi*, 3. Baskı. Ankara, Gazi Kitabevi, 2006.
17. Toprak C. Kariyer Geliştirme ve Kariyer Geliştirme Amacına Yönelik XZL Enerji Ve Üretim Şirketi Terfıve Yedek Planlaması Modeli. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, 2005.
18. Leach J, Kendrith M. *Current issues In Personnelmanagement*, 3rd ed. Boston, Allyand Bacon, 1980:325.
19. Sabuncuoğlu Z. *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı*, 2. Baskı. İstanbul, Alfa Aktüel Basım Yayınevi, 2008.
20. Can H, Akgün A. Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, 6. Baskı. Ankara, Siyasal Kitapevi, 2009: 214.

21. Kabadayı S. Kariyer Yönetiminin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, 2013.
22. Küçük M. Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerindeki Etkinin İncelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Çanakkale: Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi, 2012.
23. Aydemir N. *2000'Li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları*, Ankara, Tügiad, 1995.
24. Gönen D. Kariyer Geliştirme, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5.Baskı. İstanbul, Beta Yayıncılık, 2010.
25. Özden M. Bireysel Kariyer Yönetimi.
<http://cv.insanbul.net/kitap/icindekiler.htm>. 03 Aralık 20013.
26. Tunçer P. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 4.Baskı. Ankara, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2011.
27. Robert L, Mathis H. *Human Resource Management*, 13th ed.England, Copyrighthed Material, 2002.
28. Brown D. *Career Information, Career Counselingand Career Development*,4th ed. USA, Allynand Bacon, 2003.
29. Turgay U. İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem. *Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2003, 5.
30. Demirci Ç. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Kariyerlerinin Kariyer Modelleri Açısından İncelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Programı: Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2009.

31. Anonim. Kariyer Planlama.
www.iuekk.org. 4 Mart 2014.
32. Karaca A. Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2007.
33. Çiftçi B. *Kariyer Planlama İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3.Baskı. Ankara, Ekin Kitapevi Yayınevi, 2007.
34. Gürüz D, Özdemir G. *İnsan Kaynakları Yönetimi İletişimci Gözüyle*, 4. Baskı. İstanbul, Mediacat Yayınevi, 2009.
35. Demirdelen D. Yöneticilerin Kariyer Tatminine İlişkin Görüş Ve Algılamaları: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 2013.
36. Kınır S, Gün G. Kariyer Planlama ve Kariyer Geliştirme Sorunları. *Ekev Akademi Dergisi*, 2007.
37. Avuka A. Genel Liselerde Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, 2009.
38. Çelikten M. Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar. *Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2004,17:91-92.
39. Mestçioğlu Ö. Yönetici Konumunda Kadın.
<http://www.psikonet.com/konu.asp?kid=214>. 23 Nisan 2014.
40. Karadoğan E. Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler. *Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2009, 4.

41. Basım H, Hazır K. The Effect of Employees' Learning Organization Perceptions on Organizational Citizenship Behaviors. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009, 6: 55-66.
42. Erkuş A. Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci. 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013Gerni M. *Yönetimde Kadınlar*, 2.Baskı. İstanbul, Beta Basım Yayın A.Ş. 2001.
43. Öztürk A. Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2011.
44. Durmuş A. E. Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye'de Seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, 2001.
45. KSGM. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği,1. Baskı, 1999:44.
46. L. *Mentoring: The Australian Experience, Career Development International*, 2nd ed. London, McGrawHill BookComp, 2000:5: 224-24.
47. KSSGM. Gıda İş kolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, 2.Baskı, 1999: 31-33.
48. Aytaç S. Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer http://www.isguc.org/cift_kariyer.php. 2 Ocak 2014.
49. AycanZ. Kadın Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller. http://kadinca.sacitaslan.com/kariyer-kadin-kariyer-gelisimindeengeller_7.html. 3 Mart 2014.



50. Barutçugil İ. *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı. İstanbul, Kariyer Yayınları, 2006.
51. FELS A. Do Women Lack Ambition, 3rd ed. USA. Harvard Business Review, 2004.
52. Bildirici E, Anafarta N, Aykaç E. Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü. *İktisat-İşletme ve Finans Dergisi*, 2003, 18.
53. Acar F. *Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri, 75 Yılda Kadın ve Erkekler*, 2. Baskı. İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, 1998.
54. ÖSYM. Öğretim-Yılı-Yükseköğretim-İstatistikleri.
www.osym.tr/belge/1-19213/2011-2012-ogretim-yili-yuksekogretim-istatistikleri.html. 20 Şubat 2014.
55. ÖSYM. Öğretim-Yılı-Yükseköğretim-İstatistikleri.
www.osym.tr/belge/1-19213/2012-2013-ogretim-yili-yuksekogretim-istatistikleri.html. 20 Şubat 2014.
56. Wilson F. *Organizational Behaviour and Gender*, 2nd ed. London, McGrawHill 2003.
57. Özkanlı Ö, Korkmaz A. Academic Women in Turkey: The Structure of Attitudes Towards Role Conflict, 4th ed. New York, Bloomsburg University Publication, 2000.
58. Probert B, Ewer P, Whiting K. *Gender Pay Equity in Australian Higher Education, National Tertiary Education Union*, 1st ed. New York, Melbourne Publication, 2002.

60. KSSGM.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği, 1.Baskı, 1999.
- 61.Acar F. *Turkish Women in Academia: Roles and Careers*, 1. Baskı. Ankara, METU Studies in Development, 1983.
62. Yıldırım S. Akademisyen Hemşirelerini ve Kuruma Yönelik Tutumları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı. Doktora tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, 2009.
63. Karahan O. İngilizce Öğretmenliği Bilim Dalı Türk Akademisyenlerin Sosyal Bilimler Alanında İngilizce Dergilerde Akademik Yayın Yapma Süreci: Gerekçeler, Güçlükler ve Kullanılan Stratejiler. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yabancı Diller Eğitimi Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 2013.
64. Williams J. *Measuring sex stereotypes: A Multinational study (Revised Ed.)*. California. Sage Publications 1990.
- 65.Hancıoğlu Y. Örgütsel Kademelerin Kadın Yöneticilerin Gelişimine Etkileri : Eskişehir Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2011.
66. Craig L, Sawrikar P. *Work and Family: How Does the (Gender) Balance Change as Children Grow?*, *Gender*, 11th ed. London, Work and Organization, 2009.
67. Çelebi N. *Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri*, 1. Baskı. Ankara, Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları, 993.
68. Kuzuca İ. Türkiye’ De Tıpta Uzmanlık Ve Akademisyenlik Aşamalarında Cinsiyetçi Yaklaşımlar. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, 2007.
69. Aytaç S. Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer. http://www.isguc.org/cift_kariyer.php. 2 Ocak 2014.

EK-1.Öz geçmiş

Kişisel Bilgiler
<p>Adı Soyadı : Burcu ALAÇAM</p> <p>Doğum Tarihi : 13.08.1988</p> <p>Doğum Yeri : Merzifon /AMASYA</p> <p>Medeni Hali : Bekar</p> <p>Uyruğu : T.C.</p> <p>Adres : Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, 25240 ERZURUM</p> <p>Tel : 0442 231 57 92</p> <p>Faks : 0 449 231 00 00</p> <p>E-mail : tales.ales@hotmail.com</p>
Eğitim
<p>Lise : KarşıyakaLisesi (2004)</p> <p>Lisans : HititÜniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu (2005-2009)</p> <p>Yüksek Lisans : Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı (2012- -)</p>
Yabancı Dil Bilgisi
İngilizce :Orta Derece (ÜDS: 70)
Üye Olunan Mesleki Kuruluşlar
Türk Hemşireler Derneği
İlgi Alanları v e Hobiler
Sağlık Müzik , Resim, Spor

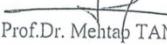
EK-2 Etik Kurulu Kararı

	ETİK KURUL SONUÇ FORMU	
---	------------------------	---

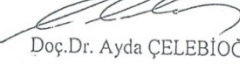
Araştırmanın Adı: "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri"


Araştırmanın Yürütülmesi Uygundur (X)
Düzenlemeler Yapıldıktan Sonra Yürütülmesi Uygundur ()
Araştırmanın Yürütülmesi Uygun Değildir ()

Açıklamalar (Uygun değil ya da düzeltme gerekiyorsa): Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu'nun 11.12.2013 tarihinde yapılan toplantısında "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri" konulu Doç.Dr.Serap ALTUNTAŞ ve Arş.Gör.Burcu ALAÇAM'ın çalışması etik açıdan uygun bulunmuştur.


Prof.Dr. Mehtap TAN
Başkan


Doç.Dr.Fatma GÜDÜCÜ TÜFEKÇİ
Başkan Yrd.


Doç.Dr. Ayda ÇELEBİOĞLU
Üye


Doç.Dr.Nadiye ÖZER
Üye


Doç.Dr. Elanur YILMAZ KARABUĞUTLU
Sekreter/Raportör

EK -3: Anket Formu

Sayın meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, Doğu Anadolu bölgesinde yer alan Sağlık Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinin Hemşirelik Bölümünde (11 okul) görev alan akademisyen hemşirelerin kariyer engellerini belirlemektir. Anketimiz iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 8 adet sorudan oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise, akademisyen hemşirelerin kariyer engellerini belirlemeye yönelik 59 ifade bulunmaktadır. Anketteki tüm soruları yanıtlamanızı rica eder, yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Burcu ALAÇAM
Üniversitesi Sağlık

Bilimleri

Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim ABD
Yüksek Lisans Öğrencisi
Gsm: 0531 201 04 43

1. Bölüm Kişisel Bilgiler

1.Çalıştığımız Kurum

SYO SBF

2. Unvanınız / Statünüz.....

3. Eğitim Durumunuz

Lisans Mezunu Yüksek Lisans Devam Ediyor Yüksek Lisans
Mezunu
 Doktora Devam Ediyor Doktora Mezunu

4. Çalıştığımız Kadro Türü

657 ÖYP
 50/D (Enstitü Kadrosu) 35. Madde (Görevlendirme)

5.Yaşınız

22-27 28-33 34-39 40-45 46 ve üzeri

6.Mesleki Deneyiminiz

0-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl 21 ve üzeri Yıl

7. Medeni Durumunuz

Evli Çocuklu Evli Çocuklu Bekar Bekar
Çocuklu

8. İdari Göreviniz Varsa Lütfen Belirtiniz

Müdür/Dekan Müdür Yardımcısı/ Dekan Yardımcısı Bölüm Başkanı
 ABD Başkanı Diğer.....

2.BÖLÜM

SORULAR		kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	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	Çalıştığım kurumda yönetsel pozisyonlara yükselme olanağı sınırlıdır	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 imkanlar kariyer gelişimimi desteklemiyor.	1	2	3	4	5
15	Bizim alanımızdaki akademisyenler üst düzey yönetici pozisyonlarına tercih edilmemektedir.	1	2	3	4	5
16	Akademik hayat iyi bir anne olmayı engeller.	1	2	3	4	5
17	Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan fedakârlıkta bulunmak zorunda kalıyorum	1	2	3	4	5
18	Aile hayatı, akademik çalışmalarımı aksatıyor	1	2	3	4	5
19	Akademik hayat iyi bir eş olmayı engeller.	1	2	3	4	5
20	Kariyer gelişimim için aile hayatımdan fedakârlıkta bulunmak 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 hayatı 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	Araştırma, bilimsel toplantı, vb. konularda kurum içi ve kurum dışından yeteri kadar maddi destek alamıyorum	1	2	3	4	5
28	Akademik yükseltme kriterleri kariyer basamaklarında yükselmemi engelliyor.	1	2	3	4	5
29	Çalışılan kurum dışında başka bir kurumda lisansüstü eğitim almak kariyer gelişimini olumsuz etkiliyor	1	2	3	4	5
30	Uluslararası yayın yapma zorluğundan dolayı kariyerimde ilerleyemiyorum.	1	2	3	4	5
31	Üst düzey yönetici olmak için yeteneklerimi yeterli görmüyorum	1	2	3	4	5
32	Disiplinli çalışma alışkanlığına sahip olmamak , kariyer gelişimimi engelliyor	1	2	3	4	5
33	Akademik yaşamın güçlükleri ile baş edemiyorum.	1	2	3	4	5
34	Yönetici olursam yalnız kalma korkusu yaşarım	1	2	3	4	5
35	Verimli çalışmamak kariyer hedeflerimi engelliyor	1	2	3	4	5
36	Akademik eğitim fırsatlarından diğer akademisyenlerle eşit şekilde yararlanamıyorum	1	2	3	4	5
37	Mesai saatleri dışında çalışmayı sevmiyorum	1	2	3	4	5
38	Şehirler arası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmıyorum	1	2	3	4	5
39	Gelir düzeyim araştırma yapma, kitap, dergi vb. materyal almama zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
40	Gelir düzeyim akademik kariyer yapmamı engelliyor.	1	2	3	4	5

EK-4: İzinler



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı :30171381-10.01/ 301
Konu:İzin

25.12.2013

DEKANLIK MAKAMINA

Bölümümüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı öğretim elemanı Araş.Gör.Burcu ALAÇAM'ın "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri" konulu çalışmasını 01.02.2013-01.09.2013 tarihleri arasında fakültemizde yürütebilmesine dair vermiş olduğu dilekçe ve ekleri yazımız ekinde sunulmuş olup, gerekli iznin verilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Prof.Dr.Mektap TAN
Hemşirelik Bölüm Başkanı

Uygundur.
ÖĞRENCİ İA.ŞEF.
26.12.2013



EKLER :

- Ek-1 Dilekçe (1 Adet)
- Ek-2 Etik Kurul Onayı (1 Sayfa)
- Ek-3 Anket Formu (6 Sayfa)

Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı
Gelen Evrak No : 1922
Gelen Evrak Dosya No : 72.90
Gelen Evrak Tarihi : 25.12.2013

EK – 4: İzinler



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğü

Sayı : 55449411-043/0 21
Konu : Burcu ALÇAM Tez Çalışması

08/01/2014

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi :02/01/2014 tarih ve 88179374-3131 sayılı yazınız.

İlgi yazı gereği: Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Burcu ALÇAM'ın "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri" konulu tez çalışmasının Sağlık Yüksekokulumuzda yapmasını planladığı anket uygulaması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

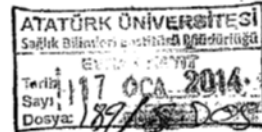
Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Telat YANIK
Rektör V.

Öge. İ. İ. İ.

20.01.2014

Türkçemizi Güzel Kullanalım, Koruyalım- tdk.gov.tr.



Adres : Fırat Mah. Eski Eğitim Fakültesi D/Blok AĞRI
Tel. Müdürlük : (0472)2154000 Tel. Santral : (0472)2154000 Fax : (0472)2150720
Elektronik Ağ : syo@agri.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin : Veysel TETİK
Dahili Tel. No : 3171
Elektronik Ağ : vtetik@agri.edu.tr

EK -4:İzinler



Tarih ve Sayısı: 24/01/2014-330



T.C.
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük Yazı İşleri Müdürlüğü



Sayı : 79879538/302.14.06/
Konu : Tez Çalışması

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 02/01/2014 tarihli ve 88179374-3131 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile, Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Burcu ALÇAM'ın "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri" konulu tez çalışmasına esas teşkil edecek anketini Üniversitemiz Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğünde yapma talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Gıyasettin BAYDAŞ
Rektör

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://ebys.bingol.edu.tr/enVision/Dogrula/LC3D87>

Rektörlük Yazı İşleri Müdürlüğü Recep Tayyip Erdoğan Mah. Üniversite Kampüsü Bingöl
Tel:0426 215 10 20 Faks:0426 215 10 20
E-Posta :basinyayin@bingol.edu.tr Elektronik Ağ :<http://www.bingol.edu.tr/>



u belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK -4 :İzinler

Evrak Tarih ve Sayısı: 09/01/2014-102



T.C.
BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



Sayı :66073261/302.14.02/
Konu :Tez Çalışması

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi :02.01.2014 tarih ve 88179374-3131 sayılı yazı.

İlgide kayıtlı yazıya istinaden; Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Burcu ALÇAM'ın "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri" konulu tez çalışmasına esas teşkil edecek olan anket çalışmasını Üniversitemiz Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğü'nde uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. İbrahim GÜNEY
Rektör V.

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://ebys.bcu.edu.tr/cnvision/Dogrula/LM41F0>
Yazı İşleri Müdürlüğü
Beğ Minare Mah. Rahva Yerleşkesi PK:13000 BİTLİS
E-Posta :info@bcu.edu.tr
Tel: 0 (434) 222 10 00
Faks: 0 (434) 222 01 01
Ayrıntılı bilgi için irtibat : Döne Aksungur
Unvan : Bilgisayar İşletmeni
Web Adres : www.bcu.edu.tr

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

EK -4:İzinler

Evrak Tarih ve Sayısı: 10/01/2014-20368

T.C.



FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Elazığ Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğü

Sayı :31970446/044/
Konu :Anketler

GENEL SEKRETERLİĞE

İlgi: Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 02.01.2014 tarih ve 88179374-3131 sayılı yazısı.

Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Burcu ALÇAM'ın "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri" konulu tez çalışmasına esas teşkil edecek anket uygulamasını Yüksekokulumuzda yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Prof.Dr. Yusuf ÖZKAN
Yüksekokul Müdürü

09/01/2014 Bilg.İşlt. : V.BAYSAL
09/01/2014 Yük. Ok. Sek. : N.KAYA

Firat Üniversitesi Rektörlüğü 23119 ELAZIĞ/TURKIYE

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Vesile BAYSAL

Tel:

Faks:

E-Posta: :

Elektronik ağıl: <http://www.firat.edu.tr>

halkiliskiler@firat.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK -4 :İzinler



ERZİNCAN
ÜNİVERSİTESİ

SAYI : 93368059/044/ 76 - 409
KONU: Anket Çalışması

T.C.
ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı

14.01.2014

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 02.01.2014 tarih ve 3131-000001 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi **Bureu ALÇAM**'ın "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri" konulu tez çalışmasına esas teşkil edecek anket uygulaması, Sağlık Yüksekokulumuzca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Adnan ÖZEL
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Adres : Erzincan Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı 24100/Erzincan
Tel : 0 (446) 226 66 66 – 73 (12000) Belgegeçer: 0 (446) 226 26 60

EK - 4 :İzinler



T.C.
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Dairesi Başkanlığı

Sayı : 62127499-903/04/ 288

16.01.2014 *000438

15/01/2015

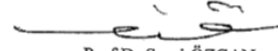
Konu : Burcu ALÇAM

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
ERZURUM

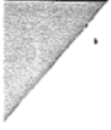
İlgi : 02/01/2014 tarih ve 3131 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Burcu ALÇAM'ın "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri" konulu tez çalışmasına esas teşkil edecek anketini Üniversitemiz Kars Sağlık Yüksekokulunda yapması Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.


Prof.Dr.Sami ÖZCAN
Rektör

EK -4: izinler



26 12 2013 6628



T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

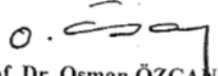
Sayı : 79236777-100-10 -19
Konu : Tez Çalışması

08/01/2014

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı)

İlgi : Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığının 02/01/2014 tarih ve 88179374-3131-000001 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Burcu ALÇAM'ın "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri" konulu tez çalışmasına esas teşkil edecek anket uygulamasını, Üniversitemiz Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğünde yapması uygundur..
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Prof. Dr. Osman ÖZCAN
Rektör V.



Adres: Muş Alparslan Üniversitesi Kampüsü, Rektörlük, Diyarbakır Yolu 7. km. 49250 MUŞ
Tel: (+90) 436 249 49 49 Fax: (+90) 436 213 00 28
Web: www.alparslan.edu.tr e-posta: genelsekreterlik@alparslan.edu.tr

EK - 4 :İzinler



T.C.
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Van Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğü



Sayı : 46548103-300/1/14
Konu :

Tarih : 7.5.10/2014

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA
ERZURUM

İlgi:02.01.2014 tarih ve 000001 sayılı yazınız

İlgi yazınızda adı geçen Burcu ALAÇAM' ın anket uygulamasını bizzat kendisinin yapması koşuluyla gerekli izin verilmiştir.

Bilgilerinize arz/ rica ederim.



Prof.Dr.H.Güler SAHİN
Yüksekokul Müdürü

Adres:Zeve Kampüsü-VAN
Fax: (0432) 225 11 80

Tel: (0432) 225 17 05

EK -4: İzinler

TUNCELİ ÜNİVERSİTESİ

	TUNCELİ UNIVERSITY 2008	T.C	www.tunceli.edu.tr
TUNCELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ			
Sayı : 29077523-521149	22.01.2014		
Konu : Farabi Değişim Protokolü Hk.			
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına			
İlgi: Üniversitenizin 02.01.2013 tarihli 88179374-3131/000001 sayılı yazısı.			
İlgi yazı gereği; Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrenciniz Burcu ALAÇAM' ın, Üniversitemiz Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğünde yapmayı planladığı "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri" konulu anket çalışmasını yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.			
Bilgilerinize arz ederim.			
 Prof. Dr. Durmuş BOZTUĞ Rektör			
ts			
<small>Correspondence: Tunceli Üniversitesi Rektörlüğü Atatürk Mahallesi Muhiş Akarşu Caddesi Tunceli / Türkiye Telephone: +90 428 213 18 14 - 213 17 94 Fax: +90 428 213 18 61</small>			

EK -4 :İzinler



**T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı**



SAYI : 50235129-25-13 & 475
KONU:Tez Çalışması

24./01/2014

**ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
ERZURUM**

İlgi: 02.01.2014 tarih ve 88179374-3131-00001 sayılı yazımız.

Üniversiteniz, Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Burcu ALÇAM'ın "Akademisyen Hemşirelerin Kariyer Engelleri" konulu tez çalışması ile ilgili anket uygulama isteği Üniversitemiz tarafından uygun görülmüştür.
Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Asım KÜNKÜL
Rektör a.
Rektör Yrd.