SAĞLIK ve HEMŞİRELİK YÖNETİMİ DERGİSİ
JOURNAL of HEALTH and NURSING MANAGEMENT

ARAŞTIRMA

Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geliştirilmesi*

Development of the Scale of Women Academicians' Career Barriers

Burcu Alaçam[1], Serap Altuntaş[2]

[1]İstanbul Üniversitesi, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul
[2]Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum

ÖZET

AMAÇ: Araştırma, "Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği"nin geliştirilmesi ve geçerlik-güvenirliğinin test edilmesi amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir.
YÖNTEM: Araştırma, Eylül 2013 - Ağustos 2014 tarihleri arasında Doğu Anadolu bölgesinde yer alan 10 Sağlık Yüksekokulu ile bir Sağlık Bilimleri Fakültesi olmak üzere toplam 11 okulda gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ile kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeği taslak formu kullanılmıştır. Araştırma için etik kurul onayı ile kurum izinleri alınmıştır. Araştırma verileri kapsam geçerliliği, yapı geçerliği ve güvenirlik analizleri açısından değerlendirilmiştir.
BULGULAR: Verilerin değerlendirilmesi sonucunda "Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği"nin 40 madde ve dört alt boyuttan oluştuğu, madde toplam puan korelasyonu değerlerinin 0,33-0,56, faktör yüklerinin ise, .339 ile, .885 arasında ve korelasyon olduğu belirlenmiştir. Toplam varyansın %46'sını açıklayan ölçeğin Cronbach alfa katsayısının toplamda, .90, alt boyutlarda ise, .73 ile, .88 arasında değiştiği saptanmıştır.
SONUÇ: Araştırma sonucunda geliştirilen "Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği"nin kadın akademisyenlerin kariyer engellerini belirlemek amacıyla kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, akademisyen hemşire, kadın akademisyen, kariyer engeli, geçerlik ve güvenirlik

ABSTRACT

INTRODUCTION: The survey has been carried out methodologically in order to develop "The Scale of the Women Academicians' Career Barriers" and test its validity and reliability.
METHODS: The survey has been carried out in 11 schools in the Eastern Anatolia Region between 2013 September and 2014 August. Ten of them were Medical Vocational High Schools and one was the Faculty of Health Sciences. Personal information form and The Scale of Women Academicians' Career Barriers draft form were used with the purpose of data collection. Ethics committee approval and institutional permissions were obtained for the study. Study data have been evaluated in terms of content validity, structure validity and reliability analysis.
RESULTS: As a result of data evaluation, it has been found out that The Scale of Women Academicians' Career Barriers consisted of 40 items and four sub-dimensions. Item total point correlation values were 0.33-0.56, factor loads were between .339 and .885 and test-retest result was extremely significant ($p<0.000$). It has been determined that the Total Cronbach alpha coefficient of the scale which explained 46% of the total variant is.90, and points of sub-dimension varied between .73 and .88.
CONCLUSION: As a result of the study, it has been determined that The Scale of Women Academicians' Career Barriers is a valid and reliable measurement instrument which can be used with the purpose of determining women academicians' career barriers.

Key words: Nursing, academician nurse, women academician, career barriers, validity and reliability

Geliş Tarihi / *Arrival Date*: 25.11.2014 **Kabul tarihi / *Date of Acceptence*:** 25.05.2015
İletişim / *Corresponding author*: Asistan Burcu Alaçam, İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Çağlayan-Şişli-34310-İstanbul
E-posta / *E-mail*: tales.ales@hotmail.com
Sayı / *Number*: 1 **Cilt / *Volume*:** 2 **Yıl / *Year*:** 2015 **e-ISSN:2149-018X doi:10.5222/SHYD.2015.001**

GİRİŞ

Günlük yaşamda sıkça kullanılan kavramların başında gelen "kariyer", Latince carrus (at arabası) ve carrera (yol) sözcüklerinden gelmektedir (Aytaç, 2005). Sözlük anlamı, "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5460bc6a6f2ed0.72787092) olan kariyer, yönetim biliminde, "Bireyin iş yaşamı boyunca izlemesi gereken bir dizi faaliyetler" (Şimşek ve ark., 2007) olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanımla kariyer, mesleğinde ilerleme/gelişme, yaşam süresince birbiri ardına girişilen işler, meslek/iş ve kişisel olarak elde edilen işle ilgili davranış ve tutumlar şeklinde belirtilmektedir (Robbins ve De Cenzo, 2005).

Kariyer, bireylerin yaşamlarının büyük bölümüne hâkimdir ve insan yaşamının ekonomik, sosyal ve psikolojik yönü üzerinde çok büyük etkisi vardır. Bireylere iş yaşamında kişisel gelişimlerini sağlama, potansiyel yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlama, motivasyonu artırma, güç ve yetki sahibi olma, yapılan işten doyum alma, kararlara daha fazla katılma, takdir görme, aitlik hissetme, tatmin edici bir ücret alma, terfi etme vb. temel insan gereksinimlerini gerçekleştirme fırsatı vermesinden dolayı kişinin psikolojik durumunu olumlu yönde etkilemektedir (Gezer, 2010). Bireyin örgüt içi ve örgüt dışı birçok insanla iletişim kurmasını ve kaynaşmasını sağladığı için sosyal boyutta da bireyleri olumlu etkilemektedir (Karaca, 2007; Şimşek ve ark., 2007).

Bu bireysel yararların yanı sıra kariyerin hem yöneticiler, hem çalışanlar, hem de örgüt açısından çeşitli yararları vardır. Bunlar, çalışanların iş doyumunu ve kişisel sorumluluk duygusunu artırma, yeteneklerini daha iyiy kullanmasını sağlama, örgütsel performansı ve verimliliği artırma, boş pozisyonlara eleman yetiştirme, çalışanların işe bağlılığını artırma, yaratıcı düşüncelerin gelişmesine fırsat verme, insan kaynaklarını daha etkili kullanma, iş başarısını artırma ve işten ayrılmaları azaltma gibi yararlardır (Aytaç, 2005; Çiftçi, 2007; Erdoğmuş, 2003; Gürüz ve Özdemir, 2009; Tunçer, 2011).

Günümüz çalışma şartları, çalışma ilişkileri ve biçimlerinde meydana gelen değişimler sonucunda ortaya çıkan bazı durumlar, bireyin özellikle de kadın çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmasını engellemektedir (Dündar, 2010). Bu engellerden bazıları kadınların kendine güvenmemesi, iş-aile arasında seçim yapamaması, annelik, eşlik, çalışan kadın gibi çoklu rol üstlenmesi (Durmuş, 2001; Gül ve Oktay, 2009; Karadoğan, 2009), çift kariyerli eşler, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamaması, yükselmeyi tercih etmemesi, kariyer yönelimli olmaması gibi kişisel tercih ve algılardır (Bildirici ve ark., 2003; Fels, 2004; Gül ve Oktay, 2009; Karadoğan, 2009). Ancak bu engelleri aşsa da kadınlar, yöneticilerden destek görememe, örgütsel politikalar, gelir yetersizliği vb. nedenlerle ikinci, hatta üçüncü bir işte çalışma, işten çıkartılma (Avuka, 2009; Erkek ve Karagöz, 2009; Gürüz ve Özdemir, 2009; Kıngır ve Gün, 2007) stres ve tükenmişlik (Çalık ve Eres, 2006), örgüt kültürü ve politikaları (Durmuş, 2001; Öztürk, 2011), mentor eksikliği (MacGregor, 2000), terfi beklentisinin karşılanmaması (Şimşek ve ark., 2007) gibi örgütsel engellerle karşılaşabilmektedir. Tüm bu engellerin yanı sıra özellikle kadınlar hakkındaki bağımlı, zarif, sıcak ve duygusal, çalışmak istemeyen, kariyerlerine erkekler kadar bağlı olmayan, uzun veya mesai saatleri dışında çalışamayan veya çalışmak istemeyen, karar veremeyen veya karar verme kapasiteleri olmayan kişiler gibi kalıplaşmış önyargılar da kadınların karşısına engel olarak çıkmaktadır (Fels, 2004).

Kadınların kariyer sürecinin en yoğun yaşandığı yerlerden biri ise akademik kurumlardır. Akademik çalışma yaşamına ilk olarak 1932-1933 eğitim-öğretim yılında başlayan kadın akademisyenlerin sayısı yıllar içinde artış göstermiştir (Acar, 1998; http://www.osym.gov.tr/ dosya/1-69410/h/2ogretimelemanlarisayozettablosu.pdf). 2012-2013 eğitim öğretim yılı akademik unvan dağılımını incelendiğinde, profesörlerin %28.11'inin, doçentlerin %32.31'inin, yardımcı doçentlerin %37.12'sinin, öğretim görevlilerinin %39.5'inin, araştırma görevlilerinin %49'unun kadınlardan oluştuğu görülmektedir (http://www.osym.gov. tr/dosya/1-69420/h/28ogretimelemanakdgrv.pdf). Bu veriler akademik yaşamda kadınların çeşitli nedenlerle kariyer basamaklarında yükselme oranlarının düştüğünü düşündürmektedir.

Üniversitelerde akademisyenlerin bilgi üretme görevini yerine getirebilmeleri için kendilerini sürekli geliştirmeleri beklenmektedir. Bu gelişimin sağlanabilmesi için de henüz sayıca yeterli düzeye ulaşamayan kadın akademisyenlerin önündeki engellerin belirlenmesi ve bu engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ancak akademisyenlerin kariyer engellerinden söz eden çalışmalar bulunmakla birlikte (Bakioğlu ve Yaman, 2004; Bozkurt ve Kalkan, 2013; İnandı ve ark., 2013; Poyraz, 2013; Yalçın ve Demirekin, 2013) özellikle kadın akademisyenlerin kariyer engellerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiş bir veri toplama aracının olmadığı görülmüştür. Bu gereksinimden hareketle bu çalışmada özellikle kadın akademisyenlerin kariyer engellerini belirlemede kullanılabilecek bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: Bu çalışma, kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin belirlenmesinde kullanılabilecek "Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği"nin geliştirilmesi ve geçerlik-güvenirliğinin test edilmesi amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın yapıldığı yer ve zaman: Araştırma, Eylül 2013-Ağustos 2014 tarihleri arasında Doğu Anadolu bölgesinde yer alan 10 Sağlık Yüksekokulu ile bir Sağlık Bilimleri Fakültesi olmak üzere toplam 11 okulda gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri Ocak-Mart 2014 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırmanın evreni ve örneklemi: Araştırmanın evrenini, Doğu Anadolu bölgesinde yer alan ve hemşirelikte lisans eğitimi veren okullarda görev yapan tüm kadın akademisyen hemşireler (N=150 kadın akademisyen hemşire) oluşturmaktadır. Literatürde geliştirilecek veri toplama aracının, örnekleme alınan kişilerin temel özelliklerine uygun olması gerektiği belirtilmektedir (Kubilay, 2002). Araştırma amacı doğrultusunda veri toplanacak grubun kadın akademisyenlerden oluşması ve kadın akademisyenlerin de çoğunlukta olduğu alanlardan birinin hemşirelik alanı olması nedeniyle, çalışma kadın akademisyen hemşirelerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamış ve evrende yer alan tüm kadın akademisyenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın yapıldığı tarihler arasında izinli, raporlu vb. olma nedeniyle 148 kadın akademisyen hemşireye ulaşılabilmiş, ancak araştırma 132 gönüllü kadın akademisyen hemşire ile tamamlanabilmiştir.

Veri toplama aracı: Araştırmada veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu" ile "Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği" (KAKEÖ) taslak formu kullanılmıştır.

- Kişisel bilgi formu; araştırmacılar tarafından hazırlanmış olup, katılımcıların kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili (görev yaptığı kurum, unvan, eğitim durumu, çalıştığı kadro türü, yaş, çalışma yılı, medeni durum ve varsa kadro türü) sekiz sorudan oluşmaktadır.
- "Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği" (KAKEÖ)taslağı ise araştırmacılar tarafından araştırma amacı doğrultusunda hazırlanmıştır. Taslak ölçeğin oluşturulabilmesi için konuyla ilgili literatürden yararlanılarak (Ergeneli ve Akçamete, 2004; Karaca, 2007; Tükeltürk ve Perçin, 2009) beşli Likert tipi (kesinlikle katılmıyorum-1, katılmıyorum - 2, kararsızım - 3, katılıyorum - 4, kesinlikle katılıyorum - 5) ve 60 ifadeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Bu madde havuzu ilk olarak yönetim, sosyoloji ve kadın araştırmaları alanlarında çalışan 13 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Alınan görüşler sonrasında 59 madde hâlinde yine düzenlenerek 56 kadın akademisyen hemşireye iki hafta ara ile test-tekrar test için uygulanmıştır. Test-tekrar test uygulaması sonucunun ileri derecede anlamlı (r=,96, p=,000) olduğu görülmüş ve diğer psikometrik değerlendirmeler için taslak ölçek kadın akademisyen hemşirelere uygulanmıştır.

Verilerin toplanması: Veri toplama aşamasında çalışma kapsamına alınan okullar ziyaret edilerek tüm kadın akademisyen hemşirelere (N=150) ulaşılmaya çalışılmış, ancak 148 kadın akademisyen hemşireye ulaşılabilmiştir. Katılımcılarla görüşülmüş, gerekli açıklamalar yapılarak araştırma hakkında bilgi verilmiş ve araştırmaya katılmayı kabul eden kadın akademisyen hemşirelerin anket formunu doldurmaları sağlanmıştır. Yüz kırk sekiz kadın akademisyen hemşireden 132'si veri toplama aracını tam olarak doldurmuştur. Veri toplama aracının yanıtlanma oranı %89,2 olarak belirlenmiştir.

Verilerin değerlendirilmesi: Toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS for Windows 22.00 istatistik paket programı ile bir istatistik uzmanı tarafından değerlendirilmiştir. Araştırma grubunun özelliklerini tanımlamada yüzde ve frekans dağılımı kullanılmıştır. Psikometrik değerlendirmelerde yapı geçerliği için Barlett örneklem büyüklüğü testi, Kaiser-Mayer-Olkin örneklem yeterliği analizi, Açıklayıcı Faktör Analizi, Temel Bileşenler Analizi, ScreePlot Testi, Varimax Dik Döndürme Testleri kullanılmıştır. Güvenirlik analizinde ise Cronbach Alfa Katsayısı, Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi ile %27'lik Alt ve Üst Gruplar Ortalama Testi kullanılmıştır.

Araştırmanın etik ilkeleri: Araştırma verilerinin toplanmadan önce araştırmanın yürütüldüğü kurumdan Etik Kurul onayı ile araştırma kapsamına alınan kurumlardan yazılı resmi izinler alınmıştır.

Araştırma verilerinin toplanması aşamasında katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilerek elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı ve sadece bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilmiş ve sözlü onamları alınmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları: Araştırma sonuçları, sadece Doğu Anadolu bölgesinde hemşirelikte lisans eğitimi veren okullarda çalışan kadın akademisyen hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan kadın akademisyen hemşirelerin %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, %22,7 idari görevi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %36,4'ünün 28-33 yaş arasında, %34,8'inin 0-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu, %48,5'inin evli ve çocuklu olduğu saptanmıştır.

KAKEÖ'nin psikometrik değerlendirmelerinde ilk olarak madde toplam puan korelasyonları değerlendirilmiş ve taslak ölçekte yer alan 19 maddenin madde toplam puan korelasyon değerinin ,30'un altında, Cronbach Alfa değerinin

,88 olduğu belirlenmiştir. Madde toplam puan korelasyon değeri düşük olan 19 madde taslak ölçekten çıkarılmış ve yine değerlendirme yapılmıştır. Bu değerlendirme sonucunda da 40 maddeden oluşan ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerlerinin ,33-,56 arasında değiştiği, madde toplam puan korelasyon değerlerinin tamamının p<0,001 önem düzeyinde ileri derecede anlamlı olduğu ve ölçeğin toplam Cronbach Alfa değerinin ,90'a yükseldiği saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. KAKEÖ'nin Madde Toplam Puan Korelasyon Değerleri ve Cronbach Alfa Katsayıları

Madde No	M	SS	Madde toplam puan korelasyon değeri	p	Cronbach Alfa Katsayısı	Madde No	M	SS	Madde toplam puan korelasyon değeri	p	Cronbach Alfa Katsayısı
6	2,68	1,31	,42	,000*	,90	32	2,13	1,22	,37	,000*	,90
8	3,40	1,41	,41	,000*	,90	33	3,02	1,59	,43	,000*	,90
9	3,60	1,36	,36	,000*	,90	34	2,95	1,37	,56	,000*	,89
10	3,13	1,53	,47	,000*	,90	35	3,50	1,41	,42	,000*	,90
11	3,31	1,49	,53	,000*	,90	36	2,88	1,50	,45	,000*	,90
12	3,34	1,44	,39	,000*	,90	37	2,82	1,28	,55	,000*	,90
13	2,60	1,34	,42	,000*	,90	38	2,49	1,21	,43	,000*	,90
14	3,01	1,43	,46	,000*	,90	40	1,82	,99	,44	,000*	,90
15	2,95	1,37	,36	,000*	,90	42	2,89	1,42	,49	,000*	,90
16	3,12	1,46	,42	,000*	,90	43	2,76	1,34	,54	,000*	,90
17	2,69	1,39	,51	,000*	,90	44	2,85	1,31	,44	,000*	,90
18	2,66	1,41	,46	,000*	,90	49	3,53	1,37	,42	,000*	,90
20	2,87	1,51	,51	,000*	,90	50	2,89	1,33	,41	,000*	,90
22	3,13	1,41	,46	,000*	,90	51	2,56	1,30	,39	,000*	,90
23	3,26	1,27	,46	,000*	,90	52	3,10	1,40	,48	,000*	,90
24	3,12	1,49	,38	,000*	,90	54	2,85	1,39	,53	,000*	,90
25	3,16	1,39	,54	,000*	,90	55	3,27	1,40	,46	,000*	,90
26	2,99	1,47	,54	,000*	,90	56	3,23	1,49	,50	,000*	,90
30	2,27	1,19	,42	,000*	,90	57	3,54	1,35	,53	,000*	,90
31	2,09	1,22	,33	,000*	,90	59	3,40	1,43	,35	,000*	,90

**p<,001*

Kırk maddelik KAKEÖ'nin yapı geçerliğinin test edilmesinde öncelikle verilerin faktör analizi için uygunluğu test edilmiştir. Yapılan Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testi sonucunun ,740, Bartlett testi sonucunun ise çok ileri derecede anlamlı olduğu (p=,000) ortaya çıkmıştır.Daha sonra yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçeğin toplam varyansın %69'unu açıklayan ve öz değeri 1,00'ın üstünde olan 11 faktörlü bir dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Faktör içeriğinde yer alan maddeler incelendiğinde, anlamlı bir dağılım göstermediği görülmüş ve Scree Plot testi yapılarak faktör sayısının azaltılması yoluna gidilmiştir. Bu test sonucunda da ölçeğin öz değeri 2,00' ın üstünde olan 4 faktörlü bir yapı gösterdiği ortaya çıkmıştır. Birinci faktörün toplam varyansın %14,385'ini, 2. faktörün %12,999'unu, 3. faktörün %9,918'ini ve 4. faktörün %8,629'unu açıkladığı ve bu faktörlerin tümünün toplam varyansın %46'sını açıkladığı belirlenmiştir.

Ölçeğin faktör dağılımı değerlendirildiğinde ise 1. faktörün 15 madde, 2. faktörün10 madde, 3. faktörün 7 madde, 4. faktörün ise 8 madde içerdiği saptanmıştır. Bu faktörlere hem faktör içeriğindeki maddeler hem de konuyla ilgili literatür dikkate alınarak "örgüt kültürü ve politikaları" (15 madde), "çoklu rol üstlenme" (10 madde), "örgütsel koşullar" (7 madde) ve "kalıplaşmış önyargılar" (8 madde) isimleri verilmiştir. Ayrıca faktör yüklerinin örgüt kültürü ve politikaları boyutunda ,358-,777 arasında, çoklu rol üstlenme boyutunda ,494-,788 arasında, örgütsel koşullar boyutunda ,410 -,885 arasında ve kalıplaşmış önyargılar boyutunda da ,339-,727 arasında olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

KAKEÖ'nin alt boyutları için Cronbach Alfa değerlerinin örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunda ,87, çoklu rol üstlenme alt boyutunda ,88, örgütsel koşullar alt boyutunda ,83 ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda da ,73 , toplam Cronbach Alfa değerinin ise ,90 olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

KAKEÖ'nin ölçtüğü özellik açısından kişileri ayırt etmede ne kadar yeterli olduğunu belirlemek amacıyla özgün ölçekte toplam puana göre belirlenmiş alt %27 ve üst %27'lik grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi

Tablo 2. KAKEÖ'nin Faktör Yükleri ve Dağılımları

Faktör adı	Maddeler	Faktör yükleri 1	2	3	4	Cronbach Alfa değeri
Örgüt kültürü ve politikaları (15 madde)	s22-Çalıştığım kurumda yöneticiler kendi arkadaşlarını yöneticilik pozisyonlarına görevlendirmektedir.	,777				,87
	s23- Çalıştığım kurumda kariyer gelişimimi destekleyecek yeterli mentorluk ilişkisi bulunmamaktadır.	,736				
	s25-Çalıştığım kurumda ekip çalışmasının yeterli olmaması kariyer gelişimimi zorlaştırmaktadır.	,694				
	s38-Çalıştığım kurumdaki akademisyen yöneticiler akademik gelişimimi desteklememektedir.	,672				
	s37-Çalıştığım kurumdaki yöneticilerin otokratik bir yönetim tarzı sergilemesi kariyer gelişimimi olumsuz etkilemektedir.	,667				
	s18-Çalıştığım kurumda ayrımcılığa maruz kalmak kariyerimi olumsuz etkilemektedir.	,629				
	s20-Dedikodu ve söylentiler kariyer gelişimimi olumsuz etkilemektedir.	,624				
	s24-Rol model alabileceğim yeterli sayıda akademisyen bulunmamaktadır.	,613				
	s26-Akademik olarak yükselebilmem için diğer alanlardaki akademisyenlere göre daha fazla çalışmam beklenmektedir.	,601				
	s17-Akademik olarak yükselebilmem için diğer alanlardaki akademisyenlere göre daha fazla çalışmam beklenmektedir.	,563				
	s34-Akademisyen yöneticiler terfi konusunda adil davranmamaktadır.	,510				
	s51-Çalıştığım kurumda hak ettiğim kadrolara atanmamak kariyerimi olumsuz etkiliyor.	,477				
	s49-Ders yükü, stajlar, idari görevler, okulun işleri vb. nedenlerle kariyerimde ilerleyemiyorum.	,421				
	s59-Çalıştığım şehirdeki olanaklar kariyer gelişimimi desteklemiyor.	,383				
	s44-Alanımızdaki akademisyenler üst düzey yönetici pozisyonlarına tercih edilmemektedir.	,358				
Çoklu rol üstlenme (10 madde)	s15-Akademik yaşam iyi bir anne olmayı engeller.		,788			,88
	s9-Kariyer gelişimim için sosyal hayatımdan özverili olmak zorunda kalıyorum.		,751			
	s14-Aile yaşamı, akademik çalışmalarımı aksatıyor.		,736			
	s13-Akademik yaşam iyi bir eş olmayı engeller.		,733			
	s8-Kariyer gelişimim için aile yaşantımdan özverili olmak zorunda kalıyorum.		,733			
	s16-Ailem ile yeteri kadar zaman geçiremediğim için kendimi suçlu hissediyorum.		,695			
	s11-Ailem uzun saatler boyunca çalışmamı hoş karşılamıyor.		,665			
	s10-Ailem tatil dönemlerinde çalışmamı hoş karşılamıyor		,657			
	s6-İş ve aile yaşamı arasında denge kurmakta zorlanıyorum.		,657			

Tablo 2. (devam)

Faktör adı	Maddeler	Faktör yükleri 1	2	3	4	Cronbach Alfa değeri
	s12-Aile içinde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstleniyorum		,494			
Örgütsel koşullar (7 madde)	s55-Gelir düzeyim kurs, sempozyum vb, faaliyetlere katılmamı engelliyor.			,885		,83
	s56-Gelir düzeyim araştırma yapma, kitap, dergi vb, materyal almama zorlaştırıyor.			,852		
	s54-Gelir düzeyim akademik kariyer yapmamı engelliyor.			,712		
	s57-Araştırma, bilimsel toplantı vb, konularda kurum içi ve kurum dışından yeteri kadar maddi destek alamıyorum .			,681		
	s52-Akademik yükseltme kriterleri kariyer basamaklarında yükselmemi engelliyor.			,556		
	s50-Çalışılan kurum dışında başka bir kurumda lisansüstü eğitim almak kariyer gelişimini olumsuz etkiliyor			,483		
	s43-Uluslararası yayın yapma zorluğundan dolayı kariyerimde ilerleyemiyorum.			,410		
Kalıplaşmış önyargılar (8 madde)	s32-Üst düzey yönetici olmak için yeteneklerimi yeterli görmüyorum.				,727	,73
	s36-Disiplinli çalışma alışkanlığına sahip olmamak, kariyer gelişimimi engelliyor.				,648	
	s30-Akademik yaşamın güçlükleri ile baş edemiyorum.				,580	
	s40-Yönetici olursam yalnız kalma korkusu yaşarım.				,576	
	s35-Verimli çalışamamak kariyer hedeflerimi engelliyor.				,536	
	s42-Akademik eğitim fırsatlarından diğer akademisyenlerle eşit şekilde yararlanamıyorum.				,473	
	s33-Mesai saatleri dışında çalışmayı sevmiyorum.				,423	
	s31-Şehirler arası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmıyorum.				,339	
Toplam						,90

Tablo 3. **KAKEÖ'nin % 27'lik Alt ve Üst Grupları Arasındaki Farklar**

Madde No	Gruplar	N	M	SS	t	p	Madde No	Gruplar	N	M	SS	t	p
6	Alt grup	31	1,84	1,03	-4,455	,000	32	Alt grup	36	1,72	,77	-3,400	,000
	Üst grup	36	3,22	1,43				Üst grup	36	2,67	1,47		
8	Alt grup	31	2,58	1,45	-4,374	,000	33	Alt grup	36	2,00	1,21	-4,504	,000
	Üst grup	36	4,03	1,25				Üst grup	36	3,53	1,63		
9	Alt grup	32	2,91	1,61	-3,716	,000	34	Alt grup	36	1,94	1,21	-6,047	,000
	Üst grup	36	4,14	1,09				Üst grup	36	3,69	1,23		
10	Alt grup	32	2,31	1,46	-5,177	,000	35	Alt grup	36	2,53	1,46	-5,326	,000
	Üst grup	36	4,06	1,30				Üst grup	36	4,14	1,07		
11	Alt grup	31	2,23	1,35	-7,107	,000	36	Alt grup	36	2,00	1,17	-4,953	,000
	Üst grup	36	4,36	1,09				Üst grup	36	3,58	1,51		
12	Alt grup	31	2,35	1,42	-4,674	,000	37	Alt grup	35	1,94	1,05	-6,642	,000
	Üst grup	36	3,89	1,26				Üst grup	36	3,75	1,22		
13	Alt grup	33	1,82	1,01	-4,105	,000	38	Alt grup	36	1,83	1,15	-4,275	,000
	Üst grup	36	3,06	1,43				Üst grup	36	3,08	1,31		
14	Alt grup	34	1,91	1,02	-4,871	,000	40	Alt grup	36	1,31	,46	-4,072	,000
	Üst grup	36	3,42	1,50				Üst grup	36	2,22	1,26		
15	Alt grup	36	2,19	1,21	-3,673	,000	42	Alt grup	36	1,89	1,09	-6,325	,000
	Üst grup	36	3,31	1,34				Üst grup	36	3,67	1,28		
16	Alt grup	36	2,39	1,47	-4,604	,000	43	Alt grup	36	1,83	1,00	-6,351	,000
	Üst grup	36	3,86	1,22				Üst grup	36	3,67	1,41		
17	Alt grup	36	1,92	1,07	-4,954	,000	44	Alt grup	36	1,83	1,05	-5,558	,000
	Üst grup	36	3,42	1,46				Üst grup	36	3,44	1,38		
18	Alt grup	36	1,67	,95	-5,748	,000	49	Alt grup	36	2,56	1,40	-5,533	,000
	Üst grup	35	3,29	1,38				Üst grup	36	4,19	1,09		
20	Alt grup	36	2,11	1,36	-6,406	,000	50	Alt grup	33	1,91	1,15	-4,746	,000
	Üst grup	36	4,00	1,12				Üst grup	35	3,31	1,27		
22	Alt grup	35	2,29	1,38	-5,809	,000	51	Alt grup	36	1,75	1,18	-3,922	,000
	Üst grup	36	4,03	1,13				Üst grup	36	2,92	1,33		
23	Alt grup	36	2,44	1,42	-5,587	,000	52	Alt grup	36	1,97	1,27	-5,816	,000
	Üst grup	36	4,06	,98				Üst grup	36	3,75	1,31		
24	Alt grup	35	2,57	1,52	-4,239	,000	54	Alt grup	36	1,92	1,10	-6,112	,000
	Üst grup	36	3,94	1,19				Üst grup	36	3,72	1,38		
25	Alt grup	36	2,31	1,30	-6,939	,000	55	Alt grup	36	2,50	1,52	-4,688	,000
	Üst grup	36	4,14	,89				Üst grup	36	4,00	1,17		
26	Alt grup	35	1,97	1,15	-7,284	,000	56	Alt grup	36	2,39	1,44	-5,373	,000
	Üst grup	36	4,00	1,19				Üst grup	36	4,08	1,22		
30	Alt grup	36	1,83	,87	-3,944	,000	57	Alt grup	36	2,67	1,45	-5,212	,000
	Üst grup	35	2,94	1,43				Üst grup	36	4,22	1,04		
31	Alt grup	36	1,69	1,00	-3,169	,000	59	Alt grup	36	2,67	1,51	-4,216	,000
	Üst grup	36	2,64	1,47				Üst grup	36	4,00	1,14		
								Alt grup	36	82,0	15,65	-18,440	,000
Toplam	Puan							Üst grup	36	145,17	13,31		

yapılmıştır. Bu analiz için katılımcıların ölçekten aldıkları puanlar en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmış ve puanlarına göre üst %27'lik ve alt %27'lik gruplar oluşturulmuştur. Yapılan t testi sonucunda tüm maddelerde %27'lik üst grup ile %27'lik alt grup arasındaki puan ortalamaları açısından farkların çok ileri derecede anlamlı (p=0.000) olduğu görülmüştür (Tablo 3).

TARTIŞMA

Akademik kariyer sürecinde kadın akademisyenlerin karşılaştıkları bazı engeller nedeniyle çeşitli sıkıntılar yaşadıkları bilinmektedir. Ancak, özellikle kadın akademisyenlerin karşılaştıkları bu engellerini belirlemeye yönelik geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracının olmaması bu konuda bir gereksinim olduğunu göstermiştir. Bu gereksinimden hareketle bu çalışmada kadın akademisyenlerin karşılaştıkları kariyer engellerini belirlemede kullanılabilecek bir ölçeğin geliştirilmesi ve geçerlik-güvenirliğinin test edilmesi hedeflenmiştir.

Ölçme araçlarında güvenirlik ve geçerlik olmak üzere iki temel psikometrik özelliğin sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Güvenirlik bir ölçme aracının duyarlı, birbiriyle tutarlı ve kararlı ölçme sonuçları verebilmesi gücüdür. Geçerlik ise bir ölçme aracının, bu araçla ölçülmek istenen özelliğin ölçülerini başka özellik ya da özelliklerin ölçüleriyle karıştırmadan verebilme gücüdür. Bir başka deyişle, ölçülmek istenen özelliğin bütünüyle ölçülebilme derecesidir (Kubilay, 2002; Öner, 2008; Tezbaşaran, 2008).

Ölçek geliştirme çalışmalarında ilk olarak konuyla ilgili literatürden yararlanarak madde havuzunun oluşturulması ve bu maddelerin kapsam geçerliğinin sınanması için uzman görüşüne sunulması, uzman sayısının da en az 5 olması gerektiği belirtilmektedir (Kubilay, 2002; Tezbaşaran, 2008; Yurdugül, 2005b). Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmada konuyla ilgili literatürden (Ergeneli ve Akçamete, 2004; Karaca, 2007; Tükeltürk ve Perçin, 2009) yararlanılarak madde havuzu oluşturulmuş ve bu madde havuzu kapsam geçerliği açısından 13 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanlar, konuyla ilgili olarak yönetim, sosyoloji ve kadın araştırmaları alanlarında çalışan akademisyenlerden oluşmuştur. Bu uzmanların görüşleri ve önerileri doğrultusunda maddelerde gerekli düzenlemeler yapılarak test-tekrar test uygulamasına geçilmiştir.

Test-tekrar test, bir ölçme aracının değişik zamanlarda aynı bireylere uygulanması durumunda bireylerin ölçme aracının maddelerine verdiği yanıtların benzer yani tutarlı olması durumu olup, o ölçme aracının değişmezliğini göstermektedir. Değişmezlik, bir ölçme aracının yinelenen uygulamalar arasında tutarlı sonuçlar verebilme gücüdür (Erkuş, 2013; Gözüm ve Aksayan, 2003). Özellikle sosyal alanda, kişilerin konuyla ilgili görüşlerinin gün içinde bile değişimler yaşaması nedeniyle kullanılan ölçeklerin zamana göre değişmezlik güvenilirliğini belirlemenin oldukça güç olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle de test-yine test güvenilirliği yüksek olan ölçeklerin kullanılması önerilmektedir (Alpar 2014; Tezbaşaran 2008). Test-yine test uygulamasının en az 30 kişilik bir grupta yapılması ve iki ölçüm arasında ne çok uzun ne de çok kısa bir zaman diliminin olması gerektiği belirtilmekte olup (Aksayan ve Gözüm, 2002; Kubilay, 2002), bu çalışmada da literatürle uyumlu olarak 56 kadın akademisyene iki hafta ara ile ölçek uygulanmış ve iki ölçüm sonucu arasında pozitif yönde, kuvvetli ve çok ileri derecede anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum ölçüm sonuçlarının birbiri ile tutarlı olduğunu ve ölçeğin zamana göre değişmezliğini göstermektedir.

Test-yine test geçerliği sağlanan ölçeğin hedef gruba uygulanmasından sonra elde edilen bulguların analiz edilmesinde ilk olarak güvenirlik analizleri yapılmıştır. Güvenirliğin test edilmesinde özellikle Likert tipi ölçeklerde en yaygın kullanılan yöntem iç tutarlık incelemesi (Kubilay, 2002; Tezbaşaran, 2008) olup, iç tutarlığın belirlenmesinde de en sık kullanılan yöntemler madde analizi ve Cronbach Alfa katsayısıdır (Alpar, 2014; Kubilay, 2002; Tezbaşaran, 2008). Madde analizi için kullanılan Madde-Toplam puan korelasyonu bir maddenin, ölçeğin tümünün ölçtüğü özelliği ölçüp ölçmediğinin bir göstergesidir (Aksayan ve Gözüm, 2002). Bir maddenin testin tümü ile tutarlı olması gerektiği belirtilmekle birlikte, korelasyon katsayılarının alt sınırı ile ilgili olarak literatürde .20, .25 ve .30 gibi farklı değerler belirtilmektedir (Aksayan ve Emiroğlu, 2002; Gözüm ve Aksayan, 2003; Kalaycı, 2005; Yurdugül, 2005a). Bu çalışmada, güvenirliği artırmak adına .30 sınır değer olarak alınmış ve KAKEÖ için yapılan madde analizleri sonucunda madde toplam puan korelasyon değeri .30'un altında olan 19 madde ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 40 maddenin yine değerlendirilmesi sonucu korelasyon değerlerinin ,30'un üzerinde ve tamamının çok ileri derecede anlamlı olması, maddelerin ölçeğin tümünün ölçtüğü özelliği ölçtüğünü ve ölçeğin tümü ile tutarlı olduğunu göstermiştir.

Ölçek geliştirme çalışmalarında, geliştirilen ölçeğin iç tutarlılık incelemesinin yapılması gerekmekte olup, Likert tipi ölçeklerde bu inceleme için en yaygın kullanılan yöntem Cronbach Alfa katsayısıdır (Erkuş, 2013; Kubilay, 2002; Tezbaşaran, 2008). Cronbach Alfa katsayısının ,60-,79 arasında olması ölçeğin "güvenilir" olduğunu, .80-100 arasında olması ise ölçeğin yüksek güvenirlikte olduğunu göstermektedir (Erkuş, 2013; Kubilay, 2002; Yurdugül, 2005a). Bu çalışmada da ölçeğin toplam Cronbach Alfa değerleri değerlendirilmiş ve alt faktörlerin Cronbach Alfa katsayılarının .87, .88, .83, .73, toplamda ise .90 olduğu belirlenmiştir. Bu değerler ölçeğin iç tutarlık katsayılarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Güvenirliği test edilen KAKEÖ'nin yapı geçerliği incelenmesinde, psikolojik konularla ilgili ölçüm araçlarının test edilmesinde en çok kullanılan yöntem olan açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır (Alpar, 2014; Erkuş, 2013). Bunun için ilk olarak örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testi ile verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Bartlett testi yapılmıştır (Alpar, 2014; Özgüven, 2012). Yapılan bu testler sonucunda elde edilen KMO katsayısının (0,740) 0,70'den büyük olması, Bartlett testi sonucunun da çok ileri derecede anlamlı ($p<0.001$) olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli

olduğunu ve verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (Alpar, 2014; Büyüköztürk, 2002; Field, 2005; Özgüven, 2012).

KAKEÖ'ne uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda 40 maddelik ölçeğin 11 faktörlü bir dağılım gösterdiği, ancak bu faktörler içinde yer alan maddelerin birbiri ile uyumlu olmadığı görülmüş ve ScreePlot test yapılarak faktör sayısının azaltılması hedeflenmiştir (Tavşancıl, 2010). Test sonucundada grafik eğrisinin eğimine göre ölçeğin 4 faktörlü bir yapıya dönüştürülebileceği görülmüştür (Tavşancıl, 2010). İkinci faktör analizi sonrası özdeğeri 2'nin üzerinde olan ve toplam varyansın %46'sını açıklayan 4 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Literatürde özdeğeri +1 ya da daha fazla olan faktörlerin dikkate alınması gerektiği (Alpar, 2014; Büyüköztürk, 2005; Field, 2005) belirtilmekte ve varyans oranlarının %40-60 arasında olması yeterli kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2010). Buna göre ölçeğin özdeğeri ve varyans oranının literatürle uyumlu olduğu söylenebilir.

KAKEÖ'ni oluşturan maddelerin faktör yükleri değerlendirildiğinde ise faktör yüklerinin ,339 ile ,885 arasında olduğu görülmüştür. İlgili literatürde geliştirilen ölçeklerde maddelerin faktör yüklerinin ,30'dan büyük olması gerektiği belirtilmekte olup, bu çalışmadan elde edilen sonuçlar faktör yüklerinin, uygulama anlamlılığı olan yükler olduğunu ortaya koymaktadır (Alpar, 2014; Büyüköztürk, 2005; Erkuş, 2013; Field, 2005).

KAKEÖ'nün yapı geçerliği sonucu ortaya çıkan faktörlerin isimlendirilmesinde faktörler içinde yer alan maddelerin içeriği dikkate alınmış ve ölçeğin geliştirilmesinde yararlanılan literatürle (Ergeneli ve Akçamete, 2004; Karaca, 2007; Tükeltürk ve Perçin, 2009) uyumlu olmasına özen gösterilmiştir (Yıldırım, 2014).

KAKEÖ'nde yer alan maddelerin ayırt edicilik gücünü yani maddelerin ölçmeyi amaçladığı özelliği başka özelliklerle karıştırmadan ölçüp ölçmediğini belirlemek için yapılan analiz sonrasında gruplar arasında puan ortalamaları açısından farkların çok ileri derecede anlamlı olduğu görülmüştür. Bu durum ölçeğin tüm maddelerinin katılımcıları ayırt ettiğini göstermektedir (Tezbaşaran, 2008).

Tüm bu analizler ve değerlendirmeler sonucu geçerli ve güvenilir olduğu belirlenen KAKEÖ'nin değerlendirilmesinde alt boyut puan ortalamaları esas alınmıştır. Alt boyut puan ortalamasının yüksek olması o boyutun kariyer engeli olarak görüldüğünü göstermektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre KAKEÖ'nin kadın akademisyenlerin kariyer engellerini belirlemek üzere kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya konmuştur. Bu ölçeğin farklı alanlarda çalışan kadın akademisyenlerde de geçerlik ve güvenirliğinin test edilmesi ve kadın akademisyen hemşirelerin kariyer engellerinin belirlenmesinde kullanılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

Acar, F. (1998). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri, 75 Yılda Kadın ve Erkekler. 2. Baskı. Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 313-321.

Aksayan, S., Emiroğlu, O.N. (2002). Araştırma Tasarımı. Erefe, İ. (Ed.). Hemşirelikte Araştırma İlke Süreç ve Yöntemleri. Odak Ofset, İstanbul, 65-124.

Aksayan, S., Gözüm, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber II: psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 4:2, 9-20.

Alpar, R. (2014). Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik- Güvenirlik. 3. Baskı. Detay Yayıncılık, Ankara, 408-507.

Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlanması, Gelişimi ve Sorunları. 2. Baskı. Ezgi Kitapevi, Bursa.

Avuka, A. (2009). Genel Liselerde Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bakioğlu, A., Yaman, E. (2004). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimleri: engeller ve çözümler. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20, 1-20.

Bildirici, E., Anafarta, N., Aykaç, E. (2003). Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü. *İktisat-İşletme ve Finans Dergisi*, 18:(206), 92-108.

Bozkurt, Ö.Ç., Kalkan, A. (2013). Kadın Akademisyenlerde Kariyer Engelleri Ve CamTavan Sendromu: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. 21. UlusalYönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, Kütahya, 520-525.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3:2, 133-148.

Çalık, T., Eres, F. (2006). Kariyer Yönetimi. 3. Baskı. Gazi Kitabevi, Ankara.

Çiftçi, B. (2007). Kariyer Planlama İnsan Kaynakları Yönetimi. 3. Baskı. Ekin Kitapevi, Ankara.

Durmuş, A.E. (2001). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye'de Seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Dündar, G. (2010). Kariyer Geliştirme., Uyargil, C., Adal, Z., Atay, İ.D., Acar, A.C., Özçelik, O., Sadullah, Ö., Dündar, G., Tüzüner, V.L. (Ed.). İnsan Kaynakları Yönetimi. 5. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Ergeneli, A., Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta cam tavan: kadın ve erkeklerin kadın çalışanlar ve kadınların üst yönetime yükseltilmelerine yönelik tutumları. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22:2, 85-109.

Erdoğmuş, N. (2003). Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. 1. Baskı. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Kubilay, G. (2002). Veri Toplama Araçlarının Niteliği.Erefe, İ. (Ed.). Hemşirelikte Araştırma İlke Süreç ve Yöntemleri. Odak Ofset, İstanbul, 169-188.

Erkek, S., Karagöz, H. (2009). Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar. Konya Ticaret Odası Yayınları, Konya.

Erkuş, A. (2013). Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci. 4. Baskı. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 24-35.

Fels, A. (2004). Do WomenLackAmbition. 3. Baskı. Harvard Business Review, USA.

Field, A. (2005). DiscoveringStatistics Using SPSS. SAGE Publication, London.

Gezer, M. (2010). Kariyer Planlamasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Gözüm, S., Aksayan, S. (2003). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber II: Psikometrik özellikler ve kültürler arası karşılaştırma. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 5:1, 3-14.

Gül, H., Oktay, E. (2009). Türkiye ve dünyada kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12:18, 421-436.

Gürüz, D., Özdemir, G. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi İletişimci Gözüyle. 4. Baskı. Mediacat Yayınevi, İstanbul.

İnandı, Y., Tunç, B., Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3:1, 219- 238.

Kalaycı, Ş. (2005). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 1. Baskı. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti. Ankara.

Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Karadoğan, E. (2009). Mesleksel gelişimi hedefleyen eşler. *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64:4, 137-152.

Kıngır, S., Gün, G. (2007). Kariyer Planlama ve Kariyer Geliştirme Sorunları. *EKEV Akademi Dergisi*, 30, 33-34.

MacGregor, L. (2000). Mentoring: the Australian experience. *Career Development International*, 5:4/5, 244-249. http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000005362

Öner, N. (2008). Türkiye'de Kullanılan Psikolojik Testler:Bir Başvuru Kaynağı.Genişletilmiş 2. Baskı, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.

Özgüven, İ.E. (2012). Psikolojik Testler. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Öztürk, A. (2011). Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Poyraz, B. (2013). Akademi Kadınların Cenneti Mi?: Ankara Üniversitesi Örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4:2, 1-18.

Robbins, S., DeCenzo, D. (2005). Fundamentals of Management: EssentialConcepts and Applications. 5th ed., Harlow: PrenticeHall.

Şimşek, M., Çelik, A., Akatay, A. (2007). Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları. 2. Baskı. Gazi Kitapevi, Ankara.

Tavşancıl, E. (2010). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. 4. Baskı. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Tezbaşaran, A.A. (2008). Likert TipiÖlçek Hazırlama Kılavuzu. (e kitap) (https://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_%C3%96l%C3%A7ek_Haz%C4%B1rlama_K%C4%B1lavuzu).

Tunçer, P. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. 4.Baskı. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Ankara.

Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. (2009). Turizm İşletmelerinde Cam Tavan Sendromu. Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış, MKM Yayıncılık, Bursa.

Yalçın, H., Demirekin, M. (2013). Lisans eğitimi alan öğrencilerin, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algıları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3:2, 166-172.

Yıldırım, Ç. (2014). Faktör analizi.https://www.academia.edu/5680238/Fakt%C3%B6r_Analizi (Erişim: 17.11.2014).

Yurdugül, H. (2005a). Ölçme kuramı ve güvenirlik katsayıları. http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/Guvenirlik.pdf. (Erişim 17.11.2014).

Yurdugül, H. (2005b). Davranış Bilimlerinde Ölçek Geliştirme Çalışmaları için Bazı Ayrıntılar. http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/FA_OrneklemGenislikleri. (Erişim 17.11.2014).

ÖSYM 2012-2013 Öğretim Yılı İstatistikleri. http://www.osym.gov.tr/dosya/1-69410/h/2ogretimelemanlarisayozettablosu.pdf (Erişim 01.11.2014).

ÖSYM 2012-2013 Öğretim Yılı İstatistikleri. (http://www.osym.gov.tr/dosya/1-69420/h/28ogretimelemanakdgrv.pdf (Erişim 01.11.2014).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5460bc6a6f2ed0.72787092