



**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KADIN VE AİLE ARAŞTIRMALARI ANA BİLİM DALI**

**KADIN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN AİLE VE
KARİYERE YÖNELİK TUTUMU VE TOPLUMSAL
CİNSİYET ROLLERİNİN LİSANSÜSTÜ EĞİTİM NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

SEVTAP ÜNLÜ

Danışman
Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

SAMSUN
2021

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KADIN VE AİLE ARAŞTIRMALARI ANA BİLİM DALI**



**KADIN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN AİLE VE
KARİYERE YÖNELİK TUTUMU VE TOPLUMSAL
CİNSİYET ROLLERİNİN LİSANSÜSTÜ EĞİTİM NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Sevtap ÜNLÜ

Danışman

Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

SAMSUN
2021

TEZ KABUL VE ONAYI

Sevtap ÜNLÜ tarafından, Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında hazırlanan “Kadın Üniversite Öğrencilerinin Aile ve Kariyere Yönelik Tutumu ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Lisansüstü Eğitim Niyeti Üzerindeki Rolü” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 30.12.2020 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	İmza	Sonuç
Başkan	Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul TAŞ Samsun Üniversitesi Gelişim Psikolojisi Anabilim Dalı		☐ Kabul
			☐ Ret
Üye (Danışman)	Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı		☐ Kabul
			☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Hatice KUMCAĞIZ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı		☐ Kabul
			☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

ONAY

... / ... / ...

Prof. Dr. Ali BOLAT
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım yüksek lisans/doktora/sanatta yeterlik tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

İmza

10 /02/ 2021

Sevtap ÜNLÜ

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: Kadın Üniversite Öğrencilerinin Aile ve Kariyere Yönelik Tutumu ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Lisansüstü Eğitim Niyeti Üzerindeki Rolü

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 10/02/2021 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 12

Tek kaynak oranı : % 1 çıkmıştır.

İmza

10 /02/ 2021

Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

ÖZET

KADIN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN AİLE VE KARIYERE YÖNELİK TUTUMU VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNİN LİSANSÜSTÜ EĞİTİM NİYETİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Sevtap ÜNLÜ

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Kadın Ve Aile Araştırmaları Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans, Aralık/2020

Danışman: Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

Bu araştırmada lisans düzeyinde eğitim gören 4. sınıf kadın üniversite öğrencilerinin, aile ve kariyere yönelik tutumu ve toplumsal cinsiyet rollerinin lisansüstü eğitime devam etme niyeti üzerindeki rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Buna yönelik olarak öğrencilerin kişisel bilgi formu ile sosyodemografik bilgilerine ait veriler, Aile ve Kariyer Ölçeği ile kariyere yönelik düşünceleri, Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği ile de toplumsal cinsiyet rollerine ait fikirleri belirlenmiştir. Araştırmanın verileri 2019-2020 eğitim öğretim yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde farklı fakültelerin 4. sınıflarında lisans eğitimine devam eden 294 kadın öğrenciden kota örnekleme yöntemiyle ve gönüllük esasına dayanarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında Aile ve Kariyer Ölçeği (AKÖ), Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği (TCRT) ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Veriler SPSS 22.0 İstatistik Paket Programında analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre lisansüstü eğitime devam etmeyi düşünen ve düşünmeyen kadın öğrencilerin TCRT'den aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan t-test sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda lisansüstü eğitimlerine devam etme niyeti olan kadın öğrencilerin TCRT'den aldıkları puanların ortalamasının diğer gruba göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Lisansüstü eğitim yapmayı düşünen ve düşünmeyen kadın öğrencilerin AKÖ'den aldıkları toplam puanlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucuna göre iki grup arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lisansüstü eğitim yapmayı düşünen kadın öğrencilerin AKÖ'den aldıkları puan ortalamalarının, lisansüstü eğitimi düşünmeyen kadın öğrencilerin puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır. Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, lisansüstü eğitime devam etme niyeti olan kadın öğrencilerin diğer öğrencilere kıyasla daha eşitlikçi cinsiyet rollerini benimsediği ve kariyer yönelimlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Aile, Kariyer, Toplumsal Cinsiyet Rolü, Lisansüstü Eğitim Niyeti.

ABSTRACT

THE ATTITUDES OF FEMALE UNIVERSITY STUDENTS TOWARDS FAMILY AND CAREERS AND THE ROLE OF GENDER ROLES ON POSTGRADUATE EDUCATION INTENTION

Sevtap ÜNLÜ

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Women and Family Studies

Master, December 2020

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

In this study, it was aimed to determine the role of the attitude towards family and career and gender roles of 4th grade female university students studying at undergraduate level on the intention to continue their postgraduate education. For this purpose, demographic information of the students with the personal information form, their thoughts about career with the Family and Career Scale, and their opinions about gender roles with the Gender Roles Attitude Scale were determined. The data of the study was collected by quota sampling method and on voluntary basis from 294 female students attending their undergraduate education in the 4th grade of different faculties of Ondokuz Mayıs University in the academic year of 2019-2020. The Family and Career Scale (SCD), Gender Roles Attitude Scale (TCRT) and personal information form were used to collect the data. The data were analysed using SPSS 22.0 Statistical Software Package Program. In this study, according to the results of the t-test to determine whether there is a significant difference between female students who are thinking about postgraduate education and those who do not was determined that there is a significant difference. In this context, it has been determined that the average of the points obtained by female students who intend for postgraduate education is higher than the other group. According to the result of the t-test to determine whether there is a significant difference between the total scores of female students who are thinking to attend postgraduate education and who do not, it has been concluded that there is a significant difference between the two groups. It has been determined that the mean scores of the female students who are thinking to attend postgraduate education are significantly higher than the average scores of the female students who do not think attending postgraduate education. When the findings are evaluated in general, it can be said that women who intend to continue their postgraduate education adopt better egalitarian gender roles in other courses and have higher career orientation.

Keywords: Family, Career, Gender Role, Postgraduate Education Intention.

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitimim sırasında ders aldığım, tez yazım süresince pozitif enerjisiyle güç veren, çalışma azmiyle örnek olan, desteği ve sabrıyla yol gösteren, yapıcı konuşmalarıyla beni her zaman motive eden ve tanımaktan onur duyduğum tez danışmanım Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS'a ve Kadın ve Aile Araştırmaları Anabilim Dalı Başkanı Doç. Dr. Hatice KUMCAĞIZ'a en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Hayatımın her alanında yanımda olan lisansüstü eğitimimin bitmesini heyecanla bekleyen, varlıklarıyla her zaman güç veren anneme ve babama, tez yazım sürecinde sınırsız desteğiyle sabırla ve özveriyle bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan bana destek veren ve hevesiyle beni gururlandıran canım ablam Dr. Öğr. Üye. Mehtap ÜNLÜ SÖĞÜT'e, kıymetli eşi Faruk SÖĞÜT'e, ve varlıklarıyla hayatıma anlam katan yeğenlerim Efe ve Hayal'e minnettarım.

Sevtap ÜNLÜ

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. Kariyer Kavramı	5
1.1.1. Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişim Süreci	6
1.1.2. Geleneksel ve Yenilikçi Kariyer Modelleri	7
1.1.2.1. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Modeli	7
1.1.2.2. Ağ Tipi (Davranışsal) Kariyer Modeli	8
1.1.2.3. Esnek Kariyer Modeli	8
1.1.2.4. Sınırsız Kariyer Modeli	8
1.1.2.5. Portföy Kariyer Modeli	9
1.1.2.6. Çağdaş Kariyer Modeli	9
1.1.2.7. Çok Yönlü Kariyer Modeli	10
1.1.2.8. Global Kariyer Modeli	10
1.1.2.9. Kariyer Mozaïği	10
1.1.3. Kariyer Gelişim Dönemleri	10
1.1.3.1. Büyüme Dönemi (4-13 yaş)	12
1.1.3.2. Keşfetme Dönemi (14-24 yaş)	12
1.1.3.3. Yerleşme Dönemi (25-45 yaş)	13
1.1.3.4. Sürdürme Dönemi (45-65 yaş)	13
1.1.3.5. Geri Çekilme Dönemi (65 yaş ve üstü)	14
1.1.4. Yaşam Dönemleri ile Kariyer İlişkisi	14
1.1.5. Kariyer Seçimi ve Kariyer Kuramları	15
1.1.5.1. Kariyer Seçimi	15
1.1.5.2. Kariyer Kuramları	16
1.1.5.2.1. Özellik-Faktör Kuramı	16
1.1.5.2.2. Schein Kariyer Çapaları	17
1.1.5.2.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı	19
1.2. Cinsiyet Kavramı	20
1.2.1. Toplumsal Cinsiyet	21
1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Kuramları	22

1.2.2.1. Psikanalitik Kuram.....	22
1.2.2.2. Sosyal Öğrenme Kuramı	23
1.2.2.3. Feminist Kuram.....	24
1.2.2.4. Bilişsel Gelişim Kuramı	24
1.2.2.5. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı	25
1.2.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerı	25
1.2.4. Toplumsal Cinsiyet Rollerı ile İlgili Kavramlar	27
1.2.4.1. Kalıp Yargı.....	27
1.2.4.2. Cinsiyet Ayrımı.....	28
1.2.4.3. Cinsiyet Kültürü	29
1.2.4.4. Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet	30
1.2.4.5. Patriyarki.....	30
1.2.4.6. Cinsel Yönelim	31
1.2.5. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Faktörler	32
1.2.5.1. Kültür	32
1.2.5.2. Aile.....	33
1.2.5.3. Arkadaşlar	34
1.2.5.4. Kitle İletişim Araçları	35
1.2.5.5. Eğitim.....	35
1.2.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

2.YÖNTEM.....	38
2.1. Araştırmanın Modeli.....	38
2.2. Katılımcılar	38
2.3. Veri Toplama Araçları	39
2.3.1. Aile ve Kariyer Ölçeği	39
2.3.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerı Tutum Ölçeği	40
2.3.3. Kişisel Bilgi Formu	40
2.4. İşlem	40
2.5. Veri Analizi	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR.....	42
3.1. Kadın Üniversite Öğrencilerinin Aile ve Kariyere Yönelik Tutumlarının ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Lisansüstü Eğitim Niyetini Yordamasına Yönelik Lojistik Regresyon Analizinin Bulguları.....	42
3.2. Kadın Öğrencilerin Aile Kariyere Yönelik Tutumlarının Lisansüstü Eğitim Niyetlerine Yönelik Yapılan t-testi Sonuçları	46
3.3. Kadın Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Tutumlarının Lisansüstü Eğitim Yapma Niyetlerine Yönelik t-Testi Sonuçları	47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.TARTIŞMA	49
SONUÇ.....	53
EKLER.....	55
KAYNAKÇA	59
ÖZ GEÇMİŞ.....	68

TABLolar VE ŐEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Verilerin Dağılımını Gösteren Histogram Grafiğı.....	43
Şekil 3.2. Regresyon İçin Normal Hale Getirilmiş Artığın Normal Olasılık Grafiğı..	43
Tablo 3.1. Bağımsız Değışkenlerin oklu Bağılantı Problemine İlişkin Varsayımın Test Edilmesi.....	43
Tablo 3.2. Lojistik Regresyon Analizi Sonucunda Elde Edilen İlk Sınıflandırma Durumu	44
Tablo 3.3. Model Katsayılarına İlişkin Omnibus Test Sonucu.....	44
Tablo 3.4. Hosmer ve Lemeshow Uyum İyiliğı Test Sonucu.....	45
Tablo 3.5. Lojistik Regresyon Modeli Sonucu Elde Edilen Sınıflandırma Tablosu..	45
Tablo 3.6. Katılımcıların Lisansüstü Eğıtim Niyetlerini Yordamaya Yönelik Yapılan Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları	46
Tablo 3.7. Lisansüstü Eğıtim Niyetine Göre AKÖ'den Alınan Toplam Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-testi Sonuçları.....	47
Tablo 3.8. Lisansüstü Eğıtim Niyetine Göre TCRT'den Alınan Toplam Puanların Ortalamaları Standart Sapmaları ve t-testi Sonuçları.....	47

GİRİŞ

1. Araştırmanın Konusu

Günlük dile yerleşerek sıklıkla kullanılan bir kavram haline gelen kariyer sözcüğünün birçok tanımı yapılmıştır. Mesleki gelişim anlamında da kullanılan kariyer kavramı bireyin tüm yaşamı boyunca devam eden çalışan rolüyle birlikte diğer yaşam rollerini de kapsayan genel bir örüntü olarak görülmekle birlikte özellikle mesleki rollerdeki ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren dinamik bir süreci ifade etmektedir (Kuzgun, 2000; Özyürek, 2013; Yeşilyaprak, 2011). Üniversite dönemi genellikle bireylerin mezuniyet sonrası kariyerlerine karar verdikleri yıllardır. Bu aşamada kariyere ilişkin alınan kararlar bireyin geleceğinde ve yaşam kalitesinde belirleyici olarak rol oynayacaktır (Büyükgöze Kavas, 2012). Lisans eğitimini tamamlayan bir bireyin kariyer ile ilgili düşünceleri arasında lisansüstü eğitim de yer alabilir. Lisansüstü eğitim programları; bireyleri yüksek lisans (bilim uzmanlığı) ve doktora veya sanatta yeterlik unvanlarına yönlendiren, araştırmalar aracılığıyla teorik ve pratik bilgiye katkıda sağlayabilecek ve her alanda güncel gereksinimleri karşılayacak özellikli bireyleri yetiştirmeyi hedefleyen bir akademik program ya da mesleki gelişim sürecidir. Lisansüstü eğitim programı, belirli bir alanda lisans derecesinden daha üst seviyede bilgi ve etkinliğe sahip ileri dercede uzmanlık gücünü geliştiren yükseköğrenim seviyesi olarak görülmektedir (Baş, 2013; Köksalan, İltar ve Görmez, 2010). Üniversiteler tarafından araştırma ve yayın üretme işlevlerinin yürütülmesi, bilimde yaşanan hızlı değişimlerde üniversitelerin önemli bir rolünün olması, üst düzey uygulayıcı insan gücüne duyulan ihtiyacın sürekli artması, nitelikli öğretim elemanı ihtiyacının oluşması, yeni uzmanlık alanlarının ortaya çıkışı ve lisansüstü yeterliliklere sahip bireylerin öncelikli olarak tercih edilmesi gibi nedenlerle lisansüstü eğitim daha da önem kazanmış durumdadır (Karaman ve Bakırcı, 2010). Ayrıca lisans eğitimini tamamlayan meslek sahiplerinin kariyer bağlamında yükselme veya alanında uzmanlaşma gereksinimi ile yönetici veya uzman görevleri için lisansüstü derecelere sahip olma koşulunun aranması diğer nedenler arasındadır (Karaman ve Bakırcı, 2010; Kilmen, 2007). Bireylerin kariyer ve lisansüstü eğitim alma tercihlerinde, toplum tarafından oluşturulan toplumsal cinsiyet rolleri etkili olabilmektedir. Bu bağlamda 2019-2020 yılı itibarıyla lisansüstü eğitimde kadın ve erkek öğrencilerin sayılarına bakıldığında 158113 erkek öğrenci, 138888 kadın öğrencinin yüksek lisans

programlarına; 54299 erkek öğrenci, 46943 kadın öğrencinin doktora programlarına kayıtlı olduğu görülmektedir (Yükseköğretim İstatistikleri, 2020).

Toplumsal cinsiyet kavramını, toplumun erkek ve kadın cinsiyetlerine yüklediği farklı beklenti ve anlamlar şeklinde tanımlamak mümkündür. Biyolojik olarak farklılıkları ifade etmekte cinsiyet terimi kullanılırken; toplumsal cinsiyet terimi, toplumun cinsiyetler için belirlediği farklılıkları tanımlamada kullanılmaktadır (Helgeson, 2012). Toplumsal cinsiyet kavramı genel hatlarıyla ifade edilecek olursa; erkek ve kadın arasındaki biyolojik farklılıklardan ziyade, bireylerin toplum içinde var olma, toplumsallaşma sürecindeki rolleri, sosyal yapı ve kültürel özelliklerin etkisi altında sergiledikleri cinsiyete bağlı davranışlar ve toplum tarafından belirlenmiş kadın ve erkek rolleridir (Gül, 2014). Hepşen (2010), kadın ve erkek dönüşümünün biyolojik cinsiyetten çok toplum ve kültürün etkisi ile şekillendiğini ifade etmektedir. Özkaplan (2013), erkeklik/eril değerlerin çoğunlukla kadınlık/kadınsı değerlere kıyasla daha avantajlı ve üstün olduğunu öne sürmekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini hiyerarşik bir yapılanma şeklinde ifade etmektedir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın konusu üniversite kadın öğrencilerinin aile ve kariyere yönelik tutumu ve toplumsal cinsiyet rollerinin lisansüstü eğitim niyeti üzerindeki rolünün araştırılmasıdır.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada lisans düzeyinde eğitim gören 4. sınıf kadın üniversite öğrencilerinin, aile ve kariyere yönelik tutumu ve toplumsal cinsiyet rollerinin lisansüstü eğitime devam edip etmeme niyeti üzerindeki rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışma ile Ondokuz Mayıs Üniversitesinde 2019-2020 Eğitim Öğretim yılı bahar yarıyılında, farklı fakültelerde öğrenim gören 4.sınıf kadın üniversite öğrencilerinin lisansüstü eğitime yönelik niyetlerinin aile ve kariyer tutumuna ve toplumsal cinsiyet rollerine göre nasıl farklılaştığını inceleyen kapsamlı bir çalışma yürütülmesi hedeflenmektedir.

Bu çalışmanın kadın üniversite öğrencilerinin lisansüstü eğitime yönelik niyetlerinin hem aile ve kariyere yönelik tutumu hem de toplumsal cinsiyet rollerini dikkate alarak inceleyen ilk çalışma olması dolayısıyla bilimsel açıdan özgün değerinin yüksek olduğu ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, kişisel bilgi formu ile öğrencilerin yaş, sosyoekonomik seviye, ebeveynlerin eğitim

ve çalışma durumu gibi sosyodemografik bilgileri ile lisansüstü eğitim niyeti arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinin de çalışmanın özgün değerine katkı sağladığı düşünülmektedir.

3. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Bu araştırmada bir grubun belirli özelliklerini incelemek için veri toplanmasını amaçlayan, bir konu ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum gibi özelliklerinin belirlendiği tarama modeli kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2012). Veriler kesitsel yöntemle toplanmıştır. Kesitsel araştırmalar genellikle örneklemin büyük olduğu ve birçok farklı özellikteki topluluğu kapsayan araştırmalar olup kesitsel araştırmalarda betimlenecek değişkenler bir seferde ölçülmektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Çalışma grubu, Ondokuz Mayıs Üniversitesinde 2019-2020 Eğitim Öğretim yılı bahar yarıyılında farklı fakültelerde eğitimine devam etmekte olan 4. sınıf kadın öğrenciler olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada Battle (2001) tarafından geliştirilen; Kılıç ve Büyükgöze Kavas (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Aile ve Kariyer Ölçeği ile Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği uygulanarak öğrencilerden veri toplanmıştır. Ayrıca öğrencilerin sosyodemografik bilgilerine ait verilerde kişisel bilgi formu ile toplanmıştır.

4. Problem Cümlesi

Çalışma kapsamında aşağıda yer alan problem cümlelerine cevap aranmaktadır:

- 4.1. Kadın 4. sınıf lisans öğrencilerinin aile ve kariyere yönelik tutumu ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumu lisansüstü eğitim niyetini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
- 4.2. Kadın 4. sınıf lisans öğrencilerinin aile ve kariyere yönelik tutumları lisansüstü eğitim niyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 4.3. Kadın 4. sınıf lisans öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumları lisansüstü eğitim niyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

5. Denenceler

5.1. Kadın 4. sınıf lisans öğrencilerinin aile ve kariyere yönelik tutumu ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumu lisansüstü eğitim niyetini anlamlı düzeyde yordamaktadır.

5.2. Kadın 4. sınıf lisans öğrencilerinin aile ve kariyere yönelik tutumları lisansüstü eğitim niyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

5.3. Kadın 4. sınıf lisans öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumları lisansüstü eğitim niyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

6. Sınırlılıklar

6.1. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, “Kişisel Bilgi Formu” ve Aile ve Kariyer Ölçeği ile Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

6.2. Araştırmadan elde edilen bulguları belirlenen örneklemin temsil ettiği evren ile sınırlı olacaktır.

6.3. Araştırmada öz bildirim tarzı ölçek kullanılması nedeniyle sosyal beğenilirlik hatası karışabilir.

6.4. Araştırmanın deseni gereği değişkenler arasında neden sonuç ilişkisi kurulması ve boylamsal çıkarımlarda bulunulması mümkün değildir.

7. Sayıtlar

7.1. Araştırmaya katılan katılımcılar soruları içtenlikle yanıtlamışlardır.

7.2. Araştırmada örneklemin kariyer ve aileye yönelik tutumlarını ölçmek için “Aile ve Kariyer Ölçeği”, toplumsal cinsiyet rolleri tutumlarını ölçmek için ”Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeği” güvenilir ve geçerli ölçüm araçlarıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer, disiplinler arası bir kavram olarak farklı yaklaşımlar, anlayışlar ve kuramsal gereksinimler ile ele alınmış; farklı açıklamalarla, farklı yönleriyle kavramsallaştırılmıştır. İlgili bilimsel disiplinler, kendi alanlarına yönelik, olanların bakış açılarıyla kariyeri anlamlandırmış ve tanımlamıştır. Dolayısıyla bu durum kariyerin açık, kapsamlı ve tüm farklı bilim dallarını kapsayacak üzerinde uzlaşmış genel bir tanımını yapmayı zorlaştırmaktadır. Kariyerin kavramsallaştırılması ile ilgili bir diğer sorun ise kariyerin günlük dilde karşıladığı anlamın geniş kitlelerce benimsenmesi ve kullanılmasıdır (Müftüoğlu ve İlknur, 2013). Bu noktada kariyer kavramının daha net anlaşılabilmesi için öncelikle etimolojik açıdan incelenmesi yerinde olacaktır.

Latince ve Fransızcadan türemiş olan kariyer sözcüğü, insanların, atların, uçan birtakım canlıların hareket ettiği bir yol ve parkur anlamına gelmektedir. 19. yüzyılın başlarından itibaren ise bugün yaygın olarak kullanılan anlamıyla kullanılmaya başlanmıştır (Collin, 2006). Türk Dil Kurumu'nun Büyük Türkçe Sözlüğünde (2020) kariyer kavramı, “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır.

Super (1980) kariyer kavramını “bireyin tüm yaşamı boyunca oynadığı rollerin bir sırası ve birleşimi (combination)” olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla kariyerin, yaşam boyu devam eden bir süreci ifade ettiği söylenebilir. Kariyer kavramı bu süreçte bireyin “çalışan” olarak oynadığı roller de dâhil olmak üzere tüm yaşamı boyunca üstlendiği rolleri de kapsamaktadır. Bu bağlamda ifade etmek gerekirse kariyer sürecinde bireyin meslek öncesi -meslek icrası- meslek sonrası görevleri olduğu kadar, boş zaman faaliyetleri de dâhil olmak üzere toplumda üstlendiği tüm roller bu sürece dâhil olduğundan, bir meslek seçmek, herhangi bir mesleğe girmek ya da bir meslekten ayrılmak kariyer sürecini sona erdirmez (Yeşilyaprak, 2016). Kariyer kavramının burada da ifade edildiği gibi çeşitli kullanımları bulunduğu için üzerinde uzlaşılan tek bir kariyer kavramından söz etmek mümkün değildir. Bu bağlamda kariyer kavramının farklı tanımlarına yer verecek olursak aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- Kariyer, kişinin iş hayatında sergilediği tutum ve davranışların ilerlemesi olup, bireysel ve örgütsel amaçlarla doğrudan ilintili, kısmi olarak kontrol altında tutulabilen tecrübelerdir (Şimşek ve Çelik, 2004).
- Kariyer, yine iş ve örgüte dair bireysel gücün yapılandırılması sürecini ifade etmektedir (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2018).
- Kariyer, kişinin iş hayatı süresince sahip olduğu pozisyonlar ve bu pozisyonlardaki davranışlarının kişisel ve örgütsel olarak algılanması süreci şeklinde ifade edilebilir (Aytaç, 2005).
- Kariyer kavramı bireylerin iş yaşamı boyunca bulundukları görevler ve bu görevlere yönelik tutumları olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2003).
- Kariyer, kişinin yaşamı boyunca edindiği tecrübelerle ilişkin deneyim ve faaliyetlerle ilgili algıladığı tutum ve davranışlar dizisidir (Ertürk, 2011).

1.1.1. Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişim Süreci

Kariyer kavramının, bilimsel olarak kullanılmaya başlaması ilk olarak Anne Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" kitabı ile olmuştur. İlerleyen dönemlerde "1957 yılında Donald E. Super'in Kariyer Psikolojisi, 1964 yılında Browns'un Endüstri Sosyolojisi ve 1966 yılında J. Holland'ın Meslek Tercihi Psikolojisi gibi kitaplar kariyer kavramının gelişimine katkı sağlamışlardır" (Kanbur ve Salihoğlu, 2014). Bu noktadan hareketle, kariyer kavramına ilişkin yayınların 1950'li yıllardan itibaren başladığı söylenebilir. Ancak kariyerin ve birey yaşantısının nasıl bir değişim ve gelişim geçirdiği, özellikle 1970'li yıllardan itibaren bilim insanları tarafından yoğun bir biçimde çalışılmaktadır. Küreselleşmenin bir sonucu olarak da ortaya çıkan yeni yönetsel yaklaşımlar ile de 1980'lerden sonra kariyer kavramı daha da bir önem kazanmıştır (Arifoğlu, 2015). Bu çalışmalarda kariyer kavramı bireysel açıdan incelenmiş ve bireysel kariyer aşamaları, kariyer seçimi, bireyler ve meslekleri eşleştirme gibi konular üzerine odaklanılmıştır (Kanbur ve Salihoğlu, 2014).

Yeni yönetsel yaklaşımların ortaya çıkması, örgütlerdeki birey davranışlarının önemli görülmesi, insan psikolojisinin örgütte dikkate alınmasının gerekliliği, eğitime verilen önemin artması ve bireylerin kendisini geliştirme konusu üzerine daha çok odaklanıyor olması; kariyer kavramının özellikle 1980'li yıllardan

sonra sıklıkla incelenmesinin nedeni olarak görülebilir. Bu incelemelerin daha net anlaşılması adına ise kariyer kavramı iki açıdan değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmelerden ilki geleneksel yaklaşım, ikincisi ise yenilikçi yaklaşımdır. Kariyer kavramına geleneksel yaklaşım, bireylerin çalışma yaşamları süresince karşılaşacakları kariyer basamaklarının önceden belirlenmiş olduğunu öne sürmekte, kariyer kavramını salt bir meslekten ibaret olarak görmektedir (Dilsiz, 2011). Yenilikçi yaklaşım ise gerek çevresel gerekse örgütsel dinamiklerin sürekli gelişim ve değişim içinde olması gibi, kariyer kavramının da değişken bir yapı kazandığını ileri sürmektedir. Artık, bir çalışandan sadece görevinin gereklerini yerine getirmesi değil; yenilikçi ve yaratıcı olması, mesleki ve kişisel gelişimi konusunda kendini sürekli eğitmesi, böylelikle hem kendisinin hem de çalıştığı örgütün etkinlik ve verimliliğinin artırılmasına katkı sunması beklenmektedir (Soysal, 2013).

1.1.2. Geleneksel ve Yenilikçi Kariyer Modelleri

Kişilerin görevlerinin gereklilikleriyle beklentilerinin birlikte ilerlemesine olanak sağlayan kariyer modelleri, işgörenlerin terfi imkânları ile ilgili çözümler sunabilirken kurumsal anlamda da istikrarın sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Ergün, 2007). Bu noktada kariyer modellerinin hem çalışan hem de işveren açısından önemi son derece büyüktür ve bu modelleri iki grupta incelemek mümkündür. Bunlar; geleneksel kariyer yaklaşımları ve yenilikçi kariyer yaklaşımlarıdır. Aşağıda bu yaklaşımlara ilişkin detaylara yer verilmektedir.

1.1.2.1. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Modeli

Bu yaklaşım, mühendislik gibi teknik alanlarda çalışanların yönetim alanında kariyer basamaklarında daha kolay ilerlemelerini sağlamaktadır. Bu sayede çalışanlar hem teknik bilgilerini artırmakta hem de örgüte katkıda bulunmaktadır (Arifoğlu, 2015).

Örgütsel kariyer modelinde üst pozisyonlara yükselmek, saygınlık kazanmak, kendini gerçekleştirmek, daha iyi gelir elde etmek isteyen bireylerin, yönetim kademelerine hazırlanması ve bu konuda motive edilmeleri gerekmektedir. Böylece, iki basamaklı kariyer sayesinde iyi bir teknik personel ve iyi bir yönetici olacakları varsayılmaktadır. Bu da işletmenin hem nitelikli bir yöneticiye hem de teknik elemanları bünyesinde tutmasına yardımcı olacaktır (Yılmaz, 2006).

1.1.2.2. Ağ Tipi (Davranışsal) Kariyer Modeli

Birey, ağ tipi kariyer yolunda hem yatay hem de dikey kariyer fırsatlarından yararlanma imkânı bulur. İş görenleri kendi alanları ile sınırlayarak doğrusal bir terfi sistemi geliştirmek yerine iş görenlere mevkiler arasında farklı terfi seçenekleri sunmaktadır. Söz konusu yaklaşım bireyin tercihlerini ön planda tutar. Ayrıca yatay ve dikey seçenekler bir arada bulunur. Bu sayede bir çalışanın diğer bir çalışanı engellemesi ihtimalinin önüne geçilir (Kıngır ve Gün 2007). Özetle ağ tipi kariyer modelinde çalışanlar yükselme imkânı bulunmakta ve bu yükselme veya terfi farklı pozisyonlarda olabilmektedir.

1.1.2.3. Esnek Kariyer Modeli

Bu model, iş görene kendi kariyerini kendi yönetmesi fırsatını sunmaktadır. Bu maksatla kurumun üzerine düşen görev ise gerekli eğitim ve araçların sağlanmasıdır. Böylece, örgüt ve iş gören arasındaki ilişkiler daha profesyonel olarak oluşturulabilmektedir (Arifoğlu, 2015).

Örgütlerde değişik uzmanlık alanları ve bilgi gerektiren proje çalışmaları yapılmaktadır. Bu projelerde görev almak isteyen iş görenlerin kendilerini projenin yapısına göre geliştirmeleri gerekmektedir. Burada çalışanların kariyerleri belirli sınırlamalara ya da kalıplara bağlı değildir. Projenin yapısı ve içeriği ile ilişkilidir. Bu sebeple projede görev almak isteyenlerin daima hazırlıklı olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu yaklaşıma göre, birey kendinde gördüğü eksikliği tamamlama yoluna gitmelidir. Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni eğilimlere ayak uydurabilmek için bireylerin sürekli kendilerini yenilemeleri gerekir (Güney, 2015).

1.1.2.4. Sınırsız Kariyer Modeli

Sınırsız kariyer modeli kısaca sınırlanmayan kariyer olanaklarını ifade eder. Başarıya ulaşmak için sınırsız kariyer fırsatlarını iyi bilmek gerektiğine ve onlardan nasıl yararlanılması gerektiğine vurgu yapar. Sınırsız kariyer, bireyin iş değiştirmesi veya bağlı bulunduğu bir örgütten farklı bir örgüte geçmesi gibi fiziksel sınırları aşması durumu olarak tanımlanır (Gunz vd., 2000). Bu kariyer modeli birçok işletmeye beceriler, bilgiler ve yetenekler taşır, işin kişisel açıdan anlamlı hale gelmesini sağlar, çalışırken dinamik öğrenmeye fırsat verir, kariyer yönetiminin gelişimine olanak sağlar. Bunun yanında sınırsız kariyer modeli hem psikolojik hem

de fiziksel anlamda değişkenliğe açık bir modeldir. Kariyer açısından tek bir örgüte bağlılığı içermez. Aksine çok sayıda iş değiştirmeyi kapsar (Greenhouse, Callanan ve Godshalk, 2018).

1.1.2.5. Portföy Kariyer Modeli

Charles Handy (1994) tarafından ortaya koyulan portföy kariyer modelinde çalışanlar bir örgüte bağlı, ücretli ve tam zamanlı çalışanlar olmak yerine bağımsız ve yaptıkların işin karşılığını alan çalışanlardır. Çalışanlar birden çok müşteriyle çalışıp birden çok iş yaptığı için iş, çalışan için müşteri anlamına gelmektedir. Bu yaklaşımda çalışanların kısa vadeli performans sonuçlarına bakılır ve çalışanlar için kariyer olanağı yoktur (Dikili, 2012). Bu kariyer modelinin çalışan açısından olumsuz tarafı ise birey örgüt içinde hiyerarşik olarak yükselmek için değil belirli bir görev için alınmıştır.

Hiyerarşik kademedeki yükselmesi istenen çalışanlarda olduğu gibi bir eğitim geliştirme faaliyeti takip edilmez. Bu faaliyetler çalışanın kendi sorumluluğudur. Bu yaklaşımın çalışan açısından olumlu tarafı ise esnek iş uygulamalarından kaynaklı olarak farklı beceriler edinilmesi ve bu durumun aranılır kişi olmalarını sağlanmasıdır (Dikili, 2012).

1.1.2.6. Çağdaş Kariyer Modeli

Eskiden kariyer, sadece ilerleme anlamında iken, bugün artık dikey ilerlemenin şart olmadığı kişinin kendini gerçekleştirme duygusunun ön plana çıktığı bir anlayışa dönüşmüştür. Bu modele göre; bir projenin parçası olmak ve yaptığı işten tatmin olmak ve sektörel zeminde isim sahibi olmak gibi psikolojik ve sosyolojik süreçleri kapsamak önemlidir. Aynı zamanda; örgütler ve sektörler arası çapraz fonksiyonlar ve yatay transferlerin de mümkün olduğu çok yönlü geçişleri de kapsayan bir ifadeye sahiptir (Dikili, 2012).

Çağdaş kariyer modelinde kurum dışında kariyer beklentilerinin ve ihtiyaçların karşılanması ön plana çıkmaktadır ve bu model kişilere fırsatlara hızlı cevap verebilmeleri esnekliği sağlarken diğer taraftan bağımsızlık sağlamaktadır. Terfi, taltif ve cezalandırma bu yaklaşımda etkinliğini kaybetmektedir. Bireylerin kendilerini geliştirmesi ve yeni gelir alanları yaratma ise diğer hedeflerdir (Paksoy, Hırlak ve Balıkçı, 2017).

1.1.2.7. Çok Yönlü Kariyer Modeli

Çok yönlü kariyer modelinde birey, kariyerlerini kendi değerlerine göre yönlendirmektedir. Çok yönlü kariyer modeli, işletme tarafından değil birey tarafından yönlendirilen, birey ve çevresi değiştikçe bireyin tekrardan keşfettiği kariyer olarak ifade edilmektedir. Birey kariyer yönetiminde içsel davranmakta ve kendi kendini idare etmektedir (Kale ve Özer, 2012).

1.1.2.8. Global Kariyer Modeli

İletişim ve ulaşım imkânlarının artması ile emek piyasasının küreselleşmesi, iş gücünde hareketliliğin yaşanmasına sebep olmuştur. Çalışanlar sadece yaşadıkları ülke ile değil tüm dünyadaki çalışanlarla rekabet etmek durumundadır. Bu durum dünya çapında yeni bir kariyer modelinin doğmasına neden olmuştur (Özdemir, 2013). Globalleşme hareketi çerçevesinde gelişen bu kariyer modeli; çok uluslu şirketlerin entegrasyonunu içeren örgüt faaliyetlerinin yönetimi içinde artık küresel yöneticilerin çok iyi eğitim görmüş, tecrübeli ve uluslararası ilişkileri iyi bilen dünya vatandaşı kimseler arasından seçilmesi çağımızın bir gereği olmuştur (Aktaş, 2015).

1.1.2.9. Kariyer Mozaïği

Kariyer mozaïği kavramı çok boyutlu bir kavram olup, sürekli olarak tek bir alanda düzenli yukarı doğru dikey bir hareketliliğin aksine, diğer alanlarda da uzmanlık anlamında tecrübe kazanılabilecek parça parça kariyer geliştirme kavramını ifade etmektedir. Bu yeni yaklaşımda kişi kariyerinin parçalarını bütünleştirerek tecrübe kazanmaktadır (Mc Nerney, 1996; Tüz, 2003). Bu model içerisinde yeni ve geleneksel modeller birlikte yer almaktadır. Şöyle ki; yeni kariyer modeli farklı meslek gruplarının meydana gelmesine fırsat tanımıştır. Fakat buradaki yeni kariyer modeliyle birlikte hayat boyu iş garantisi olan meslek sayısı da azalmıştır. Gelişen yeni kariyer modeli ile birlikte çalışanlar yaşamları boyunca en az 4-5 farklı işyerinde çalışabilmektedir. Son zamanlarda kurum değişikliği, iş değişikliği veya sektör değişikliği şeklinde kariyer değişikliğinin çok boyutlu bir hale gelmesi kısaca kariyer mozaïği olarak isimlendirilebilmektedir (Dikili, 2012).

1.1.3. Kariyer Gelişim Dönemleri

Kariyer gelişimi kavramı, kuramsal açıdan incelendiğinde birçok gelişimsel kuramın bu kavramı açıklamaya yönelik olduğu görülmektedir. Bu kuramlar

arasında; Ginzberg ve arkadaşlarının (1951) Mesleki Gelişim Kuramı ve Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı (Super, 1957) kuramı yer almaktadır. Ginzberg ve arkadaşları (1951), kariyer gelişiminin genç yetişkinlik döneminde sonlandığını belirtmektedirler (Yeşilyaprak, 2011). Super (1990) ise, kariyer gelişiminin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğunu savunmaktadır. Super'ın (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramı, bireylerin kariyer gelişimini “bireyin doğduğu andan itibaren başlayan ve öldüğü anda da sona eren bir süreç olarak” değerlendirmektedir. Yaşam boyu yaşam alanı kavramları kariyer gelişiminin içerik ve süreç boyutunu temsil etmek için kullanılmaktadır. Yaşam boyu, ömür boyu devam eden kariyer gelişim sürecini ifade etmektedir ve Super'ın mesleki gelişim dönemleri ile ilişkili bir kavramdır. Yaşam alanı ise bireylerin yaşamlarında oynadıkları rolleri ve bu rollerin içeriğini tanımlamaktadır (Patton ve McMahon, 2006).

Super (1980), yaşam boyu ve yaşam alanı kavramlarını yaşam-kariyer gökkuşağı adlı diyagramda gökkuşağının dış halkaları yaşam dönemlerini ve yaşı göstermektedir. Ancak yaşam dönemleri hem yaşla ilgili hem de yaşla ilgili değildir. Yaşla ilgili olan kısmı keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş dönemlerinin yaşandığı belirli yaş aralıkları vardır. İnsanlar yaşamları boyunca yeni fikirler ve aktivitelerle ilgilenirler. Bu da onların yeni bir döneme geçmesini sağlar. Super'ın (1980) değişim süreci yaşam boyu devam eder ve bu süreç büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş olmak üzere beş yaşam dönemini (maksî-döngü) kapsar varsayımında da belirttiği gibi bu dönemler arasındaki geçiş maksî-döngü kavramı ile ifade edilmektedir. Diğer yandan Super, herkesin aynı yaşta ve aynı şekilde bu dönemlerden geçmediğini, dönemler arasındaki döngülerin tekrarlanabileceğini belirtmiş ve bu tekrarlayan döngülere de mini-döngü adını vermiştir. Mini-döngü kavramı Super'ın kuramının dinamik doğasını yansıtmaktadır (Swanson ve Fouad, 1999; Patton ve McMahon, 2006; Sharf, 2006).

Yaşam alanı; Super kariyer seçimi ile ilgiligelişimde yaşam rollerinin de önemli olduğunu belirtmektedir. Bireyler yaşamı boyunca çeşitli roller oynarlar. Pek çok insan yaşamı boyunca dört ana alanda (ev, toplum, okul, iş ortamı), dokuz önemli rol oynamaktadır. Bu roller, kronolojik sıra ile 1.Çocuk, 2.Öğrenci, 3.Boş zaman, 4.Vatandaş, 5.Çalışan, 6.Eş, 7.Ev işleri, 8.Ebeveyn, 9.Emekli şeklinde sıralanabilir. Bu rollerin bazıları yaşamın erken dönemlerinde başlarken bazıları

yaşamın ilerleyen dönemlerinde ortaya çıkmaktadır (Super, 1980).

Super, her bir gelişimsel dönemle ilgili gelişimsel görevler tanımlamıştır. Her döneme ilişkin gelişim görevi farklı olmakla birlikte bu gelişim görevlerini yerine getirebilmesi için farklı tutum ve davranışların ortaya konması gerekmektedir. Bu gelişimsel görevlerin başarı ile tamamlanması bireylerin içinde bulunduğu gelişim dönemindeki yaşam rollerini etkili bir şekilde yerine getirmesini sağlamakta ve onlar bir sonraki gelişim görevlerine hazırlamaktadır (Yost ve Corbishley, 1988; Gysbers vd., 2003). Bireylerin her bir dönemdeki görevlerle başarılı bir şekilde başa çıkabilmesi bireylerin kariyer olgunluğuna bağlıdır (Phillipsve Pazienza, 1988; Swanson ve Fouad, 1999).

Super (1990), bireyin kariyer gelişimini hem bireysel hem çevresel özelliklerin etkilediğini ifade etmektedir. Bu bireysel özellikler içerisinde; bireyin mesleki değerleri, yetenek alanları, ihtiyaçları gibi özellikler yer alırken çevresel özellikler içerisinde; aile beklentileri, ana-baba tutumları, akran, medya gibi etmenler yer almaktadır. Tüm bu özellikler, bireyin benlik kavramını oluşturarak onun kariyerine yön vermektedir. Super (1990), kariyer gelişimini beş gelişim evresinde incelemiştir.

1.1.3.1. Büyüme Dönemi (4-13 yaş)

Hem fiziksel hem de psikolojik büyümeyi içeren bu dönem çocukların içinde bulundukları çevreyi keşfetme sürecidir. Gelecekle ilgilenmek, kişinin yaşamı üzerindeki kontrolünün artması, kişinin okulda ve işte başarılı olacağına inanması ve bunun için gerekli olan çalışma alışkanlıklarının ve tutumların kazanılması bu dönemin görevleri arasında yer almaktadır (Swanson ve Fouad, 1999; Niles ve Bowlsbey (2002). Çocuklar, fantezi ve oyunlar aracılığıyla yetişkin rollerini denerler. Böylelikle de çocukların iş dünyasına ilişkin bilgi dağarcıkları oluşmaya başlar (Isaacson ve Brown, 2000; Patton ve McMahon, 2006)

1.1.3.2. Keşfetme Dönemi (14-24 yaş)

Bu dönem bireylerin, mesleklerin yaşamın bir parçası olduğunu anlamasıyla başlar ve bireyler bugünle gelecek arasında bağlantı kurarlar. Keşfetme dönemi, bireylerin mesleklere ilişkin daha net bir fikrinin olduğu, kariyer alternatifleri arasında seçim yaptığı, hangi işte çalışacağına karar verdiği ve bir işte çalışmaya başladığı dönemdir (Sharf, 2006). Bu nedenle de kariyer olgunluğu kavramı

keşfetme döneminin merkezinde yer almaktadır (Jepsen, 1996). Bu dönemin alt basamakları billurlaşma, belirleme ve uygulama şeklindedir.

- **Billurlaşma:** Bireyler bu basamakta ne istediklerini belirginleştirirler. İlgilendikleri işlerle ilgili ne gibi becerilere sahip olmaları gerektiğini ve başlangıç seviyesindeki işlerin kendileri için daha uygun olduğunu öğrenirler (Sharf, 2006).
- **Belirleme:** Geçici tercihlerin şekillendiği ve meslek seçimi için hazır olunan dönemdir (Savickas, 2002).
- **Uygulama:** Bireyler kendi kariyer hedeflerine ulaşmak için plan yaparlar. İş başvuruları için özgeçmişlerini hazırlama, kendilerine iş bulmada yardımcı olabilecek kişilerle bağlantı kurma vb. (Sharf, 2006; Savickas, 2002).

1.1.3.3. Yerleşme Dönemi (25-45 yaş)

Kişinin bir işte çalışmaya başlaması ile başlayan bu dönem benlik kavramının mesleki role uyarlanması olarak tanımlanmaktadır (Isaacson ve Brown, 2000; Savickas, 2002). Yönetmel ve profesyonel meslekler, uzun süreli meslekler olduğu için yerleşme dönemi de uzun bir yaş aralığını kapsamaktadır. Ancak yarı kalifiye olan ve kalifiye olmayan mesleklerde çalışanlar için bir işe ve organizasyona yerleşme söz konusu değildir (Sharf, 2006). Yerleşme döneminin alt basamakları karar kılma, sağlamlaştırma ve ilerlemedir.

- **Karar Kılma:** İşe alışmakla ve o işin gereklerini yerine getirmekle ilgilidir.
- **Sağlamlaştırma:** İşteki pozisyonun sabitlenmesi ile ilgilidir. Bunun ardından birey işinde daha rahat olmaya başlar ve işinde güvenilir ve yeterlik sahibi bir kişi olarak bilinmek ister.
- **İlerleme:** Kişinin yaptığı işte daha fazla sorumluluk alması gereken ve daha fazla ücret alabileceği bir üst pozisyona geçmesi anlamına gelir (Sharf, 2006).

1.1.3.4. Sürdürme Dönemi (45-65 yaş)

İş yaşamında ilerlemenin olmadığı fakat iş yerindeki statünün korunduğu dönemdir. Mini döngülerin yaşandığı bir dönemdir. “İlerleyen yıllarda aynı işi yapmak istiyor muyum?” sorusuna hayır yanıtının verilmesiyle yeniden keşfetme ve yerleşme dönemleri yaşanır (Patton ve McMahon, 2006; Savickas, 2002). Sürdürme

döneminin alt basamaklarında koruma, güncelleme ve yenilik yer almaktadır.

- **Koruma:** Bireyin işindeki pozisyonunu koruması için kendi işi ile ilgili yeni şeyler öğrenmesi, değişen teknolojiye uyum sağlaması, rekabet edilen kişilerin meydan okumalarına karşılık verebilmesi anlamına gelmektedir.
- **Güncelleme:** Bireyin mesleki statüsünü koruyabilmesi için çeşitli eğitim programlarına, kongrelere katılması söz konusudur.
- **Yenilik:** Kişinin meslek yaşamında ilerleme kaydetmesidir. Örneğin işini büyütme gibi (Patton ve McMahon, 2006; Savickas, 2002).

1.1.3.5. Geri Çekilme Dönemi (65 yaş ve üstü)

Bireylerin işle ilgili enerjileri ve mesleğe karşı ilgilerinin azaldığı dönemdir. Super, çöküş kavramının pek çok insanda olumsuz çağrışımlara neden olması nedeniyle bu dönemin adını “geri çekilme” olarak değiştirmiştir (Sharf, 2006; Savickas, 2002). Çöküş (geri çekilme) döneminin alt basamakları yavaşlama, emeklilik planı ve emeklilik evrelerinden oluşmaktadır.

- **Yavaşlama:** Kişinin işle ilgili sorumluluklarının azalmasıdır.
- **Emeklilik Planı:** Finansal planlama ve emeklilikte yapılması planlanan aktiviteler bu basamakta gerçekleşir.
- **Emeklilik:** Emeklilik, pek çok insan için yaşam rollerinde de değişikliklerin olduğu 60’lı yaşlarda başlar. Bu dönemde çalışan rolünün bireyin yaşamında kapladığı alan azalırken boş zaman, aile ve vatandaşlık rollerine daha fazla önem verilmeye başlanır (Sharf, 2006).

1.1.4. Yaşam Dönemleri ile Kariyer İlişkisi

Kariyer, bireyin ve organizasyonun, stratejinin kavşağında yer aldığından, yönetim alanında merkezi bir yapıdır. Kariyer gelişim aşamaları farklı kuramcılar tarafından farklı şekillerde adlandırılmakta ve tanımlanmaktadır. Gelişme, büyümenin ve öğrenmenin bir sonucu olarak davranışın değiştirilmesidir. Gelişme, normalde ilerici bir değişiklik gerektirir. Dolayısıyla, kariyer gelişimi, bir insanın yaşam dönemlerindeki genel gelişim anlamına gelir. Kişinin farklı yaşam dönemlerinde edindiği, eğitimi, meslek seçimi, iş eğitimi, mesleki başarı düzeyi ve memnuniyet derecesi gibi kimliğinin oluşumuna katkıda bulunan deneyimler de

doğrudan kişinin kariyerini etkilemektedir. Yaşam dönemleri en sık yaş ile ilişkilendirilir. Birey aklındaki kariyer ile mevcut durumdaki kariyerini örtüştürmeye uğraşırken, iş hayatı süresince farklı dönemlerden geçmektedir. Bu dönemler kültürel, sosyal, biyolojik ve psikolojik nitelikler ile ilgilidir (Bayraktaroğlu, 2006).

Bu bağlamda, bireyin farklı yaşam dönemlerinde elde ettiği tüm kazanımların kariyerini doğrudan etkilediği ifade edilebilir. Bu kazanımlar bireyin kariyerinin hem oluşumunda hem de kariyerinin devamlılığında büyük öneme sahiptir. Bu durumu daha net açıklamak gerekirse, yaşam dönemleri, kariyer evrelerine paralel bir şekilde gelişmekte ve çocukluktan yetişkinliğe doğru evrilmektedir.

1.1.5. Kariyer Seçimi ve Kariyer Kuramları

Kariyer seçimi, bireyin hayatında alabileceği en zorlu ve ciddi kararların başında gelmektedir. Öyle ki bu karar bireyin hayatını mutlu yaşamasında dahi doğrudan etkili olabilir. Kariyer seçiminin bu kadar önemli olması da kariyer üzerine yapılan araştırmaların giderek artmasına ve yeni kuramların meydana gelmesine zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda, aşağıda kariyer seçimi ve kariyer kuramları ile ilgili açıklamalar yer almaktadır.

1.1.5.1. Kariyer Seçimi

Bireylerin planları doğrultusundaki beklentileri ile ülkede o konuda ihtiyaç duyulan sektörlerin birbirleriyle etkileşimleri halinde gerek ekonomik anlamda gerek işsizlik anlamında önemli değişimler ve gelişimler yaşanabilmektedir. Bu bakımdan seçim yapılırken daha kariyerlerinin ilk yıllarında bireylerin tercihlerini etkileyecek faktörlerin bilinmesi kariyer seçimleri için son derece önemlidir. Burada bireyler uygunluğu ön görülen eğitim planlamalarıyla kendi ilgi, yetenek ve değerlerine uygun kariyer alanlarına yönlendirilmelidir. Kariyer kararının verilmesinde bireyin karşısına çıkan birçok alternatif olacaktır. Bu alternatiflerin değerlendirilmesi de kısaca kariyer seçimi olarak ifade edilmektedir (Yılmaz vd., 2012).

Bireyler, hayatları boyunca belli dönemlerde geleceklerini etkileyecek hayati kararlar vermek zorundadırlar. Bu kararların en önemlilerinden birisi de kariyer seçimi ile ilgili kararlardır. Bireyler her türlü kararlarında olduğu gibi, kariyer seçimlerinde de aileleri, arkadaş ve okul çevreleri, öğretmenleri ve karşılarına çıkan birçok durum ve olay tarafından yönlendirilmektedir (Dinç, 2008).

Çalışmalarda kariyer seçimi ile cinsiyet ve eğitim değişkenleri arasındaki ilişki araştırılırken, benzer diğer çalışmalarda ise bireyin kariyer seçimini etkileyen unsurların tespitine yönelik araştırmalar yürütülmektedir (Gökcan ve Büyükgöze Kavas, 2018). Burada bireyin kariyer seçiminde mesleği ile alakalı idealleri, düşünce ve duyguları mesleğini severek yapması mesleğin özellikleri, yaratıcılık, başarılı olma ve güven teşkil eden değerlerin varlığının kariyer seçiminde etkili olduğu belirlenmektedir (Genç, Kaya ve Genç, 2007). Ayrıca kişinin aile bireylerinin sahip olduğu meslekleri anne babasının gelir durumu ve eğitim seviyeleri ailenin toplumdaki sosyal statüsü, kişinin arkadaş çevresi, okul çevresi ve öğretmenlerinin de kariyer seçimi üzerinde etkisinin görülüp görülmediği yapılan araştırmalar çerçevesinde ortaya konulmaktadır (Aytaç ve Bayram, 2001). Bu bağlamda kariyer seçimi son derece zorlu bir karardır ve bu kararın verilmesinde etkisi olduğu kanıtlanmış birçok faktör bulunmaktadır.

1.1.5.2. Kariyer Kuramları

Bireyler, kariyer yaşamlarının hangi döneminde olursa olsunlar çalışma hayatlarına yönelik karar verme süreci ile yüzleşmektedirler. Kariyer kararı verme yaşamdaki diğer karar verme süreçleri ile benzerlik göstermekle birlikte bireylerin sahip oldukları içsel ve dışsal faktörlerden de etkilenmektedir (Erdoğan, 2003). Kişisel açıdan gelişime katkıda bulunduğu için gelişimsel bir süreç olarak da ele alınan söz konusu süreçte dinamik bir hareketlilik ve değişim hâkimdir. Bireylerin kariyer süreçlerinde yaşadıkları durumları açıklayan kariyer kuramları genel açıdan bakıldığında, kapsamında bütünleyici bir çerçevenin yer aldığı ve teoriler arasında bağ kurulmaya çalışıldığı görülmektedir (Owen ve Niles, 2016).

Kariyer kuramları bireylerin özelliklerini temel alarak kurgulanması sebebiyle kariyer gelişimi ve uyumluluğu süreçlerini farklı bakış açıları ile ele alarak incelemektedir. Buradan da kariyer kuramlarının bireylere birçok açıdan bakış açısı kazandırdığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda kariyer kuramlarının incelenmesi de son derece önemlidir. Ancak bu çalışma kapsamında tüm kariyer kuramlarını açıklamak ve değerlendirmek mümkün olmayacağı için geleneksel kariyer kuramlarından örnekler yer almaktadır.

1.1.5.2.1. Özellik-Faktör Kuramı

Özellik-Faktör kuramı kariyer konusunda ilk teori olarak kabul edilmektedir.

Bu kurama göre, bireylerin sahip olduğu durağan psikolojik özellikler, bireyin çevre ve kişiler ile etkileşimi sonucunda ortaya çıkıp kaybolmasına neden olur. Parsons ve birkaç meslektaşı, 20. Yüzyılın başlarında okulu terk eden gençlerin iş bulmalarını ve liseyi bitiren gençlerin iş dünyasına geçişlerini kolaylaştırmayı amaçlayan çalışmalar başlatmışlardır (Yeşilyaprak, 2019). İş arayanları uygun meslek alanlarına yerleştirme sorununu çözmek amacıyla Parsons, Boston’da ilk Mesleki Büro’yu kurmuştur. Burada kuramın temellerini oluşturan çalışmalar daha sonra Minnesota Üniversitesinden; Williamson, Peterson ve Darley tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram, kişilerin karakter özellikleri ile onların bu özelliklerine uygun bir kariyer eşleştirme çabasını ifade eder. Özellik-faktör kuramı, bireyin kişilik yapısı, davranışları, ilgi duyduğu şeyleri, tutumları ile mesleğin şartları ve koşulları arasında bir uyum sağlanması gerektiği üzerine yoğunlaşmaktadır. Williamson, Peterson ve Darley tarafından geliştirilen özellik-faktör kuramının bazı önermeleri şu şekilde sıralanmaktadır (Kuzgun, 2014):

- Her birey kendine ait, uygun ve güvenilir bir biçimde ölçülebilen özellikler grubuna sahiptir.
- Bireylerin başarılı olmasını sağlamak için bulunan mesleklerin belirli özelliklere sahip olması gerekir.
- Basit bir süreç içerisinde yer alan kariyer seçimi ile meslek grupları arasında eşleşme yapılabilir.
- Kişilik özellikleri ile mesleki ihtiyaçların uyumu birbirine yaklaştıkça başarı da artış gösterir.

Özellik-faktör kuramı özetle, insanların farklı özelliklere sahip olduğu ve bu özelliklerin mesleklerin gerektirdiği farklı niteliklerle uyumlu olmasının, mesleki başarı ve iş doyumunu sağlayacağı varsayımına dayanır. Her insan geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçülebilen, kendisine has özelliklere sahiptir. Meslekler de kapsamındaki iş etkinlikleri bakımından diğerlerinden farklı bir yapı gösterir. Buna göre meslekteki başarı, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile mesleğin gerektirdiği özelliklerin en iyi şekilde eşleştirilmesine bağlıdır (Kuzgun, 2014).

1.1.5.2.2. Schein Kariyer Çapaları

Bireylerin ve özellikle yeni yetişen genç nüfusun kariyer seçimlerine yardımcı olmak son derece önemlidir. Çünkü genç bireylerin yetenek sahibi oldukları

alanlarda çalışması ilk olarak onların iş tatminini doğrudan etkilemektedir ve devamında da hem işgücü kaybını hem de işgücü devir hızını doğrudan azaltmaktadır. Bu noktada bireylerin tercihlerine yardımcı olmak amacıyla geliştirilen en bilinen modellerden biri de Edgar Schein'in "Kariyer Çapaları" modelidir. Schein'in kariyer çapaları modeli bu anlamda kişilik ve kariyer değerlerini açıklayan bir modeldir (Sansarcı, 2011).

Bu noktada kariyer çapası, kariyer kararlarını şekillendiren bireyin ihtiyaçlarını, değerlerini ve yeteneklerini ifade etmektedir. Kariyer çapası, bireyin kariyer seçimlerini ve harekete geçme kararlarını etkilemesi, kariyer hedeflerini şekillendirmesi, bireyin geleceğe yönelik görüşünü belirlemesi ve çalışanların iş deneyimlerine verdiği tepkileri engellemesi nedeniyle önemlidir (Jiang ve Klein, 2000). Bunların yanında kariyer çapaları bireylerin kendilerini tanımlarına yardımcı olmaktadır ve kariyerleri için atılacak adımlarda bireylere yol göstermektedir. Schein (1990)'a göre bu kariyer kimliği oluştuktan sonra bunlar durağanlaşacak ve kariyer seçiminin en önemli unsurlarından biri olacaktır (Otluoğlu, 2014).

Schein (1990) tarafından açıklanan kariyer çapaları ise şunlardır (Akt. Batur, 2014):

- **Özerklik/Otonomi:** Bu çapanın baskın olduğu kişiler örgütsel sınırlamalar altında çalışmak yerine serbest hareket edebilmeyi tercih ederler. Takım çalışması ya da başkalarına bağlı çalışma yerine bireysel çalışmayı tercih etmektedirler.
- **Güvenlik/İstikrar:** Bu çapanın baskın olduğu kişilerde örgütte istikrar ve güven arayışları belirleyici faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.
- **Teknik/Fonksiyonel:** Bu tip kariyer çapası baskın olan bireyler mevcut yeteneklerini geliştirebileceği ve bu yeteneklerini kullanabileceği alanda çalışmayı tercih eder.
- **Genel yönetsel:** İnsan ve fonksiyonları yönetme, organize etme, gözetme isteği ön plandadır.
- **Girişimci yaratıcılık:** Yeni işletme kurma girişimi, ürün veya hizmet üretme eğilimi bu kariyer çapasına sahip kişilerin belirgin özelliklerindendir.
- **Hizmet veya bir olaya kendini adanmak:** Bireysel ve sosyal değerlere saygı ile başarıya adanmışlık bu çapada odak noktada yer almaktadır.

- **Saf meydan okuma:** Rekabeti seven, zor problemlerle uğraşmaktan çekinmeyen kişiler bu karakter çapasına sahiptir.
- **Yaşam tarzı:** Kariyeri yaşamın bir parçası olarak kabul eden ve kendi yaşam tarzı ile arasında denge kurmaya çalışan kariyer çapasıdır. Bu çapaya sahip kişiler kariyeri, daha geniş olan yaşam sisteminin bir parçası olarak görür.

1.1.5.2.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Kariyer tercihleri, bireyin hedeflerine yönelik beklentileri ile kariyerin gerekliliği arasında uyumu sağlamaktadır. Bireyin kariyer tercihinin planlarken gerçekçi olması kariyer gelişimi, insan kaynakları planlaması ve stratejik planlama faaliyetleri için önem taşımaktadır (Şimşek ve Çelik, 2004). Bu noktada geliştirilen modeller mevcuttur ve bu modeller bireyin mesleki tercihlerinde yapması gerekenleri açıklamaya çalışmaktadır. Bu modellerden biri de Holland'ın Tipoloji Kuramıdır (Bacanlı ve ark., 2009).

Holland, bireylerin farklı kişilik yapılarından dolayı ilgi, istek, amaç, tutum ve yeteneklerinin de farklı olduğunu ve de bu doğrultuda da meslek ya da iş seçimi yaptıklarını söylemiştir. Eğer birey ilgilerini, değerlerini, beklenti ve yeteneklerini tam anlamıyla belirleyerek seçimlerini de bu yönde yaparsa mesleki anlamda sağlıklı bir karar vermiş olur. Sağlıklı alınan kararlar neticesinde de birey, iş tatmini sağlamak ve işinde huzurlu olmaktadır (Koca, 2009).

Holland'ın kuramı birçok çevre tarafından kabul görmüştür. Fakat buna rağmen kişilik tiplerinin nasıl oluştuğu ve gelişim sürecinin nasıl ilerlediği gibi konulara açıklık getirilmemiş olmasından kaynaklanan eleştiriler almaktadır (Erdoğan 2003). Çünkü Holland'ın kuramı kişilik tiplerine dayanmaktadır ve altı kişilik tipi üzerinden çıkarımlarda bulunmaktadır.

Holland'ın altı kişilik tipi, aşağıdaki gibi açıklanabilmektedir (Yılmaz, Dursun ve Dursun, 2013):

- **Gerçekçi tipler:** Bu kişiler kas faaliyeti ve motor koordinasyonu gerektiren işler konusunda beceriklidir. Bozulan mekanik ve elektronik cihazları tamir etmeyi severler.
- **Geleneksel tipler:** Nesneler üzerinde odaklanma, kurallara bağlılık, tertip ve düzen ile sıkı kontrol bu tipi belirleyen temel özelliklerdir.

- **Girişimci tipler:** Dışa dönük insanlar olan bu bireyler, konuşkan ve maceracı insanlar olup daha fazla para kazanmak için risk alabilirler. Başkalarını ikna etme, yönetme kabiliyetleri yüksektir.
- **Araştırmacı bireyler:** Zihin gücüyle çalışan bu tipler, yapmaktan çok düşünmeyi sever. Bağımsız, sabırlı ve ısrarcı olan bu bireyler, soyut problem çözmeyi kendilerine uğraş edinirler. Karmaşık ve zor matematik ve mantıksal problemleri çözmek bu kişilerin hayatlarında önemli bir yer tutar.
- **Sanatçı tipler:** Hayal gücü yüksek, rutin işlerden hoşlanmayan üretken insanlar bu gruba girmektedir. Tiyatroya gitmek, kültürel geziler düzenlemek, müzik aleti çalmak ve fotoğraf çekmek gibi sanatsal aktivitelerden hoşlanırlar.
- **Sosyal tipler:** Bu kişiler diğer insanların problemlerine karşı duyarlıdır ve problemleri çözmek için çaba sarf etmeyi severler. Yardım kuruluşlarında gönüllü olarak çalışmak, yardım ve bağış toplamak ve ihtiyacı olanlara bunları dağıtmak onların hoşlandığı hususlardır.

Sonuç olarak ifade etmek gerekirse bireyler her zaman baskın geldikleri işleri tercih etmeyebilir, aksine daha az baskın ve kişilik özelliklerinin daha yetersiz olduğu işlerde çalışabilirler. Kişinin sadece tek bir kişilik tipinin etkisi altında kalması az rastlanacak bir durumken; kişinin birkaç kişilik tipinin etkisi altında kalması sonucu olabildiğince rastlanabilir bir durumdur.

1.2. Cinsiyet Kavramı

Kadının ve erkeğin biyolojik özellikleri bakımından farklı olması “cinsiyet” özelliğinin tanımını verir. Türk Dil Kurumu sözlüğüne bakıldığında cinsiyetin biyolojik çerçevede: üreme konusunda kişilere ayrı roller vererek dişi ve erkeği ayırt eden seks, cinslik, yaratılıştan gelen özellik olarak tanımlandığı görülmektedir (TDK, 2020). Kişiler aldıkları eğitimler veya sahip oldukları meslekler aracılığıyla bulundukları statülerini kendileri inşa edebilirler; fakat atfedilmiş temel bir statü olarak belirtilebilen cinsiyeti değiştiremezler (Adaçay, 2014). Her ne kadar doğum sonrasında kadın veya erkek olarak atfedilmiş bir statüye sahip olsak da bu doğumdaki bir bebek için sadece bedenindeki bir fiziksel özellikten daha fazlası değildir. Buna göre insan, biyolojik olarak, bir dişi ya da eril beden ile dünyaya gelmektedir.

Cinsiyet, doğuştan gelen en temel ve doğal özelliklerdendir. Bedenin ince mi kalın mı, zayıf mı güçlü mü olacağı, doğurganlık özelliği şeklindeki ayrımlar çoğunlukla bu biyolojik verilere göre temellenmektedir. Biyolojinin tanımladığı kadın ve erkek cinsiyetleri aslında büyük oranda bu farklılıklardan ibarettir (Bingöl, 2014). Bu açıdan ifade etmek gerekirse cinsiyet, erkek ve kadınları ayıran biyolojik özellikleri açıklamaktadır. Bu tanım, kromozom farklılıkları, hormonlar, üreme sistemleri, anatomik yapı ve diğer fizyolojik bileşenlerdeki erkek ve dişi farklılıklarına vurgu yapmaktadır. Doğuştan kazanılmış bir yapı olan cinsiyet, kişiyi erkek veya kadın yaparken, sonradan kazanılan toplumsal cinsiyet, erkeksi veya kadınsı yapmaktadır (Lindsey, 2016).

Bireyin cinsiyeti, toplumsallaşma süreci içerisinde içine doğduğumuz toplum, kültür, sosyal yaşantı, çevresel faktörler aracılığıyla ve bilhassa yaşadığımız aile içerisinde kadın ve erkek olmaya yönelik davranışlar, roller, özellikler, sorumluluklar yoluyla öğrenilen yaşantılarla üzerimize giydiğimiz bir elbiseye dönüştüğünde toplumsal cinsiyete dönüşür. İngilizcede „sex” olarak yazılan ve „seks” olarak okunan kelime sadece biyolojik cinsiyet kavramı için kullanılmakta olup söz konusu toplumsal anlamı ifade etmemektedir. Uzun süre toplumsal cinsiyet anlamını verebilecek ayrı bir sözcük kullanılmamaktaydı; fakat son zamanlarda bu anlamı veren ve “toplumsal cinsiyet” şeklinde Türkçeleştirilen, “Gender” kavramı İngilizce’de kullanılmaya başlanmıştır (Adaçay, 2014).

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları birbirinden farklı ancak birbirinden bağımsız kavramlar değildir. Toplum biyolojik cinsiyet farklılığından yola çıkarak toplumsal bakımdan kadınlık-erkeklik ayrımı yapar. Yani doğal olan biyolojik cinsiyet gerekçe gösterilerek yapay olan toplumsal cinsiyet inşa edilir.

1.2.1. Toplumsal Cinsiyet

Biyolojik cinsiyetten bahsedildiğinde bu kadın ve erkek olabilmektedir. Fakat toplumsal cinsiyet kavramı söz konusu olduğunda toplumsal olarak tanımlanmış, bizlere öğretilen, öğrenilmiş kadınlık ve erkeklik kimlikleri kastedilmektedir. Söz konusu kadınlık ve erkeklik kimlikleri doğuştan gelmezler ve aksine biyolojik cinsiyet temelli ayrımcılığı, egemenlik kurmayı, hiyerarşiyi yeniden üreterek, doğallaştırmanın gerçekleştirilmesi için toplumsal süreçte inşa edilen yaşadıkça öğreneceğimiz kimliklerdir (Serdaroğlu, 2010).

Toplumsal cinsiyet, çok katmanlı, kültürel, sosyal, ekonomik, siyasi birçok alanın içerisine gömülü şekilde bireylerin yaşamlarına etki ettiği, politika üretim süreçlerinde toplumsal cinsiyet temel alınmadığında cinsiyetler arası eşitsizliğe zemin hazırlayabilecek cinsiyet körü mekanizmalar üretme ihtimali olan bir kavramdır. Kadınlık ve erkeklik kimlikleri olarak kişilerin gündelik hayatlarına, kamusal alandaki görünürlüklerine, yaşam tarzlarına, eğitim hayatlarına, iş yaşamlarına ve evliliklerine kadar etki edebilen toplumsal cinsiyet kavramı sosyal politika üretim aşamasında ciddiye alınması gereken bir olgudur (Vatandaş, 2007).

Özetle, toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek tanımının bireye yansıma biçimidir. Birey tanımını kendince yapar. Kültür, bünyesinde barındırdığı fertlerin düşüncelerini, hareketlerini ve tutumlarını belirleyen en güçlü etkendir (Taşkın ve Terzioğlu, 2008).

1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Kuramları

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramının birbirinden kesin çizgilerle ayrılması 1960'lı yılların sonu, 1970'li yılların başında gerçekleşmiştir. Yapılan tanımlara göre cinsiyet; anatomik, hormonal ve fiziksel olarak şekillenen, önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere biyolojik bir özellikken, toplumsal cinsiyet psikolojik, kültürel ve sosyal yollarla şekillenen kazanılmış bir özelliktir. Toplumsal cinsiyet rolleri ise kadınların ve erkeklerin biyolojik cinsiyet temelinde düşünme, davranma ve hissetme yeteneklerini tanımlayan aynı zamanda sosyal yönden belirlenmiş farklılıklara dayanan ve toplumsal olarak kabul gören davranış, yükümlülük ve sorumluluklar olarak tanımlanmaktadır (Günay ve Bener, 2011).

Literatürde, toplumsal cinsiyet rollerinin ortaya çıkması ve bu roller arasındaki farklılıkların açıklanmasına yönelik çeşitli kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlar arasında görüş farklılıkları olduğu gözlemlense de birçok noktada bu kuramların birbirini tamamladığı görülmektedir. Aşağıda bu kuramlardan en sık kullanılanlar açıklanmaya çalışılmıştır.

1.2.2.1. Psikanalitik Kuram

Toplumsal cinsiyete yönelik geliştirilmiş kuramlardan bir tanesi Freud tarafından öne atılan psikanalitik kuramdır. Freud bu kuramında bireylerin toplumsal cinsiyeti edinmelerinde önemli olan beş dönemden bahseder. İlk olarak oral dönemde

bebeklerin haz aldığı nokta ağızlarıdır. Emme ve her cismi ağza alma gibi eylemlerde bulunurlar. Anal dönemde anüs bölgesine bağlı olarak dikkate alınan dışkılamadır. Fallik dönemde cinsel organı merak etme görülürken latent dönemde cinsel güdülerde bir azalma söz konusudur. Genital dönemde psikoseksüel dönemin son evresi olmakla birlikte cinsel yönelimlerde artış gözlenmektedir (Dökmen, 2016).

Pasin (2017)'in belirttiğine göre de oral dönemde çocuk annesine bağlı ve “id”in kontrolü altındadır. Aldığı nesneyi elde ettikten sonra geri vermeyi öğrenir. Ego farklılaşmaya başlamaktadır. Anal dönemde ego tam anlamıyla gelişirken bu kez de süper ego ayrışmaya başlar. Bu dönemde çocuk konuşma ve yürümeye yönelir. Fallik dönemde cinselliğe dair uyulması gereken kurallar öğrenilmeye başlar. Dönem süper egonun gelişmesiyle son bulur. Latent dönemde cinsel dürtüler ortaya çıkmaya başlarken cinsiyet rolleri oyunlarla pekiştirilir. Son olarak genital dönemde cinsel olgunlaşma sağlanır. Bireyler kimlik edinmeye başlar (Pasin, 2017).

1.2.2.2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramı, Bandura tarafından geliştirilmiş olup cinsiyet rollerinin öğrenilmesi anlayışına dayanmaktadır. Çocuğun cinsiyet rollerine uygun olan veya olmayan rolleri ödüllendirme, cezalandırma, gözlem veya örnek alma yoluyla öğrendiğini belirtir. Kadın ve erkek arasındaki farklılıklar öğrenilmiş farklılıklardır. Örneğin, küçük yaşlardan itibaren kadınlara yemek pişirme, dikiş dikme gibi işler öğretilirken, erkeklere ekonomik anlamda kazanç sağlayacak işler öğretilmiştir. Bu rol aile üyeleri tarafından desteklenerek süreklilik kazanıp, başkalarına aktarılmaktadır (Pehlivan, 2017). Bu örneklerden yola çıkılarak ifade etmek gerekirse; sosyal öğrenme çocuğa yüklenen rollerle ilişkilidir ve toplumların yaşayış biçimlerine göre farklılıklar göstermektedir. Buna göre toplumcu kültürlerde uygun cinsiyet rol davranışları açıkça tanımlanıp, katı kurallar konulmuştur. Belli cinsteki modellerin davranışları yoğun olarak tutarlılık göstermektedir. Uygun olan roller ödüllendirilerek gelecek kuşaklara aktarılmaktadır. Bireyci toplumlarda ise roller açık olarak tanımlanmamıştır. Dolayısıyla katı kurallar bulunmadığından, birbirleriyle tutarsız davranışlara rastlanmaktadır. Bu nedenle cinsiyet rolleri açısından geleneksel ve geleneksel olmayan toplumlar arasında farklı roller görülmektedir (Keskin ve Uluşan, 2016).

Yukarıdaki bilgiler ışığında ifade etmek gerekirse toplum; kadın, çocuk gibi

bağımlı bireylerin yeteneklerini kazanmalarına uygun ortam hazırlamaktadır. Kişiler arası iletişim becerisi, özgüven, girişkenlik gibi yetenekler bunlar arasında sayılabilir. Ancak bu davranışlar daha çok erkeğin kazanması yönünde toplum tarafından desteklenir. Bu durum günümüzde kadının çalışma hayatına yansıtılmaktadır. İşgücü piyasasının önemli bir parçası olan kadın; daha az söz söyleme hakkına, güce, kaynağa, statüye sahip olup, düşük ücrette çalışmaktadır. Kadınlar cinsiyete dayalı iş bölümü içinde toplum tarafından kendilerinden beklenen rolleri yerine getirmektedirler (Güldü ve Ersoy, 2009).

1.2.2.3. Feminist Kuram

Feminist kuram, kadın ile erkeğin eşit olduğunu vurgulayan, cinsiyetin özellikle toplumsal cinsiyetin önemini ifade eden hatta kadınların özgürlüğünün altını çizen eleştirel bir kuramdır. Feminist kuramın en önemli eleştirilerinden birisi, bireylerin önüne çıkan fırsatlarda cinsiyetin belirleyici olmasıdır çünkü sırf bu yüzden kadınların erkeklere göre daha fazla acı çektiği söylenir (Yıldırım, 2016).

Feminizmin tarihte kendini gösterdiği üç zaman dilimi ve üç dalga hareketi vardır. Birinci dalga 1968 yılının öncesinde karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemde feminizmin amacı geniş haklara sahip olan erkeklerin haklarından kadınların da yararlanabilmesi hatta sadece yararlanmakla kalmayıp aynı haklara sahip olabilmesi şeklinde kendini gösterir (Güneş, 2017). 1960-1980 yıllarını kapsayan ikinci dalga hareketinde ise “kişisel olan politiktir” sloganı döneme damgasını vurmuştur. Bireyler kendilerine ve erkeklere tanınan hukuki ve politik hakların sadece kağıt üzerinde kaldığını ve istedikleri etkiyi yaratmadığını ifade etmiştir. Ayrıca kadınlar bu dönemde bedensel haklarını korumak için de yoğun çaba sarf etmişlerdir. 1990 ve sonrasında etkili olan üçüncü dalga feminist hareketinde diğerlerinden farklı olarak kadınların bireysel önemi üzerinde durulmuş ve kadınların hem cinsiyet rolü hem de kimlik rolü öne çıkarılmıştır. Bu dönemde her iki cinsiyetin farklılıklarının değerli ve önemli olduğuna inanmışlardır (Taş, 2016).

1.2.2.4. Bilişsel Gelişim Kuramı

Toplumsal cinsiyete ilişkin bilişsel yaklaşımlara yön veren temel kuramlardan biri de Kohlberg’in Bilişsel Gelişim Kuramıdır. Kohlberg (1966) cinsiyet değişmezliği kavramının gelişimi üzerinde durmaktadır. Çocukların, insanın dolayısıyla kendilerinin cinsiyetinin biyolojik kaynaklı ve kalıcı olduğunu, fiziksel

veya davranışsal değişkenlere bağlı olarak değişmeyeceğini kavradıktan sonra kendi cinsiyetlerine olumlu değerler atfedeceklerini ve bu kavrayışla uyumlu davranışlar sergilemeye çalışacaklarını belirtmektedir (Akt.Bussey ve Bandura 1999).

Martin ve Ruble (2004) çocukların, toplumsal cinsiyete dair geliştirdikleri bu anlayış ve kalıp yargılarla aktif bir şekilde kendi davranışlarını, diğer insanların onlara dair izlenimlerini, kendi dikkat ve hafızalarını yönlendirebildiğini belirtmektedir. Bilişsel yaklaşımlar da diğer psikolojik yaklaşımlar gibi çocuğun aynı cins ve karşı cins ebeveynle ilişkileri ve kimi model aldığı gibi konular üzerinde durmaktadır (Martin ve Ruble, 2004).

1.2.2.5. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Psikolog Sandra Lipsitz Bem tarafından geliştirilen kuram, sosyal öğrenme kuramı ile bilişsel gelişim kuramının görüşlerinin birleşimidir. Temelde sosyal bilişsel kuram ve bilişsel gelişim kuramlarını destekler nitelikte olsa da toplumsal cinsiyet şeması kuramı, diğer kuramların aksine bireylerin hem kadınsı hem de erkeksi rolleri bulundurabileceğini belirtmesi açısından geleneksel kuramlardan ayrı tutulmaktadır. Kuramda temel alınan bu durum Bem'in 1974 yılında yayınlanan "The Measurement Of Psychological Androgyny" adlı yayınında, bireylerin kadınsı ve erkeksi özellikleri birbirine baskınlık sağlamadan bir arada barındırabileceğini ifade eden androjenlik kavramı ile açıklanmıştır (Özbay vd., 2011).

Kuram, sosyal öğrenme kuramı ve bilişsel gelişim kuramının görüşleri doğrultusunda çocuğun kendi bilişsel yetileriyle beraber kendi cinsiyetini belirleme ve diğer bireylerin cinsiyetini tipleştirme çabasının, etkileşimde bulunduğu her birey ve durum ile öğrenerek kendi kültürüne ait toplumsal cinsiyet şemasını oluşturduğunu savunur. Geleneksel bakış açısına sahip bir toplumda büyüyen çocuk büyüdüğü topluma uygun olarak her türlü cinsiyetçi rol, davranış ve sözleri öğrenecek ve uygulayacaktır (Keçeci, 2018).

1.2.3. Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin açıklamalara geçmeden önce rol kavramını tanımlamak yerinde olacaktır. Rol kavramı, kişinin toplumda var olduğu gerçeğinin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Rol kavramı sosyolojinin temel kavramlarından biri olup toplumsal duruma bağlı olarak yapılması beklenen davranış kalıpları ve

tutumlarıdır. Toplumsal cinsiyet rolleri ise kişilerin eril ve dişil olmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Bingöl, 2014).

Toplumsal cinsiyet rollerine tarihsel perspektiften bakacak olursak erkek ve kadın arasında ortaya çıkan ayrımcılığın temelini işbölümünden başlayarak incelemişlerdir. Bu bağlamda işgücünde hayvanların yetiştirilmesi, dokumacılık, toplayıcılık, metallerin bulunuşu göz önüne alınarak bu alanlarda meydana gelen gelişmeler sonucu pozitif değerin aile mülkiyetine geçmesi sağlanmıştır. Artı değerin aile mülkiyetine geçmesi ile de erkek ve kadın statüleri arasında eşitlik ortadan kalkmıştır. Yani erkekler işbölümünde dışarıda aktif olarak sürölere, tarlalara, ürönlere hakim olurken; kadınlara çocuk, ev işleri gibi ev içi rol düşmekteydi. Kadının ev işlerini paylaşmamasının nedenlerinden biri kendisine benimsetilen geleneksel kadınlık rollerini içşelleştirmiş olmasıdır. Fakat 1930’lardan itibaren kadınlık ve erkekliğin doğrudan doğruya bir kişilik özelliğı olduğunu kanıtlama çabaları hız kazanmıştır. Bu çabalar sonucunda geliştiren cinsiyet farklılıklarını ölçmeye yönelik testler hızlı bir şekilde uygulanmıştır. Buradaki temel amaç, cinsiyet sapmalarını engellemektir. 1930’lardan itibaren geliştirilen “toplumsal rol” kavramının cinsiyete de uygulanabileceğı fikri gelişmiştir. 1940’lara gelindiğinde ise “erkek rolü” ve “kadın rolü” kavramlarının sıklıkla kullanıldığı görölür (Connell, 2017).

Toplumsal cinsiyet rolleri bu bağlamda iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır: Eril rol ve dişil rol. Eril rol ve dişil rol ele alınırken yaş ve cinsiyet rolleri ile beraber ele alınmıştır. Evrensel biyolojik özellikleri içerisinde barındıran bu kategorilendirme birey açısından oldukça önem taşımaktadır. Çünkü toplumsal cinsiyet rolleri kişilerin toplum içerisinde var olmalarını sağlayarak toplumdaki tarzlarını ve tutumlarını belirlemektedir (Bingöl, 2014). Geleneksel kalıp yargıların şekillendirdiğı toplum yapılarında kişiden beklenen roller tamamen cinsiyete göre temellenir. Bu anlamda erkekten güçlü, kararlı, ailenin geçimini sağlayan olması beklenirken; kadından sabırlı, düzenli, insan ilişkilerini düzenleyen olması beklenir (Keskin ve Ulsan, 2018). Geleneksel aile yapısında erkek tamir, bahçe işleri gibi görevleri yerine getirirken; kadın bulaşık yıkama, evi temizleme, yemek yapma gibi görevleri yerine getirir. Küreselleşme ve kentleşme olgusuna bağılı olarak gelişen modern toplumlarda ise kadının çalışma hayatına aktif bir şekilde katılmasıyla bu

roller değişime uğramıştır. Yani kadının para kazanma işlevine katılmasıyla birlikte kadın erkek ayrışmasına dayalı geleneksel aile düzeni yerini paylaşmaya dayalı cinsiyet rollerine bırakmıştır (Günay ve Bener, 2011). Ancak ev işlerinin paylaşılmasına dönük gelişme bunun çok gerisinde kalmaktadır.

Dökmen (2016)'e göre eğer belli bir grup insan her zaman belli etkinlikleri yaparken gözleniyorsa, o grupta yer alan insanların o etkinlik için gerekli yeteneklere ve kişilik özelliklerine sahip olduğuna inanılır. Örneğin, kadın sürekli yemek yapan, erkek para kazanan olduğunda; yemek yapmak kadının, para kazanmak erkeğin bir kişilik özelliğiyymiş gibi algılanır. Böylece kadın ve erkeğin rolleri ve onlardan beklenen davranışlar farklılaşır. Toplumsal olarak cinsiyete özgü görülen davranışları yapmak cinsiyet kalıp yargılarını oluşturur (Dökmen, 2016).

1.2.4. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlgili Kavramlar

Bu başlık altında toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkilendirilen kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır.

1.2.4.1. Kalıp Yargı

Cinsiyet rolleri bireye içinde bulunduğu toplumun kurallarına uygun olarak öğretilir ve bireyin de bu cinsiyet rolü kalıpları içinde davranması beklenir. Cinsiyet rollerine ilişkin davranış ve beklentiler cinsiyet kalıp yargılarını oluşturur. Toplumsal cinsiyet kültür içerisinde oluşturduğu kalıp yargılarla varlığını sürdürmeye devam eder (Erdoğan, 2016). Toplumda kadın ve erkeğe uygun görülen rol ve davranışlara cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar; iki cinsiyet arasında birini diğerinden daha fazla nitelendiren özellikler cinsiyet özelliklerine ilişkin kalıp yargılar olarak tanımlanır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kadın ve erkekler arasındaki fizyolojik farklılıkların yanı sıra psikolojik farklılıkları da içeren kalıplaşmış görüş ve sıfatları tanımlayan bir terim olarak ele alınmaktadır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, tüm kadınlar ve erkeklerde var olduğu düşünölen psikolojik ve davranışsal özelliklere ilişkin yerleşmiş, katı ve genel geğer inançları ifade etmektedir (Seçgin, 2012).

Toplumsal cinsiyet kalıplarının öğretildiği ilk yer aile, gelişim ve sosyalleşmenin artmasıyla birlikte okul, iş ve arkadaş çevresi olmakta; bu alanlar bireyin beklenti ve tutumlarını oluşturmada önemli bir rol oynamaktadır. Okullar, cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargıların açık ya da örtölü iletilerle çocuğa

aktarımında büyük yer tutmaktadır. Çocuklar küçük yaşlarda kalıp yargılara daha az sahipken; sosyal öğrenmelerle kalıp yargılara sahiplik artabilmektedir (Türkmenoğlu ve Yılmaz, 2018). Bu noktada Condry ve Condry (1976) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan bir araştırmada; öğrencilere oyuncakla oynayan 9 aylık bir bebeğin video görüntüleri izletilmiş; çalışma grubunun yarısına bebeğin kız, diğer yarısına ise erkek bebek olduğu söylenmiştir. Gruplar aynı bebeği izlemiş olmalarına karşın cinsiyet kalıp yargılarından hareketle bebeğin davranışlarına farklı tanımlar ve duygular atfetmişlerdir (Condry ve Condry, 1976). Toplumsal cinsiyetteki patriarkal algılar ve buna bağlı politikalar kadın ve erkek arasındaki ayrımı derinleştirmektedir. Bu bağlamda devletler bireylerin vatandaşlık haklarından yararlanmalarında eşit oldukları kabulüyle yapılanmalarına karşın toplumsal cinsiyette kadına yönelik olumsuz koşullar bu haklardan faydalanmalarında olumsuz etki yaratmaktadır (Orloff, 1993).

1.2.4.2. Cinsiyet Ayrımı

Cinsiyet ayrımı en sade biçimi ile toplum tarafından oluşturulan toplumsal cinsiyet rolleri ve normlarından dolayı meydana gelen dışlanma ve engellenme olayıdır. Eğitimsel, ekonomik, siyasi ve toplumsal alanlarda kaynaklara erişimde kadınların ve erkeklerin eşit olarak yararlanamamasıdır. Çünkü toplum algısında kadın daha güçsüz, daha hassas ve erkek tarafından korunması gerektirir. Bu kalıp yargılardan dolayı da kadınlar kaynakların kullanımı açısından geri planda tutulmaktadır (Dökmen, 2016). Toplumun kadın algısında; kadınlar duyarlı, hassas, kibar, kırılgan, duygusal ve fedakâr sıfatları ile tanımlanırken, kadınların bu sıfatlara uygun davranması beklenir. Bu durumda toplumsal cinsiyete göre, kadının en önemli rolü çocukların bakımını yapmak ve ev işleri ile ilgilenmek olur. Ayrıca kadınlar sosyal yaşam, kıyafet kısıtlaması, evlilik yaşı, boşanma, din ve duygu düşüncelerini ifade edebilmesinde de mağduriyet yaşamaktadırlar. Tüm bu durumlar kadınların toplumda daha pasif ve edilgen bir konumda olmalarına neden olmuştur (Saraç, 2013).

Literatürde cinsiyet ayrımcılığını inceleyen bazı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan bazıları şöyledir (Demirbilek, 2007):

- **Fonksiyonalist Yaklaşım:** Bu yaklaşımda cinsiyet ayrımcılığı iki grup halinde incelenmektedir. İlk grupta, ailelerde uzmanlaşmış rollerin

oluşmasında, kadınlar ve erkeklerin eğitimlerinin sağlanmasında geleneksel işbölümünün etkili olduğu tartışılmakta, toplumun oluşturduğu cinsiyet rolleri ile birlikte cinsiyet ayrımcılığının meydana geldiği belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. İkinci grup ise, mevcut sosyal koşullar altında toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden tanımlanmasını tartışmakta, yapılacak olan değişikliklerin cinsiyet ayrımcılığının tümüne yansımayacağını ve buna yönelik olarak başarı sağlanması adına kadına yönelik cinsiyet rollerinin yeniden yapılandırılmasını, kurumlarda buna yönelik değişiklikler yapılmasının gerekliliğini savunmaktadır.

- **Çatışma Yaklaşımı:** Cinsiyet ayrımcılığının kadınlar ve erkekler arasındaki güç farklılıkları ve çatışmasına bağlı olduğunu tartışmaktadır. Güç, başkaları üzerinde baskı kurma durumu olup, ekonomik kaynaklardan oluşmaktadır. Erkek egemen toplumlarda evdeki parasal kaynakların sağlayıcısı erkek olduğundan cinsiyet ayrımcılığının oluştuğu vurgulanmaktadır.
- **Feminist Yaklaşım:** Toplumlarda bireye güç kazandıran konumlar içerisinde kadınların alt statüde temsil edildiklerini ve bu durumun kadınların aile işlevlerine yansıdığını tartışmaktadır.
- **Etkileşimci Yaklaşım:** Toplum tarafından oluşturulan cinsiyet rollerinin sosyalleşme sürecinde nasıl oluştuğunu ve bu doğrultuda toplumun kadınlar ve erkeklerden beklediği tutum ve davranışları açıklamaya çalışmaktadır.

1.2.4.3. Cinsiyet Kültürü

İnsan hayatının ve sosyal yaşantıların önemli belirleyicilerinden ve uzantılarından biri de kültürdür. Marshall kültürü, “Belirli davranışsal norm ve değerleri benimseyip aşıl原因, gerçek ya da hayali bir geçmişle süreklilik gösteren ve genellikle yaygın biçimde benimsenen ritüeller ya da başka sembolik davranış biçimleriyle ilişkili toplumsal pratikler kümesi” şeklinde açıklamaktadır (Marshall, 1999: 258). Marshall, tanımında kültürün davranışlar üzerinde belirleyici olduğundan, bireye çeşitli değerler ve normlar aşıl原因ından, süreklilik arz ettiğinden ve davranışları şekillendirdiğinden bahsetmektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet kimliklerinin oluşması sürecinde kültürün kişiler ve kimlikler üzerinde önemli etkilerinin olduğu açıktır. Kültürün toplumdan topluma değişiklik göstermesi de cinsiyet kimliklerinin her yönüyle evrensellik göstermediğinin bir göstergesidir.

Toplumsal cinsiyet algıları ve cinsiyetçi davranışlar, tıpkı diğer davranış kalıplarında olduğu gibi yaygın biçimde benimsenen kültürel normlardan etkilenmekte ve zamanla bireyin kişiliğinin parçası haline gelmektedir. Kılık kıyafet geleneği, evlenme, inanç vb. ritüeller, selamlaşma, konuşma ve çeşitli davranışlar gibi hayatın her boyutunda gelenek ve görenekler bireylere yapıp etmelerinde çeşitli hazır şemalar sunmakta ve davranış kalıplarını belirlemektedir (Berktaş, 2016). Örneğin; Türk toplumunda erkeklerin yanında kadınların, çoğu zaman sessiz kalması beklenmektedir. Bu sessizlik topluma, erdemli bir davranış olarak işlenmektedir. Kadının bu suskunluğu erkeğin hâkimiyeti, kadının ise teslimiyeti için bir göstergedir (İmançer, 2006).

Bu bilgiler ışığında ifade edilecek olursa birey daha çocuk yaşlardan itibaren geleneklerin, inançların, toplumun yani kültürün uygun gördüğü şekilde yaşamayı kabul eder ya da etmesi beklenir. Bu kabul ise cinsiyet ve kültür ilişkisi arasındaki önemli ilişkinin meydana gelmesine sebep olur. Toplum bireyin cinsiyetini kültür üzerinden farklı biçimlerde şekillendirebilmektedir.

1.2.4.4. Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet

Tüm kadınlar ve erkekler eşittir; ama biyolojik cinsiyetlerinin getirdiği farklılıklar da söz konusudur. İşte bu farklılıklardan dolayı farklı ihtiyaçları ve güçleri vardır. Tam bu noktada hakkaniyet kavramı ortaya çıkmıştır. Hakkaniyet kavramı eşitlik kavramını da içinde alan; fakat kadın ve erkek arasındaki dengeyi kuracak biçimde anlamı genişletilen bir kavramdır. Buna göre toplumsal cinsiyette hakkaniyet; iki cinsiyet arasında fırsatların, kazançların, sorumlulukların dağılımında doğruluğun, adaletin, hakkaniyetin olmasıdır (Özkan, 2019).

Hakkaniyet kavramı, eşitlik kavramında olduğu gibi her bireyi aynı görüp aynı hizmetin verilmesinden ziyade bireylerin farklılıklarının oluşturduğu ihtiyaçları doğrultusunda hizmet vermeyi uygun bulur ve benimser. Örneğin; kadınların doğurganlık özelliğinden dolayı çalışma hayatında bu özelliklerine uygun düzenlemeler yapılması gerekir. Erkeklerinde çalışma ritmini sadece kendi sorumluluklarında gibi benimsememeleri sağlanmış olur (Aydın, 2010).

1.2.4.5. Patriyarki

Patriyarka, cinsiyet üzerine baskının belli bir tutarlılıkla ve sadece bireyler

arası değil sosyal bir nitelikte kuşatılmış bir olgu olduğunun belirtilmesi için kullanılmaktadır. Patriyarka, yaşam tarzlarının değiştii ve insanların yeni koşullara adapte olduğu, gelişen demografik, ekolojik, kültürel ve tarihsel faktörlerle bağlantılı olan birçok karmaşık sürecin olduğu dönemde ortaya çıktığı bilinmektedir (Hartmann, 2016). Yararlı bir biçimde, patriyarka, maddi temeli olan ve erkeklerin onların kadınları üzerinde egemen olmalarını sağlayan bir karşılıklı bağımlılık ve dayanışma kuran erkekler arası toplumsal ilişkiler süreci olarak tanımlanabilir. Bunun yanında patriyarkanın kendi özgül biçimleri vardır; ancak bunlar kapitalizmin üretim ve yeniden üretimden oluşan maddi süreçleri içerisinde şekillenmiştir. Bu patriyarkal ilişkiler hem kapitalizmi biçimlendirmiş hem de onlara uyumlu hale gelmişlerdir (Savran, 2013).

Tarihsel süreç içerisinde şekillenen patriyarka ve kapitalizm yer yer çatışırken, yer yer birbirini pekiştirmektedir. Bu ifadeyi açmak gerekirse patriyarka, erkek dünyası ile kadın dünyasını kesin çizgiyle ayırıp, erkek dünyasını üretime, kadın dünyasını ise yeniden üretime bağlamıştır. Patriyarka, erkeklere sosyalleşme sürecinde hareketlilik, güç, rasyonalite, üretim gibi nitelikler sağlarken, kadınlara ise çocuk doğumu ve bakımı, ev işleri ve erkeğin cinsel objesi olmasının yolunu açmıştır (Aktaş, 2013). Kapitalist toplumda hem sermaye hem de erkekler kadınların emeği ve bedenleri üzerinden fayda sağlamaktadırlar. Dolayısıyla kadınların sömürölmesinden ve denetim altına alınmasından sermaye ve erkek egemenliği birlikte sorumlu olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kapitalizm ve patriyarka bir arada yürüyen ve birbirini destekleyen durumdadır. Kadınların ev emeği sorumluluklarına bağlı olarak ucuz işgücü havuzu oluşturmaları, emek gücünün yeniden üretilmesi ve bu tür aile örgütlenmesinin tüketimi artırması kapitalizmin fayda sağladığı alanlar arasında sayılmaktadır (Savran, 2013).

1.2.4.6. Cinsel Yönelim

Kişinin cinsel yönelimi bireyde arzu, cinsel his ve davranışların belli bir cinsiyete yönelmesidir. Bahsedilen bu yönelim bireyin cinsel kimliğine uyan ya da uymayan biçimde olabilmektedir. Cinsel yönelim kişilerin iradeleri yardımıyla yaptıkları tercihler olarak görölmemektedir (Karaca, 2018). Cinsel yönelimin üç boyuttan meydana geldiği ifade edilmektedir (Alkan, 2014). Bu boyutlar; cinsel davranış, cinsel arzu ve kimlik hissiyatıdır. Cinsel davranış, kısaca; kişinin hangi

cinsiyet ile birliktelik yaşayacağını kapsamaktadır ve burada cinsel arzu davranışa dönüşmektedir. Cinsel arzu; kişinin hangi cinsiyeti arzuladığını yani hangi cinsiyetten hoşlandığını oluşturmaktadır. Son olarak kimlik hissiyatı ise kişinin kendisini hangi cinsiyetten hissetmesi ile ilgilidir ve kişinin kendi cinsel kimliğini kabul ettiği ve içselleştirdiği boyuttur (Alkan, 2014).

1.2.5. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Faktörler

Çocukların toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları sadece yeni yapıp yapamayacaklarına ilişkin toplumsal kalıp yargılardan etkilenmesiyle açıklanamamaktadır. Bunun yanında toplumsal yapıyı oluşturan çeşitli ögeler cinsiyet rollerinin belirlenmesinde ve bu rollere ilişkin bakış açısı oluşturulmasında etkin rol oynamaktadırlar (Connel ve Pearse, 2015). Literatür incelendiğinde anne-baba, kültür, kitle iletişim araçları vb. faktörlerin çocuğun sosyalleşmesinde etkili olduğuna ilişkin çeşitli araştırmalara da rastlanmaktadır. Sosyalleşmenin yanı sıra araştırmalarda, kişinin toplumsal cinsiyet rol kalıplarının belirlenmesinde de bu etmenlerin etkili olduğu ortaya konmuştur (Seçgin ve Tural, 2011).

Cinsiyet rolleri sosyalleşme ile kazanılmaktadır. Sosyalleşmede etkili olan özellikle aile, kültür, arkadaşlar, eğitim, kitle iletişim araçları gibi çeşitli faktörler, çocuklara toplumun beklentilerinin ve sosyal normların aktarımında önemli rol oynamaktadır. Örneğin; çocuklar bu istendik rollere uygun hayranlık uyandıran bir rol modelini taklit ederek uygun davranışları sergileyebilirler (Connel ve Pearse, 2015). Aşağıda, toplumsal cinsiyet rollerini etkileyen faktörler incelenmeye çalışılmıştır.

1.2.5.1. Kültür

Tüm rolleri arasından toplumun kadından beklediği birincil roller; annelik ve ev kadınlığı rolleridir. Bu rolleri etkileyen en temel faktörlerin başında da kültür gelmektedir. Örneğin; kültürümüzde annelik kutsal sayılmakta ve çocuğunun ihtiyaçlarını, gereksinimlerini yerine getirmeyen kadın, toplum tarafından hoş görülmemekte ve dışlanmaktadır. Aynı zamanda ev kadınlığı rolü de girişimci kadınlar için gerçekleştirmesi zor, yıpratıcı rollerden biridir. Aileden veya dışarıdan destek almadan hem iş hayatı hem ev kadınlığı ve çocuk bakımını yerine getirmek oldukça güçtür. Geriye kalan rollerine ise, ancak bu rollerden arta kalan zamanda vakit ayırabilmektedir. Cinsiyetler arası fiziksel ve cinsel farklılıklar, binlerce yıl

kadın ve erkeğe yüklenen sorumlulukları önemli derecede etkilemiştir. Türk kültürünün önemli bir parçası olan atasözleri ve deyimlerde kadına birçok sorumluluk yüklendiği, hamarat ve becerikli olmayan kadınların eleştirildiği belirtilmiştir (Günindi, 2010).

Sakallı ve Curun (2001) tarafından toplumsal cinsiyeti etkileyen faktörlerin incelendiği çalışmada; kadın katılımcılar ilişkilerde erkeğin daha girişken olması gerektiği konusunda hemfikirken, erkek katılımcılar erkeklerin daha baskın ve kadının kabul edici olması hakkındaki fikri benimsemektedir (Sakallı ve Curun, 2001). Bireylerin cinsiyet rollerine ait bu fikirler, farklı kültürlerde sert ya da yumuşak olarak karşımıza çıkmaktadır. Modern toplumlardaki ailelerin toplumsal cinsiyet rollerinde bir yumuşamanın yaşandığı, eşitlikçi toplum kültürlerinin çoğaldığı bildirilmektedir.

1.2.5.2. Aile

Bireysel ve toplumsal yaşamın en etkili dinamiklerinden biri olan aile, toplumsal cinsiyet rollerinin öğrenilmesindeki en önemli toplumsal kurumlardan biri olarak gösterilmektedir. Çünkü toplumun en küçük birimi olan aile toplumsal cinsiyet rollerinin öğretilmeye/öğrenilmeye başlandığı ilk kurumdur. Yörükoğlu (2003)'na göre, aile kendine özgü iç yapısı ve işleyişi olan bir kurumdur. Aile toplumun değerlerini, gelenek ve göreneklerini, inançlarını kısacası kültürünü yeni nesillere aktaran ve toplumla sürekli alışveriş içinde olan bir kuruluş olarak çalışır (Yörükoğlu, 2003).

Kültürden kültüre farklılık gösteren aile yapısı toplumun cinsiyetlere olan bakış açısını da yansıtmaktadır. Anaerkil aile yapısında kadın, ataerkil aile yapısında ise erkek yüceltilmiştir. Ataerkil aile yapısı içerisinde kadının kadın gibi erkeğin de erkek gibi davranması, her iki cinsi de tek yönlü, tekdüze, standartlara mahkum etmektedir (Erus ve Gürkan, 2012). Sonuçta toplumsal yaşamın devamlılığı için gerekli olan değerler ve kurallar bir biçimiyle aile içinde öğrenilir ve yeni kuşaklara aktarılır.

Bhasin (2003)'e göre, gelecek kuşağın ataerkil değerler içinde sosyalleşmesinde aile önemli bir role sahiptir. Hiyerarşi, boyun eğme ve ayrımcılıkla ilgili ilk dersler ailede alınır. Burada aile bir hiyerarşi sistemi yaratmakta ve toplumsal düzeni korumakta oldukça önemlidir. Bu hiyerarşide erkek çocuklar

kendini göstermeyi ve hükmetmeyi, kız çocuklar da boyun eğmeyi ve eşit olmayan muameleye maruz kalmayı buradan öğrenirler. Aile toplumsal düzeni yansıtarak çocuklarını buna uymaları için eğitmekle kalmaz, aynı zamanda bu düzeni kuvvetlendirir (Bhasin, 2003). Yani aileler her iki cinsten çocuklarına eşit davrandıklarını ileri sürseler de her ailede çocuk doğar doğmaz çocuğun cinsiyet özelliklerine göre davranılır ve eğitime çalışılır. Örneğin erkek çocuk girişken ve sosyal olması yönünde özendirilirken, kız çocuk nazlı, kibar olması konusunda eğitilir. Çocuklar cinsiyet rollerine uygun davranmadıklarında tepkiyle karşılanırlar ve gerekirse cezalandırılırlar.

Türk toplumunda da modernleşmeyle birlikte toplumsal cinsiyet rollerinde değişimlerin olduğu gözlenmekte, ancak hala geleneksel ataerkil yapının aile içinde devam ettiği, kadın ve erkek rollerinin belirgin şekilde birbirinden ayrıldığı yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Bu noktada kontrol ve egemenliğin daha çok erkekte olduğu bir düzenin devam ettiği söylenebilir.

1.2.5.3. Arkadaşlar

Toplumsal cinsiyeti oluşturan faktörlerin bir diğeri ise arkadaşlar yani arkadaşlık ilişkileridir. Bu noktada özellikle dış çevreyle yeni yeni tanışmaya başlayan çocuk kadını ve erkeksi rollerin arkadaş gruplarında da yaygın olduğunu görmektedir. Çocuğun giyimi, saç uzunluğu, taktığı küpe, toka gibi aksesuarların hem cinslerinden farklı olarak karşı cinsle benzerlik göstermesi durumunda arkadaşları tarafından dışlanmaya maruz kalabilmektedir. Aynı şekilde arkadaşlar arasında oynanan oyunlarda da kız oyunları ve erkek oyunları şeklinde bir ayrışma görülmektedir. Örneğin; ip atlama kız oyunu olarak futbol ise erkek oyunu olarak görülmektedir. Eğer kız çocuk erkelerle birlikte futbol oynamak isterse ya da erkek çocuk kızlarla birlikte ip atlamak istediğinde arkadaşlarının tepkileriyle karşılaşabilmektedir. Bu tür tepkiler çocuklara davranışlarının toplumsal cinsiyet kurallarına uymadığı yönünde hatırlatıcı görevi görüyor gibidir çünkü karşı cinsiyete has davranışa son vermede oldukça etkindir. Aslında şaka baskısı ihtimali bile küçük çocuğun davranışını değiştirebilir (Fine, 2011).

Yukarıda yer verilen bilgiler doğrultusunda ifade etmek gerekirse; arkadaş grupları kendi cinsiyetlerine uygun şekilde davrananları onaylamaktadır. Kendi cinsiyetlerine uygun şekilde davranmayanları ise onaylamayarak toplumsal cinsiyet

rollerinin güçlenmesine katkıda bulunmaktadır (Özcan, 2012).

1.2.5.4. Kitle İletişim Araçları

Geleneksel süreçlerde aile ve arkadaşlar toplumsal cinsiyet inşasında önemli rol oynamaktadır. Tüm bunların beraberinde son otuz yıldır kitle iletişim araçlarının da bireylerin toplumsallaşma süreçlerine oldukça önemli etkileri bulunmaktadır (Çağlar, 2014).

Medya araçları, topluma cinsiyetlere dair çoğu gerçekçi olmayan, kalıplaşmış ve algıları sınırlayıcı unsurları iletmektedir. Erkekler çoğunlukla, aktif, maceraperest, güçlü, sinirli ve insan ilişkilerine çok dahil olmayan kişilik özellikleri ile tasvir edilir. Kadınlar ise çoğunlukla genç, ince, pasif, bağımlı veya cinsel yönlerine vurgu yapan özellikleri ile betimlenmektedir. Hayatımızda oldukça yaygın etkiye sahip kitle iletişim araçları, toplumsal cinsiyet rollerini aktarırken kendimizi nasıl gördüğümüzü, erkek ve kadınlar için normal ve beklenen davranışların neler olduğunu çarpıtarak sunabilir. Ayrıca bireylerin düşünce dünyalarını ve beklentilerini de sınırlandırabilir (Erzurum, 2014).

Günümüzde kitle iletişim araçları arasında çok büyük etkisi olan ve kullanım etkisi günden güne artan sosyal medya uygulamalarına dair yapılmış araştırmalarda da toplumsal cinsiyet rollerine dair yansımaları görmemek nerdeyse kaçınılmazdır. Bond (2009)'a göre, sosyal paylaşım sitelerinde yapılan fotoğraf paylaşımlarını incelediği bir araştırmada, kadınların çoğunlukla arkadaşları, ailesi, tatil, okul ve alkol kullanımını içeren görseller paylaştığını, erkeklerin ise arkadaş, okul ortamı ve bunların yanı sıra sporla ilgili görsel paylaşımlara da sıkça yer verdiği görülmüştür. Bu araştırmada da erkeklerin paylaştığı fotoğraflarda daha çok aktiflik, bağımsızlık ve baskınlık özellikleri ön plana çıkarken, kadınların bağımlı ve çekici görüldüğü fotoğrafları daha fazla tercih ettiği belirtilmiştir. Bu durum önceki araştırmaları desteklemekle birlikte, kişilerin kendi seçtiği ve paylaşımda bulunduğu fotoğraflarda da cinsiyet stereotiplerini yani tek tiplerini yansıttıklarını açıklamaktadır (Akt. Uçar, 2015: 312-338).

1.2.5.5. Eğitim

Toplumda var olan güç ve iktidar ilişkilerinin eğitime doğrudan yansıdığını söylemek mümkündür. Bu bakımdan incelendiğinde okullar cinsiyet eşitsizliği,

haksız iş bölümü ve dayatılan toplumsal rollerin doğal, meşru ve kaçınılmaz olduğunu nesilden nesile aktaran kurumlara dönüşebilmektedir. Kadınların eğitim camiasında sayıca fazla olmalarına rağmen, yönetici ve karar verici pozisyonlarda yeterli düzeyde yer almamaları ya da toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine karşı duyarlı olmayışları, algının nasıl şekillendiğine dair ciddi öneme sahiptir (Asan, 2010).

Geleneksel eğitim sisteminde, öğretmenlerden genel olarak, resmi sınırları belirlenmiş, yasa ve kurallarla desteklenen erkek egemen müfredatın sorgulanmaksızın nesillere aktarımı beklenmektedir. Özellikle ilköğretim kademesinde; çocuklara, öğretmenlerin erk sistemden etkilenmişlik derecelerine bağlı olarak farklı düzeyde cinsiyet rolleri ve baskın sistemin değerleri benimsetilir. Bunun yanında ders kitaplarının da çocuklar üzerinde, en az öğretmen kadar etkisi olduğu düşünülmektedir (Asan, 2010). Bu durum özellikle okul öncesi çocukların zihinlerinde, bulundukları toplumun yapısına paralel şekilde, cinsiyet rollerine dair kalıp yargıları oluşturmaktadır. Bu bağlamda eğitimin yararlılığı, hangi amaç için kullanıldığı noktasında tartışmaya açık bir konuya dönüşmektedir (Seçgin ve Turan, 2011).

1.2.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Önceki bölümlerde detaylı olarak ele alınan toplumsal cinsiyet kavramına ilişkin en önemli vurgu, kavramın içeriğinin sabit olmamasına dairdir. Ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye hatta aynı bölgedeki köyden köye bile değişen toplumsal cinsiyete dair değişmeyen, evrensel olan özellik ise eşitsiz dengelerin kadınlar aleyhine işliyor olmasıdır. Bu eşitsiz dengelerin daha iyi anlaşılabilmesi adına ise öncelikli olarak eşitliğin ne anlama geldiğini bilmek ardından da toplumsal cinsiyet eşitliğini açıklamak gerekmektedir. Çok yönlü ve soyut bir kavram olan eşitlik için tarihsel süreçte içerik ve kapsam bakımından farklı tanımlamalar yapılmıştır (Bakırcı, 2012).

Bakırcı (2012), eşitlik çerçevesinde yapılan tanımlamaları kişilerin aralarındaki cinsiyet, etnik köken gibi farkların dikkate alınmaksızın eşit olduğu ve eşit muamele gördüğü biçimsel eşitlik; cinsiyet, etnik köken ya da başka bir etmen dolayısıyla dezavantajlı olan grubu temel alan ve sonuçta eşitliği hedefleyen fiili eşitlik ve biçimsel eşitlik ile fiili eşitlik arasında bir model olarak eşitlik önündeki engelleri kaldırmayı hedefleyen fırsat eşitliği olmak üzere üçe ayırmaktadır. Kadınların bugün

dünyanın farklı yerlerinde farklı düzeylerde yaşadıkları eşitsizliklerin büyük çoğunluğunun fiili eşitsizlik ve fırsat eşitsizliği olduğu söylenebilir (Bakırcı, 2012).

Eşitlik kavramı kadın ve erkek arasındaki farklılıklar çerçevesinde değerlendirildiğinde karşımıza toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği; kadın ve erkeğin, toplumsal kurumlar içinde bulunan, aile, sağlık, eğitim, hukuk, çalışma, siyaset, din, vb. gibi mevcut kaynakları, gücü ve fırsatları kullanımlarında eşitliği ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ise; kadınlar ve erkekler arasında toplumsal fırsatlardan eşit olarak faydalanamamayı ifade etmektedir (Ecevit, 2003).

Sancar (2000)'ın da vurguladığı gibi, “İnsanlar doğuştan eşittir” düşüncesinde insan kelimesiyle yakın zamana kadar kastedilenin ‘erkek, mülk sahibi ve beyaz’ insanlar olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla, dünyanın bütün bölgelerinde sosyal, ekonomik, yasal ve siyasal haklar açısından toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri mevcuttur (Sancar, 2000: 199-200). Burada durumun tersine dönmesi için ise eşitlik anlayışının yerleşebilmesi ve gelişebilmesi gerekmektedir. Bu noktada başta ailenin devamında da öğretmenlerin ve eğitimcilerin toplumsal cinsiyet farkındalığı ve duyarlılığı gibi iki temel beceriye sahip olması gerekmektedir. Bu beceriler, cinsiyetler arasındaki farklılıkların nedeninin öğrenilmiş davranışlar olduğunu kavramayı, eşitsizlikleri ve eşitsizliklerden kaynaklı sorunların varlığını kabul etmeyi, bu sorunları gizlemek yerine görünür kılmayı, bunlara yönelik stratejiler geliştirmeyi ve eylemlerde bulunabilmeyi sağlayacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

2.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analiz yöntemleriyle ilgili bilgi verilmektedir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, bir grubun araştırma konusu ile ilgili özelliklerini belirlemek için veri toplanmasını amaçlayan, bir konu ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum gibi özelliklerinin belirlendiği model olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2012). Veriler kesitsel yöntemle toplanmıştır. Kesitsel araştırmalar genellikle örneklemin büyük olduğu ve birçok farklı özellikteki topluluğu kapsayan araştırmalardır. Kesitsel araştırmalarda tanımlanacak değişkenler tek seferde ölçülmektedir (Büyüköztürk vd., 2012).

2.2. Katılımcılar

Çalışma Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nin farklı fakültelerinde eğitimine devam etmekte olan 4. sınıf kadın öğrenciler ile yapılmıştır. Bu çalışmada Battle (2001) tarafından geliştirilen ve Kılıç ve Büyükgöze Kavas (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Aile ve Kariyer Ölçeği ile Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeği uygulanarak öğrencilerden veri toplanmıştır. Ayrıca öğrencilerin sosyodemografik bilgilerine ait veriler kişisel bilgi formu ile toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22.0 İstatistik Paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların yaş, sosyoekonomik düzey vb. demografik bilgilerine ait veriler için frekans analizi yapılmış ve bu bilgilere ait yüzdelere ait kayıp veri oranları tespit edilmiştir.

Örneklem, kota örnekleme yöntemiyle belirlenmiş; veri toplanan beş fakültenin 4. sınıf kadın öğrencilerinden seçilmiştir. Seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerindentabakalı amaçsal örnekleme olarak da adlandırılan kota örnekleme, örnekleminilgilenilen belli alt grupların özelliklerini belirlemek, tanımlamak ve bunlar arasındaki karşılaştırmalar yapabilmek amacıyla bu alt gruplardan oluşturulması şeklinde yapılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2012). Yanlış doldurulan ve boş bırakılan anket formlarının veri setinden çıkarılmasıyla araştırmanın örneklemi 294

kadınöğrenciden oluşmaktadır. Katılımcılar 20-35 yaş aralığında olup, yaş ortalaması 21.9'dur.

Katılımcıların 29'u (%9.9) Mühendislik Fakültesi, 17'si (%5.8) Fen Edebiyat Fakültesi, 90'ı (%30.6) Eğitim Fakültesi, 15'i (%5.1) Ziraat Fakültesi, 143'ü (%48.6) Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde eğitimine devam etmektedir. Katılımcılardan 3 kişi (%1) alt, 28 kişi (%9.5) ortanın altı, 218 kişi (%74.2) orta, 39 kişi (%13.3) ortanın üstü, 6 kişi (%2) üst düzey sosyoekonomik durumda olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların annelerinin eğitim durumlarıyla ilgili verilere bakıldığında 146'sının (%50.5) annesi ilkokul, 52'sinin (%18) annesi ortaokul, 59'unun (%20.4) annesi lise, 32'sinin (%11.1) annesi ise üniversite mezunudur. Katılımcılardan 5'i ise annesinin eğitim durumuyla ilgili bilgi vermemiştir. Katılımcıların babalarının 84'ünün (% 28.7) ilkokul, 68'inin (%23.2) ortaokul, 85'inin (% 29) lise, 52'sinin (%17.7) üniversite, 4'ünün (%1.4) ise yüksek lisans- doktora mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcılardan 1'i ise babasının eğitim durumuyla ilgili bilgi vermemiştir. Buna göre katılımcıların annelerinin eğitim durumuna kıyasla babalarının eğitim durumu kademesinde yükselme görülmektedir.

Katılımcıların annelerinin çalışma durumları ile ilgili veriler şu şekildedir: 219'u (%74.7) çalışmamakta, 17'si (%5.8) kamuda, 35'i (%12) özel sektörde, 6'sı (%2) sigortasız ya da ücretli çalışmaktadır. 16 kişi (%5.5) ise emeklidir. Katılımcılardan 1'i ise annesinin çalışma durumuyla ilgili bilgi vermemiştir. Katılımcıların 166'sı (%56.8) lisansüstü eğitime devam etmek isterken, 126 kişinin (%43.2) böyle bir isteğinin olmadığı görülmüştür. İki kişi ise lisansüstü eğitimniyeti ile ilgili görüş bildirmemiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada Kişisel Bilgi Formu dışında Aile ve Kariyer Ölçeği ile Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği kullanılmıştır.

2.3.1. Aile ve Kariyer Ölçeği

Ann Battle (2001) tarafından geliştirilen ve Kılıç ve Büyükgöze Kavas (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Aile ve Kariyer Ölçeği, üniversite öğrencilerinin aile ve kariyere yönelik değer yönelimlerini ölçmek amacıyla kullanılan bir ölçektir. Ölçek, *kesinlikle katılmıyorum* ile *kesinlikle katılıyorum* arasında değişen beşli

derecelendirme sistemine göre puanlanan toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's α) .89'dur. Ölçeğin kariyer ve aile olmak üzere iki alt boyutu vardır. Ölçeğin ilk on maddesi kariyer yönelimini, diğer maddeler ise aile yönelimini göstermektedir. Son altı madde ters puanlanarak tek boyutlu bir yapı da elde edilebilmektedir (Battle ve Wigfield, 2001).

2.3.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği

Bireylerin toplumsal cinsiyet algılarını ölçmek amacıyla Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği, toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin 10'u olumlu, 15'i olumsuz olarak yazılmıştır. Beşli Likert şeklinde oluşturulan ölçekte maddelerde belirtilen düşünceye, bireylerden "tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), kararsızım (3), katılmıyorum (2), tamamen katılmıyorum (1) olmak üzere beş derecede görüş bildirmeleri istenmektedir. Olumsuz maddeler tersten hesaplanmaktadır. Ölçekte 2., 4., 6., 9., 10., 12., 15., 16., 17.,18., 19., 20., 21., 24. ve 25. maddeler olumsuz olup tersten hesaplanmaktadır. Buna göre, ölçekten alınabilecek puanlar 25-125 aralığında olup, yüksek puanlar toplumsal cinsiyet algısının olumlu olduğunu ifade etmektedir (Altınova ve Duyan, 2013).

2.3.3. Kişisel Bilgi Formu

Çalışma kapsamında katılımcılara ait yaş, fakülte ve sosyoekonomik düzey gibi demografik bilgilerin elde edilmesi amacıyla kullanılmıştır.

2.4. İşlem

Veri toplama süreci öncesinde Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik kurulundan gerekli izin alınmıştır (05.02.2020 tarih ve 2020/20 sayılı Etik Kurul İzni). Araştırma kapsamında öncelikle araştırmanın amacı anlatılarak Aile ve Kariyer Ölçeği'yle birlikte araştırmada kullanılan Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği ve kişisel bilgi formu araştırmaya katılmaya gönüllü olan kadın öğrencilere uygulanmıştır. Kişisel bilgiler bölümünde öğrencilerin kimliğini açığa çıkaracak isim, öğrenci numarası gibi bilgiler kesinlikle istenmemiş ve açıklama bölümünde gerekli uyarı yapılmıştır. Tüm veriler yüzyüze ve sınıf ortamında toplanmıştır.

2.5. Veri Analizi

Katılımcıların yaş, sosyoekonomik düzey vb. demografik bilgilerine ait veriler için frekans analizi yapılmış ve bu bilgilere ait yüzdeler ile kayıp veri oranları tespit edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 22.0 İstatistik Paket programı kullanılmıştır.

Kadın üniversite öğrencilerinin aile ve kariyere yönelik tutumlarının ve toplumsal cinsiyet rollerinin lisansüstü eğitim niyetini yordamasına yönelik lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Katılımcıların kariyer yönelimi ve aile yönelimi alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca eşitlikçi, kadın, erkek, evlilikte cinsiyet rolü ve geleneksel cinsiyet rolü alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek için de Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Katılımcıların toplumsal cinsiyet rolleri tutumları ile lisansüstü eğitim yapmaya yönelik düşünceleri arasındaki ilişki ve kariyer ve aile yönelimi ile lisansüstü eğitim yapmaya yönelik düşünceleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için *t*-test uygulanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

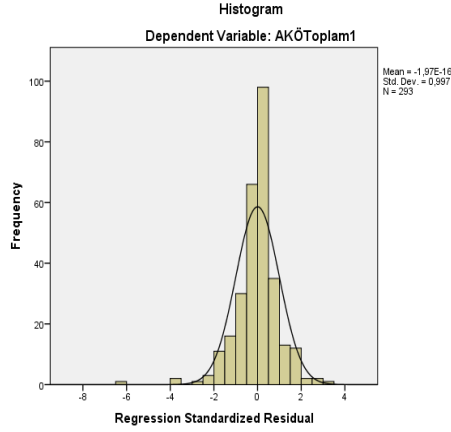
3. BULGULAR

Bu bölümde son sınıf kadın üniversite öğrencilerinin lisansüstü eğitim niyetinin yordanmasında; toplumsal cinsiyet algısı rolleri ve aile kariyer yöneliminin rolü incelenmiş ve bu amaçla yapılan lojistik regresyon analizinden elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur. Ayrıca, son sınıf kadın üniversite öğrencilerinin cinsiyet algıları ve aile kariyer yönelimlerinin lisansüstü eğitim niyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için yapılan bağımsız örneklemeler *t*-testi analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

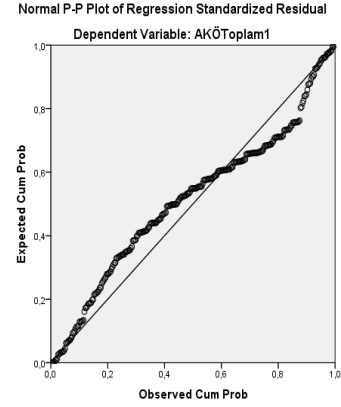
3.1. Kadın Üniversite Öğrencilerinin Aile ve Kariyere Yönelik Tutumlarının ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Lisansüstü Eğitim Niyetini Yordamasına Yönelik Lojistik Regresyon Analizinin Bulguları

Araştırmaya katılan öğrencilerin TCRT ve AKÖ'den aldıkları ortalama puanlarının lisansüstü eğitim yapma niyeti üzerindeki etkisini incelemek için lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Lojistik regresyon analizi bağımlı değişkenin iki ya da daha fazla kategoriden oluştuğu durumlarda bağımsız değişkenlerden yola çıkarak kişinin hangi kategoride yer aldığını tahmin etme olasılığını inceleyen bir analiz çeşididir (Pallant, 2015). Analize geçmeden önce analizin varsayımları olan, veri setinde uç değerlerin bulunmaması ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmaması durumları test edilmiş ve aşağıda tablolar halinde sunulmuştur. Sonrasında ise lojistik regresyon analizinden elde edilen bulgular verilmiştir.

Veri setinde uç değerlerin olup olmadığını belirlemek amacıyla verilerin mahalonobis uzaklıkları hesaplanmıştır. Bağımsız değişken sayısının iki olduğu göz önüne alınarak “Ki-kare kritik değerler” tablosuna bakılmış ve mevcut kritik değer 13.816 olduğu görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu değer üzerinde bir mahalonobis uzaklığına sahip olan üç katılımcı (193, 201 ve 268. katılımcılar) uç değer olarak tanımlanmış ve veri setinden çıkarılmıştır. Bu işlemin sonrasında verilerin uç değerlerinin kontrolü için ek olarak “regresyon için normal hale getirilmiş artığın normal olasılık grafiği” (Şekil 3.2) ve “histogram grafiğine” (Şekil 3.1) bakılmıştır.



Şekil 3.1. Verilerin Dağılımını Gösteren Histogram Grafiği



Şekil 3.2. Regresyon İçin Normal Hale Getirilmiş Artığın Normal Olasılık Grafiği

Şekil 3.1'e bakıldığında verilerin beklendiği yönde dağıldığı ve mahalonobis uzaklıklarıyla eş değer şekilde çok az sayıda uç değer olduğu görülmektedir. Şekil 3.2'de de aynı şekilde beklendiği yönde verilerin bir doğruya benzer şekilde dağıldığı söylenebilir. Genel olarak bakıldığında veri setinde 3 farklı kişinin verisi uç değer olarak kabul edilmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Buna göre lojistik regresyonun varsayımlarından biri olan uç değerlerin olmaması varsayımı karşılanmıştır.

Lojistik regresyon analizinin bir diğer varsayımı olan çoklu bağlantı problemini kontrol etmek için bağımsız değişkenlerin varyans artış faktörleri (VIF), tolerans değerleri (Tolerance) ve koşul indeksleri (CI) hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3.1'de sunulmaktadır.

Tablo 3.1. Bağımsız Değişkenlerin Çoklu Bağlantı Problemine İlişkin Varsayımın Test Edilmesi

	Korelasyonlar				
	Tolerance	VIF	CI	1	2
AKÖ	.534	1.872	19.843	-	.683**
TCRT	.534	1.872	26.525	.683**	-

$p < .001$

Literatürde bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmaması için tolerans değerlerinin .10 değerinin üstünde, VIF değerlerinin 10 puanın altında ve CI değerlerinin ise 30'dan küçük olması gerektiği belirtilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014; Tabachnick ve Fidell, 2015). Buna göre mevcut analizden elde edilen tolerans, VIF ve CI değerlerine bakıldığında literatürde

istenen değerleri karşıladığı görülmektedir. Ayrıca çoklu bağlantı probleminin olması için değişkenler arasında .90 üzerinde bir korelasyon olması gerektiği yine ilgili literatürde belirtilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014). Tablo 3.1'e bakıldığında bağımsız değişkenler arasında orta düzeyli bir ilişki ($r = .683$; $p < .001$) olduğu görülmektedir. Bütün bu verilerden hareketle bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı ve lojistik regresyon analizi için bütün varsayımların karşılandığı söylenebilir. Aşağıda lojistik regresyon analizinin bulgularına yer verilmektedir.

Tablo 3.2. Lojistik Regresyon Analizi Sonucunda Elde Edilen İlk Sınıflandırma Durumu

Kestirilen Durum		Doğru Sınıflandırma Yüzdesi
Lis. üstü Eğt. Hayır	Lis.üstü Eğt. Evet	
Lis. üstü Eğt. Hayır	0	126
Lis.üstü Eğt. Evet	0	166
Top. Doğru Sınıflandırma Yüzdesi		56.8

İlk aşamada, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde ne düzeyde bir rolü olduğunu anlamak için bağımsız değişkenlerin modele katılmadan, bütün katılımcıların lisansüstü eğitim yapma düşüncesine evet dedikleri varsayıldığında doğru bilme ihtimalinin yüzde kaç olduğu analiz kapsamında hesaplanmıştır. Tablo 3.2 incelendiğinde bütün katılımcıların lisansüstü eğitim yapmaya evet dedikleri varsayıldığında kişilerin lisansüstü eğitime yönelik düşüncelerinin doğru tahmin edilebilme yüzdesinin %56.8 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3'de, oluşturulan modelin anlamlı olup olmadığını ortaya koyan "Omnibus Test" sonucu verilmiştir.

Tablo 3.3. Model Katsayılarına İlişkin Omnibus Test Sonucu

Adım	Ki kare	Sd	P
1	9.160	2	.010*
Blok	9.160	2	.010*
Model	9.160	2	.010*

$p < .05$

Tablo 3.3 incelendiğinde model ki kare değerinin 9.160 olduğu, p değerinin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .05$).Elde edilen bulguya göre bağımlı değişken ile bağımsız değişkenlerin kombinasyonu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılabilir. Bu sonuçtan hareketle “başlangıç modeli ile amaçlanan model arasında anlamlı bir farklılık yoktur” yönündeki null hipotezinin reddedildiği söylenebilir.

Oluşturulan modelin anlamlı olup olmadığını belirlemek için Omnibus testine paralel olarak yapılan “Hosmer ve Lemeshow Testi” sonuçları Tablo 3.4’de verilmektedir.

Tablo 3.4. Hosmer ve Lemeshow Uyum İyiliği Test Sonucu

Adım	Ki kare	Sd	P
1	8.211	8	.413

$p < .05$

Tablo 3.4 incelendiğinde yordayıcı değişkenler analize girdiğinde Hosmer ve Lemeshow testi sonucunun anlamlı çıkmadığı görülmektedir. Bu değer anlamlı olmaması, modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğuna, yani model-veri uyumunun yeterli düzeyde olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 3.5’de lojistik regresyon modeline göre yapılan sınıflandırma ve bu sınıflandırmaya göre oluşturulan tahmin yüzdesi verilmektedir.

Tablo 3.5. Lojistik Regresyon Modeli Sonucu Elde Edilen Sınıflandırma Tablosu

	Gerçek Durum	Yordanan Durum		Doğru Sınıflandırma Yüzdesi
		LEİ Hayır	LEİ Evet	
Adım 1	LEİ Hayır	33	93	%26.2
	LEİ Evet	18	148	%89.2
Toplam Doğru Sınıflandırma Yüzdesi				%62.0

Tablo 3.5’e bakıldığında oluşturulan modele göre lisansüstü eğitim yapma isteğine hayır diyen 126 kişiden 33’nün (%26.2), evet diyen 166 kişiden 148’inin (%89.2) doğru bir şekilde tahmin edildiği görülmektedir. Buna bağlı olarak modelin, katılımcıların lisansüstü eğitim niyetlerini doğru bir şekilde tahmin etme olasılığının %62.0 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlk sınıflandırma ile karşılaştırıldığında (Tablo

3.2), bağımsız değişkenlerin katılımcıların lisansüstü eğitim niyetinin tahmin edilme olasılığını anlamlı bir şekilde %5.2 artırdığı söylenebilir.

Tablo 3.6’da amaçlanan modeldeki değişkenlerin, tek başlarına modele yaptıkları katkıları ve bağımlı değişken üzerindeki etki katsayıları verilmektedir.

Tablo 3.6. Katılımcıların Lisansüstü Eğitim Niyetlerini Yordamaya Yönelik Yapılan Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Adım 1	%95 C.I. for EXP(B)							
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Alt	Üst
AKÖ	.007	.022	.112	1	.737	1.007	.965	1.051
TCRT	.025	.013	3.826	1	.050	1.025	1.000	1.051
Sabit	-2.914	1.152	6.396	1	.011	.054		

$p < .05$

Tablo 3.6’ya göre aile kariyer yönelimi ve toplumsal cinsiyet rolleri algısı değişkenlerinin modele tek başlarına anlamlı bir katkı yapmadıkları görülmektedir. Fakat iki değişkenin ortak etkisi sonucunda modelde anlamlı bir değişiklik ($p < .05$) olduğu söylenebilir. Buna göre birlikte değerlendirilen aile kariyer yönelimi ve toplumsal cinsiyet rolleri algısı değişkenlerinde meydana gelen bir birimlik artışın lisansüstü eğitim yapma niyeti üzerinde ((1-Exp(B)).100=94.6) %94.6’lık bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

3.2. Kadın Öğrencilerin Aile Kariyere Yönelik Tutumlarının Lisansüstü Eğitim Niyetlerine Yönelik Yapılan t-testi Sonuçları

Araştırmaya katılan kadın öğrencilerin Aile Kariyer Ölçeğinden (AKÖ) aldıkları ortalama puanların “Lisansüstü eğitime devam etmek istiyor musunuz?” sorusuna evet ya da hayır yönünde verdikleri cevaba göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklemeler t-testi sonuçları Tablo 3.7’de verilmektedir.

Tablo 3.7. Lisansüstü Eğitim Niyetine Göre AKÖ'den Alınan Toplam Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve *t*-testi Sonuçları

Değişken	LEİ	N	$\bar{X}$	Ss	<i>t</i>	<i>p</i>	η^2
AKÖ	Evet	166	66.102	7.199	2.303	.022*	.017
	Hayır	126	64.079	7.731			

**p* < .05

Tablo 3.7 incelendiğinde lisansüstü eğitim yapmayı düşünen öğrencilerin Aile Kariyer Ölçeğinden aldıkları toplam puanların ortalamasının $\bar{x} = 66.10$, lisansüstü eğitim yapmayı düşünmeyen öğrencilerin aynı ölçekten aldıkları toplam puan ortalamasının $\bar{x} = 64.08$ olduğu görülmektedir. Lisansüstü eğitim yapmayı düşünen ve düşünmeyen kadın öğrencilerin AKÖ'den aldıkları toplam puanlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan *t*-testi sonucuna göre ($t(290) = 2.303$, $p < .05$) iki grup arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre lisansüstü eğitim yapmayı düşünen öğrencilerin AKÖ'den aldıkları puan ortalamalarının, lisansüstü eğitimi düşünmeyen öğrencilerin puan ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu söylenebilir. Elde edilen bu anlamlı farkın etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.017$) incelendiğinde ilgili alanyazına göre (Cohen, 1988) mevcut anlamlılık değerinin düşük düzeyli bir etkiye işaret ettiği söylenebilir.

3.3. Kadın Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rollerı Tutumlarının Lisansüstü Eğitim Yapma Niyetlerine Yönelik *t*-Testi Sonuçları

Toplumsal Cinsiyet Rollerı Ölçeğinden (TCRT) alınan toplam puanların kadın öğrencilerin lisansüstü eğitim niyetlerine göre anlamlı şekilde değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları ve katılımcı sayıları, ölçek puan ortalamaları ve standart sapma değerleri ile ilgili sonuçlar Tablo 3.8'de sunulmaktadır.

Tablo 3.8. Lisansüstü Eğitim Niyetine Göre TCRT'den Alınan Toplam Puanların Ortalamaları Standart Sapmaları ve *t*-testi Sonuçları

Değişken	LEİ	N	$\bar{X}$	Ss	<i>t</i>	<i>p</i>	η^2
TCRT	Evet	166	111.777	11.887	3.043	.005*	.030
	Hayır	126	107.135	14.149			

**p* < .01 LEİ: Lisansüstü eğitim isteği

Tablo 3.8 incelendiğinde lisansüstü eğitim yapma isteği sorusuna evet diyen öğrencilerin TCRT'den aldıkları toplam puanların ortalamasının $\bar{x} = 111.78$, lisansüstü eğitim yapmayı düşünür müsünüz sorusuna hayır diyen öğrencilerin aynı ölçekten aldıkları toplam puanların ortalamasının $\bar{x} = 107.14$ olduğu görülmektedir. Lisansüstü eğitim yapmayı düşünen ve düşünmeyen kadın öğrencilerin TCRT'den aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan *t*-testi sonucuna göre ($t(290) = 3.043, p < .01$) lisansüstü öğrenim görmeyi düşünen ve düşünmeyen öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bu anlamlı farklılığa dayalı olarak lisansüstü öğrenim görmeye olumlu bakan kadın öğrencilerin TCRT'den aldıkları puanların ortalamasının diğer gruba göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Elde edilen bu anlamlı farkın etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.030$) incelendiğinde ilgili alanyazına göre (Cohen, 1988) mevcut anlamlılık değerinin düşük düzeyli bir etkiye işaret ettiği söylenebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TARTIŞMA

Bireyler doğdukları andan itibaren toplumsal hayat içerisinde çeşitli ilişki ağları ile kurulan cinsiyet anlayışı ile karşılaşmaktadırlar. Aile bireylerinden edinilen cinsiyet kavramı bilgisi ile birlikte kitle iletişim araçları, masallar, efsaneler veya sistematik olarak işleyen eğitim araçları vasıtasıyla bireyler toplumların cinsiyetle ilgili yasak ve izinleri hakkında bilgi sahibi olmaktadır (Sümbüloğlu ve Karabey, 2018).

Cinsiyete dair gelişmiş olan yargı kalıpları genelleştirilmiş ve standart algılara bürünmüştür. Örneğin toplumda daha sıcakkanlı, nazik, duygusal nitelikler kadınlara atfedilmişken; rekabetçi, girişken, güçlü gibi nitelikler de erkeklere atfedilmiştir (Lippa, 2014). Yine günlük hayatta cinsiyete dair olan algılamaların kariyer yöneliminde de etkinliği görülmektedir. Holland'ın belli dönemlerin geçirilmesinin ardından oluşturduğu kariyer kuramı bunlardan birisi olup, cinsiyete göre bir ayrımcılığın olması ve kadın karşıtlığını barındırmasından dolayı eleştirilerin odağına koyulmasına sebebiyet vermiştir (Ergün, 2007).

Vurucu (2007), kariyer tercihlerinin ve bireyin sosyal çevresi ile bütünlük oluşturmalarının cinsiyet faktörünün belirleyici olabileceğini belirtmiştir. Buna göre bu araştırmada kadın lisans öğrencilerinin kariyer planı dâhilinde lisansüstü eğitim niyeti ile cinsiyet algıları ve aile kariyer yönelimlerinin etkinliğinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla toplamda 292 öğrenci ile çalışma gerçekleştirilmiş olup, bunların 166 kişisi lisansüstü eğitim alma niyetinde olanlardır. Buna göre lisansüstü eğitim süreçlerini yürütmeyi planlayan öğrencilerin diğerlerinden sayıca fazla olduğunun görülmesi eğitim seviyesinin kariyer basamaklarında etken bir referans noktası olduğunun göstergesi olarak yorumlanabilir. Eğitimin, çalışmakta olan personel açısından terfi, kişinin kendisini önemli hissetmesi, kişinin örgüt dâhilinde kendisini iyi bir şekilde konumlandırması yönünde fayda sağladığı literatürde yer almaktadır (Sabuncuoğlu, 2009). Ayrıca Türkiye'nin 2000 yılındaki yüksek lisans öğrenci sayısı 50.000 kişi dolaylarındaki iken 2011 yılından itibaren hızlı bir artışa geçmiş ve 2019-2020 yılı itibarıyla lisansüstü eğitimde kadın ve erkek öğrencilerin sayılarına bakıldığında 158113 erkek öğrenci, 138888 kadın öğrencinin yüksek lisans programlarına; 54299 erkek öğrenci, 46943 kadın öğrencinin doktora

programlarına kayıtlı olduğu gör÷lmektedir (Yükseköğretim İstatistikleri, 2020). Buna göre çalışmada elde edilen bulgular da bu veriler ile uyumlu olup, Türkiye'nin lisansüstü eğitim alanında öğrenci sayısının artışının devam edeceği öngörülmektedir.

Esen ve diğeri (2017)'nin 2255 lisans öğrencisi ile gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında elde edilen sonuçlara göre kadınların eşitlikçi toplumsal cinsiyet algısı erkeklere kıyasla daha yüksek çıkmıştır. Erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha geleneksel bakış açısına sahip olduklarına dair literatürde bulgular yer almaktadır. Kadın öğrencilerin ise daha eşitlikçi bir anlayışa sahip oldukları belirtilmiştir (Esen vd., 2017). Öngen ve Aytaç (2013)'ın yine lisans öğrencileri ile gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında kadın öğrencilerin erkeklere nazaran daha eşitlikçi tutum takındıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Uluşen (2010)'in toplumsal cinsiyet konusundaki eşitlik anlayışına dair düşünce ve görüşleri incelendiğinde toplumda cinsiyete yönelik kalıp yaklaşımların çok fazla düzeyde bulunduğu, erkek ve kadınlar arasında kadınların aleyhine olacak biçimde beslenme, miras, ekonomik destek, eğitim ve özgürlük hususlarında çeşitli ayrımcılıkların yapıldığı gör÷lmektedir. Araştırmada lisansüstü öğrenim görmeye olumlu bakan kadın öğrencilerin toplumsal cinsiyet algılarının lisansüstü öğrenim görmeye dair niyet ve beklentileri olmayan kadın öğrencilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çiçek ve Çopur (2018)'un yapmış oldukları çalışmada lise mezunu olan katılımcıların lisansüstü mezunlarına nazaran daha gelenekselci bakış açısına sahip oldukları, lisansüstü mezunlarının lisans, ön lisans, lise ve ortaokul mezunlarından cinsiyet rolleri bakımından daha eşitlikçi görüşlere sahip oldukları bulunmuştur. Alan yazında eğitim seviyesi ile toplumsal cinsiyet algısında eşitli yaklaşım oranı arasında pozitif yönlü ilişkiler yer almaktadır. Bu araştırmada lisansüstü eğitim yapmayı düşünmenin olumlu yönde bir gelecek beklentisi olduğu ve eğitim bilinci düzeyinin daha yüksek olduğu belirtilebileceğinden araştırmada elde edilen bulgunun literatürle paralellik gösterdiği belirtilebilir. Bireylerin eğitim seviyelerinin artışı onların daha açık görüşlü bireyler olmalarına olanak tanımakta, içinde yaşadıkları kültür ve toplumun geleneksel kurallarından daha az etkilenmekte ve toplumsal cinsiyet rollerine ait görüşleri daha çağdaş bir yaklaşım etrafında şekillenmektedir (Esen vd., 2017). Araştırmada lisansüstü eğitim yapmayı düşünen kadın öğrencilerin

ailelerinin onları lisansüstü eğitim düşünmeyenlerin ailelerinden daha fazla biçimde kariyer yapmaya yönlendirdikleri belirlenmiştir. Bu durumda bireylerin geleceğe yönelik kariyer planlamalarında ve yönlendirmelerinde ailelerin de etken bir rol üstlendikleri belirtilebilir.

Hamamcı ve Hamurlu (2005)'nin yapmış oldukları çalışmada ebeveynlerin çocuklarına yönelik kariyer gelişim adımlarında pozitif yaklaşımlar sergiledikleri ve çok yüksek düzey de olmasa da onların kariyer gelişimleri bakımından ön bilgiler ile donanmış oldukları ifade edilmiştir. Hamamcı ve diğerleri (2013)'nin çalışmasında ise öğrenci bireylerin eğitimsel ve kariyer tercihlerinde etken rol oynayan faktörlerin sırasıyla ebeveyn, dergi ve kitap ile üniversitelerdeki öğretim görevlileri olduğu belirtilmiştir. Akdeniz (2009)'in çalışmasında demokratik tutumlara sahip ebeveynlerin çocuklarına dair meslek yönelimlerinde yetkin bir etkinliğe sahip oldukları belirlenmiştir. Pamuk (2016)'un çalışmasında ebeveyn tutumlarının çocukların düşünsel ve kendine güvensel tutumlarına etkide bulunarak meslek tercihlerinde etkin oldukları belirlenmiştir. Rasheed Ali ve Saunders (2009)'ın yapmış oldukları çalışmada öğrencilerin algılamış oldukları ebeveyn destekleri ile kariyer hedefleri arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Whiston ve Keller (2004)'in yapmış oldukları meta analiz çalışmasında bireylerin kariyer beklentileri ve hedeflerinin aileye ait değişkenlerin etkisinin incelendiği çalışmalar incelenmiş ve ebeveynlerin desteğinin kariyer hedeflerine doğrudan etkisinin olduğuna dair çalışmaların çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir.

McWhirter ve diğerleri (1998)'nin çalışmasında da baba desteğinin eğitime dair planlamaları pozitif yönde etkilediğine dair bulgulara ulaşılmıştır. Fouad ve diğerleri (2008)'nin Asya kökenli Amerikan vatandaşlarının kariyerleri ile ilgili gelişimlerine yönelik yapmış oldukları nitel araştırmada ise ailenin sahip oldukları beklentilerinin kişilerin amaçlarını, ilgilerini, kariyer seçimlerini ve mesleğe yönelik değerlerini etkilemiş oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre kişilerin ileriye dönük kariyer seçimlerinin, ileriye yönelik eğitim planlamalarının ebeveyn beklentileri dâhilinde gelişebileceği Fouad ve diğerleri (2008)'nin çalışmasında ifade edilmiştir. Literatüre ve bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre özellikle ebeveynlerden görülen bilgi akışının ve desteğinin, öğrenci bireylerin kariyerlerine yönelik amaçlarına hizmet ettiği görülmektedir.

Araştırmada aile kariyer yöneliminin ve kadın öğrencilerin cinsiyet ayrımına bakış açılarının lisansüstü eğitim alma durumlarını birlikte belirlediği tespit edilmiştir. Buna göre yukarıda her iki değişken için çalışmadan elde edilen bulgulara destekleyecek sunumlar yapılmıştır. Kadın öğrencilerin aileden destek almaları ve onların kariyer yapmaları konusunda teşvik ve motive edilmeleri öğrencilerin lisansüstü eğitimi için bir itki oluşturduğu ifade edilebilirken; kadın öğrencilerden toplumsal cinsiyet algılarında eşitlikçi yaklaşım sergileyenlerin de eğitimlerini sürdürme konusunda diğer gruba göre daha motive oldukları düşünülebilir.

SONUÇ

Bireylerin daha çocuk yaşlardan itibaren geleneklerin, inançların, toplumun yani kültürün uygun gördüğü şekilde yaşamayı kabul etmesi beklenir. Bu kabul ise cinsiyet ve kültür ilişkisi arasındaki önemli ilişkinin meydana gelmesine sebep olur. Kariyer, bireyin yaşamında belirli bir zaman diliminde iş yaşamında; para, mevki, başarı, terfi, bilgi, deneyim ve beceri kazanma faaliyetlerinin planlandığı tercih dönemi olarak ifade edilebilir. Üniversite dönemi genellikle bireylerin kariyerleri açısından karar verdikleri yıllardır. Bu aşamada kariyere ilişkin alınan kararlar bireyin geleceğinde yaşam kalitesinde belirleyici olarak rol alabilir. Üniversite dönemini yani lisans eğitimini tamamlayan bir bireyin kariyer ile ilgili düşünceleri arasında lisansüstü eğitim de yer alabilir. Lisansüstü eğitim programları; bireyleri yüksek lisans (bilim uzmanlığı) ve doktora veya sanatta yeterlik unvanlarına yönlendiren, araştırmalar aracılığıyla teorik ve pratik bilgiye katkıda sağlayabilecek ve her alanda güncel gereksinimleri karşılayacak özellikli bireyleri yetiştirmeyi hedefleyen bir akademik program ya da mesleki gelişim sürecidir. Yükseköğretim kurumlarının araştırma ve yayın üretme işlevlerini üstlenmesi, bilimde yaşanan hızlı değişimler ve bunda üniversitelerin önemli bir rol oynaması, üst düzey uygulayıcı insan gücüne duyulan ihtiyacın sürekli artması, nitelikli öğretim elemanı ihtiyacının oluşması, yeni uzmanlık alanlarının ortaya çıkışı ve lisansüstü yeterliliklere sahip bireylerin öncelikli olarak tercih edilmesi gibi nedenlerle lisansüstü eğitim daha da önem kazanmış durumdadır. Ayrıca lisans eğitimini tamamlayan meslek sahiplerinin kariyer bağlamında yükselme veya alanında uzmanlaşma gereksinimi ile yönetici veya uzman görevleri için lisansüstü derecelere sahip olma koşulunun aranması diğer nedenler arasındadır. Bireylerin kariyer ve lisansüstü eğitim alma tercihlerinde, toplum tarafından oluşturulan toplumsal cinsiyet rolleri etkili olmaktadır. Bu bağlamda lisansüstü eğitim, yönetici kadrolar ve siyasi temsilde kadınların oranının erkeklere kıyasla az olduğunu söylemek mümkündür.

Sonuç olarak; lisansüstü eğitim yapma niyetinde olan öğrencilerin ailelerinin bu öğrencileri kariyer yapmaya daha fazla yönlendirdikleri belirlenmiştir. Bu durumda bireylerin geleceğe yönelik kariyer planlamalarında ve yönlendirmelerinde ailelerin de etken bir rol üstlendikleri belirtilebilir. Lisansüstü öğrenim görmeye olumlu bakan kadın öğrencilerin toplumsal cinsiyet algılarının lisansüstü öğrenim

görmeye dair niyet ve beklentileri olmayan kadın öğrencilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda lisansüstü eğitim yapmayı düşünmenin olumlu yönde bir gelecek beklentisi olduğu ve eğitim bilinci düzeyinin daha yüksek olduğu belirtilebileceğinden araştırmada elde edilen bulgunun literatürle paralellik gösterdiği belirtilebilir. Aile kariyer yöneliminin ve kadın öğrencilerin cinsiyet ayrımına bakış açılarının lisansüstü eğitim alma durumlarını birlikte belirlediği tespit edilmiştir. Kadın öğrencilerin aileden destek almaları ve onların kariyer yapmaları konusunda teşvik ve motive edilmeleri öğrencilerin lisansüstü eğitimi için bir itki oluşturduğu ifade edilebilirken; kadın öğrencilerden toplumsal cinsiyet algılarında eşitlikçi yaklaşım sergileyenlerin de daha aydın ve açık zihinlere sahip oldukları ve bu yönlerini eğitim sahasında değerlendirmelerine yönelik motivasyon buldukları belirtilebilir. Bu bilgiler ışığında, konu ile ilgili geniş örneklem grupları, farklı yaş grupları ve değişik fakültelerde kapsamlı çalışmaların yapılması önemli katkı sağlayacaktır.

EKLER

EK 1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcılar,

Bu araştırma Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Anabilim Dalı yüksek lisans tezi kapsamında yürütülmekte olup sorulara verecek olduğunuz yanıtlar sadece bu araştırma için kullanılacaktır. **Adınız ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur.** Hiçbir sorunun doğru veya yanlış cevabı yoktur. Bilimsel bir araştırmaya katkı sağlamanız adına soruları içten, samimi yanıtlamanız ve boş soru bırakmamanız son derece önemlidir. **Araştırmaya sağlayacağınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.**

Yüksek Lisans Öğrencisi Sevtap ÜNLÜ

1- Yaşınız:

2- Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek

3- Okumakta olduğunuz fakülte ve bölüm:

4- Sosyoekonomik düzeyinizi nasıl tanımlarsınız?

☐ Alt ☐ Ortanın Altı ☐ Orta ☐ Ortanın Üstü ☐ Üst

5- Annenizin eğitim durumunedir?

☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite ☐ Yüksek lisans- Doktora

6- Babanızın eğitim durumunedir?

☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite ☐ Yüksek lisans- Doktora

7- Annenizin çalışma durumu?

☐ Çalışmıyor ☐ Kamuda (Devlet) çalışıyor ☐ Özel sektörde çalışıyor ☐ Sigortasız- Ücretli çalışıyor ☐ Emekli

8- Lisansüstü eğitime devam etmek istiyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

9- 8. Soruya cevabınız evet ise:

☐ Sadece yüksek lisans yapmak istiyorum.

☐ Yüksek lisans ve doktora yapmak istiyorum.

EK 2: Aile ve Kariyer Ölçeği

- 1- Kesinlikle katılmıyorum.
- 2- Kısmen katılmıyorum.
- 3- Emin değilim.
- 4- Kısmen katılıyorum.
- 5- Kesinlikle katılıyorum.

1	Kadınların ev dışında bir kariyer ve ailenin bakımını üstlenme sorumluluğunu bir arada yürütmeyi başaracağına inanıyorum.	1	2	3	4	5
2	Çocuk sahibi olduğumda da ev dışında çalışmayı planlıyorum.	1	2	3	4	5
3	Bence çocuk sahibi olsun ya da olmasın, kadınlar kariyer sahibi olmalıdır.	1	2	3	4	5
4	Bence kariyer sahibi kadınlar daha iyi annelerdir.	1	2	3	4	5
5	Çocukların günün bir kısmında (çocuk bakıcılığı) ya da tamamında anneleri haricinde bir bakıcıyla kalmasının onlar için iyi bir deneyim olacağını hissediyorum.	1	2	3	4	5
6	Çocukları büyütürken babaların da anneler kadar vakit harcaması gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Çalışan bir annenin çocukları için iyi bir örnek teşkil ettiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Kadınların çocuk sahibi olduktan sonra bile par kazanıp aile bütçesine katkı sağlamaları gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9	Çocuklarla daha kısa “kaliteli zaman” dilimleri geçirmenin tüm zamanı onlarla geçirmekten daha iyi olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
10	Ev dışında çalışıp aynı zamanda ailesiyle ilgilenen kadınların çok fazla yük altına girdiklerine inanıyorum.	1	2	3	4	5
11	Bence kadınlar aile kurmaya başladıklarında kariyerlerini askıya almalıdırlar.	1	2	3	4	5
12	Ailelerin anneler evde kaldığında daha iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13	Bence bir kadın kariyer insanı ya da ev hanımı olup olmayacağına karar vermelidir, ancak her ikisi de aynı anda olamaz.	1	2	3	4	5
14	Bence anneler çocukları okuldan döndüğünde evde olmak zorundadır.	1	2	3	4	5
15	Bence kadın ev dışında çalıştığında aileler mağdur olur.	1	2	3	4	5
16	Eşlerden her ikisinin de kariyer sahibi olduğu evliliklerde çok fazla stres olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5

EK 3: Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı “**Kesinlikle katılmıyorum**”, “**Kısmen katılmıyorum**”, “**Kararsızım**”, “**Kısmen katılıyorum**”, “**Kesinlikle katılıyorum**” seçeneklerinden birini (x) işareti ile belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

		Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1 .	Evlilik, kadının çalışmasına engel olmaz.	()	()	()	()	()
2 .	Kadın sadece ailesinin ekonomik sıkıntısı varsa çalışmalıdır	()	()	()	()	()
3 .	Çalışan kadın da çocuklarına yeterince zaman ayırabilir.	()	()	()	()	()
4 .	Kadınlar anne olduktan sonra çalışmamalıdır.	()	()	()	()	()
5 .	Kadın siyasetçiler de başarılı olabilir.	()	()	()	()	()
6 .	Kadınlar evlendikten sonra çalışmamalıdır.	()	()	()	()	()
7 .	Çalışma hayatı kadının ev işlerini aksatmasına neden olmaz.	()	()	()	()	()
8 .	Çalışan bir kadın hayattan daha çok zevk alır.	()	()	()	()	()
9 .	Kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır.	()	()	()	()	()
10 .	Kocasını izin vermiyorsa kadın çalışmamalıdır.	()	()	()	()	()
11 .	Kadınlar yönetici olabilir.	()	()	()	()	()
12 .	Çalışan bir kadın kazandığı geliri eşine vermelidir.	()	()	()	()	()
13 .	Çalışan bir kadın çocuklarına daha iyi anne olur.	()	()	()	()	()
14 .	Erkekler de çamaşır bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır.	()	()	()	()	()

		Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
15 .	Kocasız kadın sahipsiz eve benzer.	()	()	()	()	()
16 .	Bir ailenin gelirini erkekler sağlamalıdır.	()	()	()	()	()
17 .	Kadınlar kendi başına ticarethane gibi yerler (kafe, market, emlakçı gibi) açmamalıdır.	()	()	()	()	()
18 .	Kadınların birinci görevi ev işlerini üstlenmektir.	()	()	()	()	()
19 .	Bir kadın kocasından fazla para kazanmamalıdır.	()	()	()	()	()
20 .	Erkek her zaman evin reisi olmalıdır.	()	()	()	()	()
21 .	Toplumun liderliği genellikle erkeklerin elinde olmalıdır.	()	()	()	()	()
22 .	Kız çocuklarına da erkek çocuklar kadar özgürlük verilmelidir.	()	()	()	()	()
23 .	Bir kadın kendi haklarına sahip olabilmesi için gerekirse kocasına karşı çıkabilmelidir.	()	()	()	()	()
24 .	Kadın kocasından yaş olarak daha küçük olmalıdır.	()	()	()	()	()
25 .	Ailedeki önemli kararları erkekler vermelidir.	()	()	()	()	()

KAYNAKÇA

- Adaçay, F. (2014). Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Akdeniz, S. (2009).Ergenlerin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Algılarının Algılanan Anne Baba Tutumu ve Bazı Özlük Nitelikleri Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aktaş, G. (2013). Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 53-72.
- Aktaş, K. (2015). Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, (1), 26-36.
- Alkan, Ö. (2014). Konaklama işletmelerinde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Engellerin Kariyer Planlamasına etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Altınova, H. H. ve Duyan, V. (2013). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Journal of Society & Social Work*, 24(2).
- Arifoğlu, S. (2015).Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Bir Çalışma, Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Asan, H. T. (2010). Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik ve Öğretmenlerin Cinsiyetçilik Algılarının Saptanması. *Fe Journal: Feminist Critique/Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, 2(2), 65-74.
- Aydın, A. (2010). İzmir'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları ve Ekonomik Krizin Otel Çalışanlarının Kariyer Planlarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aytaç, S. (2005).Çalışma Yaşamına Kariyer Yönetimi Planlaması ve Sorunları. Bursa; Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. ve Bayram N. (2001).Üniversite Gençliğinin İş ve Eş Seçimindeki Etkin Kriterlerin Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) ile Analizi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1),1.
- Bacanlı, F. (2016). Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar. Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya (ss.90-127), Ankara: Pegem Akademi.
- Bakırcı, K. (2012). İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(10), 1-37.
- Baş, G. (2013). Öğretmenlerin lisansüstü eğitimden beklentileri: Nitel bir araştırma (Niğde ili örneği). *Yükseköğretim Dergisi*, 3(2), 61-69.
- Batur, H. Z., (2014). Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Statüsündeki Okullar Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi., Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul; Avcı Ofset.
- Berktaş, F. (2016). Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın- Hristiyanlıkta ve İslamiyet'te Kadının Statüsüne Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım. İstanbul: Metis Yayınları.
- Bhasin, K. (2003). Toplumsal Cinsiyet (Çev. Kader Ay). İstanbul: Kadav Yayınları.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (3), 108- 114.

- Bussey, K. ve Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation. *Psychological Review*, 106(4), 676-713.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2012). Turkish adaptation of career decision scale: Validity and reliability study. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 159-168.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). Örneklem yöntemleri.
- Çağlar, N. (2014). Yazılı Basında Toplumsal Cinsiyet Temsilleri, Toplumsal Cinsiyet ve Medya, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2014). Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 221-230.
- Çiçek, B. ve Çopur, Z. (2018). Bireylerin Kadınların Çalışmasına ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *International Journal Of Eurasian Education And Culture*, 4, 1-21.
- Cohen, J. (1988). The t-test for means. Statistical power analysis for the behavioural sciences. éd: Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Collin, A. (2006). Career. Encyclopedia of Career Development, U.S.A: Sage Publications.
- Condry, J. ve Condry, S. (1976). Sex Differences: A Study of the Eye of the Beholder. *Child Development*, 47(3), 812-819.
- Connel, R. ve Pearse R. (2015). Gender in World Perspective. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. (2017). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar (Çev. Soydemir, Cem). İstanbul: Ayrıntı Yayınlar.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığın Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 45-49.
- Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.
- Dilsiz, M. Ş. (2011). Kariyer Yönetimi ve Kırıkkale'deki Banka Şubelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Dinç, E. (2008). Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu-Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 90-106.
- Dökmen, Z. Y. (2016). Toplumsal Cinsiyet- Sosyal Psikolojik Açıklamalar. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83-88.
- Erdoğan, T. (2016). Kentlileşme Süreci ve Ailede Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle Kalıp yargıların Dönüşümü: Denizli-Sevindik Mahallesi Örneği. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 143-166.
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer Geliştirme. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ergün, E. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, M. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Erus, Z. Ç. ve Gürkan, H. (2012). Toplumsal Cinsiyet ve Sinemaya Yansıması: Yeniden Çekimler Aracılığıyla Japon ve Amerikan Sinemalarında Kadının Temsiline Bir Bakış. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 7(3), 206-217.
- Erzurum, F. (2014). Televizyon Ana Haberlerinde Kadınların Temsil Biçimleri/Kadınların Temsilleri, Ankara: Detay Yayınları.
- Esen, E., Siyez, D. M., Soylu, Y. ve Demirgürz, G. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Algısının Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 46-63.
- Fine, C. (2011). Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması (Çev. Tanrıyar, Kıvanç). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M. ve Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 43-59.
- Genç, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 49-63.
- Gökcan, M., Kavas, A. B. (2018). Meslek seçiminde toplumsal cinsiyetin rolü: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 48-67.
- Greenhouse, J. H, Callanan, G.A. ve Godshalk, V. M. (2018). *Career Management for Life*, New York: Routledge.
- Gül, D. (2014). Halkla İlişkiler Ajanslarında Toplumsal Cinsiyetçi Yaklaşımın Kültürü Bağlamında İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Güldü, Ö. ve Kart, M. E. (2009). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64(3), 97-116.
- Günay, G. ve Bener, Ö. (2011). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Roller Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (15), 157-171.
- Güneş, F. (2017). Feminist Kuramda Ataerki Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 245-256.
- Güney, S. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Günindi Ersöz, A. (2010). Türk Atasözleri ve Deyimlerinde Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyet Roller. *Gazi Türkiyat Türkoloji Araştırmaları Dergisi*, 1(6), 167-182.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues, and techniques*. 2th ed. USA: Allyn & Bacon.
- Hamamcı, Z. ve Hamurlu, M. K. (2005). Anne Babaların Meslek Gelişimine Yardımcı Olmaya Yönelik Tutumları ve Bilgi Düzeylerinin Çocuklarının Mesleki Kararsızlıkları ile İlişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10), 21-42.
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F. ve Doğan, H. (2013). İlköğretim, Ortaöğretim ve Üniversite Öğrencilerinin Mesleki ve Eğitsel Kararları Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 284-299.
- Hartmann, H. (2016). Marksizim ve Feminizmin Mutsuz Evliliği, Kadının Görünmeyen Emeği. İstanbul: Yordam Yayınları.
- Helgeson, V. S. (2012). *The Psychology of Gender*. New Jersey: Pearson Education.

- Hepşen, Ö. (2010). Tevrat, İncil ve Kuran-ı Kerim’de Kadın Bedeni. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- İmançer, D. (2006). Medya ve Kadın, Ankara: Ebabil Yayınları.
- Isaacson, L. E., Brown, D. (2000). Career Information, Career Counseling, and Career Development, 7th ed., USA: Ally & Bacon.
- Jepsen, D. A. (1996). Relationships between developmental career counseling theory and practice. *Handbook of career counseling theory and practice*. (s. 135-154) California: Davies-Black Publishing.
- Jiang, J. J. ve Klein G. (2000). Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information Systems Professional. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 219-240.
- Kale, E. ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Kalemzer Karaca, B. (2018). Cinsel Yönelimin Cinsel Mitler, Yetişkin Bağlanma Stilleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kanbur, A. ve Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğinin Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 33.
- Karaman, S. ve Bakırcı, F. (2010). Türkiye’de lisansüstü eğitim: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 94-114
- Kavas, A.B. (2013). Turkish adaptation of career decision scale: Validity and reliability study. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 159-168.
- Keçeci, B. (2018). Evli Kadınların Psikolojik İstismar Profillerinin Toplumsal Cinsiyet Algıları ve Spiritüel İyi Oluşları Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keskin, F. ve Ulusan, A. (2018). Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 47-68.
- Kılıç, Y. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2017) A sexist dilemma: Career or family? Validity and reliability study of the Family and Career Scale. 1 st International Women Research Symposium.
- Kilmen, S. (2007). Lisansüstü eğitimi giriş sınavının ve lisans diploma notunun yüksek lisans başarıları yordama gücü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 176-189.
- Kıngır, S. ve Gün, G. (2007). Kariyer Planlama ve Kariyer Geliştirme Sorunları. *Ekev Akademi Dergisi*, 11(30), 289-290.
- Koca, A. İ. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Köksalan, B., İltar, İ., ve Görmez, E. (2010). Sınıf öğretmeni adaylarının sosyo-kültürel özellikleri ve lisansüstü eğitim isteklilikleri üzerine bir çalışma (Fırat, Erzincan ve İnönü Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği ABD Örneği). *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 290-294.

- Korkut Owen, F. ve Niles, S. G. (2016). Yeni Yaklaşım ve Modeller. Ankara: Pegem Akademi.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek danışmanlığı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2014). Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lindsey, L. L. (2016). Gender Roles: A Sociological Perspective. London: Routledge.
- Lippa, R. A. (2014). Gender Nature and Nurture. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Marshall, G. (1999). Sosyoloji Sözlüğü, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınevi.
- Martin, C. L. ve Ruble, D. (2004). Children's Search for Gender Cues: Cognitive Perspectives on Gender Development. *Current Directions in Psychological Science*, 13(2), 67-70.
- Mc Nerney, D.J. (1996). As Human Resource Changes, So Do HR Career Paths. *HR Focus*, 73, 1.
- McWhirter, E. H., Hackett, G. ve Bandolos, D. L. (1998). A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology*, (45), 166-181.
- Müftüoğlu, Y. V. ve İlknur, E. (2013).Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52(4), 37-43.
- Niles, S. G., Bowlsbey, J. H. (2002). Career Development Interventions In The 21th Century, Pearsons Education. New York.
- Öngen, B. ve Aytaç, S. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Yaşam Değerleri İlişkisi. *Sosyoloji Konferansları* (48), 1-18.
- Orloff, A. S. (1993). Gender and The Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations And Welfare States. *American sociological review*, 58(3), 303-328.
- Özbay, Y., Terzi, Ş., Erkan, S. ve Çankaya, Z. C. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Profesyonel Yardım Arama Tutumları, Cinsiyet Roller ve Kendini Saklama Düzeyleri. *PEGEM Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(4), 59-71.
- Özcan, A. (2012). Toplumsal Cinsiyet Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumlarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Özdemir, Y. (2005). Kariyer Devreleri ile Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özdemir, Y. (2013). Marmara Bölgesi'ndeki İşletmelerin İK Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 257-274.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2010).İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana: Nobel Yayıncılık.
- Özkan, G. (2019). Üniversite Öğrencisi Kadın Futbolcuların Toplumsal Cinsiyet Algıları ile Sporcu Öz Yeterlilik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Özkaplan, N. (2013). Kadın akademisyenler: Cam tavanlar hâlâ çok kalın. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 1-23.
- Özyürek, R. (2013). Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Paksoy, M., Hırlak, B. ve Balıkçı, O. (2017). Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Adana Örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(12), 277-292.
- Pallant, J. (2015). SPSS kullanma kılavuzu SPSS ile adım adım veri analizi. Ankara: Anı Yayınevi.
- Pamuk, S. (2016). Farklı Anne Baba Tutumlarının Üniversite Öğrencilerinin Kendini Toparlama Gücüne Problem Çözme Becerilerine ve Karar Verme Davranışlarına Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pasin, G. (2017). Sosyal Psikolojik Açidan Toplumsal Cinsiyet ve Atasözleri: Erkek Egemen Cinsiyetçiliğin Türk Atasözlerine Yansıması. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
- Pehlivan, P. (2017). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31), 497-521.
- Peiperl, M., Arthur, M. B., Goffee, R. ve Morris, T. (2000). Career frontiers: New conceptions of working lives. Oxford University Press.
- Phillips, S. D., Pazienza, N. J. (1988). History and theory of the assessment of career development and decision making. (W. B. Walsh, S. H. Osipow, Eds.). *Career decision making* (s. 1-32). Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum.
- Rasheed Ali, S. ve Saunders, J. L. (2009). The career aspirations of rural Appalachian high school students. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 172-188.
- Sabuncuoğlu, Z., 2009, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulama Örnekleriyle. Bursa: Furkan Ofset.
- Sakallı, N. ve Curun, F. (2001). Romantik İlişkilerle İlgili Kalıp yargılara Karşı Tutumlar. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, (22), 31-45.
- Sancar, Ü. S. (2000). Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, İstanbul: TÜSIAD.
- Sansarcı, T. (2011). Holland Sistemi ve Türkiye’de Kariyer Eğilimleri. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saraç, S. (2013). Toplumsal Cinsiyet. Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları, İstanbul: Atılım Üniversitesi.
- Savickas, ML (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), Career Choice and Development. 4th ed.(s. 149-205). San Francisco: Jossey Bass.
- Savran, G. (2013). Beden Emek Tarih: Diyalektik Bir Feminizm İçin. İstanbul: Kanat Yayınları.
- Seçgin, F. (2012). Sosyal Bilgiler Dersinde Toplumsal Cinsiyet Etkinliklerinin Öğrencilerin Algı ve Tutumlarına Etkisi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Seçgin, F. ve Tural, A. (2011). Sınıf Öğretmenliği Bölümü Öğretmen Adaylarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *Education Sciences*, 6(4), 2446-2458.
- Serdaroğlu, U. (2010). İktisat ve Toplumsal Cinsiyet. İstanbul: Elif Yayınları.

- Sharf, R. S. (2006). Applying career development theory to counselling 4nd ed. Canada. Thomson Brooks Cole.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2004). Kariyer Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Soysal, A. (2013). Kariyer Yönetimi, Çağdaş Yönetim Yaklaşımları, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sümbüloğlu, İ. ve Karabey, S. (2018). Toplumsal Cinsiyet ve Ruh Sağlığı Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Sağlığı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Super, D. E. (1980).A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, (16), 282-298.
- Super, D. E. (1990).A life-Span, life-Space Approach. *Career Choice and Development*. Brown, D. & Brooks, L. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Swanson, J. L., Fouad, N. A. (1999). Career Theory and Practice: Learning Through Case Studies. Thousand Oaks, C. A.: Sage Publications
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015).Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Taş, G. (2016). Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler Dergisi*, 3(5), 163-175.
- TDK (2020). Cinsiyet, Türk Dil Kurumu Sözlükleri.
- TDK (2020). Kariyer, Türk Dil Kurumu Sözlükleri.
- Terzioğlu, F. ve Taşkın, L. (2008).Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, (12), 62-67.
- Tunç, A. ve A. Uygur.(2001). Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tüz, M.V. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. Uludağ Üniversitesi FenEdebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (4), 169–176.
- Uçar, F. (2015).Facebook'ta Benlik Sunumu ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 9(1), 312-338.
- Uluşen, M. (2010).Sağlık Çalışanlarının ve Toplumun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Duyarlılığı, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. Sosyoloji Konferansları, (35), 29-56.
- Vurucu, F. (2010).Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Whiston, S. C. ve Keller, B. K. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493-568.
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, Ankara: Pegem Akademi.

- Yıldırım, S. (2016).Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Toplumsal Cinsiyet Tutumlarının Flört Şiddetine Yönelik Tutumlarına etkisi, Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz İ. A., Dursun, B., Pektaş K. ve Altay A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 9-21.
- Yılmaz, A. G. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimde Kariyer Planlamanın Çalışanın Motivasyonu Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, İ., Dursun, S. ve Dursun, B. (2013). Genç Bireylerin Kariyer Tercihlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(4), 106-127.
- Yörükoğlu, A. (2003). Çocuk Ruh Sağlığı: Çocuğun Kişilik Gelişimi, Eğitimi ve Ruhsal Sorunları, İstanbul: Özgür Yayınları.
- Yost, E. B., Corbishley, M. A.(1988). Career counseling: A psychological approach. USA: Jossey-Bass Publisher.
- Yükseköğretim İstatistikleri (2020). Ankara.

ETİK KURUL KARARI



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
05.02.2020	1	2020/20

KARAR NO: 2020/20
Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Sevtap ÜNLÜ'nün Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında "Üniversite Öğrencilerinin Aile Ve Kariyere Yönelik Tutumu Ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Lisansüstü Eğitim Niyeti Üzerindeki Rolü" isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasını içeren 4497 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Sevtap ÜNLÜ'nün Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında "Üniversite Öğrencilerinin Aile Ve Kariyere Yönelik Tutumu Ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Lisansüstü Eğitim Niyeti Üzerindeki Rolü" isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

ÖZ GEÇMİŞ

Sevtap ÜNLÜ 18.07.1983 tarihinde Ankara’da doğdu. Samsun 19 Mayıs Lisesi’ni bitirdikten sonra Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi’nden 2006 yılında mezun oldu. 2021 yılında OMÜ LEE Kadın ve Aile Araştırmaları Yüksek Lisans programını bitirdi. Mezuniyetinden bu yana İngilizce Öğretmeni olarak görev yapan Sevtap ÜNLÜ, iyi derecede İngilizce bilmektedir. Temel ilgi alanları, müzik ve çocuklara yabancı dil eğitimidir. 02/02/2021

İletişim Bilgileri

Email : unlusevtap@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-7061-2385