



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



**İLETİŞİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET
ROLLERİNE YÖNELİK TUTUMLARI İLE KARIYER KAYGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: EGE
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Serap ÖZCAN

Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı

İzmir
2024



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

**İLETİŞİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN
TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNE YÖNELİK
TUTUMLARI İLE KARIYER KAYGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ:
EGE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Serap ÖZCAN

Prof. Dr. Elif YILDIZ

**Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı
Halkla İlişkiler ve Tanıtım Doktora Programı**

**İzmir
2024**

Tez Değerlendirme Kurulu Jüri Üyeleri

**Başkan
(Danışman)**

: Prof. Dr. Elif

YILDIZ

Üye

: Prof. Dr. Evrim Pelin

BAYTEKİN

Üye

: Doç. Dr. İlknur

AYDOĞDU KARAASLAN

Üye

: Prof. Dr. Tuba

GÜLTEKİN

Üye

: Doç. Dr. Yurdagül

KILIÇ GÜNDÜZ

ETİK KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Ege Üniversitesi tarafından kullanılan ‘bilimsel intihal tespit programı’ ile tarandığını ve hiçbir şekilde ‘intihal içermediğini’ beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Serap ÖZCAN

ÖNSÖZ

Kadına yüklenen toplumsal cinsiyet rolü ve beraberinde gelişen cinsiyet eşitsizliği, derecesi farklılık arz etse dahi, pek çok alanda kendini göstermektedir. İnsan hayatının en önemli evresi olan iş ve kariyer yaşamı da bu olumsuz tutumlardan etkilenmektedir. Kadına yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kariyer kaygısı artmakta ve bu durum iş yaşantısını olumsuz etkilemektedir.

Toplumsal cinsiyet kavramı ile kadın ve erkeğin toplumdaki yeri, göstermesi beklenen kişilik özellikleri ve yapması istenilen davranış kalıpları ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolü kavramı ise yaşanılan topluma has gelenek görenek ve kültürel yapının getirdiği, beklenti haline dönüşmüş davranış kalıplarını anlatır. Bu davranışlar sosyal hayatın her aşamasında kendini gösterirken özellikle aile ve iş yaşantısında belirginleşerek hayat kalitesini düşürür. Kariyer insanların çalışma hayatında yapılan işi ve getirdiği davranışları ifade ederken, bulunulan konumsal basamakları gösterir. Kadınlar iş yaşamına dahil edilseler de, kariyer hayatları boyunca bu alanın dışında tutulmakta ya da adil olmayan şartlarda geri plana itilmektedir. İş yaşamına yeterince dahil olamayan kadınlar diğer toplumsal alanlarda yeterince hak sahibi olamamaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele edebilmenin en önemli taraflarından biri kadının iş yaşantısında erkekler kadar yer edinebilmesi ile sağlanacaktır.

Toplumsal cinsiyet rolünün kariyer kaygısı üzerindeki etkisini değerlendirmek için gerçekleştirilen bu çalışma, sorunun farkına varılması ve değişime katkı sağlaması açısından önemli görülerek literatüre katkı sağlamasını amaçlamaktadır. Sosyal değişimin sağlanmasında büyük öneme sahip olan iletişim alanında ve kariyerlerinin henüz başında olan iletişim fakültesi öğrencilerinin görüşlerini ele almak, çalışılan konunun daha doğru yansıtılacağını düşündürmüştür. Kadının toplumsal hayattaki yeri ve yaşamı konusunda çok sayıda çalışma, özellikle son yıllarda artmıştır. Kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunlar büyük bir toplumsal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Önemli bir toplumsal sorun olan kadının kariyer gelişimi önündeki engeller her açıdan çalışılması ve mücadele verilmesi gereken bir alan olarak değerlendirilmelidir. Bu

Çalışma ile konunun daha iyi anlaşılması sağlanarak değişime katkıda bulunulmak istenmektedir.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, ihtiyaım olan her aşamada bilgisiyle birlikte sevgisini de veren, kıymetli zamanını benden esirgemeyen ve tüm süreç boyunca desteğini esirgemeyen kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Elif YILDIZ' a yreğten teşekkür eder ve şükranlarımı sunarım.

İzmir, 2024

Serap ÖZCAN

ÖZET

Cinsiyet (sex), bireyin dünyaya geldiği andan itibaren var olduğu biyolojik bir özelliği, yani kadın ya da erkek olmasını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet ise, biyolojik özelliklere atfedilen ve toplumun kültürel açıdan tanımladığı rolleri kapsamaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet toplum bireyden beklediği rolleri, değerleri ve yargıları ifade etmektedir. Bu beklentiler kapsamında cinsiyet rolleri beraberinde bazı kaygı türlerini de içinde barındırmaktadır. Kaygı, bireyde yaşamış olduğu deneyimler neticesinde, geleceğe yönelik olarak endişe, belirsizlik, korku ve alarm hissiyle olumsuz beklentileri kapsamaktadır. Bu beklentiler toplumsal cinsiyet rollerine yüklenilerek kariyer kaygısına neden olabilmekte ve kariyer gelişim sürecine etki edebilmektedir.

Bu doktora tezinde, toplumda süregelen cinsiyet eşitsizliği, kadınlardan beklenen toplumsal cinsiyet rolleri ile kariyer kaygısı arasındaki ilişkinin, kariyer gelişimlerinin başında olan iletişim fakültesi öğrencilerinin nezdinde değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmaya “Olasılıklı Olmayan Örneklem Yöntemleri” içinde yer alan "Tipik Durum Örneklemesi" uygun görülmüştür. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2014)'ın örneklem büyüklüğü tablosu dikkate alınarak Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım, Gazetecilik, Reklam ve Radyo-Televizyon ve Sinema bölümleri (1 ve 4. sınıf) öğrencilerinden 171 kadın ve 180 erkek öğrenci olmak üzere toplam 351 kişi dahil olmuştur. Veri toplamak amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplama araçları olarak Zeyneloğlu (2008) tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği ve Kadir Özden ile Özlem Sertel-Berk (2017) tarafından geliştirilen Kariyer Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Verinin analizinde SPSS Windows 23.0 programı kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenirlikleri değerlendirilirken Cronbach alfa iç-tutarlık güvenirlik katsayısı kullanılmıştır. Toplumsal cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği'nde Kadın, Erkek ve Geleneksel alt boyutları üzerinden incelenen korelasyonlarda parametrik analiz yöntemi olan Pearson korelasyon analiz yöntemi kullanılmıştır. Eşitlikçi ve evlilik alt boyutları üzerinden incelenen korelasyonlarda parametrik olmayan analiz yöntemi Spearman rho korelasyon analizi

kullanılmıştır. Kariyer Stresi alt boyut ve toplam puanlarının incelenmesinde *t*-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Araştırmada cinsiyet dağılımına dikkat edilerek örnekleminin %48.7'si ($f= 171$) kadın ve %51,3'ü ($f= 180$) erkek katılımcıdan oluşturulmuştur. Elde edilen bulgularda, kadın toplumsal cinsiyet rolü, geleneksel toplumsal cinsiyet rolü ve eşitlikçi cinsiyet rolü tutumu arttıkça iş bulma baskısı ve kariyer stresinin de arttığı tespit edilmiştir ($p> .05$). Kadın, geleneksel, eşitlikçi ve evlilik toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği dışsal çatışma ve kariyer stresi toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p> .05$). Erkek toplumsal cinsiyet rol tutumu ile kariyer stresinin toplam puanı arasında ve kariyer stresinin herhangi bir alt boyutunda veya toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p> .05$). Kariyer stresi alt boyut ve toplam puanlarının kadın ve erkeklerde farklılaştığı ve kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği, iş bulma baskısı, dışsal çatışma ve kariyer stresi toplam puanlarının düzeyi kadınlarda daha yüksek olarak belirlenmiştir ($p> .05$). İletişim fakültesinde okunulan 4 farklı bölüme göre Kariyer Stresi Ölçeği alt boyut ve toplam puanlarının farklılaşması incelendiğinde, kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği puanları halkla ilişkilerde okuyan öğrencilerde anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır ($p= .033$). Dışsal çatışma puanları ve kariyer stresi toplam puanları da yine radyo-televizyon-sinema da okuyan öğrencilerde anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır ($p= .016$). Kariyer stresi alt boyutları puanlarının yaşa gruplarına göre farklılaşmasına bakıldığında, 201 yaş sonrası iş bulma baskısı düzeyi 20 yaş altına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir ve aynı şekilde toplam kariyer stresi düzeyleri de 20 yaş öncesine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olarak belirlenmiştir ($p> .05$). Toplumsal Cinsiyet Ölçeği'nin Kadın Erkek ve Geleneksel alt boyut puanlarında demografik değişkenlere göre herhangi bir farklılık tespit edilmemişken Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeği'nde anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre, Kadınların kadın toplumsal cinsiyet rolleri tutumu puanları erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Benzer şekilde kadınların erkek toplumsal cinsiyet rolü tutum puanları ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutum puanları da erkekelere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. İletişim fakültesinde okunulan 4 bölümde de bölümler arasında Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Buna göre, radyo-televizyon-sinemada okuyanların

kadın, erkek ve geleneksel toplumsal cinsiyet rol tutumu puanları diğer bölümlerde okuyanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği'ndeki Kadın Erkek ve Geleneksel alt boyutlarında sadece erkek toplumsal cinsiyet rolü tutum puanlarında 21 yaş sonrası yaş gruplarında anlamlı düzeyde farklılık görülmektedir ($p > .05$). Toplumsal cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği'nin Eşitlikçi ve Evlilik alt boyutlarında kadınların erkeklerden daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Eşitlikçi ve evlilik toplumsal cinsiyet rol tutumlarının bölüme göre farklılaşmasında, radyo-televizyon-sinema bölümü en yüksek değeri alırken en düşük değeri halkla ilişkiler bölümü almıştır. Yaşam yerine göre eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu büyükşehirde yaşayanlarda anlamlı derecede daha yüksek puan almıştır ($p > 0.5$).

Anahtar kelimeler: Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyet algısı, kariyer, kariyer kaygısı, nicel araştırma.

ABSTRACT

Gender (sex) refers to a biological characteristic that an individual has from the moment he or she is born, that is, whether he or she is male or female. Gender covers the roles attributed to biological characteristics and defined culturally by society. Therefore, gender expresses the roles, values and judgments that society expects from the individual. Within the scope of these expectations, gender roles also include some types of anxiety. Anxiety includes the feeling of worry, uncertainty, fear and alarm and negative expectations for the future as a result of the experiences the individual has had. These expectations can be attributed to gender roles, causing career anxiety and affecting the career development process.

This doctoral thesis aims to evaluate the relationship between ongoing gender inequality in society, gender roles expected from women, and career anxiety among communication faculty students who are at the beginning of their career development. "Typical Case Sampling", which is among the "Non-Probability Sampling Methods", was deemed appropriate for the study. Considering the sample size table of Yazıcıoğlu and Erdoğan (2014), a total of 351 students, 171 female and 180 male, from the Ege University Faculty of Communication, Departments of Public Relations and Publicity, Journalism, Advertising and Radio-Television and Cinema (1st and 4th grade) were included. Survey technique, one of the quantitative research methods, was used to collect data. The Gender Roles Attitude Scale developed by Zeyneloğlu (2008) and the Career Stress Scale developed by Kadir Özden and Özlem Sertel-Berk (2017) were used as data collection tools. SPSS Windows 23.0 program was used in the analysis of the data. Cronbach alpha internal consistency reliability coefficient was used in the evaluation of the reliability of the scales used. In the correlations examined on the Female, Male and Traditional sub-dimensions of the Gender Roles Attitude Scale, the Pearson correlation analysis method, which is a parametric analysis method, was used. Nonparametric analysis method Spearman rho correlation analysis was used in the correlations examined on the egalitarian and marital sub-dimensions. T-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were applied in the examination of the Career Stress sub-dimension and total scores.

In the study, attention was paid to gender distribution, and 48.7% ($f= 171$) of the sample was female and 51.3% ($f= 180$) were male participants. The findings revealed that as the female gender role, traditional gender role and egalitarian gender role attitudes increased, job search pressure and career stress also increased ($p> .05$). No significant relationship was found between female, traditional, egalitarian and marriage gender role attitudes and career uncertainty-lack of information, external conflict and career stress total scores ($p> .05$). No significant relationship was found between male gender role attitude and total score of career stress or any sub-dimension or total score of career stress ($p> .05$). It was determined that the career stress sub-dimension and total scores differed between men and women, and the levels of career uncertainty-lack of information, pressure to find a job, external conflict and career stress total scores were higher in women ($p> .05$). When the differences in the sub-dimensions and total scores of the Career Stress Scale were examined according to the 4 different departments studied in the Faculty of Communication, the career uncertainty-lack of information scores were significantly higher in students studying in the public relations department ($p= .033$). External conflict scores and career stress total scores were also significantly higher in students studying radio-television-cinema ($p= .016$). When the differences in career stress sub-dimensions scores are examined according to age groups, the level of pressure to find a job after the age of 201 is significantly higher than under the age of 20, and similarly, total career stress levels are significantly higher than before the age of 20 ($p> .05$). While no difference was found in the Female-Male and Traditional sub-dimension scores of the Gender Scale according to demographic variables, it was observed that there was a significant difference in the Gender Roles Attitude Scale. Accordingly, women's female gender role attitude scores are significantly higher than men. Similarly, women's male gender role attitude scores and traditional gender role attitude scores are also significantly higher than men. There are significant differences in Gender Role Attitudes among the four departments in the Faculty of Communication. Accordingly, the female, male and traditional gender role attitude scores of those studying in radio-television-cinema departments were found to be significantly higher than those studying in other departments. In the Female Male and Traditional sub-dimensions of the Gender Roles Attitude Scale, there is a significant difference only in

the male gender role attitude scores in age groups after 21 years of age ($p > .05$). It was found that women scored higher than men in the Egalitarian and Marital sub-dimensions of the Gender Roles Attitude Scale. In the differentiation of egalitarian and marriage gender role attitudes by department, the radio-television-cinema department had the highest value, while the public relations department had the lowest value. According to place of residence, egalitarian gender role attitudes were scored significantly higher in those living in metropolitan cities ($p > 0.5$).

Key words: Gender roles, gender perception, career, career anxiety, quantitative research.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET	vi
ABSTRACT	ix
İÇİNDEKİLER	xii
TABLolar LİSTESİ	xvi
KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3

TOPLUMSAL CİNSİYET, TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

1. Cinsiyet Kavramı.....	3
1.1. Toplumsal Cinsiyet.....	4
1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	12
1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kalıp Yargıları.....	19
1.4. Toplumsal Cinsiyet Kuramları.....	25
1.4.1. Psikanalitik Kuram.....	25
1.4.2. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	28
1.4.3. Bilişsel Gelişimsel Kuram.....	30
1.4.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı.....	32
1.4.5. Sosyal Rol Kuramı.....	33
1.4.6. Etkileşimsel Model	35
1.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Ataerkillik ve Feminist Kuramlar.....	36
1.5.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Tartışmalarında Feminizm.....	42
1.5.2. Ataerkillik.....	45
1.5.3. Liberal Feminist Kuram.....	48
1.5.4. Marksist Feminist Yaklaşım.....	51
1.5.5. Radikal Feminizm.....	52
1.5.6. Kültürel Feminizm.....	55
1.5.7. Ekofeminizm Kuramı.....	57

İKİNCİ BÖLÜM.....	59
-------------------	----

KARİYER PLANLAMA, KARİYER KAYGISI VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ

2. 1. Kariyer Kavramı.....	59
2. 2. Kariyerin Önemi.....	62
2. 3. Kariyer Seçimini/Gelişimini Açıklayan Kuramlar.....	63
2. 3. 1. Özellik Faktör Kuramı	64
2. 3. 2. Holland'ın Mesleki Tercih Kuramı	65
2. 3. 3. Super'ın Yaşam Boyu Meslek Gelişimi Kuramı.....	66
2. 3. 4. Alfred Adler'in Kariyer Gelişim Kuramı.....	68
2. 3. 5. Roe'nun Gereksinim Kuramı	69
2. 4. Yaşam Evreleri ve Kariyer İlişkisi	71
2. 4. 1. Yaşam Evreleri.....	72
2. 4. 2. Kariyer Evreleri.....	74
2. 5. Kariyer Planlama.....	76
2. 5. 1. Kariyer Planlamanın Tanımı ve Kapsamı.....	77
2. 5. 2. Kariyer Planlamanın Önemi ve Amaçları.....	81
2. 6. Kariyer Planlama Çeşitleri.....	84
2. 6. 1. Bireysel Kariyer Planlama	85
2. 6. 2. Örgütsel Kariyer Planlama	87
2. 7. Kariyer Seçimini Etkileyen Etmenler.....	89
2. 7. 1. Yetenek	90
2. 7. 2. İlgi.....	91
2. 7. 3. Meslek Değerleri (Kariyer Değerleri)	93
2. 7. 4. Psikolojik Gereksinimler.....	94
2. 7. 5. Sosyo-ekonomik Düzey	96
2. 7. 6. Aile İlişkileri	97
2. 7. 7. Cinsiyet	98
2. 8. Kaygı Kavramı.....	100
2. 8. 1. Kaygı ile İlgili Kuramlar.....	100
2. 8. 1. 1. Psikanalitik Kuram.....	100
2. 8. 1. 2. Davranışçı Yaklaşım.....	103

2. 8. 1. 3. Öğrenme Kuramları.....	103
2. 8. 1. 4. Bilişsel Yaklaşım.....	103
2. 8. 1. 5. Varoluşçu Yaklaşım.....	105
2. 8. 1. 6. Biyolojik Yaklaşım.....	105
2. 8. 2. Kaygının Nedenleri.....	106
2. 8. 2. 1. Ebeveyn Tutumları.....	108
2. 8. 2. 2. Yaş.....	108
2. 8. 2. 3. Cinsiyet.....	108
2. 8. 2. 4. Ebeveynlerin Eğitim Durumu.....	109
2. 8. 2. 5. Sosyo-Ekonomik Durum.....	109
2. 8. 2. 6. Ebeveyn Mesleği.....	110
2. 8. 2. 7. Kardeş Sayısı.....	110
2. 8. 2. 8. Akademik Başarı.....	111
2. 8. 3. Kaygı Türleri.....	111
2. 8. 3. 1. Sürekli.....	111
2. 8. 3. 2. Durumluk.....	112
2. 9. Kariyer Kaygısı.....	113
2. 9. 1. Kariyer Kaygısı ile İlgili Çalışmalar.....	117
2.10. Kariyer Kaygısı ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	124
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	127

İLETİŞİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNE YÖNELİK TUTUMLARI İLE KARIYER KAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: EGE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

3. 1. Araştırmanın Amacı.....	127
3. 2. Araştırmanın Hipotezleri.....	127
3. 3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	128
3. 4. Evren ve Örneklem.....	128
3. 5. Veri Toplama Araçları, Yöntemi ve Süreci.....	129
3. 6. Bulgular.....	130
TARTIŞMA.....	154
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	164

KAYNAKÇA.....	168
EKLER.....	203
TEŞEKKÜRLER.....	209
ÖZGEÇMİŞ	210



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 2.1: Super'ın Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi Aşamaları.....	78
Tablo 2.2: Anne Roe'nun Kişilik ve Kariyer Türlerinin Sınıflandırılması.....	84
Tablo 2.3: Kariyer Planlamasının Pozitif ve Negatif Etkileri.....	92
Tablo 2.4: Bireysel ve Örgütsel Kariyer Planlamaları Arasındaki Farklar.....	94
Tablo 2.5: Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörler.....	112
Tablo 2.6: Kaygı Oluşum Şekilleri.....	114
Tablo 3.1: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Değerler ve Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları.....	145
Tablo 3.2: Örneklemenin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Değerleri.....	146
Tablo 3.3: Kadın, Erkek ve Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Kariyer Stresi ile İlişkisinin İncelenmesine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Bulguları.....	150
Tablo 3.4: Eşitlikçi ve Evlilik Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Kariyer Stresi ile İlişkisinin İncelenmesine İlişkin Spearman Korelasyon Analizi Bulguları.....	151
Tablo 3.5: Kariyer Stresi Toplam ve Alt Boyut Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşmalarına İlişkin t-testi Bulguları.....	152
Tablo 3.6: Kariyer Stresi Düzeyi Alt Boyutları ve Toplam Puanının Üniversitedeki Bölüme Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları.....	153
Tablo 3.7: Kariyer Stresi Toplam ve Alt Boyut Düzeylerinin Yaş Göre Farklılaşmalarına İlişkin t-testi Bulguları.....	156
Tablo 3.8: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Tutum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşmalarına İlişkin t-testi Bulguları.....	157
Tablo 3.9: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Tutumlarının Üniversitedeki Bölüme Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları.....	158
Tablo 3.10: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Tutum Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Farklılaşmalarına İlişkin t-testi Bulguları.....	161
Tablo 3.11: Parametrik Olmayan Testler ile İncelenen Değişkenlere Ait Medyan Değerleri.....	162

Tablo 3.12: Eşitlikçi ve Evlilik Toplumsal Cinsiyet Rolü Tutumlarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney Testi Bulguları.....	163
Tablo 3.13: Eşitlikçi ve Evlilik Toplumsal Cinsiyet Rolü Tutumlarının Bölüme Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Bulguları.....	164
Tablo 3.14: Eşitlikçi ve Evlilik Toplumsal Cinsiyet Rolü Tutumlarının Yaşam Yerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney Testi Bulguları.....	165
Tablo 3.15: Eşitlikçi ve Evlilik Toplumsal Cinsiyet Rolü Tutumlarının Gelir Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Bulguları.....	166
Tablo 3.16: Kadın, Erkek ve Geleneksel Cinsiyet Rolü Tutum Düzeylerinin İş Bulma Baskısı Düzeyi Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Bulguları...	167
Tablo 3.17: Kadın, Erkek ve Geleneksel Cinsiyet Rolü Tutum Düzeylerinin Toplam Kariyer Stresi Düzeyi Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Bulguları.....	168

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

BM: Birleşmiş Milletler

CEDAW: Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Beyannamesi

ECR: Eşitlikçi Cinsiyet Rolü

ERCR: Erkek Cinsiyet Rolü

EVCR: Evlilikte Cinsiyet Rolü

GCR: Geleneksel Cinsiyet Rolü

KCR: Kadın Cinsiyet Rolü

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

RIASEC: John Holland'ın Kariyer Seçimi Teorisi

SBKT: Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi

TCRT: Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumları

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNICEF: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu

GİRİŞ

Cinsiyet rolleri insan hayatının büyük öneme sahip belirleyicilerinden biri olması nedeniyle bir çok alanda araştırma konusu olmuştur. İnsanlar biyolojik olarak kadın ve erkek olarak nitelendirilse de içinde yaşanılan toplumun kültürel yapısında var olan cinsiyete ait roller öğrenilir ve zamanla benimsenir. Toplumsal cinsiyet zamanla değişebildiği gibi, toplumun kültürel yapısına ait olan yapısıyla varlığını sürdürür. Deneyimler ve öğrenme yoluyla toplumdan topluma aktarılarak varlığını devam ettirir (Kahraman, 2010). Toplumsal cinsiyet algısını şekillendiren aile, okul, arkadaş çevresi, gelir durumu, kitle iletişim araçları ve kişinin çalışma hayatı çoğunlukla negatif yönlü olmaktadır. Kadınların kariyerlerini oluşturma süreçlerinde toplumsal cinsiyet rolleri tercihlerini etkilemekte ve kariyerlerinin en başından itibaren farklı davranışlar göstermelerine neden olmaktadır. Kadının toplumdaki konumunu daha geri plana iterek çalışma hayatında önüne aşılması güç engeller çıkarabilmektedir.

Toplumların kadın ve erkeklerden beklediği davranış kalıpları geleneksel ve eşitlikçi olmak üzere iki farklı bakış açısıyla kabul görmektedir (Dökmen, 2010). Aynı zamanda toplumun kadın ve erkeğe attığı rollere kadınsı ve erkeksi roller olarak ad verilmektedir. Geleneksel rollerin beklentisi olan davranış şekli, kadınların sorumluluk alanını ev içi işlerle sınırlı tutarak iş hayatının dışında tutan bir yapıdadır. Erkeklerden beklenen davranışlar ise kadınların tam tersine ev dışı işlerin ve maddi hakimiyetin olduğu alanlar olarak tanımlamaktadır. Eşitlikçi rollerde ise, kadın ve erkeğin ait olduğu alanlarda herhangi bir kısıtlama bulunmaz ve hayatın her kısmında eşit haklara sahip olunabilir. Ülkemizin de içinde bulunduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler içerisinde hakim olan görüş, genellikle geleneksel cinsiyet rol tutumlarına yönelik olmaktadır. Dolayısıyla geleneksel roller yüklenen çalışan Türk kadınına ev işi ve bakım sorumluluğu, eğitimde ve ücretlendirmede eşitsizlik ve cam tavan sendromu gibi sorunları yüklemektedir. Böylece Türkiye’de dezavantajlı grupların içerisinde yer alan kadınlar, iş hayatında hak ettikleri yeri bulamamakta ya da eş zamanlı olarak hem çalışıp hem de ev işlerinin sorumluluğunu yüklenmekte ve daha fazla strese maruz kalmaktadır. Kadınların karşısına çıkarılan tüm zorluklar kariyer kaygısını artırmakta ve iş yaşamını sekteye uğratmaktadır.

Kariyer gelişimi insan ömrünün neredeyse tamamına yakın bir bölümünü kapsayan bir süreci ifade eder. Çocukluk yıllarından başlar ve akabinde gelen tüm yaşam örüntülerinin hepsini etkiler. Bu nedenle insan ömrünün belirleyici en önemli etkenlerinden biri olarak düşünülür. Genel olarak kariyer gelişimi süreci ilerleme, gerileme ve duraklama safhalarından oluşur. Bu yapısıyla çocukluktan emekliliğe uzanan ve hatta daha da ötesini ifade eden dinamik bir yapıdan oluşur (Akt. Ünsal, 2014). Super'a göre bireyler daha çok 15-24 yaşları arasında çevresini tanımaya başlamaktadır. Bu dönemde kendi cinsiyetlerine ait olan rolleri ve bu rollere ait olan istedik etkinlikleri kavrayarak toplumsal yapılanmayı anlar (Ritter vd., 2014). Ergenlikle başlayan kaygı hayatın akışında sürekli kaygı haline dönüşerek endişeleri kalıcı hale getirir. Yaşanan mesleki kaygı sosyal kaygı olarak da nitelendirilir ve kişinin edindiği pozisyona dayalı endişeleri de içerir. Kişi lise ve üniversite yıllarını kapsayan bu süreçte kendi yeteneklerinin farkına varıp mesleki değerler hakkında bilinçlenir. Dolayısıyla, toplumun kadına yönelik beklentileri kariyer kaygısını da artırmaktadır.

Araştırmanın konusu, çalışma hayatında erkeklere oranla kendilerine çok daha az yer bulabilen kadınların toplumsal cinsiyet rol tutumları nedeniyle kariyer kaygısı yaşamalarıdır. Her ne kadar iş yaşamında yer alan kadınlar önceki yıllara oranla daha fazla kendilerine yer bulsa da, beklenen değişim yeterince hızlı olmamaktadır. Bu durumun doğal etkisi olarak ta toplumsal cinsiyet eşitsizliği devam etmektedir. Dolayısıyla kadınların iş yaşamına dair yaşadıkları kariyer kaygısı varlığını sürdürmektedir. Türkiye'de kadın istihdam oranı AB ve OECD ülkeleri içerisinde en düşük seviyededir. Toplum baskısından kurtulup iş yaşamında var olmaya çalışan kadınlar ise ücretlerde ve terfilerde adaletsizlik, psikolojik şiddet ve hatta tacize varan engelleyici davranışlara maruz kalmaktadırlar. Tüm bu olumsuzlukların önüne geçebilmenin tek yolu ise var olan politikaları daha iyi hale getirmek, denetim mekanizmasını daha etkin ve sistematik yapmak ve en önemlisi de toplumun bilinçlenmesini sağlayarak toplumsal cinsiyet rol tutumlarını eşitlikçi bir yapıya dönüştürmektir (Ayta, F. Şen, M. 2023). Değişimin gerçekleşmesine katkı sağlayacak bu ve benzeri çalışmalar ile toplumsal bilinci uyarak canlı kalmasını sağlamak önem arz etmektedir.

1.BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET, TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Tez çalışmasının birinci bölümünde cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet kuramları ele alınmıştır. Bu bağlamda, birinci bölüm altı alt başlıktan oluşmaktadır. İlk olarak, cinsiyet kavramının tanımı yapılarak cinsiyetin ne olduğuna açıklık getirilecektir. Toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin insan hayatındaki yerine yönelik açıklamalardan sonra toplumsal cinsiyet kuramları hakkında bilgi verilecektir.

1. Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet kavramı kadın ve erkek olmanın değişmez doğal niteliklerini içinde barındıran ve insanların bu iki cinse yönelik biyolojik özelliklerini ifade eden bir terimdir. TDK sözlüğüne göre cinsiyet; “kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerdir” (TDK, 2021). Cinsiyet terimi İngilizce anlam karşılığını “sex” ifadesiyle bulmaktadır (Heidari, Babor, De Castro, Tort, & Curno, 2016). Kadın ve erkek olmak kaydıyla iki tür cinsiyet bulunmaktadır. Genetik ve biyolojik olarak birbirinden ayrılmasına neden olan unsur ise üreme sistemleridir. Üreme sistemleri insan bedeninde hormonal ve anatomik farklılıklara neden olur. Canlılar bu farklılıkların oluşturduğu iki cinsiyetten birine ait olarak varlıklarını sürdürür (Agacinski, 1998). Dünyaya dişi ya da eril olarak gelinir ve aralarındaki farklılık fizyolojik bileşenlerin özellikle üreme sistemiyle beraber anatomik ve kromozomal olarak birbirinden ayrılmasına neden olur (Lindsey, 2016). Cinsiyetin tanımındaki bütün göstergeler insanların doğasında var olan yapıya işaret etmektedir.

Dünya üzerinde bulunan iki farklı türün karşılığı olan kadın ve erkeğin ayrılması için kullanılan ölçütlerin sıralamasında, ilk sırada cinsiyet farklılığı yer almaktadır. Cinsiyeti yapısal anlamda belirleyen kromozomlardır ve davranışların nasıl sergileneceğinden başlayarak tüm fonksiyonel yaşamı düzenler. Cinsiyet, kültürel yapının içerisinde var olmaya başladıkça farklılaşmaya başlar ve kendini toplumsal cinsiyet özelliklerine göre şekillendirir.

1.1.Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet (sex) kavramı sadece biyolojik özelliklere atfedilen niteliktedir ve bu nedenle kısıtlı bir anlam içermektedir. Cinsiyet kavramının kısıtlılığından kurtulmak için ise daha geniş anlamları içinde barındıran yeni bir kavrama ihtiyaç duyulmuştur ve böylece "Toplumsal Cinsiyet" kavramı ortaya çıkmıştır (Dökmen, 2006). Toplumsal cinsiyet kavramını 1972 yılında ilk kullanan kişi ise sosyoloji alanında çalışan Ann Oakley olmuştur. Bu terimin doğuşuna vesile olan Oakley'e göre toplumsal cinsiyet, sadece anatomik özelliklere işaret eden cinsiyet (sex) kavramından farklı bazı özellikleri içinde barındırır. Bu farklılıkların içinde toplumsal ve kültürel anlamda bir inşa süreci ile oluşumunu barındıran özellikler yer almaktadır (Oakley, 1972). Birey doğumundan itibaren erkek ya da kadın cinsiyetine sahip olarak dünyaya gelir. Toplumsal cinsiyet yapılandırılması içerisinde var olan erkek ya da kadın, cinsiyetine uygun bulunan davranışlar sayesinde sosyalleşmeye başlar ve cinsiyetinin getirmiş olduğu roller, kalıp yargılar, sosyal ilişkiler, diğerlerine olan davranışlar ve hatta düşünce yapısı dahil olmak üzere sosyal yaşayışın içerisindeki tüm kültürel akitlerde bulunan toplumsal yapının birer parçası haline gelir (Pincha, 2009). Böylece toplumsal cinsiyet sosyal yaşamın içerisindeki tüm yapılarda temel yapı taşı olarak kendisini gösterir.

Literatüre bakıldığında kadın ve erkeklere dair görevler, sorumluluklar, roller ve kalıp yargılar ile ilgili algıların tümü, kültürel inşa sürecinin bir yapılandırması şeklindedir. Her iki cinse ayrı ayrı yüklenen kimliklerin kapsamında rol, statü ve mesuliyetler bulunmaktadır. Birbiriyle ilişkili olan bu kavramlar kadın ve erkek arasındaki kısıtlamaları, gereksinimleri ve fırsatları incelemeye yarayan sosyo-ekonomik değişkenler olarak tanımlamıştır (Giddens, 2000). Tüm alanlara hakim olması nedeniyle sosyal hayatın her aşamasında kendi örüntüsünü oluşturur ve kendine has yaşam ortamının oluşmasını sağlar.

Toplumsal cinsiyete ilişkin kültürel ve sosyal kategoriler toplum tarafından oluşturulmuştur. Bu kategoriler Dökmen'e göre eril ya da dişil olan cinsiyet mensubu kişilere uygun olan rol ve davranışların neredeyse tamamının içerisinde yaşanan toplumsal ve kültürel oluşumun neticesidir. Bu rol ve davranışlar hangi toplumda oluşturulmuşsa ona uygun olarak değişir ve gelişir. Bu nedenle tek, net ve evrensel

geçerliliği olan bir tanımdan söz etmek mümkün değildir. Toplumun değişimi oranında değişir ve değişen topluma uygun olan bir yapıya dönüşür (Dökmen, 2006). Kültürel yapıdaki en ufak bir değişiklik bile, kendisini toplumsal cinsiyet rol ve davranış algısında farklılık olarak gösterir.

Toplumun inşa ettiği kültür, bireyin ait olduğu cinsiyete uygun olarak yapılanmasını sağlar. Bunun sebebi kültürün, insanın hayatı boyunca yorumlama ve anlamlandırma sürecine etkisinin büyük olmasıdır. Cinsiyet kavramı yorumlanırken saf haliyle değil işlenmiş hali ile ortaya çıkar. Kadın ve erkeği hiyerarşik bir yapı içinde tanımlayarak kapsamını genişletir (Agacinski, 1998). Bu hiyerarşik yapı toplumların kültürel yapısına göre farklılık gösterse de dezavantajlı grupların olduğu taraf genellikle kadınların yer aldığı alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumsal cinsiyet değişik toplumlarda, bu toplumların içerisindeki birbirinden ayrı gruplarda ve kesimlerde bile birbirine benzemeyen yapılarda olabilir. Bunun sebebi ise, her toplumun birbirinden çok farklı istek ve beklentilerinin olmasıdır. Toplumların birbirine benzememesi ve içerisindeki yine birbirinden farklılaşan oluşumlardaki farklılıklar ve eşitsizlikler farklı yorumlanabilmektedir. Bu nedenle kadın ve erkekten istenen davranış, rol ve beklentiler de birbirine benzemeyebilir (Schwintember, 1995). Beklentilerin değişmesine rağmen erkeklerin üstünlükleri her toplumda rastlanan ön koşul olarak varlığını sürdürür.

Tarih boyunca kadın ve erkek biyolojik özelliklere ve toplumsal rollere göre farklılaşmıştır ve bu farklılaşma ilk zamanlarda kadınların doğurganlıklarından etkilenmiştir. İlkel çağlarda erkeğin “avcı”, kadının “toplayıcı” olarak davranışlarını sürdürmesi, doğurgan olan kadının koruma ve soyunun devamını sağlama içgüdüsünden kaynaklanmaktadır. Toplumun içerisindeki bu görev dağılımı cinsiyetlere yüklenen anlamların ve rollerin etkisinde kalarak halen devam etmekte ve erkeğin ev dışı işler ile ilgilenmesini, kadının ise çocuk bakımı ve ev içi işlerden sorumlu olması gerekliliğindeki anlayışın sürdürülmesini sağlamaktadır (Kimura, 2002). Biyolojik özelliklerin getirileri kültürel beklentilerin ve davranışların da tetikleyicisi olmuştur. Beklentiler de bu doğrultuda gelişmektedir.

Var olan biyolojik cinsiyet özellikleri zamanla kişilik özelliklerini belirler. Birey olarak kişinin kendini tanımlaması cinsiyet ile başlar ve kendi cinsine atfedilen rollerin çerçevesinde eğilimlerini yönlendirir. Kadına atfedilen rollere dahil olan davranış biçimleri içinde; başkalarına karşı duyarlı olup hassas davranmayı gerekli kılıp aynı zamanda toplumsallığın getirdiği davranışsal özellikleri de içinde barındırmayı gerektirir. Erkekler için kavramsallaştırılan cinsiyet rolleri ise daha çok atılganlık, otoriterlik ve özgürlüğü barındıran yapıdadır (Bem, 1974). Bu cinsiyet ile ilişkilendirilmiş davranış kalıplarına maruz bırakılan kişiler, kendisini bu özellikler doğrultusunda davranmakla yükümlü hisseder. Aksi yönde davranışlar sergileyen bireyler de olabilmektedir. Ancak bu insanlar toplumun tanımladığı cinsiyet rollerine ve dolayısıyla toplumun düzenine karşı birer tehdit olarak algılanabilmekte ve toplum dışına itilebilmektedir.

Birey doğduğu andan itibaren, içinde yaşadığı toplumun, uzun yıllar boyunca süzgecinden geçirilerek değişim ve dönüşüme uğramış kurallarına uymak zorundadır. Bu kurallar ile yetişen birey neleri yapması ve neleri yapmaması gerektiğini öğrenir. Yapılacaklar kişinin cinsiyetiyle uyumlu olan rolleri ve kalıp yargıları içerisinde barındırır. Böylece zamanla kişinin kimliği haline dönüşür. Oluşturulan kimlik ile cinsiyetin uyumlu olması beklenmektedir. Bezen kişi kendini toplumsal beklentilerin aksine kadın ve erkeğe uygun olmayan kimlik çatışması içinde bulabilir. Bu durumda, toplum beklentisi ile kendilik algısı arasındaki uyumsuzluk oluşur ve kişinin benliğinde gerilime yol açabilir (Vatandaş, 2003). Toplumun beklentisi cinsiyete uygun rol ve davranışlar olsa da, kimi zaman bu beklentiye uygun olmayan yapıda insanlarla karşılaşmak mümkündür.

Henüz anne rahminde oluşmamışken ve yer yüzünde varlığını göstermemişken bile, o kişiden bağımsız oluşmuş ve içerisinde var olacağı bir dünya düzeni onun için hazır bulunmaktadır. Tüm yaşamı boyunca nasıl davranacağına karar verilmiş, toplumsal yaşam, düşünce ve davranış örüntüleri etrafını sarmalamıştır. Toplumsal cinsiyet kalıpları ilk başta ailesi tarafından, sonrasında ise akranları ve arkadaşları ile devam eden ve daha da ilerledikçe kendi ile birlikte büyüyen ve şekillenen sosyokültürel bir yapı haline gelir. Bunun yanı sıra birey cinsiyet rollerine dair kalıpları

toplumsallaşmasıyla başlayan kendi algısal sürecini ve neticesinde yüklemiş olduğu anlamı da birleştirerek bir kimlik inşası oluşturur. Sergileyeceği her davranış ve ortaya koyduğu eylemsellik oluşturduğu kimlik inşasının tezahürüdür (Dökmen, 2010). Sergilediği beklentisel davranışlar sayesinde toplumun içerisindeki yeri ve toplum tarafından kabulü gerçekleşir. Bu sayede varlığını sürdürerek kimliğini dış dünyaya kabul ettirir.

Çocuklar cinsiyetlerine uygun rolleri benimserken ilk olarak ailelerinden ve ailelerinin onlar için temin ettikleri eşyalardan etkilenirler. Çocuk için alınan giysilerdeki renk seçimi (kızlar için daha çok pembe tonların, erkekler için ise mavi tonların hakim olduğu), alınan oyuncaklardaki tercihler (kız çocukları için bebek erkek çocukları için araba gibi..) ve geceleri yatarken baş uçlarında anlatılan masalların mahiyetinde hep cinsiyete atfedilen özellikler yer alır. Tüm bu donatılar etkisi azımsanmayacak nitelikte etki yaratmaktadır. Kız çocuklarının oynadığı oyuncaklar gelecekte edinecekleri ev ile ilgili rollerin provasını niteliğindedir. Erkeklerin oynamaları için seçilen oyuncaklar ise ev dışı rollerin alıştırmalarını yapmalarına vesile olur ve bu oyuncakların kapsamı daha çok zekâ ve beden gelişimiyle ilgilidir (Ertung, 2013). Kimliklerinin oluşumunun başındayken onlara aileleri tarafından sunulan oyuncaklar sayesinde yaşamları boyunca nasıl davranacaklarını öğrenirler ve dolayısıyla kız çocukları kendi alanını ev ile sınırlandırırken, erkek çocukları kendilerini ev dışında var olmaya hedefler. Tüm kazanımlarını da yine ev dışında bedeni ile ilgili kazanımlara yönelik şekillendirir.

Toplumsal cinsiyetin geniş bir perspektif sunan pek çok ifadesi bulunmaktadır. Tüm toplumsal cinsiyet ifadelerinin ortak noktası ise; toplum tarafından oluşturulmuş cinsiyet rolleri olmasıdır. Toplum, cinsiyetlerin pek çok özelliğine; fiziksel görünümüne, giyim-kuşam tarzına, zevklerine, davranışlarına, konuşma ve ses tınısına ve hatta düşüncelerine atıfta bulunabilmektedir. Bu atıflar toplumun kadın ve erkekte ayrı ayrı olması gerekenler hakkındaki düşünüş kalıplarıdır ve bu kalıplara toplumsal idealler denir.

Toplumlar kendi kültürlerini sosyal yineleme ile yapılandırmaktadır ve bu büyük ölçüde kültür tarafından şekillendirilen normlar tarafından yönetilen bir süreçtir. Bu

süreç, gerçekliğin toplumsal inşası olarak adlandırılır. Toplumsal inşa herhangi bir deneyime veya sosyal etkileşime getirilen öznel anlamlarla gerçeklik algısının şekillendirilmesi olarak da tanımlanabilir. Herbert Blumer'in görüşüyle tutarlı olarak, sosyal etkileşim her ortaya çıktığında, gerçek olsun ya da olmasın insanlar yaratıcı bir şekilde kendi anlayışlarını inşa etmekte ve buna göre davranmaktadırlar. Bu nedenle toplumsal cinsiyet insanların bu kavrama getirdiği anlamlarda (yapılarda) bulunmaktadır (Deutscher and Lindsey, 2005). Ama cinsiyet sabit değildir ve fikirler zamana, yere ve insanlara göre dönüşüp değişir. Örneğin, daha önceleri, halka açık yerlerde çocuklarına sadece anneler bakarken, son zamanlarda babaların da çocuklarına halka açık yerlerde baktıkları görülmektedir. Bu değişim ve dönüşümün nasıl olduğu hakkında yazılı kurallar bulunmamaktadır. Sosyal inşacı yaklaşıma göre insanların cinsiyet özellikleri sürekli değişir ve cinsiyet yapısı yeniden oluşturulur (Lorber, 1994). Bu oluşturulan yapılar ailelerde, okullarda ve medya gibi çeşitli kaynaklarda ortaya çıkar ve bireylerin beraber yaşarken kurdukları sosyal bağlar esnasında benimsenir. Toplum tarafından tanımlanıp paylaşılan bu kültürel yapılar, farklı sosyal yapılanmaların içerisinde nasıl rol alınacağına ve davranılacağına dair genel yönergeler sunar. Sosyal inşacılık sürecinde tanımlar hiçbir zaman tamamen katı değildir ve her zaman akış halindedir. Örneğin, işyerinde cinsiyet uygunluğuna ilişkin tanımlamalarda, daha önce "cinsiyete uygun olmayan" olarak tanımlanan işlerde erkekler ve kadınlar birbirlerinin yerine geçtiklerinde tanımlama da değişir (Lindsey, 2010). Bu durum toplumsal cinsiyetle ilgili beklentilerin toplumsal anlayışın geliştirilmesiyle değişebileceğine yönelik açık bir ispat niteliği taşır.

Toplumsal cinsiyet, oluşturulan kültürel kimlik ile bireyi kadını ya da erkeksi olarak nitelendirmeye sebep olan psikososyal özellikleri içerisinde barındırır. Günümüzde kadınlar için hemşirelik ve öğretmenlik, erkekler için ise bilim ve askerlik sosyal olarak normatif ve cinsiyete uygun işler olarak inşa edilmeye daha yatkındır (Lindsey, 2010). Bu durum kadını ev içine hapsetmeye devam ettirirken erkeklerin dış güçlerin kontrolünde hâkim olmasına devamı sağlamaktadır.

Aslında kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkların biyolojilerinden mi yoksa kültürel yapılanmanın beklentilerinden mi kaynaklandığı kesin çizgilerle birbirinden

ayrılmış değildir. Biyoloji ve kültür birbirini etkileyen bir yapıdadır. Bu nedenle cinsiyet ve toplumsal cinsiyeti tamamen uzak iki noktaya konuşturmak çok doğru olmayacaktır. Toplum kültürel yapısını oluştururken biyolojik özelliklere uymayan bir şekilde kendini oluşturmaz. Birbiriyle iç içe geçmiş olan biyolojik ve kültürel yapılar birbirlerini etkiler durumdadır. Bu etkileşim neticesinde birey kadınsı veya erkeksi olarak nitelenen özelliklere sahip olur (Dökmen, 2012). Biyolojik özellikler ile gelen erkeğin daha güçlü kaslara sahip olması ve kadının doğurganlığı toplum içinde farklı davranışlar sergilenmesine neden olmaktadır. Kadının iç güdüleriyle çocuğunun tüm bakımında kendini sorumlu hissetmesi iş hayatında geri planda kalmasına neden olurken erkeklerin kas gücünün getirdiği avantaj ise iş hayatında pek çok alanda avantaj sağlamaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığını üreten en birincil ve önemli sosyal oluşum ailedir. Ataerkil anlayışın getirisi olan anlayış ile birey, daha dünyaya gelir gelmez, çevresinde yer alan ailenin etkisi altına girer. Bu anlayış yaygın olarak erkeği yönetici konumunda tutar ve kadını ikincil plana iterek yönetilen konumuna sürükler (Rubin, 1975). Bu nedenle toplumsal değişimin gerçekleştirilebilmesinin ön koşulu aile yapısındaki değişimle gerçekleştirilecektir.

Toplumlarda yaşam biçimini belirleyen gelenekselci yaklaşım kadınların ve erkeklerin kendi cinslerine ait sorumlulukları olduğunu ve bu sorumlulukların kadınlar için aile hayatı çerçevesinde erkeklerin ise iş hayatında yer almasını uygun görür (Helgeson, 2016). Hartman cinsiyetçi iş bölümüne yönelik olarak “Cinsiyete dayalı iş bölümü kadınları az gelir getiren işlere ve kadın rolüne uygun olduğu düşünülen görevlere yerleştirir” açıklamasında bulunmuştur (Hartmann, 2016). Yine iş bölümüyle ilgili cinsiyetçi ayrımcılığa istinaden Connell (2016) erkeklerin kadınlardan çok daha iyi konumda olduklarını açıklamalarında dile getirirken “ Bilgisayarla ilgili işlerde kadınlara sadece, bilgisayarların okuyucu veri giriş kartlarına delik açmak için çalışma izni verilirken; erkekler mühendis, teknisyen, pazarlamacı, sistem analist sorumlusu ve idareci olarak gerçek güce ait konumlara getirilmektedir” ifadesine yer vermiştir (Connell, 2016). Kadınları ikincil konuma sürükleyen bu tutum ancak eşitlikçi

yaklaşımın yaygınlaşmasıyla ve kadınların iş yaşantısında erkekler kadar geniş bir alana sahip olmasıyla giderilebilir.

Cinsiyetçi kültüre sahip toplumlarda, bir bireyin ne şekilde davranması gerektiğinden başlayıp yaşamına nasıl şekil vereceğine, kuracağı aileden giyim kuşam tercihlerine kadar her aşamada kültürel yapının beklentisi karşılanır. Diğer bir deyişle, cinsiyetçi kültür cinsiyetlere yönelik bütün değer, tutum ve davranışları kapsamaktadır. Bir toplumda kabul görmüş erkeklik ve kadınlık tanımlamaları, cinsiyete yönelik davranış kalıpları, cinslerin birbirine karşı tutumları, cinsel ahlak ve anlayışların hepsi cinsiyet kültürünün bir parçasıdır (Türküne, 1995). Toplumun tüm alanlarına sirayet eden cinsiyetçi kültür bireyin özgür kararlar alıp, yaşamını kendi belirlediği koşullarda şekillendirmesini engeller.

Toplumlarda hâkim görüş olarak kabul edilen eril zihniyet, kadınların ve erkeklerin üzerinde birtakım kuralların hâkim olmasına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyetin inşasını etkileyen eril zihniyet erkeklerin üstün konumda olmasını sağlarken, kadınların bu üstünlüğü kabullenmiş ve içselleştirmiş şekilde davranmalarını sağlar ve kendi rollerini ifşa etmelerine engel olur. Eril zihniyetin getirdiği kurallar ailede başlayıp, okul, arkadaş, siyasi yapılanma ve din ile ilgili alanlarda kendini göstermekte ve yaşam döngüsünü devam ettirmektedir. Kadın ve erkek arasındaki ayrım her toplumda farklı oranlarda görülse de, ortak olan nokta ayrımcılığın olumsuz etkilerine maruz kalan kesimin hep kadın tarafı olmasıdır. Negatif anlamda etkilenen kadın ikincil konumda, kendisine biçilen rollere zorunlu ve sınırların içine hapsolmuş halde bırakılmaktadır. Kadınlar için kurallar ve yasaklarla örüntülenmiş bu sistem yapısal değişimler olmadan ve belirgin farklar yaratmadan erkeklerden yana varlığını sürdürmektedir.

Eril zihniyetin hâkim olduğu durumlarda kişi strese girebilmektedir. Bunun sebebi ise gelenekselliğe dayalı olarak üstlenilen rollerin bireyin kendisine yönelik önünde engeller oluşturmaları ve herhangi bir durum karşısında kendisini ifade etmekten alıkoymasındır. Birey bu durumu benlik saygısına yapılan bir tehdit olarak algılayabilmektedir. Kız ya da erkek çocuğun eşit bir ortamdan yoksun olması, kendisine biçilen rolleri kabul etmesine ve kendisine sunulan roller doğrultusunda

ilerlemesine neden olur. Netice itibariyle cinsiyete dayalı roller sosyal çevreden doğar ve yine sosyal ortamlarda kök salarak yaptırımlarını sürdürür (Jost & Kay, 2005). Bu uygulamalar, toplumsal sistemin kendi devamlılığını sağlamaya yönelik gösterdiği bir çabadır. Bu çabanın eşit olmayan yaptırımlarına maruz kalan birey, kendi yetenekleri ve istekleri doğrultusunda hareket edemez ve başkalarının kendisine biçtiği hayatı yaşamak zorunda bırakılır.

Toplumsal cinsiyet sadece kadın ve erkeğin toplum içindeki konumu ve rollerini değil, aynı zamanda toplumsal iktidar ilişkilerini de içinde barındırır. Kadın ve erkek arasındaki iktidar ilişkileri erkekler için yöneten, kadınlar için ise yönetilen şeklinde kendini gösterir. Bu şekilde varlığını devam ettiren iktidar ilişkisinin nedeni kadınlar için doğurganlık olarak gösterilirken, erkekler için doğuştan gelen güçlü fizyolojik yapı olarak gösterilir (Scott, 2007). Kadınların doğurganlık özelliği biyolojik var oluşun kadına atfettiği avantajlı bir meziyet olmaktan çok, dezavantajlı konuma sürüklenmelerine neden olan ezici bir yapıya dönüşmektedir.

Cinsiyet özelliklerinin her birimiz için yansımaları olduğunu açıklayan Risman (1998), bu yansımaları üç düzeyde ele almaktadır, bunlar: bireysel, etkileşimsel ve kurumsaldır. Bireysel düzeyde her kişi, sosyalleşme yoluyla bir kimliğe sahip kadınlığı veya erkekliği kapsayan cinsiyetli bir varlığa dönüşür. Etkileşim düzeyinde her insanın cinsiyetinin nasıl oluşturacağına dair güçlü sosyal normlara bağlı kalması beklenir ve birey uygun toplumsal cinsiyet normlarına uygun davranmaktan sorumlu tutulur. Kurumsal düzeyde toplumsal cinsiyet yapısı ise; sosyal sistemimizde çeşitli kurumların içinde inşa edilerek oluştuğunu öne sürer (örneğin, işyeri, devlet, dini kurumlar vb.).

West ve Zimmerman (1987), etkileşim düzeyi ile ilgili olarak, kişinin cinsiyet kategorisine uygun olarak normatif tutum ve davranışları oluşturduklarını ve bu doğrultuda kadınlık ya da erkeklik yaptığını savunur. Davranışlarımız, içinde çalıştığımız ve yaşadığımız daha geniş bir sosyal bağlam içinde yer alır. Bağlam ise, bir üniversite müfredatı, bürokratik bir işyeri ve geleneksel çekirdek aile gibi somut varlıkları içeren yapılardan oluşur. Aynı zamanda, toplumumuzdaki belirli grupların (yani erkekler, beyazlar ve üst sınıf) elinde, ağırlıklı olarak üzerinde duran gücün soyut gerçekliğini de içerir. Tüm eylemlerimiz bu sosyal kontrol kaynaklarının sınırları içinde

yapılandırılmıştır. Toplumsal cinsiyet bu sosyal yapılar içerisinde var olur ve birey bu sosyal yapılar içerisinde gösterdiği performanstan sorumlu tutulur.

Cinsiyet her yerde aynı; toplumsal cinsiyet ise zamana, mekâna, toplumsal yapılara göre değişebilmektedir. Öyle ki tüm dünyada insanların cinsiyeti, cinsel organına göre ayrıştırılmış ve kadın ya da erkek olarak gruplandırılmıştır. Bu ayrışma zaman, kültür, grup veya toplumsal yapı değişse de aynı kalmaktadır. Oysa toplumsal cinsiyet toplumdan topluma, gruptan gruba, kültürden kültüre, tarihten tarihe değişiklik gösterebilmektedir. Dolayısıyla cinsiyet sabittir. Toplumsal cinsiyet ise değiştirilebilirdir. Genellikle bu değişim toplumsal yapıdaki bazı özelliklere göre şekillenir ve toplumun yarattığı kültür toplumsal cinsiyet rollerini ve kalıp yargılarını yapılandırır. Bu değişime neden olan sebepler cinsiyete atfedilen, meziyetler, manalar, beklentiler ve nitelikler neticesinde üretilir (Elgün ve Yeniçeri Alemdar, 2017). Yeniden üretilen tüm özelliklerin cinsiyete göre şekilleniyor olması ile kendi devamlılığını sürdüren toplumsal cinsiyet olgusu varlığını güçlendirir.

Üretilen toplumsal normlar ve kültürel değerlerin inşa edilmesi neticesinde kadınlık ve erkeklik anlayışı ve yaşayışı içeriğindeki ayrım büyük oranda açık hale gelmektedir (Ridgeway ve Smith Lovin, 1999). Fark göz önünde olsa bile kadınlar ve erkekler arasındaki bu ayrımda kadınlar arka planda kalmaya devam etmektedir. Toplumsal cinsiyet ile özel ve kamusal alandaki rolleri ve konumları, yapabilecekleri ve yapamayacaklarının sınırları ve kamusal alan içerisinde ne oranda yer alabilecekleri gibi hususlar belirlenmektedir (Ökten, 2009). Eril zihniyet ve ataerkil yapı güç ilişkilerinin belirlenmesinde en temel noktayı oluşturmaktadır. Baz alınan bu zihniyet yapısı tüm güç ilişkilerinin dengesini kurmakta ve kadının aleyhine yapılandırılmaktadır (Radtke vd., 1994). Kadının arka plana itilmesi yazılı olmayan kurallarla desteklendiği gibi yazılı kuralların içerisinde de yerini almakta ve yapılan haksız ve eşitlikçi yapıya meşruiyet kazandırmaktadır.

1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyetten bağımsız olarak sadece insan olmanın getirdiği eşit haklara sahip olmakla ilintilidir. Kadın ya da erkeğin hiçbir ayrımcılığa uğramadan her bireye sunulan fırsatlardan yararlanabilmesi, verilen hizmetleri

kullanabilmesi ve tüm imkan ile olanaklara ulaşabilmesidir (Çelik Bekleviç ve Kıran, 2017; Kaypak, 2014). Kadın ve erkekler toplumun her kademesinde aynı haklara sahip ve aynı fırsatlardan yararlanabilir konumda ise fırsat eşitliğinden bahsedilebilir. Özellikle kadınlar da erkekler gibi karar alma ve iş gücü piyasasında aynı haklara sahip oldukça eşitlik sağlanabilecektir. Kavramın vurguladığı diğer bir nokta ise, kadın ve erkeğin istek ve beklentilerine aynı oranda kıymet verip farklı olan davranışlarını eşitlikçi bir bakış açısıyla değerlendirme gerekliliğidir (Sheehan, & Dooley, 2013). Ayrıca kavram kadın ve erkekleri birbirinden farklı varlıklar olarak ele alır. Burada dikkat edilecek nokta farklılıklarına rağmen her iki cinsin de mesuliyet, adalet ve imkanlara erişim konusunda aynı olmalarıdır (UNESCO, 2000). Birbirleriyle aynı olmayan istek, ihtiyaç ve beklentilerin giderilmesine getirilecek fırsat eşitliği sayesinde özgürce kendini gerçekleştirme fırsatı edinilecektir.

Cinsiyet eşitliği kavramı ile birlikte pozitif ayrımcılık kavramı da ortaya çıkmıştır. Kadının toplumda erkekler kadar hakka ve yere sahip olması gerekliliği pozitif ayrımcılık teriminin ortaya çıkması gerekliliğini doğurmuştur. Ayrıca bu terim sadece arka planda kalan kadınlara yönelik olarak değil toplumda var olan ve dışlanmaya maruz kalan diğer grupların (engelliler yaşlılar, çocuklar gibi...) da haklarını elde etmesi için kullanılmaktadır. Kadınlar dahil olmak üzere tüm dışlanmış grupların eğitim, iş, siyaset ve yönetim gibi yaşamsal ortamlarda katılım imkânı sunmakta ve kendilerinin vekilliğinin yapılp uygulamaya konmasını sağlamak açısından da önem arz etmektedir (Öztan, 2004). Buradan da anlaşılacağı gibi kadınlara sunulan pozitif ayrımcılık onları avantajlı konuma getirme çabası değil eşitliği sağlamaya yönelik çabaların bir sonucudur.

Demokrasinin en önemli unsurlarından biri olan toplumsal cinsiyet eşitliği kadın ve erkeklerin cinsiyetlerinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa uğramadan tüm imkanlardan yararlanabilmeyi, uygun durumları herkes için eşitlemeyi ve haklardan yararlanabilmeyi sağlamaktadır. Bunu gerçekleştirebilmek için gerekli olan olanakların sağlanmasına etki eden bir anlam içermektedir (İçli, 2017). Demokratik toplumlarda yasalarla desteklenen toplumsal eşitlik, kimi zaman sosyal hayatın içerisinde eşitlikten

uzak bir yapıda karşımıza çıkabilmektedir. Demokrasinin olmadığı toplumlarda ise toplumsal cinsiyet eşitliğinden daha fazla uzaklaşıldığı görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinde önemli olan kaynakların eşit olarak dağıtılmasıdır. Bu kaynakların kullanımında fırsat eşitliği tanınması gerekliliği bulunmaktadır. Sırf cinsiyeti yüzünden herhangi bir ayrımcılığa uğramamasıdır (Akın ve Demirel, 2003). Bunun yanı sıra toplumsal cinsiyet kavramı toplumların kadın ve erkeğe hangi açıdan baktığına ve ona atfedilen rollerin anlamlarını kavramak için sosyal hayattaki yerlerine işaret etmek için kullanılır. Toplumların yapısal sorunu haline gelmiş olan ayrımcılık ve eşitsizliği içermesi nedeniyle feministlerin sıkça kullandıkları ve savundukları bir kavramdır. Pek çok alanda kullanılıyor olması sayesinde erkeklerin haksız olarak sağladıkları güç dengesindeki üstünlüklerini sorgulamak için kullanılmaktadır. Bu nedenle önemli bir işlevsel kaynak olarak yarar sağlamaktadır (Bordieu, 2014). Faydalanılan toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı sayesinde insan hakları alanında da eşitlikçi bir söylem elde edilmiştir. Kadının ve erkeğin sosyal ve kamusal alanda eşit ve yeterli konuma gelmesi anlamında epey yol kat edilmesine vesile olmuştur (Flowers, 2010). Toplum içerisinde var olan tüm bireyleri içeren ve feministlerin sıkça savunduğu eşitlikçi yaklaşım, insan haklarının gündemde kalarak korunmasını ve süreklilik arz etmesini sağlamaktadır.

Toplumların kültürel boyutta inşa ederek gerçekliğe dönüştürdüğü toplumsal cinsiyet ayrımını eşit bir düzleme çekmek yine toplumsal ilişkilerin anlamındaki değişimle sağlanabilecektir. Bu değişim toplumsal cinsiyet görüşünün toplumsal ilişkilere verilen anlamındaki farklılaşma ile gerçekleştirilebilir. Toplumun kadın ve erkeğe atfettiği anlam kültürdeki değişim ile gerçekleşebilir. Bu değişimi bilinçli bir biçimde oluşturmak ve bir toplum mühendisliği şekline getirmek gereklidir. Değiştirilebilir niteliğe sahip olan cinsiyet farklarının, toplumun düşünce yapısında eşitlikçi bir görüşe doğru kanalize edilmesi ile gerçekleştirilebilmesi mümkün görünmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği çok taraflı bir yapıya sahiptir. Kadınların ve erkeklerin arasındaki ilişkiyi eşit hale getirmek için sosyal alanda olduğu kadar ekonomik, siyasi ve hukuki alanda da eşitliğin sağlanmasını gerekli kılan çok yönlü

yapısı disiplinler arası geniş bir alanı içerir. Ekonomik eşitlik ile ifade edilmek istenen, kadın ve erkeğin, yaşamları süresince aynı hayat standartlarında olmaları anlamına gelir. Kadınların ve erkeklerin, aynı yaşam standartlarına erişebilmesi için aynı fırsat eşitliğine sahip olması ve birbiriyle denk yükümlülükleri taşımaları gerekmektedir. Bu nedenle kayıtlı ya da kayıt dışı ekonomik faaliyet ve sektörlerin içerisinde ekonomik eşitliğin oluşabilmesi için gelirin, kazanımların ve faydaların kadın ve erkekler arasında eşit olarak dağılımı sağlanmalıdır. Toplumsal eşitlik ve ekonomi arasında doğrusal bir ilişki vardır. Eğer cinsiyetçi eşitlik gerçekleşirse ekonomik eşitlikte gerçekleşebilir. Kadınlar, ekonomik durum açısından göreceli olarak daha dezavantajlı oldukları sürece, ev içinde ve ev dışında sahip oldukları konumları da ikincil olarak var olacaktır (Masika ve Joeke, 1996). Erkeğin hakimiyetinde olan ekonomik gücün eşit olarak dağılımı sayesinde eşitsizliğin hakim olduğu pek çok sebep ortadan kalkacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumların iyi yönetilmesinin ilk şartlarından biri olan modernleşmenin yanı sıra ekonomik başarının da kazanılmasını sağlar. Zira iyi yönetilerek herkese adaletli bir yaşam sağlayan toplumlarda sosyal ve ekonomik hedeflere daha kolay ulaşılır. Toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının yaygınlaşması domino etkisi yaratarak toplumun tüm alanlarına sirayet edecektir (Squires, 2007). Burada bahsedilen adalet kavramında dikkat edilmesi gereken husus, kadın ve erkeğin ayrı ihtiyaçlarının olduğu ve farklılığın getirdiği gerekliliklerin eşitsizliği bozmayacak şekilde sağlanmasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, ekonomik ve politik olanakların sağlanması için de farklı stratejilere gerek duymaktadır. Bunun nedeni ise yine kadın ve erkeğin ihtiyaç duyduğu ekonomik ve politik olanakların farklı olmasıdır. Bu eşitlikçi ayrım iki cins arasındaki farklılıkları giderebilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri kurulurken dikkat edilmesi gereken en önemli husus ise bölüşülen yükümlülüklerde ve uygulanan hizmetlerin paylaşımında adaletin, doğruluğun ve dürüstlüğün ön koşul olmasıdır (Uluşen, 2010). Yani toplumsal cinsiyet eşitliği ile kadın ve erkeğin kamusal ve özel alanda fırsat eşitliğine sahip olması ve katılımlarını da yine bu fırsat eşitliğine uygun olarak gerçekleştirmesi gerekmektedir. Fakat yapılan araştırmalar ortaya koymuştur ki, ne Türkiye’de ne de Dünya’da tam anlamıyla bir eşitlik söz konusu değildir. Kadın ve erkeğin bütünüyle hak ve eşitlikten yararlandığı bir yer henüz bulunmamaktadır (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013). Yine de modern ülkeler kadının iş gücü

ve yönetime katılması konusunda daha ileri bir aşamada bulunmaktadır. Tüm toplumsal alanlarda kadının katılımı sayesinde ekonomik üstünlüğün sağlanacağı farkındalığına erişmişlerdir. Bu sayede eşitlikçi uygulamalara daha fazla ağırlık vererek uygulamalarını genişletmişlerdir.

Dünya nüfusunun yarısından fazlası kadın nüfusuna sahip olsa da paylaşılan haklar ve yasalarda eşit değildir. Görünürde yasaların eşitliği mevcut olsa da gerçekte durum bunun tam tersidir. Toplumların genelinde hâkim olan algı ve kalıp yargılar temel olan pek çok alanda kadının pek çok haktan maruz kalmasına neden olmaktadır (Saraç, 2013). Dolayısıyla tüm Dünya’da ve ülkemizde temel amaç yasalar önünde ve sosyal ortamlarda kadın ve erkeğin tam olarak eşit olmasını sağlayabilmektir. Bu amaç uğruna, ulusal ve uluslararası alanda pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir. Uluslararası alandaki en önemli çalışma 1979 yılında yürürlüğe giren, “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi” (CEDAW) dir. Bu anlaşma Birleşmiş Milletler (BM) seviyesinde yer alan 9 temel insan hakları sözleşmesinin birleşimi niteliğindedir (CEDAW).

CEDAW’ın maddelerinde kadın ya da erkek, insan ayrımcılığının her türünün kabul edilemez oluşundan bahsedilmektedir. Tüm insanlar özgür olarak doğar ve eşit haklara sahiptir. Kadın ya da erkek gözetmeksizin tüm ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi haklardan eşit olarak yararlanmaları gerekliliği belirtilmiştir. Kadınlara uygulanan ayrımcılığın toplum ve aile refahını ortadan kaldırdığını, ayrıca ülke ve insanlık hizmeti için kullanılabilecek olan imkanları da geliştirmenin önüne geçeceğini beyan etmektedir (CEDAW). CEDAW’ın tüm maddelerinde cinsiyetçi ayrımcılığa karşı bir reddediş söz konusudur. Sözleşmeye taraf olan ve uygulayıcı ülkeler yasal olarak bu sözleşmenin kararlarına riayet etmek zorundadır. Dört yılda bir ise, uymak zorunda oldukları bu kararları yerine getirmek adına aldıkları önlemler ulusal bir rapor şekline getirilerek sunulmaktadır.

CEDAW sözleşmesi önemini ve bağlayıcılığını ilk olarak uluslararası boyutta olmasından ve insan haklarına yönelik hukuken bağlayıcı bir yasa niteliği taşımasından almaktadır. (Acar ve Ertürk, 2011). Sözleşmenin özgün nitelikte olmasının nedeni, kadın ve erkeklerin eşit olarak insan haklarından yararlanmasını sağlayacak ve bu

konuda ayrımcılığın önüne geçecek yaptırımlar içermesidir. Cinsiyete dair yapılan her türlü ayrımcılık insan haklarına yapılan bir ihlal olarak değerlendirilmektedir. Bu anlaşmaya katılan devletler yine cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili kuralları ihlal etmekten ya da yok edilmesinden sorumlu tutulmaktadır. Ayrıca sözleşme kadınların sadece kamusal alanda değil özel alanda, ekonomik ve siyasi alanda da insan haklarına uygun olan evrensel nitelikte bireyler olabilmesi için düzenlemeler içermektedir. Bu sayede kadınlara yaşamın her alanında ayrımcılıktan uzak bir yaşam sunmayı hedeflemektedir. Kadın ve erkek eşitliğini uluslararası boyutta insan haklarına uygun şekilde tasarlamış olup, siyasi olarak da bağlayıcılığı bulunmaktadır. Bu sözleşmeye taraf olan devletler ayrımcılığı önlemeye yönelik olarak düzenlenmiş önlemlere ve denetlemelere uymak ya da hesap vermek zorundadır. Aksi takdirde yasal yaptırımlara maruz kalmaktadır. CEDAW, sivil toplum kuruluşlarının uygulamalarına da yardımcı olan bir nitelik taşımaktadır. Tüm bu yaptırım ve denetlemelere rağmen kadınlara yönelik ayrımcılığı önlemeye yönelik yasal kurallara uymamaya devam eden tarafların olması durumunda, davranışı gösteren devlet, tüzel kişi veya özel kişi yaptıklarından mesul olacaktır. Alınan tüm önlemlere rağmen toplumların süregelen kemikleşmiş kültürel yapılarındaki anlayışlarından dolayı cinsiyete dayalı ayrımcılık henüz engellenebilmiş değildir (İçli, 2017). Yaptırımlar ve denetlemelerin yaygınlaştırılıp devamlılığı sağlandıkça ayrımcılığa daha az maruz kalınacağı öngörülmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi uluslararası boyutta kavrandıkça, Birleşmiş Milletler (BM), Kalkınma Programı (UNDP) gibi kuruluşlar, anlayışın programa dahil edilmesi için ana akımlaştırma sürecini gündeme getirmişlerdir. 1990'lı yıllarda başlatılan bu sürecin amacı cinsiyet eşitliğini daha yasal bir zemine oturtmak ve daha yaygın bir hale getirmektir. Ana akımlaştırma ile başarılmak istenenlerin başında toplumsal, ekonomik ve politik tüm süreçlere bu anlayışın dahil edilmesini sağlamak gelmektedir. Cinsiyet eşitliğinin kalkınma programına dahil edilmesi ile sürecin kapasitesini de artırarak geliştirilmesine imkân sağlanacaktır. Uygulama, denetleme ve değerlendirme kademelerinin yer aldığı strateji tüm politikaların içerisine dahil edilecek şekilde açıklanmıştır (UNDP, 2006:V). BM ana akımlaştırma sürecinin başlatılmasıyla birlikte, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı anlayışının kaldırılması, toplumsal bilinçlendirmenin gerçekleştirilmesi, eşitlik ve insan haklarının güçlendirilmesi ve bu

sürece katılımın artmasını sağlayacak projelere destek olmaya başlanmıştır (İçli, 2017-01). Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasının dahil olduğu taraflar süreci geliştirme imkânı bularak BM'nin desteğiyle güçlenmiş ve etkili çalışmalar ortaya koymaya başlamıştır.

Türkiye toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları kapsamında, CEDAW sözleşmesine katılım sağlamış ve 1995 yılı itibariyle dördüncüsü gerçekleştirilen “Dünya Kadın Konferansı Pekin Deklerasyonu ve Eylem Platformu” ndaki yasal düzenleme ve yükümlülükleri de kabul etmiştir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu). Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik, her yıl hazırlanması gereken “Dünya Ekonomik Formu” tarafından istenen raporu hazırlamaktadır. Bu raporun içeriğinde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın oranını saptamak ve süreç içerisindeki gelişmeyi gözlemlemek adına çalışmalar yer almaktadır. Türkiye'nin ve daha pek çok ülkenin katılımıyla, edinilen bilgiler “Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi” 2006 yılı itibariyle dünyaya sunulmuştur. Bu rapor sayesinde açılan dört ana başlık altında, ekonomik katılım ve fırsat, eğitime katılım, sağlık ve hayatta kalma, politik yetki gibi alanlarda sağlanan gelişmeler incelenmektedir (Aydemir, 2019). Yıllar içerisinde ortaya çıkan farklılıklar daha objektif verilerle değerlendirilerek gözler önüne serilmekte ve gelecekte yapılacak çalışmalara yol göstermektedir.

Literatüre bakıldığında eğitim, istihdam/ekonomi, siyasi alanda yer alma dereceleri gibi farklı alanlarda istatistiki sonuçlar incelenebilir. 2021 yılında ulaşılan istatistik verileri bilgisi uyarınca, araştırmaya dahil edilen 156 ülkede gerçekleştirilen eşitliğin sağlanması sıralamasında Türkiye, ekonomiye ve siyasete katılım, eğitim ve sağlık alanlarında 133. sırada bulunmaktadır. Araştırılan başlıkların tek tek incelenmesi sonucunda yer aldığı sıralamalar da ise; Ekonomik katılım ve fırsat alanında 140. sırada, eğitimsel kazanımlar (okuma yazma oranına göre) 101, sağlık ve hayatta kalma oranında 105 ve siyasi platformda cinsiyetlerin eşitliği alanında da 114. sırada yer almaktadır. Ortaya konulan verilerin de gösterdiği gibi Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği alanında dünya sıralamasının oldukça gerisinde olduğu aşikardır (Global Gender Gap Report, 2021). TÜİK verilerine göre “Türkiye’de ortaöğretim düzeyinde eğitim seviyesi ve cinsiyete göre okullaşma oranı, 2019/20 yılında %84,9’dır.” (TÜİK, 2020).

Tüm çalışmalar göstermektedir ki Türkiye’de eğitime katılımın düşük olması ve eğitim süreçlerinin tamamlanmasında yaşanan sıkıntılar zincir etkisi yaratmaktadır. Eğitimle kazanılması beklenen toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı kazanılamamakta ayrımcılığa neden olan toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıp yargıları varlığını sürdürmektedir (Yiğit Çavuşoğlu, 2015). Ayrıca tamamlanamayan eğitim süreci, sonrasında meslek edinmenin gerçekleşmesini de engellemekte ve kadının istihdamı sağlanamamaktadır. Bunun sonucunda ise cinsiyetler arasında gelir adaletsizlikleri oluşmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği devletlerin de pek çok sorunla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Yaşanılan sorunların ortadan kaldırılabilmesi için yasaların sorunların çözümüne yönelik değiştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca yasaların etkili olabilmesi için tüm kurum ve kuruluşların hassas bir yaklaşım geliştirmeleri ve gönüllülükle işleyişe dahil olmaları gerekmektedir. Toplumsal yapının ve devlete ait kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğini inanarak ve duyarlılık geliştirerek yerleştirmesi için yapılacak birtakım çalışmalar bulunmaktadır. Öncelikli olarak kişisel farkındalığı artırmak gerekmektedir. Bunun için; özel komiteler kurmak, eğitimin içine dahil etmek, kampanyalar oluşturmak, projeler oluşturmak ve gösteriler düzenlemek gibi faaliyetler düzenlenmelidir. Getirilecek diğer yaptırım ise cinsiyet kotaları koymaktır. Kamusal alanda olduğu kadar siyasi ve pek çok alanda %50 lik kadınların mevcudiyeti zorunluluğu olmalıdır. Diğer bir yaptırım ise kamu kurumlarına ve sosyal işleyişe dahil etme şeklinde gerçekleştirilir. Her alanda kurulan komitelerin içine eşitlikçi düşünceler yerleştirilmelidir (Veur ve diğerleri 2014). Bu uygulamaların gerçekleştirilmesi ile toplumların cinsiyet eşitliğinde büyük yol kat edeceği aşıkardır.

1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kalıp Yargıları

Cinsiyet rolleri kadın ve erkeğin kendi cinsine has özellikleri benimseyip, sosyal yaşamda aynı yönde roller sergilemesini ve tutumlarını da özelliğin getirdiği beklentiye göre düzenlemesini gerekli kılmaktadır (Sharpe ve Heppner, 1991). Cinsiyetin toplumlaşması çocuk doğar doğmaz başlamaktadır (Bates, 2013). Doğdukları anda dişil ya da eril cinsiyetine sahip olan çocuk büyütülürken çevresiyle olan sosyal etkileşim sonucunda, ondan beklenen cinsiyetine uygun rollere bürünür (Terzioğlu ve Taşkın, 2008). Birey daha dünyaya gelmeden onu bekleyen toplumsal bir yaşam, düşünce ve

davranışları düzenleyen çok çeşitli örüntülerin merkezinde kendini bulur (Dökmen, 2010). Doğduğunda var olan cinsiyetin üzerine, sonradan edinilen toplumsal cinsiyet kimliği konulur. Bu kimlik meydana getirilirken içinde yaşanılan toplumun kültürel gelenek ve görenekleri ile kalıp yargıları benimsenir (Corrado, 2009). Böylece birey kendisini bu oluşumun içerisinde kadın ya da erkek olmanın getirdiği sorumluluklarla tanımlar.

Kişi içinde doğduğu cinsiyetin getirdiği temel cinsiyet özelliklerini taşıırken aile, akrabalar, arkadaşlar ve hayatın sunduğu her alanda karşılaştığı insanlar tarafından belirlenmiş kalıplar içine sokularak sosyokültürel anlamda varlığını sürdürür. Genellikle dayatılan kalıplar ise kadınların itaatkar ve yumuşak başlı, erkeklerin ise daha cesur ve dik başlı olması gerektiği yönündedir. Geneline geçerli olan bu yapısal durumun dışına çıkan bireyler de olabilmektedir. Kendi cinsiyetinin aksine karşıt cinsiyete ait insanlarda bulunabilir. Kişinin kendisine yönelik olarak attettiği anlam ve algı toplumun cinsiyet beklentilerini de yapılandırır. Toplum cinsiyet özelliklerini belirlerken birey de kendi cinsiyetine ait kimlik inşasını oluşturarak yaptığı her davranışta ve attığı her adımda ait olduğu cinsiyete ait kimliğinin tezahürü olur (Dökmen, 2010). Fakat bazen toplumun cinsiyete yönelik beklentilerinin aksine, farklı davranışlar sergileyen ve rollerini yeterince yerine getirmeyen bireyler de ortaya çıkabilmektedir. Beklentilerle örtüşmeyen tutumlar ise toplumsal cinsiyet rolü çatışmasına dönüşür. Kadından beklenen cinsiyetine uygun roller geleneksel bakış açısında özenli, hizmet veren ve ev içi işlerle ilgilenen bir yapıda olması, erkekte ise özgür, hizmet alan ve ev dışı işlerden sorumlu olması şeklindedir. Bunun tam tersine eşitlikçi yapıya sahip bireyler ise kadını da tıpkı erkekler gibi özgürlükçü ve dış dünyaya yönelik olarak görürken erkeği de ev işleri ve çocukları ile ilgilenen bir yapıda görebilmektedir. Birbirinden tamamen farklı olan bu iki görüş ise çatışmayı da beraberinde getirir (Schippers, 2014). Geleneksel yapıdaki bir toplumda eşitlikçi cinsiyet rollerine sahip olan kadınlar, isteklerinin gerçekleşmesinde karşısına çıkan engeller neticesinde stres seviyesi artarak yaşam kalitesi düşer ve hayattan aldığı doyum azalır.

İnsanı anlamlı hale getiren ve yorumlayan en önemli unsur kültürdür. Bu nedenle toplumsal cinsiyeti inşa eden kültür, kadını ve erkeği de değiştirip

dönüştürmekte ve iki cinsin birbirinden farklı olarak var olmalarını sağlamaktadır. Kültürel yapı her toplum için farklılık arz etmektedir. Bu durumla paralel olarak toplumsal cinsiyet de her toplumda ve toplumun farklı kesimlerinde değişiklik gösterebilmektedir. Birbirinden farklı olan toplumlarda düzenin sürdürülmesini sağlayan kültür ile toplumsal cinsiyet algısı da şekillendirilerek yorumlanır. Böylece her toplumun, kadın ve erkekten beklentileri de değişiklikler göstermektedir.

Bireyler toplumsal cinsiyet rollerini oluştururken sosyal ilişkilerden ve müeyyidelerden yararlanırlar. Çevreyle olan ilişkileri kişinin doğasına etki eder. Topluma karşı var olan sorumluluk nedeniyle toplum kurallarına ve anlayışına riayet edilir. Bunu yapabilmek için ise çevresini gözlemleyerek diğerlerinin toplumsal cinsiyet ile ilgili fikirlerine dikkat eder ve zamanla bu fikirlere uygun olan şekillerde kendini yapılandırır. Birey bu süreç içerisinde inşa edilmiş olan kimliğinin önemini kavramakta ve onay görüp devamlılığını sağlayabilmek için toplumsal cinsiyet rolüne uygun olan davranışları öğrenmeyi sürdürmesi gerekmektedir (West ve Zimmerman, 1987). Toplum tarafından kabul görmenin ön koşulu, toplumsal cinsiyet rol ve davranışlarıyla doğru orantılı bir kimliğin oluşturulmasıdır. Toplumun beklentileriyle tutarlı bir biçimde oluşturulan kimlik adeta bilişsel bir süzgeç görevi görmekte ve hangi davranışların rolüne uygun olduğunu öğrenmek için yaşam boyunca devam eden yol gösterici bir niteliğe bürünmektedir (Devar, 1989). Onay ve kabul görmek için gösterilen tüm çabalar zamanla bireyin kendine hür iradesine ait olan düşünceler olduğu yanılsamasına yol açabilmektedir.

Çocuk dünyaya gelir gelmez içinde yer aldığı toplumun kendine has kural örüntüsü içerisinde yer alır. Bu kurallar davranış kalıpları için yol göstericidir. Aile ile başlayan cinsiyet rolleri yeme içmelerine, kullanılan renklere ve giyim stillerine, oynadığı oyuncaklarına, okudukları masal kitaplarına, izlediği çizgi filmlere kadar kodlanarak bu örüntünün içerisinde yer alır. Daha sonraki okulla devam eden süreçte pekiştirilmeye devam eder. Bu aşamada öğretmen ve arkadaşlarıyla, okul kitapları ve sosyal çevresiyle karşılaştıklarında, kadın ve erkeğe has olan izlenimler edinilir. Genellikle toplumların kişilere yüklediği anlamlarda kadınlar pasif, etkilenen ve verimsiz olarak algılanırken, erkekler ise yetkin, etki eden ve iktidarı elinde tutan olarak

algılaması söz konusudur (Gümüőğlu, 2009: 316). Kadın yüzyıllar boyunca toplumda edilgen ve kabullenici olarak yetiştirilmektedir. Onlar için seçilen oyuncaklar ileride sahip olacakları ev içi rollere yönelik olurken, erkek çocuklarına seçilen oyuncaklar akıl ve güç gelişimine yönelik olarak ev dışındaki rollere işaret etmektedir (Ertung, 2013). Edilgen roller kız çocuklarına atfedilirken erkekler edilgen rolleri üstlenirler. Dolayısıyla kadınlara uygun bulunan meslekler öğretmenlik, hemşirelik ve doktorluk gibi alanlarda kendini gösterirken, askerlik, yöneticilik ve liderlik gibi meslekler ise erkeklere uygun bulunmaktadır (Gerni, 2001). Toplumsal kabulleniş mesleki rollerin de kalıplaşmasına neden olan yapılar haline dönüşmesine neden olur.

Yetiştirilme tarzındaki farklılıklardan dolayı kadın ve erkeklerde kendi kabiliyetleri doğrultusunda olmaktan ziyade ailesi ve çevresinin belirlemelerine göre şekillenmekte ve bireyin kendisine yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Taklit ederek öğrenme kuramında olduğu gibi, çocuğa öğretilen bilişsel durumlar ve ona verilen araç gereçler ile gözlemlene yöntemi de eklenerek bir dünya görüşü kazandırılabilir. Kendi öz benliğinden kopuk olabilen bu oluşum ile çocuk gelecek hayatının başkaları tarafından belirlendiğinin farkına bile varmayarak büyüyecektir (Dökmen, 2006). Kadın veya erkek birey haline geldiğinde çeşitli nesneleri, meslekleri, kişilik özelliklerini, olay ve olguları onaylamakta ya da onay vermemekte yani hayata karşı fikirlerini belirlemeyi öğrenmektedir (Dökmen, 2004). Oluşan bu onaylama sürecinde kadınlar ve erkekler için uygun görülen davranışlar da ortaya çıkmaktadır. Kadınlara uygun görülen davranışlara kadınsı (feminen), erkeklere uygun düşen davranışlara ise erkeksi (maskülen) denilmektedir (Rice, 1996; Dökmen, 2004). Bireylerdeki bu tutum toplumsallaşmalarının şeklini ve hayatlarının seyrini belirleyecek davranışlara etki edebilmektedir.

Sosyal uygulamalar sistemi toplumsal cinsiyetin zemininde yer alan en önemli yapıdır. Zira cinsiyet farklılıkları ve cinsiyet ayrımını sağlayan ilişkiler sarmalı bu sistem sayesinde hayat bulur (Wharton, 2005). Tanımdan da anlaşılacağı gibi toplumsal cinsiyet karmaşık bir yapıda ve toplumun tüm alanlarında kendini göstermektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyet kendini yeniden üretmek sureğen bir yapıya dönüşmektedir. Toplumdaki cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklanan ilişkileri de yapılandıran bir özelliğ

sahiptir (Wharton, 2005). Kadın ve erkek arasındaki ayırım toplumun ve kültürel yapının normları paralelinde sistem tarafından daha da belirgin hale gelir (Ridgeway ve Smith Lovin, 1999). Ayrıca sistemin ataerkil yapısı ve insanlar arasındaki güç dengeleri de bu ayırımı güçlendiren en temel unsurların arasında yer alır (Radtke vd., 1994). Hatta toplumsal cinsiyet rol ve yetkilerinin belirlenmesindeki en temel çıkış noktası sistemin getirdiği bu güç dengesindeki farklılığından kaynaklanmaktadır.

Kişinin doğduğunda içinde bulunduğu geleneksel yapı ve tecrübeler davranışlarını şekillendirmektedir. Birey yetişkin olduğunda kültürel yapının belirleyicisi haline gelerek toplumsal faaliyetlerin içerisinde yer almaktadır. Kültürün kültleşmiş davranışları kişinin davranışları olmakta ve fikirleri de kendi fikri haline dönüşmektedir (Benedict, 1998). Böylece toplumun biçimlendiricisi haline gelen birey sürecin devamlılığını da sağlamış olur.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, gelişimsel görüşlere göre beş yaşına kadar oluşmaktadır (Martin ve Ruble, 2004). Cinsiyet şemasının oluşumu toplumun kadınsılık ve erkeksilik tanımlarından oluşmaktadır. Beş yaş öncesinde cinsiyet şemasıyla ilgili şekillere inanç ve güven daha kuvvetlidir. Beş yaşından sonra ise bu şemalar çocukta yerleşip kalıplaşır ve bilgiler değiştirilmeden korunur (Bayramoğlu, 2015). Beş yaşına kadar tamamlanmış ve son halini almış olan cinsiyet şemaları ve dolayısıyla rolleri sosyalleşme ile değişim yaşayabilmektedir. Bu değişimin en önemli unsuru okul ortamı olmaktadır. Okulların kültürel iklimi toplumun geneline hakim olan cinsiyetçi kalıp yargılar ile şekillenmektedir. Bu okullardan mezun olan bireyler ise cinsiyetçi bakış açısını sosyal hayatın içinde sürdürür ve sürekliliğini sağlar.

Toplumlar konuştukları dilin özelliklerinden büyük oranda etkilenmektedir ve kendi içinde oluşturulan değer yargıları, normlar ve düşünce yapısını dil sayesinde yansıtmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine ait davranış ve düşünüş şekli de dil sayesinde yerini sağlamlaştırır. Henüz çocukken dinlenen masallarda bile toplumsal cinsiyet rollerine dair işaretler görülmektedir. Hemen her ailenin evinde olan televizyon ya da günümüzün en popüler iletişim araçlarından biri olan yeni medya araçları da toplumun cinsiyet rollerini pekiştirerek devamlılığını sağlamaya hizmet etmektedir (Dökmen, 2017). Medya tarafından pekiştirilen toplumsal cinsiyet rolleri sayesinde

kadın ve erkeğin kendi kimlik inşa süreci kolaylaşarak hızla oluşumunu tamamlar. Cinsiyete ait davranış ve normlar toplumda daha sağlam bir yapıya dönüşür.

Biyolojik cinsiyetin toplumsal cinsiyete dönüşmesi toplumsal inşa ile gerçekleşir. İlk olarak ailede başlayan sosyal inşa süreci erkeğe ve kadına atfedilen isimler ile pekiştirilir. Sonrasında cinsiyetine atfedilen davranış ve beklentiler cinsiyet ile ilgili düzenin bir yansımasını oluşturur (Bayhan, 2013). Gerçekliğin sosyal inşası, sosyal yineleme ve büyük ölçüde kültür tarafından şekillendirilen normlar tarafından yönetilen bir süreçtir. Herbert Blumer'in görüşüyle tutarlı olarak, "sosyal etkileşim her ortaya çıktığında, insanlar yaratıcı bir şekilde kendi anlayışlarını "inşa ederler" ve gerçek olsun ya da olmasın buna göre davranırlar. Bu nedenle cinsiyet gibi kavramlar, insanların onlara getirdiği anlamlarda (yapılarda) bulunmaktadır (Deutscher and Lindsey, 2005). Bu yapılar sosyalleşirken meydana çıkar ve özümseir. Büyük toplumsal yapılar içerisinde paylaşılarak uygulanan rol davranışları için genel yönergeler sunar. Örneğin, işyerinde cinsiyet uygunluğuna ilişkin tanımlamalar, daha önce "cinsiyete uygun olmayan" olarak tanımlanan işlerde, erkekler ve kadınlar birbirlerinin yerine geçtiklerinde değişir. Günümüzde hemşirelik, ilkökulda erkekler için öğretmenlik ve kadınlar için bilim ve askerlik, sosyal olarak normatif ve cinsiyete uygun işler olarak inşa edilmeye daha yatkındır (Lindsey, 2015). Cinsiyet rollerinin meslek seçimi üzerindeki etkilerini inceleyen Fisher (2011)'in çalışmasında; Avustralya'da bir üniversitede öğrenim gören 911 hemşirelik ve mühendislik öğrencisi cinsiyet rolleri açısından karşılaştırılmış, hemşirelik bölümü erkek öğrencilerin "kadınsı" (%199) ve "androjen" (%37) özellik gösterdiği, mühendislik bölümü erkek öğrencilerinin ise "erkeksi" (%37,4) role sahip olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucunda öğrencilerin cinsiyet rollerinin meslek seçimine yansıdığı, kadınsı role sahip öğrencilerin çoğunluğunun hemşirelik bölümünü seçerken, erkeksi role sahip öğrencilerinin mühendislik tercih ettikleri vurgulanmıştır (G'omez-Gil ve ark. 2012). Bu tercihin ana nedeni cinsiyetlerine uygun mesleklerde kendilerini daha rahat hissetmeleri ve toplum tarafından kabul görmelerinin kolaylaşmasıdır.

Kalıp yargılar, toplumun tamamında geçerli olan ve o topluma dahil olan tüm bireylerin onaylayıp benimsediği niteliktedir ve bir gruba dair olan duruş ile nitelikleri

şematik olarak düzenler. Bu gruplara dair oluşan kalıp yargılar, içinde yaşanılan toplumun kültürel yapısından kaynaklanmaktadır. Grupların arasındaki sosyoekonomik veya kültürel farklılıklar kalıp yargıların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bazen bu grupların arasında görülmek hatalı ilişkilendirmelere de neden olabilmekte ve bilişsel yanlılık oluşturabilmektedir (Brown, 1998). Her toplumda görülen kalıp yargıları değiştirmek çok zor hatta bazen mümkün olmamaktadır. Cinsiyete dair olan kalıp yargılarda kadın ve erkeğe atfedilen davranışlarla birlikte zoraki olarak bir sınıflamaya mecbur bırakılırken bu sınıflamanın getirdiği birtakım kurallara, rollere ve davranışlara uymak zorunda kalınır ve yaşam şekillerini buna göre düzenlemeleri beklenir (Ersay, 2009). Doğuştan getirilen biyolojik özelliklere toplumsal yaptırımı olan statüler, haklar ve kişiliğine ait nitelikler eklenerek şekil alır (Aydın, vd. 2016). Bu şekillenme kültürün temel yapısında bulunan nesilden nesile aktarılma şeklinde devamlılığını sağlar. Böylece kültürlerin yarattığı cinsiyet kalıp yargıları varlıklarını uzun süreler boyunca devam ettirir.

Toplumun üyelerine yönelik olarak niteliklerini kategorize etmek için anlam verilen kavrama "statü" denmektedir. Bireyin toplumun diğer üyeleriyle olan ilişkilerinin şeklini belirleyerek beraberinde karşılıklı cinsiyete ait rollerin de beklentisini içerir. Statünün getirdiği farklı imtiyaz ve mesuliyetler ise toplumsal cinsiyet rolleri ile daha önceden belirlenmiş yapıda sunulmaktadır. Statü ve roller yaşamı açık, net ve kabul edilebilir seviyede düzenlemeye yardımcı olur. Bu düzenleme sosyal insanın yapı taşı niteliğindedir. Dolayısıyla roller statünün getirdiği imtiyazdan ve mesuliyetten faydalanarak şekillenmektedir (Lindsey, 1990). İnsanların bir arada yaşamasını sağlayan kurallar ise normları oluşturur ve düzen sağlar.

Ataerkil düzenin üzerine inşa edilen toplumlar bu anlayış yapısına uygun olarak beklenti geliştirmekte ve kadın ile erkeğin davranış şekillerini anlayışlarına uygun olarak talep etmektedir. Bu beklentide kadından ve erkekten beklenen birbirlerinden ayrılan yapıda özelliklerdir. Yaygın olarak görülen ise bu toplumsal yapıda cinsiyetçi ayrımla mücadele eden taraf hep kadın tarafı olmuştur (Basow, 1992; Dökmen, 2010). Cinsiyetçilik adına yapılan araştırma ve incelemelerin hemen hepsi kadınlara dair olan ayrımcılık ve önyargı konulu olmaktadır.

1.4. Toplumsal Cinsiyet Kuramları

Toplumsal cinsiyet ile ilgili farklı bakış açılarının yer aldığı kuramlarda kadın ile erkeğin birbirine benzemeyen rolleri açıklanmak istenmektedir. Toplumsal cinsiyet tarihinin en başından bu yana ayrımcılığa neden olan ve sonuçlarını gösteren bu farklı bakış açıları, ele alınan kuramlardaki açıklamalarla izah edilmeye çalışılacaktır.

1.4.1. Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kuramın babası olarak nitelendirilen ve görüşün biçim almasını sağlayan Freud, toplumsal cinsiyete yönelik olarak ilk açıklamalarını, yine bu yaklaşım etrafında oluşturmuştur. Toplumsal cinsiyete dair kuramların başında gelen psikanalitik yaklaşım, biyolojik ve toplumsal cinsiyetin çıkış noktasının libido, yani kişinin gereksinim duyduğu cinsel enerji kaynaklı olduğunu savunmaktadır (Dökmen, 2010). Aynı zamanda libido hayat enerjisini de sağlamakta ve kişinin davranışlarında itici bir güç oluşturmaktadır.

Freud'un psikanalitik kuram ile insan davranışlarının biçimlerini analiz ederek, üç kategoride açıkladığı görülmektedir. İnsan beyninin bu üç bölümü bilinç, bilinçaltı ve bilinç dışı kısımlarından oluşmaktadır. Bu kısımlar cinsiyet rollerinin oluşmasını sağlamaktadır (Hargreasev & Colley, 1986). Ayrıca Freud'a göre insanlar oral, anal, fallik, latent ve genital adını alan beş gelişim evresinden oluşan psikoseksüel gelişim süreçlerinden geçmektedir. 0-1 yaş arasında oral dönem bulunmaktadır. Bu dönemde çocuğun ilk haz kaynağı olan ağız çok önemlidir ve ağız yoluyla besinler alınıp yaşamaya devam sağlanır. 1,5-3,5 yaş arası zaman dilimine adını veren anal dönemde çocuğun tüm ilgisi ağızdan anüse (makat) geçmektedir. Anal dönemde önemli olan dışkılama süreci olmaktadır (Dökmen, 2009). 3 yaşından 6-7 yaşına kalan olan süreç fallik dönem olarak nitelendirilir. Bu dönemde çocuk cinsel organına ilgisini yöneltir ve keşfetmeye çalışır. Sevgisini kendisi dışında olana yöneltmeye başlar. Sonraki aşama olan latent (gizil) dönem 6-12 yaş arasında gerçekleşir. Bu dönemde çocuk oyun odaklıdır ve kendi akranlarıyla oyunlar oynamak isteği içindedir. Son dönem olan 12-18 yaş arasındaki döneme ise genital dönem denmektedir. Bu dönemdeki çocuklar hızlı fiziksel büyümeye ve cinsel dürtülerinin artmasına yönelirler. Birey bu dönemlerden başarılı bir biçimde geçerse, yani yeterli doyum seviyesine ulaşırsa, sonraki gelişim

evresinde de başarıyı yakalayabilir ve çocuk kişiliğinden başarılı bir yetişkin kişiliğine geçiş sağlar (Pehlivan, 2017). Kadınların toplum içinde ikincil bir konuma sahip olması annesinin de içinde bulunduğu ve çocukluktan itibaren alışlagelen toplumsal yapının bir sonucudur.

Bilinçaltı Freud'un kuramının çıkış noktasını oluşturur (Myers ve Dewall, 2017) ve bilinçaltının iç güdülerimizi harekete geçirmesiyle zihnimiz iki tür tepkiyle karşılık verir. Bu dürtüler cinsellik ve saldırganlık olmakla birlikte, kuramın da merkezinde bulunan erkek cinsel organı ile açıklanmaya çalışılmaktadır (Tuzcuoğlu, 1995). İç güdüler ile hareket eden birey cinsel organının vermiş olduğu saldırganlık dürtüsü ile kadının hayatında daha baskın bir güç olarak karşımıza çıkar.

Freud bireyleri cinsiyetlerine göre kategorize ederek libidinal enerjilerinin değişim süreçlerine bakar. Bu süreç zarfında dönemlerine göre ruhsal yapılarının değişimini ele alır. Burada ailenin önemi yadsınamaz oranda büyüktür. Çünkü aile birey için manası büyük ve duygusal anlamlar içeren kapsamda önemli bir nitelik taşır (Jackson, 2012).

Freud'un görüşleri arasında yer alan Psikanalitik Feminizm yaklaşımı eril düşünce yapısını eleştiren bir yapıdadır. Aile yapısının ataerkil yapısına dikkat çekmektedir. Ataerkil toplumsal yapı nedeniyle erkeklerin kadınlar üzerinde hakimiyet kurduğunu ve üstünlüklerini sağlamlaştırdığını öne sürmektedir. Ataerkil aile yapısının bir getirisi olarak kız ve erkek çocukları kendi cinsiyetlerine uygun görülen cinsiyet rollerini benimser ve çevresindekilerle ilişkilerini bu yönde geliştirir (Çetinel ve Ersoy Yılmaz 2016). Kabul edilen erkek rolü, gücü ve iktidarı elinde bulundurup hükmeden durumundayken, kadının üstlendiği rol ezilen, baskı altına alınan ve hükmedilen şeklindedir.

Freud'un çalışmalarının içinde aile içindeki ilişkilerin analizi de yer almaktadır. Ailede farklı rollere sahip bulunan kadın ve erkeklere yönelik çeşitli deneysel yöntemler geliştirmiştir. Bu süreçte çocukların gelişimlerini inceleyerek toplumsal cinsiyet rollerini nasıl edindikleri konusunda teoriler öne sürmüş ve psikoseksüel gelişim evleri hakkında teorisini geliştirmiştir (Donovan,2016:181). Her dönemin sağlıklı atlatılması

ve bir sonraki evreye geçilmesi, çocuğun ileriki yaşantısında sağlıklı bir toplumsal hayatın kurulmasını sağlayacaktır.

Freud, bebeklerin doğdukları zaman biseksüel yani cinsel bir kimliği olmadığını iddia etmektedir. Sonrasında gelişen ve dayatılan düzene uymak zorunda kalan bebek, sosyalleştikçe toplumsal cinsiyet kimliğine bürünecektir (Jackson, 2012). Cinsiyet rollerinin farklılaşması ile gelişim başlar. Bu farklılaşma kız ve erkek çocuklarda başka şekillerde oluşur. Kız çocuğu için kolay geçen süreç erkek çocukları için zor bir durum olabilmektedir. Zira erkek çocukları anneden farklı olduklarını anladıklarında buna tepkileri daha yoğun olabilmektedir. Kendisinin anne olamayacaklarını anlamaları kendi dünyaları için aşılması güç bir farkındalıktır. Kız çocukları ise zaten annelerine benzemektedir. Ayrıca annelerinin bir devamı olduklarının düşüncesi daha rahatlatıcı bir his oluşturur (Doltaş, 1995). Bu teoriler zamanla ve toplumdan topluma değişiklik gösterebilmektedir. Toplumsal yapıda olan değişim ve aile içindeki rollerde farklılaşma kız ve erkek çocuklarının ayrımcılıkla ilgili düşünce yapılarını değiştirebilir. Böylece toplumsal yaşamın her alanında kadın ve erkek arasındaki fark azalacaktır.

Freud kadını sırf biyolojik sebeplerle kendilerine biçilmiş olan kadere uymak zorunda oldukları konusunda ısrarcıdır. Bu görüşleri nedeniyle eleştirilerin odağında kalmıştır. Burada radikal feministler açısından önemli olan nokta bilimsel yöntemlerin erkek önyargıları odağına alan çalışmalarıdır (Özsöz, 2008). Bu nedenle Freud'un teorisi feminizmin ruhuna tamamen ters düşmekte ve kökeninden başlayarak kadın erkek eşitliğini reddetmektedir.

1.4.2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramının ilk çıkışı Kanadalı psikolog Bandura tarafından olmuştur. Bu kuram klasik koşullanmanın panoramik açıdan ele alınmasıyla elde edilmiştir. Öğrenme aşamalarını geniş açıdan değerlendirirken, bireyin sosyal çevresinden etkilenme oranına da vurgu yapmaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet çalışmalarının açıklamalarında sıkça başvurulan bir kuram haline gelmiştir (Pehlivan, 2017). Zira insan sosyal bir varlıktır ve bulunduğu ortamın etkisinde kalması kaçınılmazdır.

Sosyal öğrenme yaklaşımında dikkati çeken farklılık model alma ve gözlemleyerek öğrenme ile gerçekleşen cinsiyetçi yaklaşımdır (Nielsen, 1990). Burada önemli olan kız ve erkek çocuklarının model aldıkları kişilerin, toplum içinde kadın ve erkek olarak ortaya koydukları rollerle bağlantılıdır. Eşitlikçi olmayan yapıda bulunan toplumlarda model alınan bireylerin davranışları da eşitlikten uzak olacaktır.

Kuramın ana çıkış noktası ödül ve ceza yöntemidir. Davranışlar kazanılırken ödül vererek davranış güçlendirilirken, ceza verilerek davranışın sönmesi sağlanmaktadır. Çocuk sosyal çevresiyle etkileşimde bulunurken gözlem, taklit, rol model alma gibi yöntemlerle öğrenmesini gerçekleştirir. Bunu yaparken kullanılan ödül ve ceza yöntemi sayesinde ait oldukları toplumsal cinsiyet rollerine kendilerini adapte ederek içselleştirir. Cinsiyet rollerinin farklılaşması sosyal uyaranlar ile gerçekleşen öğrenme ile oluşur (Bandura, 1971). Ödül ve ceza ile öğrenme pekiştirilir ve davranışlar kalıcı olarak yer eder.

Sosyal öğrenme kuramında üç çeşit öğrenme şekli bulunmaktadır. Bu süreçler model alma, edimsel koşullanma ve taklit etme ile gerçekleşir (Bandura, 1971). Bandura, gözlem yoluyla öğrenmeyi bilişsel bir süreç olarak ele alır ve edimsel koşullanma bağlamında değerlendirir. Bandura'nın konuya ilişkin değerlendirmesinde kişi, gözlem yoluyla öğrendiği bir davranışı taklit edebilir de etmeyebilir de. Gözlemlenerek öğrenilen bir bilgi, davranış ya da tutum bilişsel işlemlerin ardından detaylı bir şekilde değerlendirilebilir ve eyleme geçirilebilir. Bandura'ya göre gözlem yoluyla öğrenme karmaşık bir süreç olup sadece bir taklitten ibaret değildir. Aynı zamanda insanların içerisinde bulundukları konum ya da koşullar sonucu diğer kişilerin davranışlarını gözlemledikleri ve bu gözlemler sonucu bazı çıkarımlarda bulunarak kendilerine fayda sağlayacağına inandıkları davranışları gerçekleştirdikleri bir süreç olduğunu ileri sürer. Gözlem yoluyla öğrenmede, örnek alınan kişi ya da kişilerin gözlemlenen davranışlarının, kişilerin zihinlerinde kodlaması ve yeri geldiğinde de hatırlanması gerekir (Aydın, 2007). Bu özelliğinden dolayı da gözlem yoluyla öğrenme bilişsel açıdan önemli bir yere sahiptir.

Toplumsal cinsiyet ile ilişkilendirilen sosyal öğrenme kuramına göre aile üyeleri başta olmak üzere, diğer sosyal çevrede varlığını sürdüren kişilerin kadın ve erkeklere

göre farklı tavırlar aldıkları ve tutumlarında değişiklik olduğudur. Bu doğrultudan yola çıkarak kız çocukları anneyi rol model almakta ve anneye eşleşen tutum ve davranışları göstermektedirler. Erkek çocukları ise babalarının rol modelliği ile ona riayet eden tutum ve davranış içerisine girerler (Nielsen, 1990). Aile içinde model alınan kişilerin sergiledikleri davranışlara göre cinsiyet kişiliği davranışı da oluşup kalıplaşır.

Sosyal öğrenme kuramcıları yaşam boyu devam eden cinsiyet ve rol sosyalleşmesinin olduğunu savunmaktadırlar. Küçük çocukların cinsiyetlerine uygun olan rol ve davranışları gerçekleştirmesi edimsel koşullanmaktan ötürü gerçekleşmektedir. Örneğin, kız çocukları erkeklerle futbol oynayan ve oğlan çocuklarına özgü şiddet içerikli kavga ya da küfür eden kızlarla arkadaşlık kurmayıp eleştirirken, erkek çocukları da tıpkı kızlar gibi nazik davranan ve bebeklerle oynayan erkek çocuklarıyla dalga geçerek eleştirirler. Kendileriyle özdeşleşmeyen bu davranışlar karşısında takındıkları olumsuz tavırlarla cezalandırma yöntemini kullanmış olurlar ve ceza verirler. Diğer yandan kendileri gibi cinsiyet rollerine uyumlu olan arkadaşlarını onaylayıcı ve motive edici söz ve davranışlarda bulunarak ödüllendirerek onların davranışlarının devamı için yüreklendirirler. Bu da göstermektedir ki, kişiler sosyal çevrede taklit ettikleri rol modelleriyle çelişmeyen tutarlı bir yapıdadır (Aydın, 2007). Ataerkil toplumların özelliği olan bu tutarlılık nesilden nesile aktararak varlıklarını sürdürür.

1.4.3. Bilişsel Gelişimsel Kuramı

Cinsiyet rollerinin oluşumuna etki eden bir diğer yaklaşım ise bilişsel yaklaşımdır. Bilişsel gelişim kuramının iki öncüsü bulunmaktadır. Bunlar; Piaget ve Kohlberg'tir. Kohlberg'e göre ahlak, doğru/yanlışın ve iyi/kötünün birbirinden ayrılmasını sağlar. Böylece davranışların kontrolünü sağlayan bilişsel bir yapıya bürünür (Ekşi, 2006). Kişinin ahlaki yapısının gelişimine göre verdiği kararlar da değişmektedir. Bilişsel yapısını etkileyen bu süreçte toplumsal cinsiyete yönelik düşünceler de şekil almaktadır.

Bilişsel gelişim kuramı çocuğun altı yaşından sonra cinsel kimliğe sahip olduğunu savunur. Bu yaştan sonra yaşları büyüdükçe bilişsel gelişimleri de artar ve ait oldukları cinsiyete dair bilgileri çoğalır (Kimmel, 2000). Kendi cinsiyeti ve karşı cinse

ait bilgileri çoğalan çocuk toplum içinde hangi rolleri sergileyeceğini bilişsel bir anlamlandırmayla geliştirir.

Piaget'nin bilişsel gelişim teorisi, insanların dünyayı algılayışlarını düzenlemesi ve düşünmesinin etkin bir uygulayıcısıdır. Piaget, ebeveynlerin önemine vurgu yapmaktadır. Zira çocuklar sosyal çevrelerindeki kişilerin ve özellikle ailelerindeki bireylerin verdikleri tepkilerle kişisel özelliklerine göre kendilerini konumlandırmakta ve tepkilerini oluşturmaktadır. Bu nedenle çocuklarının olayları algılayış ve yorumlayış şekillerini bilen ebeveynler duruşlarını belirlemekte önem arz etmektedir (Martin ve Colbert, 1997). Aile yapısına göre bilişsel süreçleri şekillenen çocuk cinsiyetçi yaklaşımının nasıl olacağına dair bir yol izlemektedir.

Toplumların bir aradayken oluşturdukları kolektif zekâ sayesinde uzlaşmış bir düşünce yapısı oluşmakta ve toplumsal cinsiyet rol ve davranışları da üzerinde anlaşılmış bir yapıda devamlılığını sağlamaktadır. Kohlberg, çocukların üç aşamalı bir süreçten geçtikten sonra toplumsal süreci anlamlandırdıklarını ileri sürer (Baran, 1995). İlk dönem olan “cinsiyeti etiketleme” dönemi 2 ila 3.5 yaş aralığında gerçekleşir. Bu dönemin en önemli özelliği kendilerinin dahil oldukları toplumsal cinsiyetin ne olduğunun farkına varmaktır. İkinci döneme kız ya da erkek olduğunun farkına vararak giren çocuk 3,5 ila 4,5 yaş aralığında cinsiyetlerinin sürekliliğini ve değişilmez olduğunu kavrar. Son sürece girdiklerinde ise 4,5 ila 7 yaş aralığında olan çocuk cinsiyetinin değişmezliğiyle hangi davranışları göstereceğini öğrenerek, bu doğrultuda davranışlar sergilemektedir (Dönmez, 2001; akt. Yılmaz 2014). 7 yaşına kadar temeli oluşan toplumsal cinsiyet anlayışı sonraki öğrenmeler ile içselleştirilmiş olarak sürdürülmektedir.

Kohlberg'e göre insanların bilişsel tutarlılığını devam ettirmenin ilk şartı, toplumun onayladığı özelliklere sahip birer kız veya erkek çocuk olmaktan geçer. Bu bakış açısı, çocukların davranışlarını toplumsal cinsiyet kimliklerine göre tasarlamasını içermektedir. Çocuk yeni birini gördüğünde cinsiyetine uygun düşünce ve davranışlar sergilemekte ve karşısındakinden de yine cinsiyetine uygun davranışlar sergilemesini beklemektedir (Franzoi, 1996; Bussey/Bandura, 1999; Güldü & Ersoy-Kart, 2009). Yani

çocuk oluşturmuş olduğu bilişsel sürecine uygun toplumsal cinsiyet davranışını gerçekleştirir ve toplumun kabullerine aykırı davranmaktan imtina eder.

Toplumsal cinsiyet rolleri kazanım süreci çocukluk döneminde başlar. Bilişsel gelişim kuramcılarının düşünceleri de bu durumu destekler niteliktedir. Zira çocuklar içinde bulundukları toplumun yansımasıdır. Kolberg' e göre insanlar süregelen bir takım gelişim aşamasını geçerek cinsiyet rollerine sahip olurlar. Çocukluk dönemindeki gelişim sürecinde kendi kendinin cinsiyet rollerini şekillendirme sorumluluğu bireyin kendisine aittir (Dökmen, 2010). Bilişsel gelişim kuramı bireyin sosyal bir varlık olup toplumsal yapı içerisinde kültürden etkilenmesini göz ardı etmesi nedeniyle eleştirilmektedir. Kültürün cinsiyet rolleri üzerinde etkisi yadsınmaktadır. Bununla beraber her çocuğun kültürel etkilenmelerden bağımsız olarak birbiriyle aynı bilişsel evreleri tamamladığını savunur (Smith, Hoeksema ve Loftus, 2019). Bireyi toplumdan ayrı düşünmenin mümkün olmadığı gibi içinde var olduğu kültürden bağımsız düşünmekte mümkün değildir. Toplumdan topluma değişen kültürel yapılanmanın etkisi her çocuk için farklı olacaktır.

1.4.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Şemalar, kişilerin pek çok bilgiyi tek bir biçime getirmek ve onu anlamlandırmak için gerekli olan bilişsel yapı olarak bilinir. Şematik bilgi işleme süreci, farklı boyutlarda ve birbirinden ayrı bilgilerin tek bir format haline getirilerek gruplandırılmasıdır. Bilgiler toplumsal cinsiyet şemasına göre işlendiğinde, bireylerin özellikleri ‘kadınsılık’ ve ‘erkeksilik’ üzerine işlenir (Zeyneloğlu, 2008). Toplumsal cinsiyeti belirli bir biçime sokmak ve anlamlandırmak ancak bir şemaya yerleştirilerek gerçekleşebilmektedir.

Kadın ya da erkek olmayı öğrenen birey, cinsiyetine dair olan duygu, düşünce ve davranışları da açıklayabilir. Örnek olarak, yeni bir bebek doğduğunda ona hediye almadan önce cinsiyetinin öğrenilmek istenmesi verilebilir. Zira öğrenilen bu bilgiye göre alınan hediyenin mahiyeti belirlenecektir. Bu duruma benzeyen diğer bir örnek ise kişilerin mesleklerine göre onlara atfedilen mesleklerin zihinlerde belirleniyor olmasıdır. Hemşire dendiğinde akla ilk gelen kadınlar olmaktadır (Helgeson, 2012; akt. Türk,

2019). Böylece toplumsal cinsiyet şemasında bireyi nereye oturtmak gerektiği kolaylaşır. Kişilere bu yönde nasıl davranışlar sergileyeceğini bilmesine yardımcı olur.

Toplumsal cinsiyet şeması teorisinde cinsiyetçi roller edinilirken, hangi süreçlerden geçildiğine odaklanılmaktadır. Bem (1981), her bireyin başkalarıyla olan ilişki sürecinde sahip olduğu cinsiyetin özelliklerini düşünerek bilgiyi işlemekte olduğunu ve farklılığın da bu şekilde oluştuğunu belirtmektedir. En sade anlatım şekliyle, tüm dünya eril ve dişil olmak üzere iki bölüme ayrılmaktadır Helgeson, 2016). Kadın ve erkek olarak ikiye ayrılan yaşantıların getirisi olarak hayatın her aşaması da cinsiyete özgü özellikler doğrultusunda şekillenir.

Birbirine bazı noktalarda benzeşim gösteren toplumsal cinsiyet şema kuramı ve sosyal öğrenme kuramında çocukluk dönemi öğrenmelerine dikkati çekmektedirler. Toplumsal cinsiyet şema kuramında çocuklar cinsiyet şemasını öğrenme ile gerçekleştirir. Gerçekleştirilen şemada cinsiyete atfedilen özellikler yer alır. Kültürün belirlediği bu özelliklere göre kadınsılık (feminenlik) ve erkeksilik (maskülenlik) durumları tanımlanır ve şemadaki bilgileri analiz ederek kendisine dair mevcuttaki bilgiler örgütlenir. Çocukların bilişsel bilgiyi işleme sürecindeki cinsiyeti tipleştirme görevini her iki kuramda aynı şekilde ele alındığı görülmektedir (Güldü ve Ersoy Kart, 2009:106).

Çocuklar kendi cinselliklerini öğrenip davranışlarını düzenlemeyi kazanırken, kullandıkları şemalar konusunda pek çok içerik barındırır. Bu bilgilerin içerisinden kendi cinsiyetleri hakkında nelerin içselleştirilip nelerin kabul edilmeyeceği öğrenilip, deneyimleriyle pekiştirmeleri söz konusudur. Davranışçı ekolün de desteklediği kuramda çocuklar şemaları uygulamakta ve çevresi tarafından onay gördüğü anda bilgilerini içselleştirme sürecine hız verilebilmektedir. Bu durum “şematik şekilcilik” olarak adlandırılmıştır. Buna göre cinsiyet şemalarının içeriğindeki bilgilerin çocuğa en uygun olanıyla güdülenmesi sonucunda, kendi cinsiyetine en uygun olanı şekillendirerek benliğine kazandırılır (Pehlivan, 2017). Çocuk kendine uygun olan cinsiyete atfedilen davranışı içselleştirerek kimliğini oluşturur ve tüm hayatını bu doğrultuda düzenler.

1.4.5. Sosyal Rol Kuramı

Sosyal rol kuramının tanımında bireylerin sosyal davranışlarının ve nedenlerinin üzerinde durmakta ve bunu yaparken cinsiyete göre nelerin benzediğini ve nelerin farklılaştığını açıklamaktadır. Bununla beraber insanların sosyal davranışlarında cinsiyetçi kalıp yargıların ve inançların nasıl farklar yarattığına dair çalışmalar yapmaktadır. Sosyal rol kuramının bu özelliği ise kişinin biyolojik özelliklerinden daha çok kişiye etki eden çevresine ve sosyal durumların etkisine bakılır (Lippa, 2014). Toplumsal cinsiyet rol ve davranışları kalıtsal ve biyolojik özelliklerden arındırılmış olarak bakılmaktadır. Kültür ve etkileri ise sosyal davranışların temeli olarak görülmektedir.

Toplumsal yaşamda her iki cins birbirinden ayrı olarak verilen roller ve statülere sahiptir. Bu statüler genellikle erkeklerin lehine olmakta ve daha yüksek düzeyde statülerde yer almalarını sağlamaktadır. Bunun tam aksine kadınlara verilen statüler ise daha alt rollerin uygun görüldüğü alanlarda kendini bulur. Sosyal rolleri değişen kadın ve erkeğin gösterdiği özellikler ve birbirlerinden beklediği davranışlar farklılaşarak kalıp yargılara dönüşür (Eagly ve Steffen, 1984). Bu döngüyü kırabilmek için yapılması gereken, kadın ve erkeğin toplum içerisindeki rollerini değiştirmektir. Kadın ve erkek arasındaki statü farklılıkları azaldıkça cinsiyet farklılıkları azalacak ve kalıp yargılar zamanla azalacaktır (Eagly ve Steffen, 1984).

Sosyal rol kuramı, birbirine benzemeyen davranışları sergileyen farklı cinse ait bireylerin, bu farklılığa neden olan sebepleri açıklamaktadır. Bu farklılıklar toplumsal yapının bireylere yükledikleri rollere dayandırmaktadır. Toplumun istediği şekilde roller bir süre sonra cinsiyet kalıp yargılarına dönüşür ve hem kadınlar hem de erkekler istenilen doğrultuda davranışları sergilemek zorunda bırakılır. Toplum her iki cinse de farklı roller verilmiş olup, bu rollerin en avantajlı konumunu ise erkekler yaşamaktadır (Diekman, Goodfriend & Goodwin, 2004). Bu durum farklı toplumlarda değişse de bu değişim kendisini çok küçük farklarla göstermekte ve genellikle kadının aleyhine olan bir yapıda varlığını sürdürmektedir.

Sosyal rol kuramı, kadın ve erkeklerin arasındaki farklılığın politik, ekonomik, sosyal ve hiyerarşik düzende farklı sosyal roller ve tutumlara bürünmeleri nedeniyle ortaya çıktığını savunmaktadır. Kültürler arası karşılaştırmalara bakıldığında biyolojik

özellikleri nedeniyle toplumların kadın ve erkeklere attığı rolleri bütünleştirdikleri görülmektedir. Sıkça görülen rollerin başında ev işlerinin kadına yüklendiği, ekonomik sorumluluğun ise erkek tarafından karşılandığı görülmektedir. Bu toplumsal rol dağılımı, kişilerarası ilişkilerden de destek alarak toplumsal devamlılığı sağlamaktadır (Eagly, Wood ve Diekman, 2000). Toplum içindeki sosyal rollerine göre düşüncelerini ve yaptıklarını tasarlayan kişiler farklı davranmaya yeltendiklerinde sosyal bir baskıyla karşılaşmakta ve bu baskı davranışlarını tekrar düzenlemelerine neden olmaktadır. Örneğin, çevresi tarafından ev işleriyle ilgilenmesi gerekliliği ile yönlendirilen bir kadın farklı bir davranış içerisine girdiğinde yine en yakın çevresinde yer alan anne, eş, komşu ve arkadaşları tarafından sorumlu tutularak suçlanacaktır. Her ne kadar istemiyor olsa da, gördüğü baskılar neticesinde ev işlerini yapmak zorunluluğu altına girecektir (Dökmen, 2009). Evrimsel yaklaşımda kadına ve erkeğe sosyal roller yüklenirken bu rollerin çıkış noktası biyolojik özelliklere dayandırılır, fakat sosyal rol kuramında biyolojik özelliklerin yanında sosyal faktörler de devreye girer. Böylece kişilerin cinsiyetleri birbirinden ayrılarak ayrımlaşır (Eagly & Wood, 1999). Böylece sosyal alanda ve kamusal alanda kadın ve erkelerin sergiledikleri roller ve davranışlar da farklılaşır.

Kadınlar ve erkeklerin farklı sosyal roller sergilemesinin bir diğer nedeni olarak farklılıkların evrimsel teorisi gösterilmektedir. Bu teoriye göre kadın ve erkek birbirine benzemeyen bir şekilde evrimleşir. Bu farklılık, kadın ve erkeğin psikolojilerinin de birbirine benzememesine neden olmaktadır. Tüm bunlarla beraber insanların birbirinden ayrılan genetik özellik faktörünün de etkisi azımsanmayacak kadar fazla olabilmektedir. En önemli faktörlerden biri sayılan kadının doğurganlığı buna gösterilebilecek en iyi örnektir. Bebeğin bakımını üstlenmek annenin rolü olmakta ve bu yönde becerilerini geliştirmek zorunda kalmaktadır. Erkek ise genetik olarak güçlü yapısı sayesinde toplumsal beklentilerle bütünleşerek, dış işlerden sorumlu tutulacaktır (Dökmen, 2009). Zamanla bu roller benimsenerek içselleştirilmekte ve kendine biçilen roller çerçevesinde kapasitesini aynı doğrultuda geliştirmek durumunda kalınmaktadır.

1.4.6. Etkileşimsel Model

Bu model kadın ve erkek davranışları arasındaki fizyolojik farklılıkları ve sosyalleşme ile birlikte ortaya çıkan etkileri de içerisinde barındıran bir model

önermiştir. Model, toplumsal cinsiyetle ilgili davranışların, kadın ve erkek arasındaki farkın şekillendirilebilir olduğunu ve bu farkların anlam olarak birbirine tabi olduğunu iddia eder. Yani modelde savunulan düşünce, cinsiyetin içerisinde bulunduğu toplumun sosyal davranışlarını pek çok değişkenden etkilenerak değiştirdiğini ve bu değişimin esnek olduğudur. Kişi davranışlarını içerisinde bulunduğu sosyal ortama göre düzenler ve bu koşullar değiştiğinde yeni duruma uyum için esnek davranır (Dökmen, 2015: 85). Paylaşılan kültürel yaşantılar, kişinin daha önceki ortamlarından farklıysa, aynı doğrultuda cinsiyetinin var olduğu kimlik de farklılaşabilir. Bununla beraber eğer ortamda cinsiyete yönelik kuralcı bir inanç hakimse, aslında yine duruma uygun bir tavır alınabilir. Yani her zaman alışlagelmiş olan davranışların ve tercihlerin yerine farklı bir yapı sergilenebilir (Deaux ve Major, 1987). Netice itibariyle bu model, sosyalleşme durumlarındaki dışsal unsurların yerleşik ve kendine has olan özelliğini vurgularken, aynı zamanda toplumsal cinsiyet davranışlarının içinde bulunduğu sosyal ortamdan etkilendiğini ve esnek yapısıyla uyum sağladığını da söylemektedir.

Deaux ve Major, toplum içinde kadının ve erkeğin farklılaşan davranışlarının, önemli görülen üç çeşit durum karşısında gerçekleştiğini söyler. Etkileşim sürecinde algılayan, toplumsal cinsiyetle ilgili inançlar ve kişisel hedefler tarafından kanallize edilerek, aktörün davranışlarını şekillendirmektir. Algılayanın kafasında daha önceden karşısındakine dair oturmuş kalıp yargılar bulunmaktadır. Bu kalıp yargılara uygun olarak aktörün gerçekte olduğu gibi değil de, algılayanın bilişsel doğrulamasının ardından beklentilerine uygun bir şekilde yorumlanması söz konusudur. Aktör kendi davranışlarını içinde bulunduğu ortamın lüzumlu gördüklerini öncelikli olarak dikkate alarak şekillendirir (Dökmen, 2015). Birey toplum içinde cinsiyeti ile ilgili davranışları sergilerken aslında kendini diğerlerine nasıl göstermek istediği ile ilgili olarak şekillendirir. Kendinin varoluşsal sunumu ile cinsiyetçi davranışları doğru orantılı paralel bir yaklaşım göstermektedir.

Etkileşimciler için kimlik ve benlik kavramı birbirinden ayrılmayan önemli kavramlardır ve bütünü sağlayan parçalardır. Deaux ve Major “toplumsal cinsiyet inanç sistemi” ismini verdiği inanç sistemine değinir. Toplumsal yapının temelinde yer alan basmakalıp yargılar genellikle erkekler için menfaatçi, dominant ve keskin karakter

özelliklerini barındırırken, kadınlar için ise; duygusal odaklı hareket eden, edilgen ve merhametli şeklinde yer etmiştir. Bu tür kalıp yargılar toplumsal etkileşim döngüsü ile birlikte pekiştirilmekte ve yeniden üretilmektedir (Deaux ve Major, 1987). Tüm yaklaşımların ortak noktası olarak görülen toplumların tamamında görülen erkeğin üstün, kadının ise geri planda kalan konumu bu açıklamayla izah edilmeye çalışılmıştır.

1.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Ataerkillik ve Feminist Kuramlar

Eşitlik, toplumsal ortamda bireylerin yeteneklerini özgür olarak tamamen geliştirebilmelerine olanak sağlayacak bir atmosferin oluşumunu sağlarken aynı zamanda bu atmosferin oluşmasını engelleyebilecek tüm toplumsal ve siyasal ortamların yok edilmesine de neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların sadece cinsiyetlerinden dolayı temel özgürlüklerini yok eden, temel haklarını ortadan kaldıran engelleyici bir durumdur (CEDAW, 2005). Bu özellik onun suni olarak yapılandırılmış olmasını ve haksızlık içerdiğini göstermektedir. Cinsiyete dair olan eşitsizliğin içerisinde biyolojik, genetik ve fizyolojik özelliklerden kaynaklı bir durum varsa, bu durumda eşitsizlikten söz edilmediği anlamı çıkarılmaktadır (Şimşek, 2011). Fakat değiştirilemeyen fizyolojik özellikleri kaynak gösterip, insan icadı olarak uygulanan eşitsizlik insan haklarının ihlali olarak sayılmalıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bireyin yaşadığı toplumda öğrenilmekte ve yaş, sınıf, ırk, etnik, din, coğrafya, ekonomik ve politik duruma göre değişebilmektedir (EC, 2011). Her toplumda farklı değerlendirilen güç, prestij ve maddi dağılım gibi alanlarda kadın ve erkeklerin yeteneklerinden ziyade cinsiyetlerine bağlı olarak değişim gösterir (Demirbilek, 2007). Bu dağılım pek çok alanda kişisel yeteneklerin gösterilmesine engel olmakta ve bireylerin öz benliklerini ortaya çıkarmasına ket vurmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri kadın ve erkekler tarafından hayata geçirildikçe hiyerarşik bir düzenin getirilerini de gerçekleştirmiş bulunmaktadır. Genellikle toplumsal yapıda hâkim olan ataerkillikle birlikte, hiyerarşik düzendeki yönetimin ve kontrolün sahibi erkekler olmaktadır (Yavuz, 2016). Bunun tam tersi doğrultuda yer alan kadınlar ise kendine düşen görevi evinde eş ve annelik şeklinde icra etmektedir. Bu durumda kamusal alanda yer bulamamakta ya da öncelikli görevi olan eş ve annelikle ilgili görevleri yerine getirdikten sonra öğrenim, iş hayatı ve siyasette kendini

gösterebilmektedir (Gökkaya, 2015). Bu durum kadın için hayatı zorlaştırmakla beraber kendini gerçekleştirmesini de yetenek ve özelliklerini ortaya çıkarmasında da büyük engel teşkil etmektedir.

Toplum kendi kalıp yargılarını besleyerek kadın ve erkek bireylere empoze etmekte ve bu rolleri içselleştirmiş bireyler yaratmaktadır. Toplum kadın için eğitim, iş ve evlilik gibi alanlarda kendi kararlarını vermesini ve davranışa dönüştürmesini, ondan beklediği roller doğrultusunda engelleyerek yaşamlarını kısıtlamaktadır. Kadın ve erkeğe yönelen ayrımın en temel çıkış noktası ailedir. Birey ailesi tarafından kısıtlanma ya da destek ve güvenini kaybetme korkusuyla, kendi kararları dışına çıkarak istemediği şekilde davranışlar sergileyebilir.

Uluslararası düzeyde ve farklı ülkeler bazında çeşitli örgütlenmeler ve sistemsal yapılanmalar hayata geçirilmektedir. Kadınların cinsiyet eşitsizliğine eleştirel bakış açısıyla bakamamasına, istihdamda yer bulamamasına, yeteneklerine dair inancın olmamasına ve dışlanma sorunları ile yüz yüze gelmesine neden olmuştur. Sistemin hegemonik yapısında alt düzeyde yer almak mücadelenin ateşlenmesine neden olan pimi çekmiştir. Her konuda yaşanan kadın problemlerinin nedeninin toplumsal cinsiyet algısıyla alakalı olduğu yaygın bir biçimde kabul gören görüşlerden biri haline gelmiştir (Ökten, 2009).

Cinsiyet eşitsizliği kadın ve erkek için hiyerarşik bir yapıdadır. Bu hiyerarşide her alan kendine göre farklı bir yapılanma oluşturur. Cinsel ilişkilerden başlayarak ev hayatının düzenlenmesine varana kadar her alanda varlığını ortaya koyar. Bahsedilen hiyerarşik yapı nedeniyle kadınlar ve erkekler arasındaki tüm ilişkilerde erkeğin lehine olan güç ve kontrol hakimiyeti görülmektedir. En çok sosyal ve ekonomik açıdan görülen bu eşitsizlik kadınların pek çok alanda mağdur olmasının önünü açmaktadır. Bu eşitsizliğin ortadan kalkarak kadının güç kazanması ise toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının siyasette, stratejik çalışmalarda ve toplumsal yaptırım uygulamalarında faaliyete geçirilmelidir. Bu doğrultuda halen Türkiye ve Dünya’da çeşitli girişimler bulunmaktadır. Fakat bu tip uygulamalara rağmen, halen yeterince ilerleme kaydedilmiş değildir. Kadınlar ile erkeklerin eşit haklara sahip olmaları gerekliliği kimi ülkelerde daha az olmakla beraber genel olarak tüm dünyada kabul edilmiştir.

Uluslararası toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele kapsamında çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Ülkemiz de bu yasal çerçevelerin en önemlilerinden biri olan uluslararası boyutta ve yasal olarak bağlayıcılığı bulunan Birleşmiş Milletlerin “Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi” (CEDAW) ne dahil olmuştur. Türkiye CEDAW’ı 1985 yılında imzalamış ve bu sözleşmeye taraf olmuştur. “Kadın Hakları Bildirgesi” olarak da anılan sözleşmenin yürürlüğe girmesi ülkemiz açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. Ayrıca uluslararası mücadele kapsamında “Avrupa sosyal şartı” ve ILO sözleşmeleri gibi sözleşmeler ile eşitsizliğe karşı mücadele edilmektedir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013).

Türkiye’nin öncelikli olarak, yönetim biçimini belirleyen, yurttaşların haklarını ve özgürlüklerini güvence altına alan Anayasa olmak üzere pek çok düzenleme ile toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önlemler almaktadır. Yeni Medeni Kanun 1 Ocak 2002’de yürürlüğe girmiş Aile Mahkemelerini kurarak eşitliği sağlamaya yönelik büyük bir adım atılmıştır. Aile içi şiddetin önlenmesi amacıyla “Ailenin Korunmasına Dair Kanun” ile yasal olarak önlemler alınmıştır. 2003 yılında kadınların çalışma hayatındaki koşullarının iyileştirmesine ve kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamalar Yeni İş Kanunu ile yasallaşmıştır. Yine kadının mağduriyetini önlemek amacıyla Yeni “Türk Ceza Kanunu” 1 Haziran 2005’te yürürlüğe sokularak, işlenen suçlar topluma karşı değil kişilere karşı yapılan suçlar kapsamına alınmış ve böylece bu suçu işleyenlere dair cezalar ağırlaştırılmıştır (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013). Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına yapılan yasal yaptırımla desteklenmiş olan bu gelişmeler kadınların haklarını güvence altına almaktadır.

Uluslararası boyutta yapılan tüm düzenlemeler, kadın ve erkek eşitliğini dünya çapında yaygın hale getirmek için uğraşmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu (WEF) 2006 yılından bu yana çalışmalarını yapmaktadır. Bu çalışmalar dört ana başlık altında toplanmakta (Ekonomiye katılım ve fırsat, eğitime katılım, sağlık ve sağ kalım, siyasi güçlenme) ve farklı bölgeler ile gelir grupları karşılaştırarak sayılarla karşılığını bulan araştırmalar ortaya koymaktadır. Bu araştırma sonuçları “Küresel Cinsiyet Eşitliği

Uçurumu Raporları” ile toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik ülkelerdeki değişiklikleri ve kat edilen gelişmeleri takip etmeyi sağlamaktadır (WEF, 2006). Fakat raporların verileri göstermektedir ki, cinsiyetler arası eşitsizlik azalmaktan ziyade negatif oranda artmaktadır.

Doğu ve Güney Asya’da sadece bebeğin cinsiyetinin kız olması nedeniyle, cinsiyet seçimi yapılmasına sıkça rastlanılmaktadır (Oomman ve Ganatra 2002). Kadınların biyolojilerinden kaynaklanan sebeplerle erkeklerden daha uzun süre hayatta kaldıkları bilinmektedir. Fakat araştırmaların sonucunda kadınların hayat kalitesinin erkeklerden çok daha az olduğu saptanmıştır. Bunun bir sonucu olarak da kadınlar daha fazla hastalıkla mücadele etmek zorunda kalmaktadır (Akın, 2007; WHO 2005).

Yapılan araştırmalar neticesinde dünyanın yoksullukla mücadele eden yerlerine bakıldığında kadınlar sağlık hizmetlerinden yararlanamamakta ve olanaklara erişimleri de oldukça zor olmaktadır. Yine bağlantılı olarak kadınların sağlık alanındaki harcamaları da düşüktür. Ailede erkeğin elinde bulunan ekonomik güç nedeniyle ailede karar verme yetileri çok düşük düzeyde bulunmaktadır. Bu durum sosyal statülerindeki düşüşe işaret etmektedir. (WHO, 1998). Erkeklerin eğitimden ve eğitim kurumlarından faydalanmaları kadınlardan çok daha rahat olmaktadır. Bunun aksi olabilmesi için yapılan meşakkatli ve uzun süren uğraşlardan sonra eğitimin içinde kadınlar da yer alabilmiştir. Fakat her alanda olduğu gibi eğitim alanında da dünya genelinde eşitlikten söz edilebilmesinde, henüz uzak bir pozisyonda bulunmaktadır (Göğüş-Tan, 2011). Eğitimde sağlanamayan eşitsizlik yönlerden yaşanan eşitsizliğin kaynağını da oluşturmaktadır.

Geleneklerin ağırlıklı olduğu toplumların genel yapısında, kız çocuklarının erkek çocuklarından daha az değer görmesi olağandır. Bu nedenle, kız çocukları hayatın her alanında negatif yönlü bir etkilenme yaşamaktadır. Eğitim alanı başta olmak üzere pek çok alanda kısıtlamalar yaşayan kız çocukları, değersizliğin getirdiği zorluklarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu durumun tespiti dair çalışmalar “Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF)” tarafından gerçekleştirilmiş ve kız çocuklarının dezavantajlı durumu resmi olarak onaylanmıştır. Diğer alanlarda olduğu gibi eğitim alanındaki eşitlik çabaları son yıllarda verimini gösterse de Türkiye’de ve

Dünya'nın genelinde, tüm eğitim aşamalarında eşitsizlik kendini göstermeye devam etmektedir (UNDP Türkiye, 2008). Dünya genelinde kadın okur-yazarlığı 900 milyon insanın 2/3 oranındadır. Ülkemizde ise yetişkin kadın okur-yazarlığı oranı Toplumsal Cinsiyet İlişkili Kalkınma Endeksine göre 152 ülke arasında 111. Sırada bulunmaktadır (UNDP, 2007). Bu oranların da gösterdiği üzere eğitim alanında ülkemiz dünyanın epey gerisinde yer almaktadır. Dünyanın durumu gösteren rakamlarda ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkisini açıkça göstermektedir. Kız çocuklarının eğitime ulaşamamasının en temel nedeni toplumsal yapının geleneklere olan bağlılığından kaynaklanmasıdır. Gelenekçi kültürel yapıda eğitime daha az önem verilmekte ve destek verilmemektedir. Erkek çocuklarının eğitime katılması konusunda destekleyici bir tavır sergilenirken, kız çocukları bu konuda destekten mahrum bırakılmaktadır.

Eğitime erişimde zorlanan kadınların iş hayatında da eşitsizlikle karşılaşması doğal bir getiridir. Erkeklerin hakimiyeti altında bulunan iş hayatında kadının yaşadığı sıkıntılar eşitsizliğin derinliğini çoğaltmaktadır. İstihdamda yaşanan sıkıntılar ve iş hayatında kadının yer bulamaması kadınları ev yaşantısına ve evle ilgili sorumlulukları yüklenmesine neden olmaktadır. Kamusal alandan uzaklaşan kadın özel alanda kendine yer bulabilmektedir. (Saygılıgil, 2016). Aslında evdeki yeri de yine maddi gücün elinde olmaması nedeniyle sınırlı kalmaktadır. Çocuk bakımı ve ev içi bazı sorumluluklar dışında karar verme yetkisini kullanamamakta ve ikincilliğini farklı bir açıdan yaşamaktadır.

Kadınlara ekonomik anlamda fırsat eşitliğinin sağlanması gerekliliği eğitimde, iş hayatında ve üretimin önündeki engelleri kaldırmakla sağlanabilecektir. Küresel dünya ekonomisinde kadınların yer almasının öneminin anlaşılmasıyla beraber, kadınlara fırsat eşitliğini sağlamak daha da zorunlu hale gelmiştir (Özaydınlık, 2014). Kadınların ekonomik anlamda durumunun kötüleşmesi dünya ekonomisini olumsuz yönde etkilese de, erkeklerin hegemonyasını sürdürmesi için önemli bir avantaj olarak devamlılığını sürdürmektedir.

Kadın erkek eşitsizliğinin neden sonuç ilişkisinden ve büyük sorunlarından biri de şiddet faktörüdür. Şiddetin tanımı hem kadın hem erkek için genel anlamıyla bakıldığında, kişilerin birbirlerine fiziksel olarak hasar vermesi şeklindedir. Kadına

yönelik şiddet sadece fiziksel bazda gerçekleştirilmekten öte, pek çok farklı tarzda şiddet çeşidini içinde barındırır. Bunlar; fiziksel, sözlü, psikolojik, duygusal cinsel ve ekonomik alanda olabilmektedir. Aynı zamanda kadına yönelik şiddet sadece kişisel değil toplumsal alanda da gerçekleşebilmektedir. Uygulanan bu farklı tarzdaki şiddet çeşitlerinin kadında yarattığı etkiler, zaman açısından farklılık gösterebildiği gibi, zararın verdiği kalıcılık ve zararın boyutu da değişebilmektedir (Karal ve Aydemir, 2012). Değişen koşullara rağmen şiddet her toplumda ve her çeşit insan grubunun içinde varlığını göstermektedir.

Dünya çapında kadına yönelik şiddet sıkça görülmektedir. Bu konuda gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda ortaya çıkan veriler korkutucu boyuttadır. Fakat şiddete uğramanın verdiği psikolojik baskı nedeniyle saklanarak gizli tutulmaktadır. Araştırmaların başında gelen “Dünya Sağlık Örgütü”, 40 farklı topluma uyguladıkları araştırmadan veriler saptamıştır. Bu verilere göre, kadınların %25-50’si erkeklerden şiddet görmekte ve bu oranın %20-70’i ise şiddete uğradıklarını saklamaktadır (WHO, 2005).

Ataerkil bir yapıya sahip olmanın getirisini yaşayan ülkemizde kadına yönelik şiddete sıkça rastlanmaktadır. Bunun nedeni sadece ataerkillik temelinden beslenen kültürel yapı değil aynı zamanda sosyoekonomik şartların kötü durumda olmasıdır. Ayrıca kadına yönelik uygulanan şiddetin çokluğu psikolojik nedenlerden de beslenmektedir (Karal ve Aydemir, 2012). Kadının eğitimden yoksun oluşu, ekonomik olarak yetersizliği şiddete neden olan nedenlerin başında gelmektedir. Ek olarak ise, demografik (yaş, yerleşim yeri, etnisite, aile hayatı gibi...) özellikler şiddetin nedenleri arasında gösterilebilir (Karal ve Aydemir, 2012). Şiddetin sebeplerinin genişliği ve saklanıyor olması sebebiyle çözüm konusunda etkisiz kalınması nedeniyle kadına yönelik şiddetin varlığı artarak devam etmektedir.

Sonuç olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği toplumların ilerlemesini önlemekte ve olumsuzlukların önünü açmaktadır. Toplumun genel refahının düşmesinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin neden olduğu verimin düşüklüğü, bilginin ve kaynakların yeterince kullanılamaması, üretimin yeterli olmaması gibi nedenler herkes için olumsuz neticelere sebebiyet vermektedir (Klatzer, 2012). Tüm bu olumsuzluklara rağmen

eşitsizliği ortadan kaldırmak için toplumsal değişimi sağlayacak çalışmalar yeterince varlık gösterememektedir.

1.5.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Tartışmalarında Feminizm

Feminizm, Latince kökenli femine kelimesinden türetilerek literatüre kazandırılmıştır ve kadınların sırf kadın olduklarından dolayı karşılaştıkları problemler neticesinde bu sorunların analiz edilmesi ihtiyacı hissedilmesiyle ortaya çıkmıştır (Taş, 2016). 17.yüzyılda İngiltere’de büyük bir değişim yaşanarak feodalizm sonlanmış ve yerine kapitalist sistem geçmiştir. Bu değişimle birlikte orta sınıf mensubu kadınlar kendilerini toplumdan dışlanmış hissetmiş ve feminist hareketi başlatmıştır. Burjuva sınıfının doğuşuyla beraber kadınların haklarını talep etme konusunda da değişiklikler yaşanarak hak ve özgürlük konusunda istekleri dile gelmeye başlanmıştır. Kadınlar toplum içindeki konumları ve yerleri ile ilgili düşünmeye Fransız Devrimi ile başlamışlar olsa da, yapılan ayrımcılığa yönelik her hangi bir değişim yaşanmamıştır. Pek çok alanda yaşanan değişimden kadınların çıkarına değişimin yaşanmamış olmasının fark edilmesinin neticesinde hareketlenmeler gözlenmeye başlayarak uyanış gerçekleşmiştir (Aktaş 2013). İnsan haklarının eşit olması için öncelikle kadınlara tanınacak hakların var olması gerekirken, bu haklara yer verilmemesi feminist hareketlerin ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Feminizmi en iyi ifade eden tanımlar şu şekilde verilmiştir; Taş’ın tanımında, Siyasal akım olarak kadın ile erkeklerin eşit olmayan iktidar ilişkisini değiştirerek eşitlikçi bir yaklaşıma çevirmeyi hedef alan bir düşünce akımıdır, şeklindedir (Taş, 2016), Bell Hooks ise tanımında sömürüye vurgu yaparak, cinsiyet farklılığından dolayı yaşanan sömürünün genel kabul görüşü bitirmek için çaba sarf edilen hareket olarak ifade etmiştir (Hazar, 2016). Michel ise tanımında erkeklerin hakim olduğu toplumsal düzendeki kuralların ve işleyişin değişmesine yönelik olarak başlatılan kadınsal birlik ve bütünlük şeklinde bir açıklama yapmıştır (Michel, 1993) . Yapılan tanımlardan yola çıkarak çıkarım yapıldığında ise feminizm, kadınların sadece cinsiyetlerinden dolayı ve ataerkil toplumun da etkisiyle, yaşadığı tüm baskı unsurlarına karşı geliştirilen bir eleştiridir

Feminizmin temel olarak savunduğu doktrin, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği toplumda yaşanan her çeşit eşitsizlikle bir tutması şeklindedir. Feminist kuram toplumsal cinsiyetin özünde bulunurken, farklı toplumlarda farklı biçimlerde yorumlanabilmektedir. Bazı toplumlarda bu alanlar diğerlerine göre daha çok sorun olmakta ve bu sebeple kadınlar için öncelikli sorun haline gelebilmektedir.

1972 yılında Mary Wollstonecraft tarafından “Kadın Hakları Savunması” (Vindication of the Rights of Women) yazılmıştır. Bu savunma Fransız Devrimi’nin ortaya çıkardığı görüşlere karşı olarak yazılmış ve aynı zamanda kadının yeterli eğitim sayesinde akılcıl davranışlara kavuşarak hem eleştirel düşünmenin kapısını açacak hem de özgürlüğüne kavuşarak erkeğe hizmet eden yapısından kurtulacaktır inancındadır (Donovan, 2016). Eleştirel düşünceye sahip olabilmek için eğitimle gelen farkındalığın sağlanması gerekmektedir. Bu sayede erkek hegemonyasından kurtulup eşitlik sağlanabilir.

Batıda biraz daha farklılaşan feminizm, daha çok siyasetin insanlar üzerinde kurduğu baskıları eleştirmek adına ortaya çıkmaktadır. Aslında sadece kadın olmaktan dolayı baskı yaşanmasının yanında ırk ve renk farklılıklarının da eklenmesiyle bu baskıların arttığı 80’li yıllarda görülmüş ve feminizmin boyutları genişlemiştir. Siyah beyaz insan ayrımcılığı kadınların iş yaşamından sosyal yaşamına kadar kendi aralarında bile farklılığa neden olmuştur. Aynı iş yerinde beyaz kadınlar daha üst statüde yer alırken siyah kadınlar alt kademelerde yer alabilmıştır. Bu durum karşısında sesini yine feminizm taraftarları çıkararak itirazlarını göstermişlerdir (Hazar, 2016). Bu nedenle görülmüştür ki, sadece kadın olmakla değil aynı zamanda farklılaşmaya neden olan tüm getirilere karşı gelmek feminizmin temel anlayışıdır.

Feminist düşünce yapısında bir insanın dünyaya geldiğindeki şartları belirleyememesinin (aile, ırk, dil, ekonomik durum) yanında, cinsiyetini de belirlemesi söz konusu değildir. Hiç kimse istemeden edinmiş olduğu ve değiştiremediği özellikleri yüzünden insani haklarından mahrum edilip haklarının tanınmaması şeklinde bir muameleye maruz bırakılamaz. Herkes için eşit şartlar geçerlidir. Eşitlikçi vatandaşlık hakkını savunan sosyalist devlet yapılarında bile, kadının haklarına dair düzenlenen toplantılarda, kadınlar kendi haklarını aramak adına konuşma yapamamakta ve hatta

toplantılara katılım hakkı ellerinden alınmaktadır. Tüm bu yanlış uygulamalar kadınların daha çok öfkelenerek seslerini yükseltmelerine neden olmaktadır (Hazar, 2016).

Feminizmin ortaya çıkmasındaki en önemli faktör, cinsiyetçiliğin yanı sıra ırkçılık ve sınıfçılığın da görülmesidir. Günümüze gelindiğinde ise feminizmin geliştiği ve toplumumuzda kadınlar kadar erkeklerin de feminizmi savunduğu görülmektedir. Bununla beraber kadınların da erkeklerde olduğu gibi cinsiyetçi düşünce yapısına sahip olabileceği, kadınların gösterdikleri düşünce ve davranışlar neticesinde netlik kazanmıştır. Aslında feminizmin temelini oluşturan bu düşünce yapısı erkek düşmanlığından çok toplumsal cinsiyette adaleti arayıştan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle “kız kardeşlik” kavramı ortaya çıkmış ve feminizmin en başat fikirlerinden biri haline gelmiştir. Kız kardeşlik kavramıyla birlikte kadınlar hemcinslerine gösterilen tüm eşit olmayan, adaletten yoksun ve kıskanç tavırlardan kurtulup birlikten kuvvet alarak daha güçlü hale gelebilmeyi ifade edilmeye çalışılmıştır. (Hazar, 2016). Kadınların kendi hemcinslerine karşı acımasız tutumlarının engellenmesi feminizmin baş etmek zorunda kaldığı en zor alanlardan biridir.

Feminist düşünceyi savunanların kendi içinde de gruplaşmalar olmuştur. Bunlardan biri, devrimci feminist yanlılarıdır. Genellikle siyah kadınların mensup olduğu grubu temsil etmektedir. Sadece cinsiyetten değil aynı zamanda ırksal bazı sorunların da olduğuna dair dikkat çekici söylemleri bulunmaktadır. Beyaz ırkın üstün olmasını engellemeye yönelik eşitlikçi fakat yıkıcı olan bir anlayışı içselleştirmişlerdir. Bu nedenle reformist feministlerle birlikte, daha çok öne çıkmışlardır. Reformistler eşitlikçiliği uzlaşma yöntemiyle sağlamak isterken devrimcilerin haklarını alamamak gibi bir düşünceleri olduğu için daha yıkıcı hareket ve düşünce yapısı içindedirler (Hazar, 2016). Devrimcilerin siyahi kadınlardan oluşması ve yıkıcı bir tavır sergilemeleri, onların daha zorlu mücadelelerden geçmek zorunda kalmasından kaynaklanmaktadır. Görülen baskıya ve dayatmaya göre toplulukların gösterdikleri tepkilerde farklılaşmakta ve boyutları artmakta ya da azalmaktadır.

Feminizm, tıpkı diğer felsefi görüşlerde olduğu gibi geniş alanlara yayılmış ve tek bir temelden doğan pek çok türe ayrılarak varlığını sürdürmüştür (Tong, 2006). Bunların her biri yaşanan zamanın ve gelişen olumsuzlukların doğrultusunda “kadın

sorunu” na çözüm aramaktadır. Her bakış açısı içinde birtakım güçlü taraflar ve zayıflıkları bünyesinde barındırmaktadır (Tong, 2006). Kadınlara eşit haklar verildiği takdirde mücadelenin boyutlarında da değişecek ve farklılıklar ortadan kalkacaktır. Temel olan eşit hakka kavuşmak isteğidir.

1.5.2. Ataerkillik

Feminist teorinin en önemli kavramlarının başında yer alan ataerki kelimesi sosyolojik ve antropolojik olarak "pederşahi" kavramıyla kendini ifade etmektedir. Aile yapısının otoritesine sahip olan babaya vurgu yapılan bu kavramla toplumun da yapısal modeli gözler önüne serilir. Erkek yani babanın kuralları işlemekte ve erkek baskısı hakim olmaktadır (Buz, 2009). Ataerkillik sosyal bir yapı olarak değerlendirildiğinde, erkeklerin kadınlar üzerinde baskı kurup hükmederek ve aynı zamanda kadını istismar edip erkek üstünlüğünü sürdürerek karşımıza çıkmaktadır (Walby 1990). Bu ve benzer tanımların çıkış noktası ataerkilliğin erkeklerin hükümdarlığında bir toplumsal yapıya işaret etmesidir.

Ataerkillik (patriarka) dendiğinde kadına yönelik üstünlükle beraber her alanda erkek üstünlüğünden bahsedilmektedir. Erkeğin egemenliği aileye bakıldığında babayı, yaş hiyerarşisine bakıldığında en yaşlı erkek bireyi ve yine toplumda en yüksek makama sahip erkeği ifade eder (Ehrenreich, 1995). Ataerki sistemde hem kadın hem erkek cinsiyetine ait bireyler yer alsa da, çoğunlukla erkeklerin ve erkek egemenliğinin etrafında kurulan bir yapı göstermektedir. Tüm kuralları erkekler koymakta ve bu kurallara uymayı zorunlu hale getirmektedir. Aksi takdirde sistemin içerisinde yer almak mümkün olmamaktadır (Kundakcı, 2007). Bu sistemin işleyişinde yarış, hiyerarşi, hükmetme ve güç konuları hakimdir. Bu konuların getirisi olarak ise kadının ezilerek pek çok alandan el çektirildiği ve hükmedilen konumunda bırakılarak bu sistemin dışına çıkılamaz bir yapının yer edindiği görülmektedir (Sultana, 2019). Başka bir ifadeyle ataerki sistemde erkeklerin dominantlığı ile kadınlar ezilmekte ve kadına atfedilen alanlarda kullanılarak tamamı ile erkek çıkarlarına hizmet eden bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ataerki düşünciyi savunan pek çok düşünür bulunmaktadır. Bunlardan biri olan Aristo savunmasında erkeğin aktif kadının ise pasif olduğunu söylemektedir. Bu

teorisinde biyolojik farklara vurgu yapmakta bu nedenle kadının alt konumda olmasının doğal olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca kadının mantık dışı bir zeka yürütme kapasitesi olması nedeniyle, kapasitesinin inisiyatiften yana eksik olmasından kaynaklı bir görüşe dayandırmaktadır. Bu temele dayandırılan düşünceler ile erkeklerin cesur yapısıyla kadınlara emretmesi kaçınılmazdır. Zaten kadın doğumundan itibaren hükmedilmek ve bu hükümleri yerine getirmek durumundadır (Learner 1989). Kadını hakir gören bu düşünce yapısı kadını ikincil duruma sokar. Bu durum yaşamın ve toplumun tüm alanlarında (özel alan kamusal alan ve sosyal alan) kendini gösterir. Erkekler kadınlardan daha üstündür ve otorite kendi elindedir. Bu anlayışın getirisi de kadınların doğal haklarından ve fırsatlarından mahrum edilmek olmuştur. Aynı zamanda kadının hareketliliğini ve aktivitelerini kısıtlamakta, kendi mülklerinin üzerindeki hakları kullanmasını engellemekte ve tüm özgür alanlarını daraltmaktadır (Cobuild 2010). Kadın ikincilliğini hayatın en önemli alanlarına kadar her yerde yaşamak zorunda kalır.

Ataerkillik sistem, kadınları erkeklerin kontrolü altında olması ve itaatinin sağlanması için bazı kültürel ve toplumsal gelenek ve göreneklerden yararlanmaktadır. Sosyal rollere uymak zorunda bırakılan kadınlara, bu yaptırımlarla erkek egemenliğine itaat etmekten başka yol bırakmamaktadır (Sultana, 2019). Aynı zamanda yerleşik sistem kendi cinsiyet söylemlerini kalıplaştırmakta ve doğruluğunun sorgulanmasına müsaade etmemektedir. Bu şekilde erkek kadının özel ve kamusal alanına müdahale etmekte ve maddi anlamda hareket alanı bırakmamaktadır (Bhasin 1993). Her alanda baskıya uğrayan kadın süregelen gelenek ve göreneklerden dolayı olması gerekenin yerine getirildiğini düşünmekte ve karşı koymak için herhangi bir girişimde dahi bulunmamaktadır.

Ataerkilliğe tarihsel bir kavram olarak bakıldığında, ilişkisel formlarını üretim odaklı baskın yapıdan kaynaklı şekillenen bir yapı olarak değerlendirmekte mümkündür. Kapitalizm ile birlikte toplumlar üretim odaklı bir sistemsel yapıya dönüşmüştür. Ataerkilliğin üretim etkileşiminde sınıfsal yapının baskın karakterini erkeğe verdiğini ve sınıfsal yapının üzerinde bir yere konumlandığı görülür. Kadını ise toplumun üreme ilişkilerinden sorumlu tutarak, bu konuda karşı koyamayacağı bir konuma getirmiştir.

Kadın hangi sınıfta yaşıyor olursa olsun, bu durumdan kaçamaz (McDonough ve Harrison, 2013).

Toplumlarda hukuk kurallarından önce oluşmuş ve yaptırımı yasal olmasa da çok güçlü olan töre kuralları bulunmaktadır. Bu kuralların temelinde ise eril bir anlayış hüküm sürmektedir. Toplumların yarattığı değerler erkeği hükmeden, yöneten olarak belirlemektedir. Bu şartlar altında kadın erkeğin kölesi hatta malı gibi algılanmakta ve kadınların her alanda mahrumiyete mahkûm edilmesini sağlamaktadır. Kadınlar üzerinde kontrolü sağlamak, caydırıcılığa etki etmek, özgürlükleri daraltmak ve gücün devamlılığını sürdürmek adına uygulanan şiddet meşru görülmektedir (Özben, 2012). Erkekler ataerkil sistemin kendilerine sağladıkları faydaların devamı için bu sistemin sürekliliğini sağlamaya çalışmaktadır. Zira kadınların ikincilliği erkeğe ekonomik ve sosyal pek çok avantaj getirmektedir.

Ataerkil sistemlerin düşünce yapısında kadın ve erkek arasındaki farklılığın oranı büyüktür. Bu farklılıklar düşüncelerin davranışlarına yansımalarıyla görülür bir hal alır. Hatta içselleştirilen düşünce kalıpları kadın ve erkeğin hislerinde bile farklılıklara yol açabilmektedir. Kendini besleyen ataerkil yapı bu sayede farklı durumlarda ortaya çıkan kadın ve erkek ayrımını ortaya çıkartır. Kadınların ve erkeklerin karakterleri birbirinden tamamen farklı olarak düşünülmesine yol açar ve bu görüş herkes tarafından onay bulur. Erkeklerle atfedilen özellikler cesur, güçlü, başat, rekabetçi şeklinde oluşturulmuş, kadınlar ise tam tersi olan korkak, bakım sağlayıcı, itaatkâr, sevgi ve bağlılık sahibi olarak nitelendirilir (Sultana, 2019). Cinsine uygun olan bu özellikler dışında karşı cinse ait özelliklere sahip olmak ise toplum tarafından kabul görmemekle sonuçlandırılmaktadır.

Ataerkilliğin uzun zamandır var olması ve toplumun her kesimi tarafından onay bulması nedeniyle varlığı görünmez kılınmakta ve varoluşu doğal görülmektedir (Bhasin 1993). Ataerkil sistem hayatın her alanında kendini göstermektedir. Bunlar; aile, iş ve ekonomi, namus ve bekaret anlayışı, politika, kamusal alanların yapıları ve hatta sokaktaki pratiklerde bile bulunmaktadır. Fakat bu alanları birbirinden ayırmak net olarak mümkün olmamaktadır. Birbiriyle iç içe geçmiş olan yaşam pratiklerini sınıflandırmak aralarındaki etkileşimden doğan bütünlüğü göz ardı etmeye sebep

olmaktadır (Kundakcı, 2007). Bir kadının annelik görevini üstlenmesi onun çalışma hayatında aktif olarak yer almamasına neden olmakta ve bu durum tuhaf olarak karşılanmamaktadır.

Brow (1981) aile ve işgücü unsurlarının, kamu ve özel ataerkillik kavramlarının içinde incelenmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Özel ataerkinin içinde geleneksel bir aileyi oluşturan kadın ve erkeğin arasındaki ilişki ve, bu ilişki ile ortaya çıkan bireysellik bulunmaktadır. Fakat kadın ve erkeğin arasındaki bireyselleşmiş ilişkiye daha çok erkeğin bireyselliği şekil verir. Bireysel koca karısına ve üreme çalışmalarının ürünü olan çocuklar üzerinde hakimiyetini kurmaktadır. Bu ataerkil aile yapısı aynı zamanda toplumdaki tüm sosyal sistemin yapısını da ortaya koymaktadır. Sosyal sistemin içinde siyaset, ekonomi, din gibi olguların kontrol edilmesinde ataerkilliğin kamusal tarafı söz konusudur. Kamunun erkek kontrolünde olması aynı zamanda yine erkeklerin kendi hak ve imtiyazlarını da koruyarak muhafaza etmesini sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. Walby kadınların iş gücünden ve mallarından yoksun bırakılmasına “üretimin ataerkil yöntemi” (Ibid) olarak tanımlamaktadır (Sultana, 2019). Erkek hegemonyasının aile içerisinde kadının emeğinin üzerinde kontrolü sağlamasıyla hukukun, mülkün, bilginin ve diğer tüm yönlerin tekelleşmesini sağlamaktadır.

1.5.3. Liberal Feminist Kuram

Liberal feminizm 18.y.y’ a dayanan bir geçmişe sahiptir. Kadınlar erkeklerle aynı haklara sahip olmak istemelerine rağmen eğitim, iş hayatı, vatandaşlığın getirdiği temel haklar ve seçme seçilme hakkından mahrumdurlar. Eşitsizliğin temelini oluşturan bu haklardan yoksunluk kadınları kamusal alandan alıkoyarak özel alana, yani ev içine hapseder ve ikincil konuma sıkışmış halde, engellenmiş, sıradanlaşmış ve zorlaştırılmış bir hayat sürmesine neden olur. Liberal feminizmin kurucuları ise bu kısır alanın içinden kadınların kurtulmasını sağlamak için çalışmışlardır. Aslında talep edilen tüm eşitlik istekleri temel insani haklardan öteye geçmemektedir (Gimenez, 2009). Bunun için kadınlar eğitim, sağlık, istihdam gibi alanlarda eşit olmak istemektedir.

Geleneksel liberal feminizme karşı olanların ortaya çıkardığı yeni düşünce akımları çağdaş feminizm kuramlarının oluşumunu sağlamıştır. Ulusal kadın örgütüncü de benimsendiği gibi, liberalizmin temel vurgusu şudur: kadının boyun eğişi (ikinci

durumda olması), kadının kamusal alan diye adlandırılan alana girmesini ya da burada başarılı olmasını engelleyen bir takım yasal ya da geleneksel sınırlardan kaynaklanmaktadır. Bu anlayışla, kadının hem fizyolojik anlamda hem de bilimsel anlamda daha aşağıda görülmesinin önüne geçmek istemiştir. Yaygın olan ikincillik anlayışı kadınları akademik dünyadan, ekonomik yaşantıdan ve kendi zincirlerini kırmasına yardım edecek olan tartışma ortamlarından yoksun bırakmakta, sahip oldukları yetenek ve meziyetleri gösterememesine sebebiyet vermektedir (Tong, 2006). Daha kendini ifade edebilme özgürlüğü bile tanınmamışken kendi yeteneklerini göstermesinin önü en baştan kesilmektedir.

Bireyselcilik ilkesine dayanan Liberal feminizmin ileri sürdüğü teori her bireyin eşit ahlaki değerlere sahip olduğu yönündedir. Bu erkeklerin sahip olduğu her hakkı eşit olarak kadınlar için de talep etmişler ve bireyleri değerlendirirken yetenek, karakteristik özellikler ve kişisel değerler gibi farklı özelliklerine bakılması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Eşitliğin doğal bir getirisi olarak tüm bireylerin kamusal alanda olduğu kadar siyasi hayatta katılımlarının olması gerektiğini belirtmişlerdir. Tüm bu eşit ortamın sağlanmasıyla ise kadınlara yönelik ayrımcılığın son bulması ve yasaklanması gerektiğini ileri sürmüşlerdir (Berkday, 2011).

Feministlerin görüşüne göre, kadın özgürlüğünün engellenmesindeki en önemli unsurun erkek teorisyenler olduğudur. Doğal Haklar Doktrini erkek teorisyenler tarafından ortaya çıkarılmış ve geliştirilmiştir. Erkeklerin kendi haklarını gözeterik geliştirdikleri bu teori kadının özgürleşmesini bertaraf ederek, erkeklerle aynı haklara sahip olma düşüncesini en baştan yok saymışlardır. Bu düşüncenin kökenine inildiğinde liberal feminizmin ortaya çıkarken ortaya çıkan yeni durumlara bakmakta fayda vardır. Yeni dünya düzeninde modern görüşler hakim olurken aklın hakimiyeti ilan edilmiştir ve bu sayede yeni dünyaya hakim olan akılcılık akıl dışı olan tüm görüşleri reddetmiştir. Akılcı düşünce akıl dışı olan ne varsa reddetmiş ve akıldışı olana hükmetmeyi esas kılmıştır. Fakat akılcılığı temel alan aydınlanmacılık toplumsal cinsiyet konusunda önemli hataları da beraberinde getirmiştir. bu hataların en başında akıllı erkekle özdeşleştiren düşünce yapısının kadınlara akıldışılığı yakıştırmış olmasıdır (Donovan, 1997). Oysa ki akıl hem kadında hem de erkekte aynı şekilde işlemektedir.

Aklın egemenliğine gerçek anlamda inanılması durumunda kadına verilecek eşit hakların önündeki tüm engellerin de kaldırılması şart olacaktır.

Liberal feminist kuramın savunduğu düşüncelerden en önemlilerinden biri eğitim eşitliğidir. Kızların da erkekler gibi aynı eğitim imkanlarından koşulsuzca faydalanması gerekliliği vardır. Özellikle kız çocuklarının eğitilmesi, toplumsal ve kültürel yaşamlarını zenginleştirecek ve en önemlisi de ekonomik özgürlüklerini kazanmalarını sağlayacaktır. bu sayede ekonomik, kültürel ve sosyal olarak gelişme sağlayan her kız çocuğu kişiliklerini geliştirerek kendini gerçekleştirme konusunda büyük yol kat edecektir. Eğitim sayesinde geleneksel toplum yaşamının dayatmalarından kurtulan kadın kendi iç dünyasında yaşadığı olumlu gelişimle beraber çevresine ve topluma da artı değer katmasını sağlayacaktır (Aktaş 2013). Eğitimde fırsat eşitliği kadının farklı olmadığının anlaşılması ve sağlanması açısından en büyük avantaj olarak görülmektedir.

Aklın gücünü öne çıkaran bu yaklaşımda akıldan daha yüce ve daha iyi olan hiçbir şey olamaz. İnsanları diğer varlıklardan ayıran aklını kullanabilme yetisidir. Kadında ve erkekte var olan aklın ayrımı ya da oranı yoktur. Bu doğrultuda kadınları ve erkekleri birbirinden ayrı tutmak hatalıdır (England, 1989). Liberal feminizm anlayışında hem kadın hem erkek kişi var olan yeteneklerini ve faydasını gözeterek özgürlükte ve fırsatta olmasını gerekli kılmakta, bireyler hangi alanda olursa olsun özgürce kendini yetiştirebilmelidir. Teorinin temelinde her birey özeldir ve eşit haklara sahip olmalıdır. Bu anlayış bireyciliği temel almaktadır. Yola çıkış noktası ise kadının da erkekler gibi bir “birey” olmasıdır (Altınbaş, 2006). Liberalizmin insana ve birey olarak kişiye verdiği önem doğal hakların kazanılmasını sağlayarak kadınların toplum içinde yerini geliştirecektir. Dolayısıyla insanların daha verimli ve iyi kimseler olması sağlanacaktır.

1.5.4. Marksist Feminist Yaklaşım

Marksist görüşün kapitalizm açıklamasında üretim araçlarının mülkiyeti nedeniyle işçi sınıfının istismara uğradığı ve ortaya büyük bir eşitsizliğin çıktığını savunmaktadır. Bu eşitsizliğin yaygınlaşmasının asıl nedeni ise toplumsal yapıdır. Aslında kapitalizm toplumdaki her türlü eşitsizliğin çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu

haksızlığın engellenmesinin sağlamak ve hak sahibi olmak için izlenecek yol ise proletaryanın birlik olmasıyla kuvvet bulması ve sömürünün üstesinden gelineceği inancının hâkim olmasıdır (Marx ve Engels, 2018). Kapitalizm yok olduğunda kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikler de son bulacaktır.

Marksist feministlere göre kadınlar toplumda ikinci plana itilmiştir ve bunun sebebi de sistemdeki ekonomik yapıdır (Bhasin, 2003). Kadınların farklı açılardan eşitsizliğe uğradığı aşîkardır. Sadece cinsiyetleri nedeniyle değil aynı zamanda ırk, sınıf, etnik ve dini yapı ve sosyo-ekonomik yapıları nedeniyle de çeşitli eşit olmayan uygulamalara maruz kalmaktadır. Sırf bu farklı kategorilerde gördükleri baskılar nedeniyle, bunlara ek olarak cinsel tacize de uğramakta fakat üzerindeki baskıların da etkisiyle verdikleri tepki değişmektedir (Gimenez, 2009). Farklı kategorilerde yer alan ayrımcılık çeşitlerinde erkeklerin de ayrımcılığa maruz kalmasına rağmen kadınlarda bu oran çok daha fazladır.

Marksist Feministler ekonomik özgürlüğe dikkat çekmek istemekte ve erkeğe olan ekonomik bağımlılığın hayatın her alanında etkin hale getirmesine neden olduğunu savunmaktadır. Kadınlar hem ev içinden hem de kamusal alandan planlı bir biçimde uzaklaştırılmaktadır. Marksist feminist görüş yabancılaşmanın erkeklerden ziyade kadınlarda görüldüğünü öne sürmektedir. Bunun nedeni ise, ev içi ile sınırlanan hayatları ve dış hayatta kendi anlamını bulamış olan kadınların, toplumdan uzak yaşamlarıyla entegrasyon sağlayamamaları olarak görülmektedir. Erkekler ise hayatlarının büyük kısmını dış hayatta geçirmekte ve arkadaş, iş çevresi gibi pek çok toplumsal alanda bütünleşme sağlayabilmektedirler. Bu da kadın ve erkek arasındaki yabancılaşma farkının kat kat fazla olmasına neden olmaktadır (Demir, 2014). Ekonomik imkanların arasındaki uçurum genişledikçe kadınların ses çıkarabilme gücü de o oranda azalmakta ve duyulmaz hale gelmektedir.

Marksist feminist teorisyenleri oluşturulan sistemsal yapıda eşit olmayan bir düzenin var olduğunu ve bu düzenin kadınlar için iki çeşit sorun oluşturarak ezilmelerine neden olduğunu savunmaktadır. Kadının içinde yaşadığı hanede gerçekleştirdiği ev işleri için beraber yaşadıkları erkek tarafından suistimal edilmekte ve herhangi bir ücret almamaktadır. İş hayatında da yine cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa

maruz kalmakta ve alt statüde, ucuz ücretle önemsiz işlerde çalışmaya mecbur bırakılmakta ve ezilmektedirler (Erdoğan, 2013). Günümüzde hala devam eden “aynı işe farklı ücret” anlayışı devam etmekle beraber, değiştirilmesi için geliştirilen çabalar yetersiz kalmaktadır.

Kadın ve erkeğin toplumdaki yerini açıklayan Engels kadının sorumluluk alanı ile üretim araçlarını ev içine, erkeğinkini ise ev dışına atfetmiştir. Buna göre ilkel toplumlardan gelen bu düzen günümüze kadar uzanmakta ve erkeğin hakimiyetinin daha da belirgin hale gelerek mal ve mülkün sahibi konumuna yerleştiğini ifade etmektedir. Kadının ev içi işlerden doğal bir sorumluluk taşıdığını hedef alan sistem gösterilen çabanın artı değer olarak görülmesini engellemektedir.

Çağdaş şekli şirket kapitalizmi ve emperyalizm olan sınıf toplumun başlatıcısı, üretim araçlarına göreli olarak daha az sayıda insanın, temelde tamamen erkeklerin, sahip olması olgusu oluşturur. Bu duruma ilişkin düşünceler, kapitalizmin kendisinin kadınlarının baskı altında alınmasının nedeni olduğunu iddia etmektedirler. Sadece göreli olarak daha imtiyazlı ve müstesna durumda olan kadınlar değil, bütün kadınlar bu haklardan yararlanmalıdır (Tong, 2006). Hiç kimse bir başkasına ekonomik olarak bağımlı olmamalı ve kadınlar erkeklerden ekonomik olarak bağımsız yaşam koşullarına sahip olmalıdır.

1.5.5. Radikal Feminizm

Radikal feminizm yaklaşımı cinsiyet konusuna diğer feminist görüşlerden daha farklı bir bakış açısıyla yaklaşmaktadırlar. Bu bakış açısına göre toplum, kadınların cinsiyetine atfedilen ve her zaman kadınların aleyhine olan bir yapıyı, erkeklerin faydasına olacak şekilde düzenlemiş ve sistemin işleyişini devam ettirmiştir. Radikal feminizme göre bu cinsiyet eşitsizliğini besleyen sistem bir an önce yok edilmelidir. Toplumsal cinsiyet sistemin çıkarlarına hizmet etmesi ya da tamamen karşı durması için biyolojik dişiler-biyolojik erkekler ortaya çıkarmıştır. Toplumsal çıkar ise yine sistemin içindeki toplumsal cinsiyete göre farklılık göstermektedir (MacKinnon, 2003). Kadının aleyhine olan bu işleyiş devam ettikçe kadın toplum yaşamından ayrıştırılmış bir konumda kalmaya devam edecektir.

Radikal feminist savunucuları düşüncelerini siyasi arenada ortaya koyarak kadın bedeninin, yeniden üretimin ve cinselliğin tekrar gündeme taşınmasını sağlamışlardır. Siyasi tarihe bakıldığında toplumsal cinsiyete dair olan bu önemli konuların üzerinin örtüldüğü ve gerekli ilginin gösterilmediği aşıkardır. Sosyalist feminist yaklaşımının en önemli savunucularından olan Alison Jaggar radikal feminist yaklaşımı savunanları eleştirerek, toplumun içinde yer alan kültürel yapının bileşenlerine yeterince hakim olmadıklarını ve buna rağmen kadının biyolojik cinsiyetini vurguladıklarını savunmaktadır. Oysa ki kadının kimliğini oluşturan parametrelerden yalnızca birini oluşturan biyolojik cinsiyet unsuru diğer bileşenlerle bir bütün halinde ele alınmak zorundadır (Erdoğan, 2013).

Toplumun tamamına yayılan erkek egemen yapının yansıması olan eril düşünce yapısının ve söylemlerinin değişebilmesi için yerleşik bilişsel algının da değiştirilmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde yerleşmiş görüşler farklılaştırılabilir. Radikal feministlerin savunduğu nokta farklılaşmaktan geçmektedir ve ancak bu şekilde kadın kurtuluşa erebilir. Kadına ait olan ve erkekten farklı olarak ortaya çıkan özellikler küçümsenmekten ve yok yerine koyulmaktan ziyade yüceltilerek öneminin farkına konulması gerekmektedir. Erkekten farklı olan biyolojik, psikolojik ve duygusal özellikler pek çok alanda başarı sağlayabileceği gibi, duygusallığın, empatik görüşün ve hassasiyetin getirisiyle insanlara ve doğaya daha anlayışlı biçimde bakabilmesine olanak sağlamaktadır. Böylece insanın yaşamasını sağlayan en temel ihtiyaçların giderilmesine olanak tanınmakta ve kadının önemi ile yüceliği ortaya çıkarılmaktadır. Kadının en ayırt edici özelliği olan doğurganlığı sayesinde insanoğlunun sürekliliği olagelmekte ve bununla da kalmayıp doğan çocukların yetiştirilip toplumsallaştırılması da kadın sayesinde gerçekleşmektedir. Bu önemli ve ayrıcalıklı meziyetlerin kadın tarafından olağan bir görüşten çıkıp farkındalıklı hale getirilmesi ile kendinin farkına varan kadın kendisine değer atfeder konuma gelmelidir. Radikal feministlerin asıl amacı ileride dizayn edecekleri toplumun kadın kültürüyle şekillenerek yapılanmasıdır. Kadın ve erkeğin eşit olduğu bir toplum değil kadının egemenliğinin sağlandığı anaerki bir üstünlüğün var olduğu bir yaklaşım savunulmaktadır (Aktaş 2013; Doğan 2008). Erkek üstünlüğünün tam aksine kadının üstün yönlerini vurgular. Bu şekliyle ayrımcılık cinsiyetler arasında yer değiştirerek erkeğin aleyhine gelişmiş olur.

Radikal feministleri ‘radikal’ yapan ayrım kendini aile ve üreme konularında göstermektedir. Kadının biyolojik cinsiyet yapısı üreyerek çoğalmayı başarabilen özel bir donanıma sahiptir. Bu özellik kadını toplumda farklı bir yere konumlandırmaktadır. Kadına eş olarak evdeki işleri yükleme ve daha da önemlisi anne olarak çocuk bakımı sorumluluğunu kadının omuzlarına bindirme gibi mecburiyeti, ücrete tabi olmayan şekilde gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Bu durum “üreme özelliklerinden kaynaklanan sömürü ilişkisini meydana getirir”. Bunu yaparken toplumun yapı taşı olarak görülen evlilik ve aile olgusunu kullanır. Kadının üzerinde kurduğu hakimiyeti ve gücü bu iki kavram sayesinde meşrulaştırır (Aktaş 2013; Doğan 2008). Radikal feministler meşrulaştırılan bu kavramlara karşı çıkarak ailelerin ve evliliklerin ortadan kaldırılmasını savunurlar. Böylece kadının özgürleşmesinin önünü tıkayan üreme özelliği ortadan kalkacak ve eşitlik sağlanmış olacaktır.

1.5.6. Kültürel Feminizm

Aydınlanma düşüncesinin akıl ve duyguyu birbirinden bağımsız kılan ikilemi neticesinde kadının yok sayılmasına yapılan eleştirilerle şekillenen kültürel feminizm ilk olarak 1845 yılında Margaret Fuller tarafından ortaya atılmıştır. Akıl ve duygu ayrımı dile getirilmiş ve yanlışlığına vurgu yapılmıştır. Liberal feminizmin tam tersi bir tarafta duran kültürel feminizm anlayışında aklı ve duyguyu farklı yerlerde değerlendirilmesini istememiş ve birbirinden ayrılamaz olarak görülen bu iki kavram ön plana çıkarılmıştır (Güneş, 2018). Akıl ve duyguyu birbirinden ayırmaya kalkıldığında toplum içinde süregelen kadın ve erkek ayrımı daha kolay meşru hale getirilebilecektir.

Kültürel feminist bakış açısında kadın farklı olarak nitelendirilmemelidir. Eğer bir farklılık olacaksa, bunun ataerkil yapının anaerkilliğe çevrilmesiyle gerçekleştirilebilir olduğunu savunur. Toplumlar siyasal olarak değil kültürel anlamda bu değişimi gerçekleştirdikleri takdirde eşitlik sağlanmış olacaktır. Kadının ikincil yapıda görülmesine karşı çıkarak, kadının güçlü bir benliğe sahip olduğunu ve kamusal alanın iyi yönde değiştirilip dönüştürülmesinde önemli bir dayanak olduğunu vurgulamıştır (Donovan, 2005). Kadının gücünün ön plana çıkarılmasıyla süregelen sistemin değiştirilmesinin kolaylıkla sağlanabileceğine olan inancı güçlüdür.

Toplum kendi kültürünü oluştururken ataerkilliğin gücünden faydalanarak kadını ev içi yaşam alanına mahkûm etmiştir. Yine toplumsal kültürün dayanak noktalarından olan gelenek-göreneklerden, dinsel kaynaklardan, kurumsal yapılanmadan almış ve kendi devamlılığını sağlamıştır (Kaylı, 2009). Eve mahkûm olan kadın kendi potansiyelini dışarıya çıkaramamakta ve ikincilliğine göz yummaktadır.

Kültürel feministler kültürün kadınlaştırılmasını sağlamanın en iyi yolunun, iki farklı cinsiyeti aynı kamusal ve özel alanda bütünleştirerek bir arada tutmakla sağlanacağını savunurlar. Burada amaç girift bir biçim alan toplumsal yapıda kadının uyumuyla tüm alanın kadınlaşacağı inancıdır. Kadınların doğasında bulunan dönüştürücü yapı sayesinde toplumun yapısı ataerkillikten anaerkilliğe evrilecektir (Donovan, 2005). Kültürel feminizmin savunucularından Charlotte Perkins Gilman bu görüşün ortaya çıkmasını sağlayan kişi olarak, kendine Darwin'nin evrim teorisini dayanak olarak göstermiştir. Gilman kadının toplum içindeki eşitsiz yaptırımlara maruz kalmasının nedenini, erkeğin tüm gücü ve yönetimi elinde bulundurmasından kaynaklandığını savunmaktadır. Erkeğe bağımlı yaşamak zorunda kalan kadın erkeğin üstünlüğünü beslemektedir. Fakat Gilman bu yapının evrim geçirerek değişebileceğini, zira insanlara has olan düşünme yapısının evrimi sayesinde anaerkil bir yapıya bürüneceğini öne sürmektedir (Donovan, 2005). Zamanla evrimleşen düşünce yapısının doğru olanı bulacağını ve anaerkil yapının ideal olanı yaşatacağını savunur.

Kültürel feminizmi diğer feminist akımlardan ayıran en önemli noktalardan birini aile kavramına olan bakış açısı oluşturur. Toplumda yer eden aile, ilgili alanda kadına ait gücün ayrıcalıklı konuma getirilmesi fikri ile hareket etmektedir. Fakat bu aşamada kadın aile içindeki gücünü, erkeğin kendine ait alanlarda yaptığı gibi hükmetmek şeklinde gerçekleştirmektense, uyumlu ve olumlu anlamda dönüştürücü bir biçimde göstermektedir. Kendine yabancılaşmış kadınlara özünü hatırlatarak ataerkil güç unsurlarına kadınların olumlu dönüştürücü yapısını benimsetmek istenmelidir. Aile içindeki görevlerin kadının üzerinde olması kadını kendi doğasından uzaklaştırdığı ve birer hizmetçiye dönüştürdüğü düşünesiyle aile içi yükümlülüklerin (evin ve çocuğun bakımı) hepsi kamusal alanda karşılanmalıdır. Kadın omuzlarındaki yükün ağırlığını fark edemeyip, bu yükün altında ezilirken, gösterdiği emeği kendi isteğiyle yapıp

yapmama iradesini kullanamamaktadır. Görev bilinciyle olağan bir zorunluluktan kaynaklandığını düşünen kadın yavaş yavaş ve en diplere kadar işleyen bu toplumsal eril yapının içinde erkeğe bağımlı halde yaşayıp gitmektedir (Güneş, 2018). Kadının biyolojisinden gelen bu avantajlı durum erkeklerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmek istememesi nedeniyle kadının üzerine yıkılmaktadır.

Kültürel feministlerin önemsedikleri diğer konu ise kadının kendi cinselliği üzerinde söz hakkının olmamasıdır. Kadının cinsel özgürlüğünü savunurken bunu tamamen imkânsız hale getiren ataerkil yapının yanlışlığını gözler önüne sermeye çalışmaktadır. Bu doğrultuda Kültürel feministler eşcinselliği olağan kabul eden ve herkesin istediği şekillerde cinselliğini yaşayabilmesinin gerekliliğini vurgulayan ilk feminist temsilcileri olmuştur (Yüksel, 2003).

Kültürel feministler kadının naturasında olan özelliklere vurgu yapmakta ve bunu bir üstünlük meziyeti olarak değerlendirmektedirler. Bu önemli meziyetlerin başında kadının doğurabilme özelliği gelmektedir. Kadın bu ayrıcalığından dolayı kendi vücudu üzerinde istediği gibi kontrol hakkına sahip olmalıdır. Bedeni hakkında bütün kararları özgürce verebilmelidir. Bu ayrıcalıklı durumdan yola çıkarak doğum kontrolü, kürtaj hakkı gibi istemler kadının en doğal hakkıdır (Güneş, 2018). Ancak son dönemlerin çağdaş kültürel feministleri öncüllerinden farklı bir düşünce yapısı geliştirmiştir. Onlara göre kadınlar ataerkil yapıyı anaerkile çevirmekle sorunların üstesinden gelemeyeceklerdir. Evrimleşme ve toplum içerisindeki iç içe geçmiş uyum yerine, barışçıl ve reformist yapının daha sistemli hale getirilmesi ve bu yapının toplumun tüm alanında öğretilmesi gerekliliğini söylemektedirler (Donovan, 2005). Günümüzde daha da karmaşıklaşan toplumsal yapıya rağmen kültürel feminizm önemini kaybetmeden devamlılığını sürdürmektedir (Kayhan, 1999). Kendi kendine gerçekleşmesi beklenen evrime müdahale edilmesi ile anaerkillik çok daha kolay ve süratli bir biçimde toplumsal yapıya hâkim olabilecektir.

1.5.7. Ekofeminizm Kuramı

Ekofeminizm hareketi ilk olarak akademik kadın koalisyonu ile gündeme gelmiştir (Arslan Öçal, 2011). Ekofeminist görüş doğa ile kadını bütünleştiren bir bakış açısına sahiptir. Ataerkil sistemin eril düşünce yapısında doğaya karşı nefret düşüncesi

ve eylemi mevcut olup bunu kadına yönlendirmesi söz konusudur (Ferry, 2000). Fakat ekofeministler kültürel feministlerin tam aksine doğaya verilen tahribatın kadınları ve kadınlar yönünde gelişebilecek bütün olumlu gelişmelerin önünde birer engel olarak görmektedirler.

Ekofeministler çevreye verilen tüm zararın kadınlara da zarar verdiğini öne sürerler. Kadınlar doğayla bir bütündür ve dolayısıyla çevre kirliliği, doğaya verilen tahribat, zehirli gazların salınımı ve daha pek çok yok edici davranıştan olumsuz etkilenirler. Bu olumsuzlukların doğal birer kurbanı haline dönüşürler. Yaşanılan tüm kötü durumların negatif etkilerinin (hastalık, açlık, kıtlık, kuraklık) yanı sıra kendilerine yüklenen aile içi sorumlulukları da yerine getirmeye çalışırlar. Tıpkı kadınları baskı altına aldıkları gibi doğayı da etkileyerek baskılayan eril düşünce yapısı doğanın ve kadının arasında sıkı bir bağ olduğunu düşünmektedir. Ekofeministlerin düşünce yapılarının temel çıkış noktası kadına da doğaya da aynı doğrultuda istismar yapıldığı şeklindedir (Çetin, 2005).

Ekofeministler insanoğlunun çok büyük bir tehlike altında olduğu uyarısında bulunmaktadır. Zira ataerkil yapının kadınlara ve özellikle de doğaya hakimiyet oluşturma çabaları yeryüzünü ve dolayısıyla insanları dünya üzerinden yok edecek kadar büyük boyutlara ulaşmıştır. Bunu tersine çevirmek için harekete geçilmeli diye düşünen ekofeministler farklı bir anlayışla farklı bir dünya yaratabileceklerine inanmaktadır. Bu başarıyı sağlamanın en önemli adımlarından birisi ise, kadınların mevcudiyetinin çok az olduğu siyasi arenada daha fazla yer almasıdır. Doğaya ve insanlığa karşı daha hassas olan kadınlar bu farklılığı daha kolay başarabilir. Barış ve uyumu sağlayabilme gücünü kendi içlerindeki rahimlerinin dönüştürücü gücüne, kendi köklerine ve hep var olan uyumlu doğal yapılarında bulacak olan kadınlar, kendi değer ve deneyimlerini besleyip tüm dünyaya aktarabileceklerdir (Kelly, 1984; Spretnak, 1990; Griffin, 1978). Bunu sağlamanın en önemli yolu ise siyaset alanında sözünü geçirebilen kadınlardan geçmektedir.

Ekofeministlerin kendi anlayışlarını pekiştirmek için düzenledikleri etkinlik ve toplantılarda feminizm ve çevreciliğin bir arada anılmasının gerekliliğini vurgu yaparak, kadının ve doğanın bir bütün olduğunu ve her ikisine de tahakkümden uzak tutularak

saygı ile anlayış-davranış geliştirilmesinin gerekliliğine değinmektedirler (Plumwood, 2004). Ayrıca bir araya gelen kadınların protestolarının içeriğinde, büyük ve kendi kazançları için, felaketle sonuçlanacak bile olsa hiçbir yaptırımın önüne geçmeyen şirketleri protesto etmek yer almaktadır. Geleneksel ailelerin kalıplaşmış davranış şekillerinden kaynaklanan evsel atıkları geri dönüştürme konusunda çaba sarf etmektedirler. Tüm bu yaşam anlayışlarının ekolojik çevreye verdikleri hasar nedeniyle tepkilerini göstermekte ve bu durumu tersine çevirmek için mücadele yöntemleri geliştirmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğin en önemli sorunlarından olarak görülen istihdam ve iş gücüne katılım konusunda düzenlemeleri gündeme getirerek yasalaştırılması için çaba harcamaktadır. Tüm bunlarla beraber geleneksel toplumun yerleşmiş sistematiğini ve kendini yeniden üreterek devamını sağlamasını yok etmeye çalışmaktadır (Özdemir ve Aydemir, 2019). Doğaya verilen önemin daha çok ön plana çıktığı günümüzde, kadın sayesinde doğaya gösterilen hassasiyetin önemi de daha çok anlaşılacak ve kadın ya da erkek, gelecek tüm nesillerin hayatı kurtulacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER PLANLAMA, KARİYER KAYGISI VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ

Tez çalışmasının ikinci bölümünde kariyer planlama, kariyer kaygısı ve toplumsal cinsiyet rolleri ele alınmıştır. Bu bağlamda, ikinci bölüm on bir alt başlıktan oluşmaktadır. İlk olarak, kariyer kavramının tanımı yapılarak insan hayatındaki yeri açıklanacaktır. Kariyerin önemi, kariyer seçimini ve gelişimini açıklayan kuramlar hakkında bilgi verilerek, yaşam ve kariyer evrelerinden bahsedilecek, ikisi arasındaki ilişki ortaya konulacaktır. Sonrasında, kariyer planlama, kariyer planlama çeşitleri, kariyer seçimini etkileyen unsurlar ele alınacaktır. Ayrıca, kaygı kavramı, kaygıyı etkileyen unsurlar ve kariyer kaygısı, kariyer kaygısı ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin açıklamalar da yapılacaktır. Son olarak, öğrencilerin kariyer kaygısı irdelenecektir.

2. Kariyer Kavramı

Kariyer, bir kişinin tüm yaşamını boyunca süregelen birbiri ardına transferlere neden olan merhalelerdir. Bu merhaleler genellikle iş hayatı ile ilgili olup belirli bir modeli kapsamaktadır. İş deneyimlerinin bir modeli olarak da tanımlanabilmektedir (Weinert, 2001). Collin (1998) “kariyer” kavramının bireylerin örgütler ve toplum ile etkileşiminden dolayı ortaya çıktığını savunmaktadır. Kariyer Geliştirme Enstitüsü’ne (2017) göre kariyer, bireylerin hayatları süresince iş rollerinin sırasını ve farklı yelpazeler şeklinde var oluşunu tanımlamaktadır. Bazen kariyer önemli olanakların ve iş imkanlarının ya da rollerinin çok daha büyük yaşam içindeki roller ile ilişkisini anlamayı sağlayan yapı olarakta karşımıza çıkmaktadır.

Yarnall (2008) kariyer kavramını tanımlarken, örgütün kapsamında yer alan iş deneyimlerinin aşağı, yukarı ve yatay şekilde gelişim kaydederek özel hayatı ve iş hayatını şekillendirdiğini ifade etmektedir. 1970 yılından sonra ortaya çıkan bu kavram iş yaşamında en önemli unsurlarından biri haline gelmiştir. İnsanların iş hayatı boyunca kademeli şekilde geçiş yaparak, süreklilik arz ederek ve deneyimlerini geliştirerek beceri oluşturmalarıdır. Aslında insanların iş yaşantısının tamamını kapsayan bir süreç olmasının yanında bundan çok daha fazlasına işaret etmektedir.

İnsanlar kariyerleri süresince belirli dönemlerden geçmektedir. Bu zaman dilimlerinde kişilerin gereksinimleri farklılaşmaktadır. Ayrıca, fiziksel ve temel girdiler kişilerin zamanla kariyer beklentilerini ve motivasyon seviyelerini de etkilemektedir. Bu dönemler, genel olarak dört farklı aşamadan oluşmaktadır (Kırç, 2007).

- 1. Kariyer Başlangıcı:** Kişi, bu aşamada çeşitli kaynaklardan iş aramaya başlamaktadır. İlk olarak iş bulmak, işe yerleşmek, işi öğrenmek ve benzer kariyerde olanlar tarafından kabul edilme süreçlerini içermektedir ve bu aşamadaki en temel gereksinim ise güvenlidir. Kariyer başlangıcındakiler girdikleri yerlerin stratejilerini, değerlerini ve kurallarını bu aşamada öğrenmektedir. Ayrıca, bu aşamada kişilerin karşılaştıkları en büyük sorun, okulda öğrendikleri ile çalışma yaşamlarında karşılaştıklarının farklı olmasıdır. Yaşanan bu olumsuz durum karşısında kişiler hayal kırıklığına uğrayabilmekte ve ilerleyen dönemlerde kariyerleri olumsuz etkilenebilmektedir (Harvey ve Bowin, 1996). Bireylerin okulda öğrendiklerini pratik iş yaşamında uygulama olanağı bulamaması, ileriki dönemlere dair karamsarlığa neden olabilmektedir.
- 2. Kariyer Ortası:** Bu aşama, kişilerin çıraklıktan ustalığa geçmesidir. Kişiler için çalışma oldukça önemlidir ve kişiler performans değerlendirmesine daha fazla önem vermektedir. Bu dönemde, kişiler başarı, saygınlık ve bağımsızlık gereksinimlerini tatmin ettikleri oranda ilerleyebilir. Bu aşamanın sonunda kişiler gelişimlerini devam ettirerek başarılarını sürdürür ya da gelişimlerinin durması sonucunda statik bir kariyer söz konusu olur. Mevcut durumun korunamaması durumunda ise gerileme sürecine girilmesi söz konusu olabilir (Kaynak, 1996). Bireylerin kariyerlerinin nasıl yol alacağı gösterdikleri performans ile doğru orantılıdır.
- 3. Kariyer Sonu:** Kariyer sonuna doğru ise, kişilerin öğretici faaliyetleri ön plana çıkmaktadır. Bu aşama kariyerin en uzun dönemidir ve kişilerin çalışma hayatlarının sonuna gelmeleri anlamını taşır. Ulaşılabilecek hedeflerin gerçekleşmesi ya da son bulması ile kariyer hayatının nasıl sonlanacağı ortaya çıkar.

- 4. Emeklilik:** Kariyerin tamamlandığı dönemdir. Kişiler bu aşamada muhtelif faaliyetler yapmakta (danışmanlık, deneyimlerinin aktarılması vb. gibi) veya emeklilik planlamaları yapmaktadır. Ayrıca bu aşamada kişiler kariyerleri süresince yapamadıkları hobilerini (resim yapma, çiçek yetiştirme vb. gibi) yapma fırsatı yakalarlar (Şimşek, 1999). Öncesinde ilgi alanlarına uygun istek ve beklentilerini gerçekleştirme imkanını yakalayabilirler.

Kariyer kavramının anlaşılabilmesi için tek bir açıdan değerlendirmek yetersiz kalacaktır. Bu nedenle kavram psikolojik, sosyolojik, antropolojik, ekonomik ve politik açılardan da inceleme gereksinimi doğurmaktadır. Psikolojik olarak kariyer, daha çok içsel ve öznel meseleyi yansıtan bir kavram olarak görülmektedir. Örgüte olan sadakat ve bağlılık da bu çerçevede değerlendirilmektedir. Sosyal olarak, kariyer ilerlemesi olan insanların yukarı sosyal hareketliliği ile bağlantılıdır. Kariyerlerin yukarı doğru olduğu, organizasyonlarda veya meslekte doğrusal ilerleme olduğu fikri, yatay hareketleri ve öznel bireysel ihtiyaçların gerçekleştirilmesini içermektedir. Bu tür katılımın nedenleri ise ekonomik ve politik olarak kariyerin önemini göstermektedir. Bunun nedeni teknolojiye gelişmeler, artan işgücü çeşitliliği, gelişen organizasyon yapıları ve artan küresel rekabettir (Maheshwari ve Krishnan, 2004). Hall'un (2002: 12) kariyer tanımı ise kişinin yaşamı boyunca işle ilgili deneyimler ve faaliyetlerle ilişkili bireysel olarak algılanan tutum ve davranışlar dizisi olarak ifade edilmektedir. Burada, bir kişinin hayatı boyunca işle ilgili deneyimleri, anlık performanstan ve memnuniyetten ziyade uzun vadeli bir zaman çerçevesine dikkati çekmektedir. Bu geniş zaman içinde zaman zaman iniş ve çıkışlar olması mümkün olmakla beraber kariyer hayatının tamamına yayılan algılanış ile tanımlanmaktadır.

“Kariyer” kavramı tanımı aslında her kişiye göre değişiklik göstermektedir. Kariyer kavramının tanımı geniş bir alana yayılmasına karşın genel olarak yapılan tanımlama ise genel olarak kişinin yaşamı süresince belli bir konumda göstermiş olduğu tutum ve davranışlar bütünüdür. “Kariyer” kavramının tanımı çok farklı şekillerde yapılsa da bu kavram, sadece çalışma yaşamındaki tutum ve davranışlar değil de aynı zamanda bu süreç içerisinde bilgi, yetenek, kabiliyet ve çalışma isteği ile belli bir işletme içerisinde gelişme sürecidir. “Kariyer” kavramının tanımı ekseriyetle çalışma yaşamında gelişme ve gelişmenin devamlılığı, tutum ve davranışlar ile bilgi ve

yeteneklerinin bütünleştirilmesi ve daha üst seviyelere çıkılması anlamı da vardır. “Kariyer” kavramı tanımlanırken en sık kullanılan bir diğer tanım ise çalışma yaşamında geliştirmek ve daha çok kazanç elde etmenin yanı sıra daha fazla mesuliyet kazanmak ve bunun neticesinde kişinin konumunun getirdiği güç statüsü ve prestij kazanmasıdır. “Kariyer” kavramı iki kategoride incelenebilir (Bulgur ve Bal, 2020).

- 1. Objektif Kariyer:** Objektif kariyer, bireyin çalışma ve hayat sürecinde belirli bir konumda tuttuğu bir dizi pozisyonu ifade etmektedir. Objektif kariyerin bir başka tanımıysa kişinin kariyeri süresince yaptığı seçimler ve eylemlerdir.
- 2. Sübjektif Kariyer:** Kariyerin öznel tanımında ise kişilerin kariyerleri süresince davranış ve tutumlarındaki değişiklikler olarak tanımlanmaktadır. Sübjektif kariyer, kişinin kariyeri süresince motivasyonunda ve değerlerindeki değişiklikler olarak ifade edilebilir.

Tüm bu tanımlar kariyer kavramını açıklamakta ve insanın davranışını açıklayan bir içerik ifade etmektedir. İş yaşamı boyunca devam eden ve insanın hayat biçimini şekillendiren bir süreci, mevkiiyi, konumuyla ilgili tutum ve davranışları içerir.

2. 1. Kariyerin Önemi

Kariyer, bir insanın iş yaşantısının bütününe kapsarken, hayatının her aşamasında en önemli faktör olarak yer etmektedir. Hangi kariyer yolu seçilirse seçilsin, hayatı büyük ölçüde etkilenmektedir. Ayrıca, kariyer yaşam tarzına ek olarak bir toplumdaki statüyü de belirlemektedir. Bunun yanı sıra kariyer, kişilerin sosyal çevre ve bu çevreyle olan ilişkilerini de belirlediğinden oldukça önemli bir yere sahiptir (Albay ve Serbes, 2017). Kariyerin insan hayatında bu boyutta bir öneme sahip olması, beraberinde onunla ilgili bir planın yapılması gerekliliğini de doğurmaktadır. Yapılan kariyer planı sayesinde kariyerin yönünü, ihtiyaç duyabilecek iş becerilerini ve bilgilerini, bunların nasıl elde edileceğini ve hayallerdeki işin nasıl güvence altına alabileceğini yönetmeye yardımcı olacaktır. Bir kariyer planı geliştirmek, imkânsız görünen büyük hedefleri çok daha yönetilebilir hale getirebilecektir (Antoniou, 2010). Kendi başına bırakılmış işe yönelik davranışlar başarısızlığı da beraberinde getirecektir. Fakat planlı seçilen bir iş hattında ilerlerken gösterilecek efor sayesinde insan hayatında

belirgin farklılıklar oluşacaktır. Artı değer getiren kariyer ile daha fazla para kazanma imkanına sahip olunacak, daha çok sorumluluk üstlenilecek ve akabinde gelecek olan yüksek statüye sahip olunabilecektir. Bu sayede güç ve saygınlık elde edilebilmektedir.

Kariyer sadece kişiler için değil aynı zamanda örgütler için de oldukça önemlidir. Her örgütün var olma nedeni ve amacı bulunmaktadır. Kişisel kariyer amaçlarıyla örgütün amaçlarının birleştirilmesi ve bütünleştirilmesi gerekmektedir (Antoniou, 2010). Çünkü kişilerin kariyerlerindeki başarı ya da başarısızlıkları örgütü etkilemekte ve amaçların gerçekleştirilmesinde önem arz etmektedir.

Ayrıca kişilerin kariyerlerindeki başarı ve başarısızlıkları neticesinde kimlikleri oluşmakta ve kişilikleri tamamlanmaktadır. Kariyer kişiler için kesintisiz bir süreçtir. Çalışan kişilerin kendi hedeflerinin ve kariyer fırsatlarının bilincinde olması büyük önem arz etmektedir. Böylelikle, kariyer kişilerin motivasyonlarını yükselterek başarılarını artırmaktadır. Kendi yeteneklerinin farkına varma ve bunları gösterebilme olanağı sunması açısından da önemi yadsınamaz bir durumdur. Kişilerin hayatları boyunca kariyer planlaması yapmalarındaki temel hedefler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Gezer, 2010).

- Tam kapasite çalışılmasının elde edilmesiyle kurumun kendi gayelerine erişmesini başarmak,
- Çalışan kişilerin iş tatmini/doyumunu ve mutluluğunu elde etmek,
- Personel sirkülasyonunu ve giderlerini düşürmek,
- Meslek etiğinin oluşumunda teşkilata bağlılığı elde etmek,
- İnsan kaynağının en iyi seviyede kullanımını başarmak ve potansiyeli artırmayı hedeflenmektedir.

Bu nedenlerden de anlaşılacağı üzere bireylerin kariyer ile ilgili davranışları onların daha etkin kararlar verebilmesini ve geleceğini daha fazla güvence altına alabilmesini sağlamaktadır.

2. 2. Kariyer Seçimini/Gelişimini Açıklayan Kuramlar

Kariyer seçimini ve gelişimini açıklayan beş ayrı kuram bulunmaktadır. Bu kuramlardan ilki özellik faktör kuramıdır. Sonrasında, kariyer seçimini ve gelişimini

açıklayan Holland'ın mesleki tercih kuramı gelmektedir. Super yaşam boyu meslek gelişimi kuramı ve Alfred Adler kariyer gelişim kuramı ile devam eden kuramlar, en son olarak Roe'nun gereksinim kuramı ile kariyer gelişimi açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kuramlar aşağıda verilen alt başlıklarda detaylı olarak incelenmiştir.

2. 2. 1. Özellik Faktör Kuramı

Kariyer seçim ve gelişiminde ilk sırada yer alan özellik faktör kuramına göre, tüm bireyler sadece onlara özel niteliklere sahiptir ve kişilerin kariyerlerindeki başarıları kişilerin kişisel özellikleri ile eşleştirilmektedir. Bu kuram, Parsons (1909) ile başlamıştır ve diğer kuramcılar tarafından geliştirilmiştir. Kuramın açıklamaları açık, anlaşılır ve mantıksal bir yaklaşım olarak açıklanmaktadır. Kariyer başlangıcı ve gelişimine katkı sağlayan işlevsel yaklaşım sayesinde kişinin özelliklerini tanıma ve değerlendirmede farklı ölçme araçları geliştirilmiş ve belirli bir standart oluşturulmuştur. Ayrıca mesleklerin tanıtılması amacıyla kariyer analizleri yapılmış ve mesleki bilgilerin kullanılmasının altı çizilerek önemi vurgulanmıştır. Bununla beraber kuram, çeşitli gruplara eşit olarak uygulanabilecek niteliklere sahip bulunmaktadır (Yeşilyaprak, 1995). Bireyler ne oranda kendi yeteneklerine uygun işlerde çalışırlarsa aynı doğrultuda performanslarını sergileme imkanına sahip olacaklar ve üretkenliklerinde en üst noktalara taşınabileceklerdir.

Diğer bir ifadeyle, özellik faktör teorisi bireylerin kendi özelliklerinin farkında olması ve kariyerleri/meslekleri tanıyarak ikisi arasında makul bir ilişki kurabilmesidir. Kişiler kendileri için doğru kariyerleri seçer ve şahsi özelliklerine uygun eğitim alırlarsa iş hayatlarında daha başarılı olacaklar, işyerine katkıları artacak, daha verimli çalışacaklar ve bireysel doyumları da artacaktır. Özellik faktör teorisi ilk olarak işlere en uygun kişilerin alınması gayesiyle geliştirilmiş olsa da gelecekte okul başarısı konusuna da yer verilerek öğrencileri özelliklerine uygun kariyerlere yerleştirmesinde de kullanılmıştır (Hepkul, 2014). Bu kuram her insanın farklı olan yetenek ve özelliklerini işine uygun uyarlamalarla potansiyellerin en üstünde çalışmalarına olanak sağlandığını vurgulamaktadır.

2. 2. 2. Holland'ın Mesleki Tercih Kuramı

Kariyer Seçimi Teorisi (RIASEC) John Holland tarafından başlatılmıştır. Bu teoriye göre kişi kariyerini kendi gibi olanların yanında olmayı seçerek sürdürür. Teoriye göre girişimci, gerçekçi, sanatsal, geleneksel, sosyal ve araştırmacı olmak üzere altı kişilik tipi mevcuttur ve kişiler bunların bir araya gelmesiyle karakterleri oluşur. Her tip, ilgi alanları, tercih edilen faaliyetler, inançlar, yetenekler, değerler ve özelliklerden oluşan bir takım yıldız ile karakterize edilmektedir. RIASEC kişilik ve ortam türleri ile bunların birbirleriyle olan ilişkileri, birkaç test edilebilir hipotez için temel sağlamaktadır (Nauta, 2010). Diğer taraftan, Holland (1997) çalışmasında, bireylerin becerilerini ve yeteneklerini kullanmalarına, tutum ve değerlerini ifade etmelerine ve kabul edilebilir problemler ve roller üstlenmelerine izin veren çalışma ortamlarını arayıp bu ortamlara girdiklerini ileri sürmüştür. Buna göre, uyum (bireyin kişilik tipi ile çalışma ortamı tipi arasındaki uyum derecesi) iş tatmini, istikrar ve performans dahil olmak üzere birçok önemli sonucun belirleyicisi olarak teorize edilmektedir.

Kısaca, Holland Kariyer Seçimi Teorisi, kariyer seçimi ve gelişiminde ana faktör olarak kişilik tiplerine odaklanmaktadır. Holland, teorisini kariyer seçiminin kişiliğe dayalı olduğu fikri üzerine geliştirmiştir. Bir kişinin iş memnuniyetinin, kişiliği ve iş ortamı arasındaki benzerliklerle bağlantılı olduğuna da inanmaktadır. Holland'ın teorisinin altı kişilik tipi "Holland Kodları" ile aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Indeed Editorial Team, 2021).

- **Gerçekçi/Realistic (R):** Bu tip insanlar, sorunları tartışmak yerine harekete geçerek çözmektedirler. Gerçekçi tipler, beceri ve güç gerektiren işlerle ilgilenirler. Marangozlar, şefler ve kişisel antrenörler gerçekçi kişilik tipine uymaktadır.
- **Araştırmacı/Investigate (I):** "Düşünürler" olarak da adlandırılan bu tip insanlar bilgiyle çalışmayı sevmektedirler. Araştırmacı tipler bir grupta çalışmaktansa kendi başlarına çalışmaktan hoşlanmaktadırlar. Avukatlar ve doktorlar araştırmacı kişilik tipine uygundur.

- **Sanatsal/Artistic (A):** "Yaratıcılar" olarak da adlandırılan bu tipteki insanlar yaratıcı ve daha duygusaldırlar. Sanatsal tipler bağımsızdır ancak diğer insanlarla çalışmaktan hoşlanırlar. Grafik tasarımcılar, yazarlar ve müzisyenlerin hepsi araştırmacı kişilik tipine uygundur.
- **Sosyal/Social (S):** Bu türdeki insanlar öğretmekten veya başkalarına yardım etmekten hoşlanmaktadır. Sosyal tipler başkalarıyla çalışmaya ve ilişkiler kurmaya değer vermektedir. Öğretmenler, danışmanlar ve insan kaynakları profesyonellerinin tümü sosyal kişilik tipine uygundur.
- **Girişimciler/Enterprising (E):** Bu türdeki kişiler, insanlarla ve bilgilerle çalışmaktan hoşlanırlar. Girişimciler, borsacılar ve satış görevlileri, hepsi girişimci kişilik tipine uymaktadır.
- **Geleneksel/Conventional (C):** Bu türdeki kişiler kural ve düzenlemelerden hoşlanırlar. Girişimci tipler gibi statüye ve paraya değer vermektedirler. Ancak belirsiz veya yapılandırılmamış işlerden hoşlanmazlar. Kişisel finansal planlamacılar ve ekonomistler geleneksel kişilik tipine uygundur.

Bir mesleğin seçimi kişinin motivasyonunu, bilgisini, kişiliğini ve yeteneğini yansıtan bir eylemdir. Seçtiği meslek kişinin, mesleğe güdülenmesini, kendi hakkındaki içgörüsünü, yeteneklerini algılama biçimini ve o meslek hakkındaki bilgisini yansıtır.

2. 2. 3. Super'ın Yaşam Boyu Meslek Gelişimi Kuramı

Super (1953) çalışmasında, benlik kavramının zamanla değişip geliştiğini savunmaktadır. Dolayısıyla, yaşam boyunca devam etmektedir. Super (1953), bireyin yaşam koşullarının yanı sıra mesleki tercihlerin ve yeterliliklerin de zamanla ve deneyimle değiştiğini iddia etmektedir. Yaşam boyu meslek gelişimi teorisi, insanların kariyer gelişimi sürecinde büyüme, keşif, kuruluş, sürdürme ve ayrılma dahil olmak üzere beş aşamada ilerlediğini öne süren aşama gelişimi ve sosyal rol teorisinin birleşimidir. Super (1980) kariyer gelişimini beş sınıfa ayırmıştır. Bu sınıflandırma, insan gelişimini açıklayan yaşam boyu gelişme yaklaşımı perspektifinden gerçekleştirilmiştir. Bu kuramdaki kariyer gelişim dönemleri şu şekildedir;

Tablo 2.1. Super’ın Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi Aşamaları

Büyüme Aşaması	4-14 yaşları arası büyüme aşamasıdır. Bu aşamada çocuklarda “kariyer” kavramı oluşmaktadır. Çocuklar meslekleri tanır. Çocuklar bu aşamada mesleklerle ilgili hayallerde kurmaktadır.
Araştırma Aşaması	15-24 yaşları araştırma aşamasıdır. Bu aşamada kişiler kişisel özellikleri ile meslekler arasında ilişki kurmaktadır ve mesleklerle ilgili araştırma yapmaktadır. Meslek seçimi ile kişisel nitelikler arasındaki ilişkiler fark edilmektedir.
Yerleşme Aşaması	25-44 yaşları arası yerleşme aşamasıdır. Kişilerin işe girmesi ile başlayan bu aşamada işe olan sadakati artmaya başlamaktadır. Kişiler, bu aşamanın başında işte kendilerini mutlu etmenin yollarını aramaktadır ve bulamadıklarında iş değiştirme ile sonuçlanmaktadır. Bu aşamanın sonunda ise, kişiler işlerinde ilerlemek ve başarılı olabilmek için çok caba harcamaktadır.
Devam Ettirme Aşaması	45-64 yaşları arası devam ettirme aşamasıdır. Bu aşamada işlerinde çalışan kişiler işten çıkmamak için çalışırlar. Yani, işlerindeki konumlarını devam ettirmek temel gayeleridir.
Çekilme Aşaması	65 yaş ve sonrası çekilme aşamasıdır. Bu aşamada kişiler hem fiziksel hem de bilişsel olarak kariyerlerinde bir gelişim göstermeleri oldukça zordur, bu nedenle önceki aşamalarda elde ettikleri deneyimleri farklı faaliyetlerde kullanmakta veya emekli

	olmaktadırlar.
--	----------------

Kaynak: Eryılmaz ve Mutlu, (2017: 232).

Tablo 2.1'de görüldüğü gibi Super'in (1980) yaşam boyu teorisindeki kariyer gelişimi aşamalar halinde ilerlemektedir. Profesyonel benlik kavramının oluşumu ve kariyer seçimine dönüşmesi yaşam boyu sürmektedir. Bu nedenle kariyer gelişimi etkin ve yaşam boyu süren bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

2. 2. 4. Alfred Adler'in Kariyer Gelişim Kuramı

Alfred Adler, kimlik gelişimine özel olarak değinmez ama teorileri, insanların dünyada kendilerini benzersiz bir şekilde nasıl gördüklerine katkıda bulunur. Adler'in teorisinde kimlikle ilişkili birçok fikir vardır ve bunlar aşağıdaki gibidir (McElrath, 2011).

- **Yaşam Tarzı:** Adler'in teorisinin temel taşlarından biri yaşam tarzıdır. Yaşam tarzı, bireylerin yaşam boyunca ve hedeflerine doğru ilerlemek için geliştirdiği ve kullandığı öznel, ifade edilmemiş bir kılavuzlar dizisidir. Dolayısıyla yaşam tarzının kimlikle olan bağlantısını görmek kolaydır. Kimliğin bir parçası, kişinin dünyayla ilişkisinde kendini nasıl algıladığıyla ilgiliyse, yaşam tarzı da kuşkusuz kimliğe katkıda bulunur ve kimlikle iç içedir.
- **Sosyal İlgisi:** Adler'in teorilerinin bir diğer önemli bileşeni “sosyal ilgi” fikridir. Esasen, sosyal ilgi her bireyin bir sosyal bağlamının olduğudur. Ayrıca, tüm sorunlar sosyal sorun olarak kabul edilmektedir. Başka bir deyişle, bireyin sorunu sosyal bir etkiye sahip olacaktır. Bu derin etkiden dolayı, sosyal ilgi, insan ruhunun öncüsü olarak bilinmektedir. Aslında, Adler (1937) çalışmasında toplumsal ilgi derecesinin her insanın temel özelliği olduğunu ve tüm eylemlerine dahil olduğunu belirtmektedir.
- **Davranış Amaçlıdır:** Adler, tüm davranışların amaçlı olduğunu bildirir. Davranışın doğası gereği amaçlı olduğu fikri, bir kişinin yaşam tarzını etkilemesi yoluyla kimlik gelişimine katkıda bulunmaktadır. Bu amaca

yönelik olma ya da nihai kurgu, bireyin statik olmadığını, “her zaman oluşmakta olan biri” olduğunu ima etmektedir.

- **Yaşam Görevleri:** Adler'in teorilerinin dördüncüsü "hayatın üç görevi" olduğuna dairdir. Bu yaşam görevleri, arkadaşlık kurma (sosyal görev), yakınlık kurma (aşk-evlilik görevi) ve topluma katkıda bulunma (mesleki görev) gibi herkesin başa çıkması ve çözüm bulması gereken alanları temsil etmektedir. Adler (1956) tüm insanların yaş, kültür veya milliyetten bağımsız olarak tüm yaşam görevleri için çalışması gerektiğine inanmaktadır.
- **Doğum Sırası:** Sonuncusu “doğum sırası” fikridir. Bu, sadece bir kişinin birinci, ikinci veya üçüncü olarak doğduğunu ifade etmez. Bunun yerine, Adler (1956) “çocuğun karakterini etkileyen ardışık doğumlar sırasındaki sayısı değil, doğduğu durum ve onu yorumlama şeklidir” iddiasında bulunmuştur.

Adler teorisinden gelen tüm bu fikirler, kimlik ve kariyer gelişimi ile ilişkilidir. Adler'in fikirleri her şeyi kapsayıcı olmasa da bu beş fikir, insanların yaşam boyunca kendilerini nasıl gördüklerini tanımlamakta ve açıklamaktadır. Adler'in teorisinin bütüncül doğası, sadece insan psikolojisini veya psikopatolojisini açıklamadığı, aynı zamanda kimlik gelişimini bütünüyle açıkladığı anlamına gelmektedir (McElrath, 2011). İnsanlar bu fikirlerin etrafında kurdukları hayatı kariyer hayatlarının da bir tezahürü olarak yaşamaktadır.

2. 2. 5. Roe'nun Gereksinim Kuramı

Klinik psikolog Anne Roe, araştırmasının bir sonucu olarak erken çocukluk deneyimlerinin kariyer tutumunu etkilediğini savunmaktadır. Roe'ya göre, erken çocukluk deneyimleri ve sonraki kariyer tutumları arasındaki ilişki, "çocukluktaki hayal kırıklıklarının ve doyumlarının modeline bağlı olarak gelişen psikolojik ihtiyaçların yapısı" tarafından yönlendirilmektedir. Spesifik olarak bu sonuçta ortaya çıkan gereksinim yapısı kişileri ya insanlara yaklaştırmaya ya da insanlardan uzaklaştırmaya yönlendirmektedir. Maslow'un teorisinden faydalanan Roe, tatmin edilmemiş ihtiyaçların insanların kariyer seçimlerinde kayda değer bir motivasyon kaynağı olduğunu savunmuştur (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014). Birey kariyeri seçiminde ve

kariyerin ileriki aşamalarında çocukluğunda yaşadığı psikolojik ihtiyaçların giderilmesi doğrultusunda seçimler ve davranışlarda bulunacaktır.

Roe'nun teorisi iki temel alana ayrılmaktadır. Bunlar, kişiliğin teorik yönleri ve mesleklerin sınıflandırılmasıdır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden ilham alan Roe, ebeveyn-çocuk etkileşimlerinden gelişen psikolojik ihtiyaçları kişiliğe dahil etmiştir. Roe, bir kişinin kariyerini ebeveynleriyle olan etkileşimlerine göre seçtiğini belirtmektedir. Roe, bir çocuğun ebeveynleriyle etkileşim biçiminin, onları insan odaklı olan ya da olmayan işleri sürdürmeye yönlendireceğine inanmaktadır. Kişi odaklı işler, diğer insanlarla yüksek miktarda etkileşime sahiptir. Kişi odaklı olmayan işler daha bağımsızdır. Roe, işin beceri düzeyine bağlı olarak kişi odaklı olan ya da olmayan çeşitli kariyer kategorileri oluşturmuştur. Roe, kariyerleri sekiz kategoriye ayırmıştır (Roe, 1957).

1. Hizmet alanındaki kariyerler
2. İş bağlantısı
3. Organizasyon alanındaki kariyerler
4. Teknoloji alanındaki kariyerler
5. Dış mekandaki kariyerler
6. Bilim alanındaki kariyerler
7. Genel kültür alanındaki kariyerler
8. Sanat ve eğlence alanındaki kariyerler.

Roe, bu kategorilerin her birinin, iş için ne kadar beceri gerektiğine bağlı olarak altı düzey belirlemiştir. Bunlar ise bağımsız sorumluluk, daha az bağımsızlık, orta düzeyde sorumluluk, eğitim, özel eğitim ve temel talimatların izlenmesidir. Böylelikle, bir insan, çocukken ebeveynleri ile olan etkileşimlerine dayalı olarak sekiz kategoride ve altı seviyede sınıflandırılmaktadır.

Başka bir ifadeyle Roe, mesleki sınıflandırma sistemini ortaya atmıştır. Buna göre alan mevcuttur ve bunların dayandıkları alanlar genel kültür, eğlence ve sanat şeklindedir. Hizmete dayalı olan alanları daha çok insan odaklı mesleklerdir. Bunlara örnek sosyal hizmetler ve öğretmenlik gibi meslekler verilebilir. Etkileşim ve ikna gerektiren meslekler satış gibi iş bağlantısı kariyerlerini kapsamaktadır. Örgütsel

meslekler; sistemlere ve yönetime önem vermektedir. Teknoloji; mühendislik gibi kariyerleri kapsamaktadır. Açık hava meslekleri; orman yönetimi gibi bilimsel kaidelerin açık hava mesleklerine uygulanmasına yoğunlaşmaktadır. Bilim, kimyager ve fizikçi gibi kariyerleri kapsamaktadır. Sanat ve eğlence oyunculuk, müzik performansı ve resimle ilgili kariyerleri kapsamaktadır. Genel kültür, hükümet kariyerleri gibi medeniyeti sürdürmekle alakalı kariyerleri kapsamaktadır. İnsanlar, çocukluklarındaki gereksinimlerine göre kariyer alanlarını seçmektedir. Kişinin kariyer beklentisi, genetik yapısından ve sosyoekonomik geçmişinden etkilenmektedir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014). Anne Roe'nun kişilik ve meslek türlerinin sınıflandırılması şu şekilde gösterilmiştir;

Tablo 2.2. Anne Roe'nun Kişilik ve Kariyer Türlerinin Sınıflandırılması

Kişilik Çeşitleri	Kariyer Çeşitleri
Çocuğa Duygusal Odaklanma	İş Bağlantılı Kariyerler
	Örgütsel Kariyerler
	Genel Kültür veya Devlet ile İlgili Kariyerler
Çocuktan Kaçınma	Açık Hava ile İlgili Kariyerler
	Bilimsel Kariyerler
	Teknolojik Kariyerler
Çocuğun Kabul Edilmesi	Hizmet ile İlgili Kariyerler
	Sanat ve Eğlence Kariyerler

Kaynak: Adıgüzel ve Erdoğan, (2014: 17).

2. 3. Yaşam Evreleri ve Kariyer İlişkisi

Yaşam evreleri ve kariyer birbiriyle yakın ilişkisi olan alanlardır. Dolayısıyla bu ilişkinin net bir şekilde ortaya konması için yaşam ve kariyer evreleri alt başlıklarda detaylı olarak ele alınmaktadır.

2. 3. 1. Yaşam Evreleri

Erik H. Erikson'ın yaşam döngüsü şeması sekiz aşamadan oluşmaktadır. Üçü bebeklik ve erken çocukluk (1-5 yaş) biri çocukluk (5-12) biri ergenlik ve üçü yetişkinlik döneminde bulunmaktadır. Erikson'ın yaşam döngüsü ile ilgili belirlediği sekiz evre aşağıdaki gibidir (Capps, 2004).

- 1. Temel Güvene Karşı Güvensizlik Hissiyatı (0-1 Yaş):** Yaşamın ilk senesinde bebeğin temel ihtiyaçlarının düzenli olarak karşılanıp karşılanamaması, bebeğine güven duygusunun ortaya çıkmasında etkilidir. Dönem, sağlıklı bir şekilde geçirilirse temel bir güven duygusu kazanılır. "Temel güven duygusunun" kazanılması, annenin bebeğe ihtiyacı olan huzuru vermesinde ve kişinin inancında tutarlılık göstermesinde büyük rol oynamaktadır. Dönemi sağlıklı bir şekilde atlatmak, bireyde “umut” ve “uyum duygusu” geliştirmektedir. Erikson, dini duyguların kazanılmasının da 0-1 yaş döneminde olduğunu söylemiştir.
- 2. Özerkliğe Karşı Kuşku ve Utanç Hissiyatı (1-3 Yaş):** Bu evrede çocuk kendi davranışının kendisine ait olduğunu fark etmeye başlamaktadır. Attığı her harekette, yaptığı her girişimde anne-baba müdahalesi ile karşı karşıya kalan bir çocuğun kendi yeteneğinden şüphe duyması halinde utanma duygusu geliştirmesi kaçınılmazdır. Çocuğun çevresini keşfetmesine izin verilip desteklenirse elde edeceği hissiyat “özerklik” tir.
- 3. Girişimciliğe Karşı Suçluluk Hissiyatı (3-6 Yaş):** Bu aşamada çocuk kendi kendine inisiyatif alabilir. Çocuğun bu inisiyatif hususundaki gelişimi, teşebbüslerinin desteklenmesine ve merakının giderilmesine bağlıdır. Çocuk davranışları ve ilgileri nedeniyle eleştirilirse, teşebbüsleri için suçlanmaya

meyilli bir kişilik özelliği gelişir. Erikson'a göre, çocuğun motor ve dil gelişimi, fiziksel ve toplumsal çevresini daha fazla keşfetmesine katkıda bulunmaktadır. Çocuğun atılganlığı arttıkça problemli davranışları da artmaktadır. Girişkenliği, ailesi ve öğretmenleri tarafından cezalandırılırsa hem bu dönemde hem de hayatının sonraki dönemlerinde yaptığı yanlış olduğunu düşünerek suçluluk hissedebilir. Fakat çocuğun her davranışının onaylanması ahlaki durumunu negatif etkileyebilir. Dolayısıyla, çocuğun yapması veya yapmaması gereken konular arasında bir denge kurularak çocuğun inisiyatifi/girişimciliği desteklenmesi gerekmektedir.

4. **Yetersizlik Duygusuna Karşı Başarılı Olma Hissiyatı (7-11 Yaş):** Bu evrede çocuk, hayatından bazı neticeler çıkarabilecek şekilde düşünmeye başlamaktadır. Bu aşamanın en kayda değer başarısı, çalışkanlık duygusunun kazanılmasıdır. Bu evrenin ayırt edici özelliklerinden bir diğeri de kendini başkalarıyla kıyaslamaktan kaynaklanan yetersizlik ve aşağılık duygusudur. 7-11 yaşlarında okul hayatı da çocuğu etkilemektedir. Anne babanın sağlayamadığı destek kimi zaman okuldan gelebilmekte, evde anne-babası tarafından yetenek kazanmaya teşvik edilen çocuk, okulda benlik saygısının azalmasına sebebiyet verecek öğretmen davranışlarıyla karşılaşabilmektedir.
5. **Kimlik Kargaşasına Karşı Kimlik Kazanma (11-17 Yaş):** Kişi bu evrede kendini hissederek “Ben kimim?” sorusunu yöneltmektedir. Çocuk bilişsel ve fiziksel gelişiminin farkındadır, vücudunu tanımaya başlamaktadır ve buna göre bir kimlik belirlemeye çalışmaktadır. Kişi kendi kendine yönelttiği bu soruların yanıtlarını özdeşleşme ve taklit mekanizmalarıyla olacağı kişiyi taklit ederek yanıtlamaya çalışmaktadır. Başka bir ifadeyle, bu evrede çocuklar, sevdiği veya örnek aldığı birini taklit etmekte ve onun gibi davranmaktadır. Hayatının bu evresinde kişiler, kişiliği için bir kimlik geliştirmeye çalışmaktadır. Kimliğini arama çabası içinde karşı cinsten insanlar, kahramanlar, dini konular, öğretiler ve ideolojiler hakkında tutkulu ve ilgilidir. Kararsızlık ve şaşkınlık bu evrede gençlerin dayanışma grupları oluşturmalarına sebebiyet vermektedir.

- 6. Yakınlığa Karşı İzolasyon (17-30 Yaş):** Ergenlik evresinde, kimliğini keşfeden birey artık bu evrede başkaları ile dostluk ve yakınlık kurabilmektedir. Bu evrede kişi, ergenlik evresinde yaşıt çevresi ile daha fazla ilişkiler kurmaktadır ve toplumla kaynaşmaktadır. Evlilik ve iş kariyeri bu evrede önemlidir. Bu evrede krizleri sağlıklı bir şekilde atlatan kişi, sevgiyi güvenli bir şekilde verme ve alma gücüne sahip olacaktır. Aksi takdirde başkalarıyla dostane ilişkiler kurmakta zorlanan genç psikolojik bir yalnızlık hissedebilir. Bu yalnızlık, toplumdan soyutlanma ve terk edilme duygularını da beraberinde getirmektedir.
- 7. Verimlilik ve Durgunluk (30-60 Yaş):** Bu evre orta yetişkin yıllarını içermektedir. Yetişkinler bu evrede verimli, üretken ve yaratıcıdır. Verimlilik yalnızca çocuk sahibi olmak ve çocuk yetiştirmek anlamına gelmez. Bireyin neslini, çocukları aracılığıyla devam ettirmesi önemli olduğu için gelecek nesillerin ev dışında yetiştirilmesine rehberlik edilerek üretken olunabilir. Bu aşamada, işsiz veya evli olmayan kişiler kendilerini verimsiz hissedebilir. Bireyin bu evrede pozitif bir şekilde geçirebilmesi için evini ve işini paylaştığı kişilere büyük mesuliyetler düşmektedir.
- 8. Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk Hissiyatı (60+ Yaş):** Yaşlılığı içeren bu evrede kişi ya önceki yedi evrenin pozitif birikiminin neticesi olarak kendini tamamen bulmakta veya önceki evrelerde sağlıklı bir çatışma deneyimi yaşamamış olmasından umutsuzluk içinde bulunmaktadır. Bu evre, verimli bir yaşamın tatmini ile yılları anlamsız geçirmenin umutsuzluğu arasındaki çatışma ile karakterize olmaktadır. Diğer tüm gelişim proseslerini ve gelişim evrelerini başarıyla tamamlayan yaşlı kişi, artık bilgeliğe ulaşmış ölümü kabullenebilmektedir. Benlik bütünlüğüne kavuşmuş yaşlı kişi için, o güne kadar çevrede ürettikleri şeylerden genç kuşakların yararlandığını görmenin hazzı yaşanmaktadır.

2. 4. 2. Kariyer Evreleri

Kişilerin kariyer gelişimleri ile ilgili evreler değişik yazarlar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Kişisel kariyer evreleri ile ilgili ilk sınıflandırma Form ve Miller (1949) tarafından yapılmıştır. Kariyer evrelerini beş kategoride değerlendiren

Form ve Miller'e (1949) göre evreler; 0-15 yaş arası hazırlık, 15-18 yaş arası başlangıç, 18-34 yaş arası deneme, 36-40 yaş arası istikrar ve 65 yaş ve üzeri ise emeklilik evresidir. Super's tarafından kariyer evreleri farklı şekilde sınıflandırılmıştır ve literatürde Super's kariyer aşamaları olarak bilinen evreler ise 0-14 yaş arası büyüme, 15-24 yaş arası keşif, 25-44 yaş arası kurma, 45-64 yaş arası sürdürme ve 65 yaş üzeri ise düşüş olarak sınıflandırılmıştır (Smart ve Peterson, 1997: 358). Super, özellik ve faktör teorisinin ve mesleki rehberliğe uygun modelin esasını kabul etmesine rağmen, bunların zaman içinde yetişkin kariyer gelişiminin karmaşık dinamiklerini yakalamak için fazla statik olduğunu savunmaktadır. Bunu göz önünde bulundurarak, kariyer gelişimini hayatta bir kez verilen bir karardan ziyade yaşam boyu bir süreç olarak ilerleyen bir kariyer teorisi geliştirmiştir. Bu gelişim aşamalarının özellikleri aşağıdaki gibidir.

- **0-14 Yaş Arası Büyüme:** Büyüme aşamasında, bir çocuk kapasitelerini, tutumlarını ve ilgi alanlarını geliştirmektedir. Yaşlandıkça, bazı kariyer geliştirme görevleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin, gelecekle ilgili endişe duyması, kendi yaşamı üzerindeki kişisel kontrolünü artırması, okulda ve işte başarmaya kendini ikna etmesi ve yetkin çalışma alışkanlıkları ve tutumları edinmesi bunlardandır
- **15-24 Yaş Arası Keşif:** Keşif aşaması, kendini yansıtmaya ve (yüksek) eğitim almanın merkezi özellikler olduğu genç yetişkinliğe geçişin sınırlarını belirlemektedir. Kariyer tercihlerinin kristalleştirilmesi, belirlenmesi ve uygulanması, tipik olarak bu noktada ele alınan gelişimsel görevlerdir.
- **25-44 Yaş Arası Kurma:** Kuruluş aşamasında, genç yetişkin ilk işine girmektedir ve yavaş ama emin adımlarla iş dünyasındaki yerini almaktadır. Bu aşamadaki kariyer geliştirme görevleri (konumunu pekiştirmek ve kariyer basamaklarını tırmanmak vb. gibi) bir kuruluştaki bir yerin istikrara kavuşturulmasını veya güvence altına alınmasını içermektedir.
- **45-64 Yaş Arası Sürdürme:** Sürdürme aşaması, yaşlanan işçinin mevcut pozisyonuna tutunma ve aynı zamanda alandaki gelişmelerden haberdar olmak için işle ilgili becerilerini güncelleme eğilimi ile karakterize

edilmektedir. Kariyer geliştirme görevleri elde edilenleri elde tutmayı, yetkinliklerin güncellenmeyi ve işini yapmanın yenilikçi yollarını bulmayı içermektedir.

- **65 Yaş Üzeri Ayrılma:** 65 yaş civarında ayrılma aşaması başlamaktadır. Bu aşamada, çoğu insan emekli olmak için aktif planlar yapmaktadır. Yaşadıkları ilk gelişimsel görev yavaşlamadır (iş yükü ve yaşamdaki kariyer merkeziliği açısından) ardından emeklilik planlaması ve son olarak emeklilik yaşamıdır.

Bu devrelerden de anlaşılacağı gibi, kariyer gelişimi doğumdan ölüme kadar uzanan ve tüm yaşamı kapsayan bir süreçtir. Bu dönemlerin birinde yaşanan olumlu ya da olumsuz olaylar ve evrenin getirdiği gelişim görevleri bir sonraki aşamanın da başarısını etkiler.

2. 4. Kariyer Planlama

Kariyer planlaması, bireyin kendisini tanıması ve koyduğu hedefler doğrultusunda izan oluşturmasını gerekli kılar. Bununla beraber kendi önündeki engelleri ve işgücü piyasasındaki fırsatlarını da keşfeder. Bu durağan bir süreçten ziyade sürekli olarak yinelenen bir döngüdür. İdeal olarak, mesleki yaşamla ilgili yönlerine ilişkin bilinçli seçimleri içermektedir. Bu nedenle, son zamanlarda çalışanlar kariyer planlanmasıyla ciddi şekilde ilgilenmektedir. Kuruluşlar, hedeflerine ulaşmada mevcut ve gelecekteki kapasitelerini artırmak için uygun personel kadrosuna sahip olduklarından emin olmak istemektedir. Çalışanları işlerle eşleştirmekte, onların iyi bir performans göstermesi ve performanslarını geliştirmesi için gerekli beceri ve bilgileri edinmesine yardımcı olmaktadır. Kurumsal iş hedeflerinin ve insan kaynakları ihtiyaçlarının çalışanların kişisel ihtiyaçlarıyla bütünleştirilmesi yoluyla kurumsal büyüme ve etkililiğe ulaşmaktır (Nwuche ve Awa, 2011). Oladunni'de (1998) çalışmasında kuruluşların, çalışanların sürekli gelişimi ve yukarı doğru hareketliliği için bir yol yaratması ve böylece sürekli olarak daha fazla üretkenlik sağlaması ve liderlik için genç yöneticiler yetiştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Başka bir ifadeyle, firmaların faaliyet göstermekte olduğu yoğun rekabet ortamı, mükemmelliğe ulaşmak için mutlaka çalışanların ilgisini çekmenin ve onlara organizasyondaki kariyerlerini

değerli görmelerini sağlamanın yollarını ve araçlarını aramaları gerektiği anlamına gelmektedir.

Yani, kariyer planlaması bir kişinin geleceği için oldukça önemlidir. Sunulan çalışmada kariyer planlaması ise iki alt başlıkta ele alınmıştır. İlk olarak kariyer planlamasının tanımı ve kapsamından bahsedilecektir, ardından kariyer planlamasının amaç ve önemine değinilecektir.

2. 4. 1. Kariyer Planlamanın Tanımı ve Kapsamı

Kariyer planlaması, kariyer seçimlerini planlama, kariyer hedefleri oluşturma ve kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli becerileri geliştirmek üzere eğitim ve gelişim programlarına karar verme sürecidir. Kariyer planlaması, bireylerin kariyerleri için ihtiyaçlarını, özlemlerini, fırsatlarını belirlemesidir. Kariyer planlamasını desteklemek için insan kaynakları programlarının belirlenmesi de amaçlanmaktadır. Kariyer planlaması için gereksinimler, hırslar, hedefler ve kariyeri sürdürmek için geliştirilen insan kaynakları planları önem arz etmektedir (Salleh vd. 2020). Destek planlarla birlikte kişi var olan durumunu (eğitim bilgi ve beceri) analiz ederek kariyer hedefi planları oluşturmalıdır.

Rogers vd.'e (2008) göre kariyer planlaması, kişisel farklılıkların ve çevresel etkilerin çok önemli olduğu bir dönemdir. Bu bağlamda bireylerin hedefleri, kişisel özellikleri, sosyal etkileşimleri karar verme sürecini etkilemektedir ve bu süreç üç bileşenin bileşimidir (Albay ve Serbes, 2017).

1. Kariyerle ilgili gerekli bilgiler

- a.** Bireyin ilgi alanları, becerileri ve değerleri vb.
 - b.** Terfi, statü vb. fırsatları içeren istihdam yeri.
 - c.** Hobiler, aile, ilgi alanları vb. gibi iş dışı öğeler
- 2.** Hedef getirilerin net bir tanımı, şef olmak, iyi ücretli bir iş vb. çıktılar.
 - 3.** Hedef sonuçlara ulaşmak için bir strateji geliştirmek ve yukarıda belirtilen faydalar.

Kumar vd. (2017) ise kariyer planlamasının ve gelişiminin aşamalarını aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- **Keşif:** Üniversite eğitiminden sonra çalışmaya başlayan adayların neredeyse tamamı yirmili yaşların ortalarında işe başlamaktadır. Çoğu zaman gelecekte emin değillerdir ama bir organizasyona girmektedirler. Bu aşama işe alınmadan önce gerçekleştiği için hiçbir önemi yoktur.
- **Ebeveynlerden ve iyi dileklerde bulunanlardan alınan rehberlik:** Bu kariyer aşamasının oluşturulması için adayın işi almasıyla birlikte hak edişini elde etmesi kolay bir iş değildir. Adayların hata yapması ve hatalarından ders alması muhtemeldir. Yavaş yavaş ve kademeli olarak işe karşı sorumlu hale gelirler. Hırslı adaylar başka yerlerde daha kazançlı ve zorlu işler aramaya devam edeceklerdir. Bu durumda aday ya başka bir işe geçebilir ya da fırsat olmadığı için aynı işte kalabilir. Ancak adaylar daha fazlasını aramaya devam edecektir.
- **Orta kariyer aşaması:** Bu kariyer aşaması, genellikle “dağcılar” olarak adlandırılan yetkin çalışanlar için en hızlı ve kazançlı sıçramayı temsil etmektedir. Performansta sürekli iyileşme vardır. Öte yandan, işten mutsuz ve bıkmış çalışanların performansında belirgin bir bozulma söz konusudur. "Dağcılar" kendi performanslarını iyileştirmeye devam etmelidir. Çalışanlar işlerine yerlerini sağlamlaştırma eğilimindedir ve “pozisyon atlama” yaygın değildir.
- **Geç kariyer aşaması:** Bu kariyer aşaması, geçmiş ihtişamıyla hayatta kalmayı seven kıdemli çalışan için hoştur. Performansı ve geçmiş kayıtları iyileştirme arzusu bulunmaz. Örneğin çalışanlar, yaşlı devlet adamı rolünü oynamaktan hoşlanmaktadır. Daha genç çalışanları eğitmeleri ve onlardan saygı görmeleri beklenmektedir.
- **Reddetme aşaması:** Bu kariyer aşaması, kişinin kariyerinin genellikle emeklilikle tamamlanmasını temsil etmektedir. Onlarca yıllık sıkı çalışmanın ardından, çalışanlar emekli olmaktadır.

Esasında, kariyer planlama faaliyetleri kariyer geliştirme faaliyetlerini beslemekte ve desteklemektedir. Kariyer geliştirme programları, çalışanları mevcut ve gelecekteki sorumluluklara hazırlamak için tasarlanmıştır. Kuruluşlar, bu programları sağlarken, çalışanlar arasındaki eksiklikleri ve bunları gidermek için sürekli öğrenme ihtiyacını kabul ediyor gibi görünmektedir. Programlar aracılığıyla çalışanlar, yalnızca çevredeki değişikliklerle başa çıkmalarını sağlayan değil, aynı zamanda bağlılıklarını motive eden ve böylece kuruluşun genel performansını artıran yeni beceriler ve yetenekler geliştirmektedir (Armstrong ve Taylor, 2020). Kişi örgüte ve kendi kariyer yaşamına artı değer katabilmek için çevresini iyi analiz edebilmeli ve hızla değişen iş dünyası koşullarında karşılaşılabileceği engelleri ve avantajları takip edebilmelidir.

Kariyer planlamada karşılaşılan sorunlar ise aşağıdaki gibidir (Zhang ve Tian, 2016).

- **Kariyer Planlaması Bilgi Eksikliği:** Üniversite öğrenme aşamaları, ezberden tamamen öznel zamandan bağımsız hale gelmiştir, ancak öğrenciler rasyonel düşünmez ve kariyer planlaması yapmaz. Birçok öğrenci kariyer planlamasının kendileri için anlamsız olduğunu düşünmektedir. Kariyer planlamasında varoluş duygusu ile gerçek anlam arasında bir çelişki vardır. Kariyer planlama bilgisinin gerçekleşme düzeyi, öğrencilerin kendi kariyerlerinin tam ve kesin konumunu inceleme tutumunu büyük ölçüde etkilemektedir.
- **Öğrenme Eksikliği ve Bilimsel Öz Değerlendirmeye Yer Vermeme:** Çoğu öğrencinin kariyer planlama bilincinin olmamasının ve eğitimlerini belli bir plan dahilinde sürdürmemelerinin nedeni, onların kişisel mesleki farkındalıklarının güçlü olmaması ve okulun onlara profesyonel fikirleri hayata geçirme konusunda bir yaklaşım kazandırılmamasıdır.
- **Sosyal Uygulama Eksikliği, Kariyer Hedeflerin Bulanık Olması:** Kariyer planlaması, öz değerlendirme, çevre analizi ve hedef belirlemeye dayalı olarak gerçekleşmektedir. Kariyer hedeflerine göre belirlenen stratejilerin hayata geçirilmesi, geri bildirimlerin alınması ve bunların sürekli olarak değerlendirme süzgecinden geçirilmesi lazımdır. Bunlar arasında çevresel

analiz, kariyer planlamasında önemli bir rol oynamaktadır. Kariyer planlamasının başarılı gelişimi, yeterli öz değerlendirme ve çevre analizi üzerine kurulmalıdır. Üniversite öğrencileri için dış çevreyi gerçekleştirmenin en faydalı yolu sosyal pratiktir. Zayıf sosyal uygulama, tüm dış profesyonel çevrenin gerçekleşmesi ile kötü bir etkiye sahiptir. Öğrenciler profesyonel ortamın farkında olmadıklarından, kesin bir kariyer hedefleri yoktur. Aynı zamanda, çevresel döngüye göre, öğrenciler kendi dezavantajlarını ve planlamanın tüm sorunları zamanında düzeltemezler.

Kariyer planlaması hem kişiler hem de kuruluşlar için olumlu ve olumsuz sonuçları bulunan bir süreçtir. Bu bağlamda kariyer planlamasının pozitif ve negatif sonuçları aşağıda yer alan Tablo 2.3'dir.

Tablo 2.3. Kariyer Planlamasının Pozitif ve Negatif Etkileri

Kariyer Planlamasının Pozitif Etkileri	Kariyer Planlamasının Negatif Etkileri
Kariyer planlaması çalışanın potansiyelini ortaya çıkarmakta ve artırmaktadır. Ayrıca, kişinin çalışma doyumunu ve motivasyonunu da artırmaktadır. Çalışanın organizasyona bağlılığını artırmakta ve çalışan kişilerin gereksinimlerinin belli bir plan çerçevesinde karşılanması bakımından da kayda değer yararları bulunmaktadır.	Kariyer planlamasının kurum ve kuruluşlar için negatif etkilerinden ilki ortaya çıkardığı maliyetlerin kurum ve kuruluşlar için bir yük olmasıdır.
Kariyer planlamasının kişiye sağlamış olduğu bir diğer fayda ise kişinin beklentileri ile kurum ve kuruluşların amaçlarının birbirine	Kariyer planlama maliyetlerinin fazla olması ve planlamayı daha profesyonel hale getirmesi öngörülen danışmanlık servislerinin, kurumun bütçesine ağır

uyumasını sağlayarak çift taraflı yarar sağlaması, kişinin mesuliyetlerini ve çalışma hayatındaki verimliliğin artırmasıdır.	gelmesi bakımından negatif etkisi söz konusudur.
Kariyer planlamasının, çalışan kişilerin gereksinimlerinin bilhassa güç, statü ve prestij kazanmasına olanak tanınması bakımından farklı yararları söz konusudur.	Kariyer planlamasının bir diğer negatif tarafı da iş açısından çalışan farklı isteklerini karşılamamasıdır. Kariyer planlamasının bir diğer negatif yanı, deneyimsiz çalışan kişilerin uygun olan bölümlere atanmaması ve kariyer planlamasında sorun olması, ayrıca kişinin bilgi ve yeteneklerinin planlanan kariyer programı ile örtüşmemesidir.
Kariyer planlaması, organizasyon içindeki sorunların en aza indirgenmesi bakımından ve çalışanlarının yeteneklerinin ortaya çıkarılması konusunda da ciddi yararlarla sahiptir.	Örgüt bakımından karşılanmayan isteklerin bulunması, kişilerin kariyer planlarını yaparken negatif etki yapmakla birlikte kişide düşük motivasyon, moral bozukluğu ve hayal kırıklığı da oluşturmaktadır. Kariyer planlaması yapılan bir organizasyonda terfi sistemlerindeki uygulamalarla kişinin bilgi ve yeteneklerinin uyuşmadığı, kişiye uygun bölümde görev verilmediği veya kariyer planlamasının yapılmadığı, çalışma rotasyonu içerisinde kişinin bilgi ve yeteneklerinin değerlendirilmediği görülmektedir

Kaynak: Bulgur ve Bal, (2020: 587-588).

2. 4. 2. Kariyer Planlamanın Önemi ve Amaçları

Kariyer planı, kariyerin yönünü, ihtiyaç duyulabilecek iş becerileri ve bilgilerini, bunların nasıl elde edileceğine ve kişinin hayalindeki işi nasıl güvence altına alabileceğini yönetmesine yardımcı olmaktadır. Kariyer planı geliştirmek, imkânsız görünen ana hedefleri çok daha yönetilebilir hale getirebilmektedir. Günümüzde çoğu organizasyonun başarısı ekip çalışmasıyla gerçekleşmektedir. Kariyer geliştirme, yüksek performanslı şirketler için projelerde zekanın, paylaşımın ve iş birliğinin en iyi sonuçları getirebileceğini ortaya koymaktadır. Kariyer planlama ve geliştirme sürecine önem veren kurumların uzun vadede başarılı oldukları tespit edilmiştir (Ansary, 2019). Rekabet ortamında hayatta kalabilmenin pek çok faktöre bağlı olmasının yanı sıra en önemli unsurlarında biri de çalışanların iş tatminini sağlayıp işe bağlılığını artırmaktır. Kaliteli ve kendini yetiştirmiş çalışanların muhafaza edilip işe devamlılığını sağlamak hem ekonomik anlamda hem de kurumsal başarı anlamında vazgeçilmez bir avantaj sağlamaktadır.

Çalışma hayatında performans ve enerji büyük önem arz etmektedir. Fakat, günümüzde performans ve enerjinin yanında daha fazlalarına gereksinim söz konusudur. Örgütün değişen gereksinimleri, devamlı öğrenme ihtiyacı, iş başında tecrübe kazanmanın ne kadar mühim olduğuna dair bilinç ve örgüt stratejisinde kariyer bilgilerine duyulan gereksinim kariyer planlamasının niçin bu kadar önemli olduğunun ortaya koymaktadır. Fakat, kariyer sürecinde her zaman pozitif neticeler elde edilmez. Beklenmedik olaylar ve yaşamdaki değişiklikler, kişilerin ve kurumların hedeflerini değiştirmesine neden olmaktadır. Geleceğe yönelik tüm organizasyonel ve kişisel çalışmalar, amaca ulaşmanın tek bir yolunun olmadığını; bütün olasılıklar istikametinde geleceğe hazırlanmanın gerekli olduğunu göstermektedir (Gerek, 2010). Ancak geçmişten günümüze bu sürece birey ve örgüt tarafından bakıldığında hem değişime sebep olduğu hem de her değişimden etkilendiği sonucuna varılmaktadır.

Kariyer planlamasının önemi günümüzde giderek artmaktadır. Çünkü çalışanların eğitim seviyesindeki bir artış söz konusudur. Öte yandan insanların hayatlarının büyük bir bölümünün iş ortamında geçmesi, kişilerin iş hayatına daha fazla odaklanmasını ve iş planlarını en üst düzeyde memnuniyet sağlayacak şekilde

düzenlemesini zorunlu kılmaktadır. Profesyonel personelin gelişebileceği sınırlı sayıda üst pozisyon, yukarı doğru ilerlemeye alternatif olarak yatay uzmanlaşmanın ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Kurum içindeki kariyer planlama uygulamaları, kurum ihtiyaçlarının, personelinin bilgi ve yetenekleri ile eşleştirilmesi neticesinde etkin ve yatay uzmanlaşmanın gerçekleştirilmesinde kayda değer rol üstlenmektedir (Gerek, 2010). Kariyer planlamasını sağlayan stratejik çalışmalara sayesinde iş gücü ve iş becerisi birbiriyle senkronize olmaktadır.

Kariyer planlama terfi için bireysel potansiyeli ve bireysel istekleri kurumsal ihtiyaçlar ve fırsatlarla eşleştirmeyi amaçlamaktadır. Kariyer planlama, kuruluşun doğru zamanda doğru becerilere sahip doğru kişilere sahip olmasını sağlamaktır. Özellikle kariyer yolunu değiştirmek veya mevcut pozisyonda kalmak ve kariyerde ilerlemek için hangi eğitim ve gelişimin gerekli olacağını belirtmektedir. Odak noktası gelecekteki ihtiyaçlar ve fırsatlar ile çalışanın durgunluğunun, eskimesinin, memnuniyetsizliğinin ortadan kaldırılmasıdır. Genel olarak kariyer planlamasının amaçları aşağıdaki gibidir (Kumar vd. 2017).

- Organizasyon için doğru tipte insanı çekmek ve elde tutmak.
- Çalışanların yeteneklerine ve daha üst pozisyonlar için yetiştirilme ve gelişme isteklerine uygun kariyer haritasını çıkarmak.
- İş gücü devrini ve devamsızlığı azaltarak daha istikrarlı bir iş gücüne sahip olmak.
- Becerileri iş gereksinimleriyle eşleştirerek ve terfi fırsatları sağlayarak çalışanların moralini ve motivasyonunu artırmakta.
- Çalışanın kuruluşa uzun vadeli katılımı düşünmesine yardımcı olmakta.
- Çalışanlara potansiyellerini gerçekleştirmeleri için rehberlikte ve teşvikte bulunmak.
- Organizasyonel gelişim ve verimlilik elde etmek.
- Mutlu ve üreten çalışanlarla daha verimli bir sonuç elde etmek.
- Kurumun acil ve ileride oluşabilecek çalışan gereksinimini zamanında bulundurmaktır.

Bulgur ve Bal (2020) ise kariyer planlamasının amaçlarının farklılık arz ettiğine vurgu yaparak, kariyerin farklı amaçlarını aşağıdaki gibi belirtmiştir.

- Kariyer planlaması yaparak kişinin önceden sahip olduğu bilgiler kapsamında doğru kariyer seçimini yapmasını ve çalışmaya başladıktan sonra karşılaşılabilecek sorunlara önceden hazırlanmasına imkân tanımaktadır.
- Kariyer planlaması, çalışanların terfi taleplerinin karşılanmasını sağlamanın yanı sıra, çalışanın iş doyumunu sürdürmesine yardımcı olmak, ulaşmak arzuladığı gayeler kapsamında eğitim ve muhtelif kariyer fırsatlarını planlamak bakımından oldukça önemlidir.
- Kariyer planlaması yapan kişinin kurum içi ve dışı kariyer fırsatlarını belirleyerek belli bir sektörde çalışmasını sağlayabilecek bir prosestir.
- Kariyer planlamasının bir diğer gayesi de işletme içerisinde muhtelif araçları kullanarak personeli ve çalışanı örgütsel hedeflere yönlendirmek ve bu araçları kullanarak çalışanın üretkenliğini ve performansını artırmaktır.
- En önemli amaçlarından biri kariyer planlaması yaparak kariyer gelişimi hakkında bilgi vermek, farklı kariyer gelişimleri için performans değerlendirmeleri yaparak geri bildirim almak ve bireyi geliştirirken örgütsel amaçlara da ulaşmasını sağlamaktır.
- Çalışanın potansiyelini ortaya çıkarmakla birlikte, işletme içinde çalışan bağlılığını artırmak ve çalışan devir hızını azaltmak da bir diğer amaçtır.

Kariyer planlaması sayesinde birey hem kendisi için hem de çalıştığı örgüt için fayda sağlayacak ve artı değer katacaktır.

2. 5. Kariyer Planlama Çeşitleri

Kariyer planlama iki şekilde yapılmaktadır. Bunlar bireysel ve örgütsel kariyer planlamasıdır. Bireysel ve örgütsel kariyer planlamaları arasındaki farklar Tablo 2.4’de gösterilmiştir.

Tablo 2.4. Bireysel ve Örgütsel Kariyer Planlamaları Arasındaki Farklar

Bireysel Kariyer Planlaması	Örgütsel Kariyer Planlaması
-----------------------------	-----------------------------

Kişisel becerilerin ve ilgilerin tespit edilerek çalışanın kendini tanıması.	Gelecekteki örgütsel personel ihtiyaçlarının belirlenmesi.
Çalışma sürecinin ve gündelik hayattaki amaçların planlanması.	Kariyer adımlarının planlanması.
Örgüt içindeki ve dışındaki alternatif kariyer opsiyonlarının değerlendirilmesi.	Örgütsel gelişim imkânları ile kişisel yetenek ve isteklerin karşılaştırılması.
İlgilerde ve hedeflerde değişimler.	Kişisel potansiyel ve eğitim ihtiyaçlarının değerlendirilmesi.
Örgüt içindeki ve dışındaki kariyer adımlarının belirlenmesi.	Kariyer sistemindeki düzenin denetlenmesi ve gözetimi.

Kaynak: Mathis and Jackson, (2000: 368).

Tablo 2.4’de görüldüğü üzere, bireysel ve örgütsel kariyer planlamaları arasında keskin farklar söz konusudur. Örneğin, bireysel kariyer planlamasında kişisel beceriler tespit edilirken örgütsel kariyer planlamasında personelin gereksinimleri göz önünde bulundurulmaktadır. Bu bağlamda, bireysel ve örgütsel kariyer planlaması yapılmaktadır.

2. 5. 1. Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel kariyer planlaması, bireyin yaşam boyu kişisel kariyer hedeflerini oluşturmaya ve bunları gerçekleştirmeye yönelik olarak hareket etme sürecidir. Bireyin yaşamı boyunca sahip olduğu bir dizi pozisyon kariyer planlamasıdır. Bireysel kariyer planlamasının avantajları aşağıdaki gibidir (Kumar vd. 2017):

- Planlama süreci, bireyin çeşitli kariyer fırsatları, öncelikleri vb. hakkında bilgi sahibi olmasına yardımcı olmaktadır.
- Bu bilgi onun yaşam tarzına, tercihlerine, aile ortamına uygun mesleği seçmesine destek olmaktadır.
- Kuruluş terfi ettirilebilecek çalışanları belirleyebilmektedir.

- İç terfiler, terfiler ve transferler çalışanları motive etmektedir, morallerini yükseltmektedir ve ayrıca iş memnuniyetinin artmasını olanak sağlamaktadır.
- Potansiyel yeteneklerini ve daha fazla çalışan devrini kaydederek çalışanın işteki performansını artırmaktadır.
- Çalışan ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Başka bir ifadeyle, bireysel kariyer planlaması çalışanın geleceğe yönelik hedeflerini, eylemlerini, görevlerini, sorumluluklarını ve beklentilerini kendi bakış açısıyla planlama sürecidir. Bireysel kariyer planlaması prosesinde bireyler öncelikle kendilerini tanımalıdır. Bu bağlamda kişi kendi istekleri, değer yargıları hakkında net yargılara sahip olmalıdır. Daha sonra gelecek hedeflerine ulaşabilmek için kendisiyle ve çevresiyle ilgili ilişki içinde olmalı, kaynakları ve öncelikleri belirlemelidir. Bireyin işinden, kendisinden ve örgütünden kaynaklanan engelleri ortaya çıkarması ve tüm bunları sık sık gözden geçirmesi ve kariyerini geliştirmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, bireysel kariyer planlaması kişinin iş hayatındaki amaçlarını gerçekleştirmesi için lazım olan faaliyetleri planlamak, organize etmek, yürütmek, koordine etmek ve değerlendirmek şeklinde de ifade edilmektedir. Bu bağlamda kişinin kariyerinde muhtelif kademeler dikkat çekmektedir. Bireysel kariyer planlaması, kişinin meslek hayatında istediği noktalara ulaşabilmesi için en az örgütsel kariyer planlaması kadar önemlidir. Çalışan, iş hayatında başarılı olmayı ve en üst sıralara ulaşmayı hedeflemektedir (Gerek, 2010). Burada kişinin başarısı örgütün başarısını getirecek ve kazan kazan yöntemiyle çift taraflı bir kazanım elde edilecektir.

Bireysel kariyer planlamasında en önemli hedef, kişinin eksikliklerini ve üstün yönlerini ortaya çıkararak kendisi için bir kariyer yolu belirlemesidir. Bununla birlikte kişinin çalışma hayatında yapmayı planladığı ve kendini görmek istediği konum için kariyer planlaması oldukça önemli bir yere sahiptir (Bulgur ve Bal, 2020).

Bireysel kariyer; kişinin çalışma hayatından kısa, orta ve uzun dönemli isteklerinin/öngörülerinin şekillenmesidir. Bireysel kariyer planlaması temelde kişinin kendine yoğunlaştığı noktadır ve yapılan planlardan büyük ölçüde mesuldür ve birçok planı kapsamaktadır. Bireysel kariyer planlamasında, kişinin yapabilecekleri istikametinde kendi ilgi alanlarını bilmesi, değerlerinin ve arzularının farkında olması

oldukça önemlidir. Bunun nedeni kariyer planlamasının bireyin yaşamı süresince devam edecek olmasıdır. Bireysel kariyer planlamasının çeşitli aşamaları söz konusudur ve bu aşamalar aşağıdaki gibidir (Bulgar ve Bal, 2020).

- **Öz Değerlendirme:** Bireyin üstünlüklerini ve zayıflıklarını belirlemesi ve bu kapsamda kariyer planlaması yapması büyük önem arz etmektedir.
- **Fırsatları Tanımak:** Kişinin kariyer planlaması yapması hangi işte hangi konumlarda ilerleme şansına sahip olduğunu görmesine ve bu konuyla ilgili dezavantajların bulunup bulunmadığına dair bilgi sahibi olmasına yardımcı olmaktadır.
- **Hedeflerin Belirlenmesi:** Organizasyon içinde hedefleri belirlemek çok önemlidir. Organizasyonların oluşturduğu stratejik gayeler ve kişinin yapmış olduğu planlar söz konusudur. Bu doğrultuda gayelerin organizasyonların istekleri ile entegre edilmesi büyük önem arz etmektedir.
- **Kariyer Yollarının Oluşturulması:** Kariyer yollarının ortaya çıkması her organizasyon için bir mecburiyet/yükümlülük haline gelmiştir. Kişinin organizasyon içinde hangi yollardan geçeceğini ve hangi konumlara ulaşabileceğini bilmesi, kişinin kariyer haritasının oluşmasını sağlamaktadır.
- **Planların Hazırlanması:** Bireysel kariyer planlarının hazırlanması, organizasyon içinde ulaşılması gereken amaçların gerçekleşmesine destek olmaktadır ve bireyin gelecekte hangi konumda bulunmak isteyeceği açısından planlama yapılmalıdır.
- **Kişisel Bir Kariyer Kararı Vermek:** Son aşama bireyin kariyerine karar vermesidir, bu da planlama kadar önemlidir. Çalışanın almış olduğu veya alacağı kararların niteliği ne kadar yüksek olursa, bilgilerinin de kararlarını şekillendirmedeki önemi o kadar önemli olur.

Birey açıklanan tüm aşamaları doğru şekilde değerlendirip, yetenek ve ilgi alanlarını gösterebileceği kariyer planlama stratejilerini hayata geçirerek, bireysel anlamda başarıyı yakalayabilecektir.

2. 5. 2. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütsel kariyer planlaması, çalışanların kariyer hedeflerini yerine getirme fırsatları ile örgütsel amaçları eşleştirmektedir. Çalışanların kariyer yollarının geliştirilmesine yönelik kariyer planlaması yapılmaktadır. Bir organizasyon için kariyer planlamasının ve bunu geliştirmenin avantajları aşağıdaki gibidir (Kumar vd. 2017).

- Uzun vadeli bir kariyer planlama ve geliştirme çalışması, insan kaynakları yönetiminin etkinliğini artıracaktır.
- Etkili kariyer planlama ve geliştirme çalışması, gerekli beceri, bilgi ve yeteneğe sahip insan kaynaklarının var olmasını sağlayacaktır.
- Etkili politikalar ve uygulamalar, organizasyonun yüksek vasıflı ve yetenekli çalışanları elde tutma kabiliyetini geliştirecektir.
- Doğru kariyer planlaması, kadınların ve geri kalmış topluluklara mensup kişilerin büyüme ve gelişme fırsatları elde etmelerini sağlayacaktır.
- Kariyer planlaması sürekli olarak çalışan beklentilerini karşılamaya çalışır, bu nedenle çalışanların hayal kırıklıkları en aza indirgenecektir.

Örgütsel kariyer planlaması, çalışanın bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirerek örgüt içindeki ilerleme süreçlerini planlamalarına yardımcı olmaktadır. Gelecekteki pozisyona ulaşmak için gerekli yetkinliklerin kazanılması lazımdır. Örgütsel planlamada bir çalışanın sahip olduğu bilgilerin, yeteneklerin ve güdülerin geliştirilmesi gerekir (Anafarta ve Özgenlik, 2001). Bireysel anlamdaki donanımın örgüt içerisine aktarılması ve bu sayede ortaya çıkarılan sinerji hem kişisel anlamda hem de örgütsel bağlamda başarılı bir ortamın oluşmasını sağlayacaktır.

Örgütlerde kariyer planlaması çalışan kişilerin kariyer amaçlarını tespit etmek ve söz konusu amaçlara erişmek için yolların belirlenmesini kapsamaktadır. Sonrasında, çalışan kişiler gelişimsel faaliyetler ile kendi kendilerini geliştirmenin yollarını aramaktadırlar ve kariyer amaçlarını daha ileriye götürmektedir. Örgütlerdeki kariyer planlaması kurumsal kapsamda bakış açılarına ihtiyaç hissettirir. Bu noktada çalışanların istekleriyle kurumların ihtiyaçları arasında denge kurulması lazımdır. Dolayısıyla, örgütler tarafından düzenlenen bir kariyer planlamasında üç kayda değer hususun altı çizilmelidir. Bu hususlar aşağıdaki gibidir (Anafarta ve Özgenlik, 2001):

- Çalışanlara içsel kariyer ihtiyaçlarını değerlendirmede destek olunmalıdır.

- Kurum içerisindeki kariyer imkânlarının kişilere tanıtılması ve geliştirilmesi hedeflenmelidir.
- Çalışanların ihtiyaç ve becerileri kariyer imkânlarına uygun olarak kullanılmalıdır.

Örgütsel kariyer planlaması, örgüt ve kişinin bütünleşmesi olarak ifade edilebilir. Bu süreçte çalışanların kariyer gereksinimlerinin karşılanması oldukça önemlidir. Örgütsel kariyer planlaması yapılırken somut hedefler belirlenir ve bu istikamette çalışanların motivasyonu yükseltilir ve profesyonel gelişimlerine destek olunur. Özetle, bireysel olarak belirlenen amaçlar, kurumun amaçları ile uyumlu hale getirildiğinde kurumlar stratejik amaçlarını gerçekleştirebilir ve çalışanın kuruma olan bağlılığı artabilir. Örgütsel kariyer planlamasının farklı aşamaları söz konusudur ve bu aşamalar şu şekilde listelenebilir (Bulgur ve Bal, 2020).

- **Örgütsel Analiz:** Çalışanların kayda değer bir insan kaynağı olduğunun farkına varılması ve bu bağlamda insan kaynaklarının kariyer gelişimini sağlayacak analizlerin yapılması.
- **Performans Değerlendirilmesi:** Performansın değerlendirilebilmesi için yöneticiler tarafından belirlenen muhtelif ölçüm araçları ile yapılan bir uygulama.
- **Eylem Planlama:** Performans neticelerinin değerlendirilmesinin ardından elde edilen bulgular çerçevesinde çalışanların bazı bireysel isteklerini karşılayabilecek durumların belirlenmesi.

Örgütün amaçlarıyla bireyin amaçları birbiriyle senkronize olduğunda hem örgüt hem de birey doyuma ulaşabilecektir. Karşılıklı açık olunabilecek ortamların yaratılması yöntemiyle kurulan olumlu - uyumlu atmosfer ve departman ile kişi analizleri sayesinde başarılı bir kariyer planlaması sağlanarak temeli sağlam örgütsel yapılar meydana getirilebilecektir.

2. 6. Kariyer Seçimini Etkileyen Etmenler

Kişiler, yaşamlarının belli dönemlerinde geleceklerini etkileyecek önemli kararlar almak zorunda kalır. Bu önemli kararlardan biri de kariyer seçimleri ile ilgili kararlardır. Kişiler kariyer seçimi yaparken aileleri, arkadaşları, okul çevresi, öğretmenleri gibi

birçok unsurdan etkilenebilmektedir. Literatür incelendiğinde kariyer seçimlerinde etkili olan unsurların başında cinsiyet, eğitim, yetenek ve ilgi, psikolojik unsurlar, sosyo-ekonomik unsurlar, aile ilişkileri ve yaş gelmektedir (Aydemir, 2019).

Kariyer seçimi, gençlerin yaşamlarında önemli konulardan biridir, çünkü gençlik çağından sonra bireyin yetişkinlik yaşamına kadarki olumlu ve olumsuz psikolojik, fiziksel ve sosyo-ekonomik eşitsizlikler onun kariyer seçimiyle yakından ilişkilidir. Yaş arttıkça kariyer konusunda karar vermek de zorlaşmaktadır. Küçük çocukların, hayallerini ve büyüdüklerinde ne yapmak istediklerine dair olağanüstü algılarını temsil edebilecek ideal kariyerleri hakkında cevaplar verme olasılıkları daha yüksektir. Çocuklar büyüdükçe, kariyer seçimlerini gelişim aşamalarının dinamik bir etkileşimi ve hâkim çevresel koşullar olarak tanımlamaları daha olasıdır. Gençlerin kariyerlerine karar verme sürecinin, ne yapmak istediklerini tanımlayarak, rehberlik ve planlama yardımıyla çeşitli kariyer seçeneklerini keşfederek bir süreçten geçmesi gerekmektedir. Sürecin uygun şekilde ilerlemesi, bireysel kimliğini onaylar ve refahı, iş memnuniyetini ve istikrarının oluşmasına teşvik eder (Akosah-Twumasi, 2018). Burada önemli olan nokta, kariyer planlaması yapılırken bireylerin beklentileri ile konjektürel koşulların birbiriyle uyumlu olması durumudur. Ülkede koşullara göre değişen sektör ihtiyacı ve ekonomik değişiklikler bireyin vermiş olduğu kararlara etki edebilmekte ve değerlendirmelerin doğru yapılmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Meslek seçimi insanın tüm hayatına etki eder. Kişinin karakteri, davranışları, dış görünüşünü belirler. Dolayısıyla seçtiği meslek kişinin tüm yaşantısının belirleyicisidir. Bundan dolayı kariyer kararları verilmesi zor bir süreci kapsar (Kazi ve Akhlaq, 2017). Sonuçları bu denli ağır olabilen bir seçim kişinin zorlanmasına neden olabilir.

Kariyer gelişimi ve karar verme sürecini açıklamak için farklı modeller önerilmiştir, bunlardan biri Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT)'dir. SBKT'ye göre, kariyer geliştirme davranışları üç sosyal bilişsel süreçten etkilenmektedir ve bunlar; öz-yeterlik inançları, sonuç beklentileri ve etnik köken, kültür, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, sosyal destek ve algılanan engellerle etkileşime giren kariyer hedefleri ve niyetleridir (Akosah-Twumasi, 2018).

2. 6. 1. Yetenek

Yetenek, özellikle müzik gibi belirli bir aktivitede oldukça önemlidir. Yetenek genellikle eēitim olmadan gelen bir tür yetenek olarak düşünülmektedir. Başka bir ifadeyle, yetenek insanların genellikle sevdiēi ve zor olan bir şeyi çok iyi yapması gereken beceriler bütünüdür. Yetenekli insanların birden fazla yeteneēi bulunabilir. Yetenek doēuřtan gelebilirken sonradan da kazanılabilir (Ansar ve Baloch, 2018). Dolayısıyla, bazı meslekler farklı yetenekleri deēiřik düzeylerde istemektedir. Kişi, bir meslek seçerken sahip olduēu yetenekleri düşünmeli ve yeteneklerinin farkında olmalıdır. Yeteneklerine uygun meslek seçimi yapanlar hem yeteneklerini geliştirebilmekte hem de mesleēinde daha başarılı olabilmektedir.

İnsanların birbirinden farklı yetenekleri vardır (Aydemir, 2019).

- Genel Akademik Yetenek: Soyut ifadeleri hızlı ērenme ve sembollerle akıl yürütme becerisidir.
- Sözel Yetenek: Kelimeleri, cümleleri ve paragrafları anlamak, düşünceleri net ve anlaşılır bir biçimde ifade etmektir.
- Sayısal Yetenek: Sayı ve sayılarla ilgili olan problemlere çözüm bulmak, sayısal muhtevalı ifadeleri diēerlerinden daha hızlı ērenebilmek ve bunlara doēru cevap verebilmek, sayılarla akıl yrtebilmektir.
- Duygusal Yetenek: Bu duyguları algılama, anlama, gözlemleme, dinleme, baēlantı kurma, düzenleme, kullanma ve yapılaraya yansıtma durumunda duygusal yetenek ön plandadır.
- Uzay İlişkilerini Görme Yeteneēi: Nesnelerin uzayda hareket ettirildiēinde alacakları biçimleri görsel olarak canlandırabilmek, herhangi bir cismin şeklini belli bir düzlemde fark edebilmek, herhangi bir şeklin dndrldēu zaman nasıl bir biçim alacaēını anlayabilmektir.
- şekiller Arasındaki İlişkileri Görme Gücü: Nesneler zerindeki şekil veya grafiklerdeki detayları algılayıp, algıladıklarıyla görsel olarak karşılaştırma ve aralarındaki farkları görerek analiz etmektir.
- Büro Becerileri: Materyallerdeki detayları sözel ve sayısal olarak algılamak, tablo ve yazılardaki farklılıkları görmek ve fark etmektir.

- Göz-El Koordinasyonu: Elleri ve gözleri koordineli bir biçimde kullanmak, algılanan duruma uygun bir karar vermek, gerektiğinde jest ve mimiklerle tepki verebilmektir.
- Parmak Becerisi: Parmakları bağımsız ve esnek bir biçimde hareket ettirebilmek ve nesnelerin boyutlarına göre çalışmalar yapabilmektir.
- El Becerisi: Elleri çok iyi hareket ettirebilme gücüdür. Bu yetenek, kolların ve vücudun bağımsız hareket etmesini gerektirmektedir.

Sıralanan tüm yetenekler bireyin, alabileceği eğitimlerin neler olması gerektiğine dair birer yol gösterici nitelik taşır. Aldığı eğitimle geliştirilen yetenekler sayesinde kendine uygun iş alanı bularak kendini gösterme fırsatını yakalamış olur.

2. 6. 2. İlgi

İlgi; duyular, depolanmış anılar veya diğer bilişsel süreçler aracılığıyla muazzam miktardaki bilginin sınırlı bir miktarını aktif olarak işlemeyi sağlayan araçtır (Drigas ve Karyotaki, 2019). Dolayısıyla, bir meslek sahibi olmak ve o alanda kariyer yapmakla ilgili hususlardan biri de para kazanmaktır. Bunun yanı sıra kişilerin ilgilerine göre seçmiş oldukları mesleklerini yapmaları ve mesleklerinden tatmin olmaları ve zevk almaları da önemlidir. Kişilerin ilgi duydukları şeyler, mutluluklarını ve başarılarını olumlu yönde etkilemektedir. Kişilerin ilgi duydukları alanlar ve olaylar yetişkinlik zamanlarında netleşmektedir ve netleşen bu ilgiler bazı unsurlardan etkilenecek belli alanlara yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla ilgiler genetik değildir, kişilerin yetenekleri, kapasitesi ve becerilerinden olumlu şekilde etkilenebilir. “İlgi” kavramı farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır (Aydemir, 2019):

- **Bilimsel İlgi:** Genellikle tıpçılar, biyologlar, fizikçiler ve sosyologlar bilimsel ilgiye sahip kişilerdir. Doğal ve sosyal olguların sebeplerini gerçekleştirme şekillerini kavrayıp açığa çıkarma, çıkan verilere yenilerini ekleme arzusunu ifade etmektedir. Bu merağa sahip kişiler genellikle veterinerlik, tıp ve mühendislik gibi meslekleri seçmektedir.
- **Sosyal Bilimler İlgisi:** Toplumdaki sosyal olguları inceleme ve bu olayların gerekçelerini araştırma gibi tutumları içeren bir ilgi alanıdır. Sosyal bilimlere

ilgilisi olan kişiler ekseriyetle hukuk, siyaset bilimi, sosyoloji, ilahiyat ve psikoloji gibi alanlara yönelmektedir.

- **Teknik veya Mekanik İlgi:** Teknik ilgiye sahip kişilere en güzel örnek mühendisler ve teknisyenlerdir. Bilginin ve bilimsel prensiplerin nasıl uygulamaya konulacağı ile ilgilenen bu meslek muhtelif alet ve makinelerin yapılması, çalıştırılması ve onarılması gibi faaliyetlerde bulunmak istemektedir.
- **Toplumsal Yardım İlgisi:** Bu çeşit ilgilerde odak noktası insanlardır. Bilhassa hasta, fakir ve engellilere yardım etme gibi tutumlar sergileyen kişilerde insanları anlayabilme ve yardım etme arzusu vardır. Öğretmen, sosyal hizmet uzmanları gibi mesleklerde çalışanlar bu ilgiye sahiptir.
- **İş Detaylarına İlgi veya Sistematik İlgi:** Bu ilgi, çoğunlukla belirli bir işin detaylarını incelemekten zevk almayı seven kişilerde bulunmaktadır. Dikkatli ve detaycı kimselerdir. Sekreter, satın almacı gibi mesleklerde çalışanlar bu ilgiye sahiptir.
- **İş Bağlantısı İlgisi:** Daha çok satış ve pazarlama çalışanlarında görülen bir ilgi türüdür. İnsanlara daha çok ürün ya da hizmet sunmaktan ve onları cezbetmekten zevk almak olarak ifade edilmektedir. Bir malın veya hizmetin müşteriye ticari yollarla tanıtılması, satılması ve reklamının yapılmasıdır.
- **Edebi İlgi:** Sözlerin gücüyle insanları etkileyebilmenin yanı sıra düşüncelerini farklı ve etkili bir şekilde ifade etmeyi de kapsamaktadır. Bu ilgiye sahip kişiler her çeşit edebi eseri araştırma, eleştirme gibi tutumlar sergilemektedir. Edebi ilgisi olanlar yazarlık, gazetecilik, öğretmenlik gibi meslekleri seçmektedir.
- **Müzik ve Sanat İlgisi:** Bu ilgi alanı değişik kabiliyetler gerektirse de müzik ve sanatta hislerin sanatsal ve estetik yollarla aktarılmasına dayalı bir ilgi kastedilmektedir. Bu ilgiye sahip kişiler genellikle müzisyenlik, ressamlık ve mimarlık gibi meslekleri seçmektedir.
- **İkna:** Düşüncelerini başkalarına aktarma, diğer insanları etkilemek, onları yönetmek gibi tutumları kapsayan bu ilgi alanındaki kişiler yazar, gazeteci, avukat, idareci, öğretmen veya siyasetçi olmaktadır.

Ayrıca, öğrencilerin kendilerini nasıl gördükleri, seçilen bir kariyeri etkileyebilir. Bazı kariyerler, mesleğin niteliklerine uygun kişiliğe sahip olunmasını istemektedir. Örneğin, satış elemanlarının dışa dönük olması gerekmektedir. Doğru kariyer seçiminde “kişiliğin” önemli bir rol oynadığı açık ve nettir. Bir öğrencinin kişiliği, karar vermek zorunda kalana kadar bekleyen erteleyen tipte değil, hayatlarının erken dönemlerinden itibaren kariyer olanaklarını araştırmak için kendi kendini motive eden bir tip olmalıdır. Öğrenciler, notların gelecekteki fırsatları sınırlamadaki rolünü ciddiye almalıdır (Borchert, 2002). Yani, akıllı kariyer planları yapmak için, kişinin kendisini ve kişiliğini iyi tanınması önemlidir.

2. 6. 3. Meslek Değerleri (Kariyer Değerleri)

Mesleki değerler her zaman mesleğin ayrılmaz bir parçası olarak görülmüştür. Değerler mesleğin yönünü şekillendirmekte ve eğer uygulayıcılar el üstünde tuttıkları değerlere sıkı sıkıya bağlı kalırlarsa, halk farklı yönlerden bu mesleği önemsemektedir (Idid ve Arandas, 2016). Wong (2011), mesleki değerlerin bir mesleğin varlığını sürdürmede bütünleyici bir rol oynadığından bahsetmiştir. Bu, profesyonel değerlerin bir meslek için önemini vurgular. Temel mesleki değerleri açıklamak, profesyonellerin toplumsal katkılarını halka iletmelerine ve çalışmalarını kavramsallaştırmalarına olanak tanımaktadır.

Mesleki değerler, bir iş sonunda para kazanmak, o alanda veya meslekte tanınmak, planlı ve düzenli bir hayata sahip olmak, başkalarını yönlendirmek, kendisi için sıradan olmayan bir hayat sürmek arzusunu, gücü ve kendi alanında rekabet etme isteğini, diğer insanlara yardım etme güdüsünü, özgür ve bağımsız olarak rekabet etme yeteneğini içinde barındırmaktadır. Meslek seçiminde ve iş arama aşamasında mesleki değerler daha etkili olabilmektedir (Aydemir, 2019).

İnsanlar yaşamlarında bireysel gereksinimlerini ve beklentilerini karşılamak isteği içinde hareket ederler. Bu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için ise özellikle mesleki hayatlarında başarıyı amaçlamakta ve bu şekilde tatmin olabilmekte ve bu tatmin durumundan beklenen hazlara mesleki değerler denmektedir. Mesleklerden beklenen bu değerler; yeteneklerini ifşa etme, yaratıcılığını ortaya koyma, rakipleriyle mücadele edebilme, diğer çalışanlarla ortaklaşa çalışabilme, yaşamını düzene sokabilme ve mali

getiri kazanımı sağlama şeklindedir. Her bireyde farklı olarak kendini gösterebilen bu değerler hangi mesleğin yapılacağına ve sonrasında gösterilen çabanın ortaya konmasında önemli bir yere sahiptir (Soyer, Can 2007). Maddi ya da manevi olarak farklılık arz eden beklentiler kişinin mesleki anlamda beklentilerinin tamamını kapsamaktadır.

2. 6. 4. Psikolojik Gereksinimler

Her insanın psikolojik olarak ihtiyaçları bulunmakla birlikte bu ihtiyaçlar birbirinden farklı olabilmektedir. Kariyer seçiminde de psikolojik gereksinimler kişilere göre farklılaşmakta ve bunların doyurulması da kişiden kişiye değişmektedir. Bireyin davranışlarını düzenlemesinde ve karar almasında içsel dinamiklerin harekete geçmesiyle psikolojik ihtiyaçları harekete geçer. Bu gereksinimleri yeterince karşılanırsa kişi kendi potansiyelinin en üst seviyesine ulaştırabilmektedir.

Kişilerin kariyer seçimlerini etkileyen psikolojik gereksinimler ise genellikle dört başlıkta değerlendirilmektedir (Özen, 2011).

- **Kişilerin Değerleri, İnançları ve Davranışları:** Kişilerin içinde yaşadıkları toplumdan, ailelerinden ve eğitimlerini tamamladıkları okuldan edindikleri inançlar kariyer seçimleri için oldukça önemlidir. Genelde kişiler değerlerini değiştirmeye karşı büyük direnç göstermektedirler.

Ann Roe teorisinde, kariyer seçimini etkileyen gerçek gücün, kişinin çocukluk tecrübelerinden geldiğini belirtmiştir. Roe, araştırmasında, kimi sanatçıların ve yazarların gelecekteki meslekleri ve kariyerleriyle alakalı olarak daha genç yaşta özel ilgi ve kabiliyet nişaneleri gösterdiğini tespit etmiştir. Kişinin psikolojik nitelikleri, zeka seviyesi, özel kabiliyetleri ve çevre şartları da mesleki gelişimine yön vermektedir. Fakat Roe bunlara ek olarak, ailenin çocuk yetiştirme modelinin yani ev ortamının da kişinin kariyer ve meslek seçimini etkileyebileceğini söylemiştir. Mesela, Roe teorisinde, çocukluklarında aileleri tarafından bakılan kişiler, insan odaklı kariyerleri tercih ederken, ailelerinin bakımı olmadan büyüyen kişilerin teknik mesleklere yöneldiğini ortaya koymuştur (Yelken, 2008).

- **Kişilerin Beklentileri:** Çalışanların kariyer seçimini etkileyen bir diğer faktör de kişinin beklentileridir. Söz konusu beklentilerin maddi veya

manevi olması muhtemeldir. Zamanın ve jenerasyonun değişimi bu beklentileri şekillendirmektedir. Günümüzde kariyer seçiminde para, güç, ün gibi maddi istekler etkili olarak yapılmaktadır. Ayrıca kişiler kariyer seçimlerinde hızla yükselme fırsatı bulabilecekleri mesleklere yönelmektedir. Meslek seçiminde beklentiler kadar gereksinimler de önemlidir. Bireyler birbirlerinden apayrı amaçlara ya da ihtiyaçlara sahip olabilirler. Benzer biçiminde, herkes arzu ettiği ödüller bakımından da diğer kişilerden farklıdır. Genellikle kişinin istekleri yükseklerde ise kariyerle ilgili çalışmaları da başarıya odaklı olacaktır. Daha fazla yarar sağlayabileceğini düşündüğü opsiyonları da değerlendirmektedir (Yelken, 2008).

- **Kişilerin Kişilikleri:** Kişilik de kariyer seçiminde önemli bir faktördür. Kişilik ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar, kişilerin kendi kişilik ve eğilimlerine göre çalışma meyillinde olduklarını tespit etmiştir.
- **Kişilerin İşin Geleceği ile İlgili Görüşler:** İnsanların kariyer seçiminde etkili olan unsurlardan biri de kariyerin geleceğine ilişkin düşüncelerdir.

2. 6. 5. Sosyo-Ekonomik Düzey

Kişilerin sosyal geçmişleri, iktisadi seviyeleri, ebeveynleri ile ilişkiler, ebeveynlerinin sosyal ve ekonomik seviyeleri kariyer seçimini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Kişilerin mesleklerine bakış açıları genellikle toplumdan topluma farklılık arz etmektedir. Kimi meslekler bir toplumda saygınlık ve itibar göstergesi iken kimi toplumlarda çok sıradandır. Yani kişi yaşadığı toplumun değerlerine göre kariyerini şekillendirebilir. Örneğin, eğitim seviyesi düşük olan ebeveynlerin çocukları yetenek gerektirmeyen işleri seçmeleri daha yüksek ihtimal iken, yöneticilerin ve profesyonel kişilerin çocukları ise yönetimle ilgili ve profesyonel mesleklere meyillidir (Özen, 2011). Ailenin ekonomik durumu kişinin kendini tanımlamasında ve dolayısıyla mesleğini seçmesinde önemli bir unsur haline dönüşmekte ve kariyerlerinin seyrini belirlemektedir.

Yoksulluk konusu da herkese sunulan fırsatlarda önemli bir belirleyici rol oynamıştır. Lise mezunu ailelerin gelir düzeyi, öğrencinin hayatının belirli bir döneminde hangi mesleği seçeceğini belirleyebilir. Bazı öğrenciler, kişisel gelirlerine

göre eğitime bütçe ayırmak zorunda kalacaklardır (Borchert, 2002). Bu durumda yetenekleri ve istekleri olmasına rağmen kendi kapasitelerini ortaya çıkaramayacaklardır.

Alt sosyoekonomik gruplardaki bireyler arasında zihinsel ve fiziksel engellerin görülme sıklığında artış olduğu görülmektedir. Alt sosyoekonomik faktörler ebeveyn ve anne eğitim düzeyi, aile geliri ve ebeveynin mesleki durumuyla yakından ilişkilidir. Üst sosyoekonomik gruplarından gelen gençlerin, en düşük sosyoekonomik gruplarından gelen gençlerden önemli ölçüde daha yüksek kariyer olgunluğuna sahip olduğu görülmüştür. Yani, alt sosyoekonomik sınıflara mensup olan ebeveynlerin çocuklarında öğrenme güçlüğü söz konusu olabilmektedir. Alt sosyoekonomik statünün katalizör görevi gördüğünü 12 ila 14 yaşları arasında bir öğrenme bozukluğu teşhisi konma riskinin de artmaktadır (Lusk ve Fazarro, 2006). Doğumundan itibaren ilk üç yılda gelişiminin en hızlı dönemini yaşayan zihinsel oluşumda ailenin sosyo-ekonomik durumuna göre şekillenmekte ve yüksek sosyoekonomik durumu bulunan ailelerin çocukları daha hızlı bir gelişim göstermektedir. Bu durum çocuğun akademik olarak geleceğini şekillendirmektedir.

2. 6. 6. Aile İlişkileri

Kariyerle ilgili karar vermede çok önemli bir husus, çocuğun kişiliğinin temelini oluşturan ev ortamıdır. Anne babanın değerleri çocuğa aktarılmaktadır (Kazi ve Akhlaq, 2017). Yani, kariyer seçiminde en önemli etken aile ilişkileridir çünkü kişilerin eğitim aldıkları, hayatlarında ilişkilerden ve sosyal ortamdan en çok etkilendikleri yer aileleridir. Aile yapısı, içinde bulunulan coğrafya, kültürel ve sosyal statü, hayat tarzları, sosyo-ekonomik ilişkiler, gelir durumu, ebeveynlerin birbiriyle ilişkisi, ebeveynlerle akrabaların eğitim seviyesi ve ebeveynin kariyerlere/mesleklere bakışı kariyer seçimlerinde etkilidir. Ayrıca, ebeveynlerin olmak isteyip de olamadıkları meslekleri çocuklarının gerçekleştirmesini istemeleri de kariyer seçiminde etkili olmaktadır. Diğer taraftan, ebeveynler çocuklarının ilgilerine, yeteneklerine ve değerlerine göre çocuklarının meslek seçmesini istemektedir ve böylelikle ebeveynler çocuklarını doğru mesleğe yönlendirme gibi olumlu bir tutum içerisinde de olmaktadır. Kişiler anne-babalarının dışında diğer aile fertlerinde de etkilenebilmektedir (Aydemir, 2019). Çocuk

aile içerisinde rol model olarak aldığı kişinin sahip olduğu mesleğe ya da onun referansında olan alana yönelebilmektedir.

İş ve ailenin dengelenmesiyle ilgili değerler ve tutumlar, köken aile ve işgücündeki eğilimlere maruz kalma gibi bir dizi faktörden etkilenmektedir. Son yirmi ya da otuz yılda, artan sayıda anne ücretli bir işte çalışmaya başlamıştır. Kadınların istihdam örüntülerindeki bu değişiklik, genç kadınların kendilerine sunulan meslek seçimlerini değerlendirme sürecindeki tutumları üzerinde etkili olmaktadır. Hem genç kadınlar hem de genç erkekler artık, bir yaşam alanının diğerine baskın gelmesinden ziyade, iş ve aileye daha bütünleşik bir yaklaşım geliştirmektedir. Böylece, ailenin kariyer seçimi üzerindeki etkisi bilinçsizlik içermektedir. Psikanalitik kurama göre ailevi miras meslek seçiminde önemli bir rol oynamaktadır. Bireyler, çocukluklarında karşılanmayan ihtiyaçlarını giderecek ve aileleri tarafından kendilerine aktarılan hayalleri gerçekleştirecek bir meslek seçme eğiliminde olacaktır (Beauregard, 2007).

Kısaca, sadece ebeveynlerin beklentilerini karşılamak için bir kariyer seçmek, öğrencilerin erken bir aşamada aldıkları ve daha sonra pişman oldukları en yaygın karardır. İşletme sahibi ailelerin çocukları daha çok ticareti seçmektedir. Buna direnen bazıları, başarısız bir kariyer grafiğine yol açan ebeveyn baskısına boyun eğmektedir. Dolayısıyla bu da verimsizliğe neden olmaktadır. Yani, kariyer seçiminde en etkili faktör olan çevre, öğrencilerin kariyer seçimini farklı açılardan da etkileyebilir. Örneğin, bir adada yaşamış olan öğrenciler, suyla ilgili bir kariyer seçebilirler veya bir daha asla suyla ilgili bir şey yapmamak için adayı geride bırakmayı tercih edebilirler. Belki de öğrencinin hayatındaki biri, kesin bir kariyer seçimine yol açan önemli bir etkileyici olabilir. Ebeveynlerin eğitim durumu, öğrencilerin eğitimlerine devam edip etmeme konusundaki görüşlerini de etkileyebilir. Televizyonda gördükleri biri öğrenciyi etkilemiş olabilir ya da veliler bir aile şirketi olmasını talep etmiş olabilir. Bunlar, öğrenciyi seçilmiş bir kariyere yönlendirecek çeşitli çevresel faktörlerdir (Borchert, 2002). Yani kişinin sadece kendi yetenek ve istekleri değil çevresel faktörler de iş seçimini büyük oranda etkilemekte ve kariyerine yön vermektedir.

2. 6. 7. Cinsiyet

Cinsiyet farklılıkları da meslek seçimlerinde etkili olabilmektedir. Kimi toplumlar kadınların nasıl davranmaları ve hangi rolleri üstlenmeleri gerektiği gibi konularda bazı kurallar koymaktadır ve bu kurallar çerçevesinde kadınlar mesleklerini seçmektedirler. Günümüzde ise meslek seçiminde cinsiyet ayrımı çok fazla olmasa da, psikolojik ve sosyal olarak cinsiyet önemli olabilmektedir. Örneğin, erkekler güzellik uzmanlığı veya hemşireliği pek tercih etmezken, kadınlar da kasap, şoförlük, inşaat işlerinde çok fazla yer almaz. Ayrıca, kadınların işe girmeleri veya terfi almaları erkekler kadar kolay olamamaktadır. Diğer taraftan, kadınlar kariyerlerini, eşlerinin isteklerine ve beklentilerine göre şekillendirdikleri görülmektedir (Aydemir, 2019). Özellikle çocuk sahibi olan kadınlar kariyerlerinden vaz geçerek çocuklarının bakımını üstlenmekte ve iş hayatından çekilmektedir.

Bunlara ek olarak, fırsat (opportunity) öğrenciler için kariyer seçimlerini şekillendiren bir diğer faktördür. Fırsat, belirli kariyer alanlarında makul bir gelecek olasılığı açısından öğrencilerin geleceklerini etkileyebilir. Öğrencilerin çoğu durumda başarılı olmak için uygun mentorluk fırsatlarına ihtiyacı olacaktır. Bu destekler, düzgün bir şekilde uygulandığı takdirde öğrenciye kariyer seçim sürecinde yardımcı olabilecek başka bir fırsat olacaktır. Destek sistemi, öğrencinin kullanması için yerinde ve hazır olmalıdır. Öğrenciyi finansal, duygusal ve eğitimsel ihtiyaçları konusunda desteklemek için destek gruplarının oluşturulması gerekmektedir (Borchert, 2002). Bununla birlikte Yelken (2008) çalışmasında meslek seçimiyle ilgili bazı etkenler belirlemiştir, bunlar Tablo 2.5’de verilmiştir:

Tablo 2.5. Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörler

Biyolojik Faktörler
• Kişinin fiziksel nitelikleri • Cinsiyet • Bedensel yapı • Görme ve işitsel durumlar
Sosyolojik Faktörler

• Hisler ve değerler • Aile ile ilişkiler • Kişinin yakın olduğu arkadaş çevresinin beklenti/istekleri • Ailenin sosyal seviyesi • Kişinin yakın ilişkili oldukları
Psikolojik ve Kişisel Faktörler
• Kişinin gereksinimleri • Kişinin hisleri, değerleri ve davranışları • Kişinin ilgi ve kabiliyetleri
Ekonomik Faktörler
• Ailenin ekonomik seviyesi • Çevre ve ülkenin ekonomik düzeyi • Otomasyon ve teknolojik ilerlemeler • Toplumun insan gücü gereksinimi
Politik Faktörler
• Mesleği girme olasılıkları • İş bulma durumu • Farklı eğitim ve kişinin kendisini yetiştirme imkânları

Kaynak: Yelken, (2008: 33-34).

2.7. Kaygı Kavramı

Kökeni eski Yunanca olan ve "anxietas" olan “kaygı” kelimesi “korku, merak ve endişe” anlamlarına gelmektedir. Bu nedenle kaygı kişilerin tehlikeli veya rahatsız edici durumla nasıl başa çıkacağına dair bir uyum mekanizması olarak tanımlanabilir. Kaygı, insanın ana duygusal ölçütlerinden biridir ve çok yönlüdür. Bilimsel unsurlar, bireysel tutumları ve fizyolojik belirtileri sübjektif duygularla ortaya koymaktadır.

Kaygı, kaynağı bilinmeyen korkular olarak da tanımlanabilir. İnsanların toplumsal yaşamlarındaki diğer insanlarla olan ilişkileri, çalışmaları, eğitim seviyeleri gibi gündelik yaşamlarını etkileyen ve kaygıya neden olan bir hissiyattır. Kaygı seviyesi de büyük önem arz etmektedir. Kaygı seviyesi düşükse kaygı kişiyi muhtelif tehlikelerden korumaktadır. Ancak kaygı seviyesinin yüksek olması kişiyi negatif etkilemektedir ve kendini başarısız hissederek özgüvenini kaybetmesine sebebiyet vermektedir. Kaygı, kişilerin gelecekle ilgili hissettikleri bir gerilim durumu olarak da ifade edilebilir. Çünkü belli olmayan durumlarda kişilerde kaygı olarak huzursuzluk ve gerginlik olabilmektedir (Kara, 2020). Bu hissiyat, bireylerin eğitimlerine devam ederken veya mezun olduklarında geleceğe bakış açılarını pozitif veya negatif etkilemesi söz konusudur.

2.7.1. Kaygı ile İlgili Kuramlar

Kaygı kavramı, farklı uzmanlar tarafından farklı disiplinlerde değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sürecinde kaygı kavramı çeşitli kuramlarda ele alınmıştır.

2.7.1.1. Psikanalitik Kuram

Kaygı kavramının insanlar tarafından bilinmesi ve anlaşılmasında Freud psikanalitik kuramıyla önem arz eden katkılar sunmuştur. Kaygı, 1895 yılında ilk kez Freud tarafından kavramsallaştırılmıştır. Kaygı, Freud tarafından, algılanan somut bir riskli duruma karşı gösterilen bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Freud, kaygının korkudan farklı olduğunu ve kaygının, bastırılmış libidonun dışavurumu sonucunda oluştuğunu belirtmiştir (Spielberger, 2019).

İnsanın tanımlaması yapılırken, insanın riskli ve düşmanca nitelikleri bulundurduğuna ve sosyal çevresinde, kendini muhafaza edebilmesi ve hayatını devam ettirebilmesi için devamlı gayret etmesine değinilmiştir. İnsanın adaptasyon becerisinin hayatını devam ettirebilmesinde etkili olduğu ileri sürülmüştür. İnsan bir duruma veya bir kişiye uyum sağlarken bir amaç taşımaktadır. Bu çerçevede kaygı, dışarıdan gelen riskli durumlara yönelik kişiyi ikaz etme gereken uyumu gösterme ve hayatını devam ettirme alanlarına katkı suna fonksiyonel bir tepki olarak ifade edilmektedir. Psikanalitik kuramda kaygı adeta sinyal gibi nitelendirilmektedir. Kaygının gerçek dışı bir hale

gelmesine neden olan uyum sağlamaya yardımcı olan vasfı yitirerek nevrotik bir yapı olduğu ve anormal tutumların kaynağı haline geldiği belirtilmektedir. Psikanalitik kurama göre kaygı, üç ayrı biçimde meydana gelmektedir. Bu biçimler Tablo 1.de şu şekilde açıklanmıştır (Freud, 1977):

Tablo 2.6. Kaygı Oluşum Şekilleri

Kaygı Şekilleri	Açıklamaları
Gerçeklik Kaygısı	Dışarıdan gelebilecek riskli bir durumun farkına varılmasından kaynaklanan bir kaygı türüdür. Gerçeklik kaygısı, yaşamak için ihtiyaç hissedilen bir nesnenin etrafta olmaması veya hayatın devam ettirilmesini engelleyen bir nesnenin etrafta bulunmasından dolayı meydana gelmektedir.
Vicdani Kaygı	Vicdani kaygı, süperegonun vicdan şeklinde açıklanan kısmı tarafınca onaylanmamakta ve riskli görülen hallerde egoda suçluluk ve utanma hissine neden olmaktadır. Vicdani kaygı, oluşumuna yol açan durumdan uzaklaşabilmesiyle gerçeklik kaygısından ayrı tutulmaktadır. Süperegonun cezalandırıcı yaklaşımına yönelik oluşturulan suçluluk hislerinin bir sonucu olarak vicdani kaygı görülmektedir.
Nevrotik Kaygı	Nevrotik kaygı, savunma mekanizmalarının yeterli olmadığı hallerde ve içgüdülerden kaynaklanan

	riskli durumların farkına varılmasıyla meydana gelmektedir. Egonun, içgüdülerin boşalma arzularına engel olamadığı hallerinin ne şekilde sonuçlanabileceğine dair oluşan korku olarak açıklanmaktadır. Bu kaygı türünün, diğerlerinden farkı, kişinin bu duygunun nedenini bilmemesi olarak açıklanmıştır.
--	---

Kaynak: Freud, 1977

Psikanalitik kuramda Freud'un ardından, kaygının kökeni ve özelliklerine dair görüş farklılıkları oluşmuştur. Freud sonrasında genellikle psikopatolojik kaygı gelişiminde gelişimsel unsurlara dikkat çekildiği ifade edilmiştir (Geçtan, 1998).

Sullivan (1953) kaygıyı, bireyler arasındaki ilişkilere göre değerlendirmiş ve kaygının, kişinin hayatının ilk zamanlarındaki önemseydiği insanların, kişiyi reddetmelerinden kaynaklı olarak oluştuğunu ifade etmiştir. Psikanalitik kuram üzerine çalışmalar yapan Horney (1950) ise kaygıyı çocuğun potansiyel şekilde olumsuz algıladığı dünyada duyduğu yalnızlık, çaresizlik ve tepkisel hisleri şeklinde ifade etmiştir. Kaygının oluşumunda, kişinin çocukluk çağında annesi ve babası ile olan ilişkisinde oluşan güven yıkan durumların da etkili olduğu belirtilmiştir.

2.7.1.2. Davranışçı Yaklaşım

Davranışçı yaklaşıma göre kaygının temeli, çevrede oluşan birtakım çevresel uyarıcılara yönelik kişinin yarattığı bir koşullanma sonucunda oluşmaktadır. Örnek vermek gerekirse bir kişi herhangi bir kişiye karşı olumsuz his barındırmazken, bir gün o kişiyle yaşadığı bir olay sonucunda bu kişiye karşı kaygılı bir tutum beslemektedir (Özakkaş, 2014).

Bu yaklaşıma göre kaygı, öğrenilmiş bir dürtü şeklinde nitelendirilmiştir. Oluşan kaygının organizmanın olumsuz durumdan kaçınma gibi somut bir durumdan oluştuğu belirtilmiştir. Bundan dolayı, ilk kez hissedilen bu gibi olumsuz durumların belli bir

uyarıcı ile tepkimeyi başlattığında kaygı oluşmaya başlamaktadır. Bu gibi duygular, gerçek uyarıcılara benzeyen öteki durumlara genellenmektedir (Albayrak, 1985).

2.7.1.3. Öğrenme Kuramları

Kaygı, öğrenme kuramlarına göre, klasik ve edimsel koşullanmalarla oluşmaktadır. Kaygı, yalnızca acı veren uyarana karşı sunulan ve öğrenilen bir tepki olarak görülmemekte, deneme-yanılma tutumunu motive edebilmekte ve derecesinin azalmasında da farklı alışkanlıkların kazandırmaktadır (Mowrer, 1960).

Kaygı, kazanıldıktan sonra uyumu bozan öteki tutumları hareketlendirmektedir. Kaygının oluşumunda nevrotik çatışma, belirti oluşumu ve yükselen bastırmanın etkili olabileceği ifade edilmektedir. Kaygı, sosyal öğrenmeyle kazanabildiği gibi kişilerin kalıtsal hassasiyetle de kazanılmaktadır (Dollard ve Miller, 1950).

2.7.1.4. Bilişsel Yaklaşım

Bilişsel kuramlarda kaygı kavramı, bireylerin duruma göre subjektif yorumlamalarına bakılarak değerlendirilmektedir (Beck vd., 2011).

Kaygı kavramı, risk içeren hallerde bir sembol görevini taşımaktadır. Somut bir riskli durumun bulunduğu ve kişi yaşamını riske sokan ilkel bir ortamda, “*kaygı programı*” savaşmak veya kaçmak amacıyla bireyi hazır hale getirmektedir. Bu durum yaşamı sürdürmeyi basit hale getirmektedir. Bundan dolayı riski hissetmeye ve reaksiyon gösterme gücü, yaşamı sürdürme bakımından oldukça büyük önem arz etmektedir. Ancak günümüzdeki çağdaş dünyada, bu gibi riskli durumlar yaşanma ihtimalinin daha düşük olduğu belirtilmektedir. Bu gibi riskli durumlara karşı fiziksel savunmaların gittikçe düşmesi mümkün görülmektedir. Somut bir riskli bir durumun olmadığı hallerde yanlış değerlendirmenin yol açtığı kaygı kavramı fonksiyonelliğini yitirerek, zararlı bir duruma gelmektedir. Bu durumun neticesinde kaygı giderek yükselen bir şekilde problem yaratabilmektedir (Beck, 1976).

Bilgiye erişilen ilk durumda gerçekleştirilen yorumlama birincil değerlendirme şeklinde isimlendirilmektedir. Birincil değerlendirmede oluşan durumun risk içerip içermediği incelenmektedir. Gerçekleştirilen bu inceleme durumun somutlaştırılmasında etkili olmaktadır. İkincil değerlendirmedeyse insan riskli durumun yapısını

gerçekleştirilen incelemeyle eş zamanlı şekilde bu riskli durumla baş edebilmek adına gereken kaynaklar gözden geçirilmektedir. Bu süreçte, muhtemel zararın doğrultusunu değişikliğe uğratmak adına bireyin faydalanabileceği içsel kaynakların erişilebilirliği ve önemi incelenmektedir (Beck vd., 2011).

Bu kuramda, kaygının oluşumunda, bu durumlarla alakası bulunan bireylerin beklentileri ve değerlendirmelerinin etkili olduğu belirtilmiştir. Belli bir olgu, kaygı yaratıcı şeklinde algılanmakta ve zihinde oluşan negatif görüşler ile birtakım fizyolojik semptomlar kısır bir döngü şeklinde oluşabilmektedir (Beck ve ark., 2011).

Kaygının, dışarıdan gelen uyarıcıdan, içerden fizyolojik uyarıcılardan, kişinin tutumlarından ve kişinin kendi görüşlerinden oluşan bilgilerin işlenmesine bağlı olduğu ifade edilmiştir (Eysenck, 2000).

Bir kaygı bozukluğunu gösteren işaretler, bilişsel, duygusal, davranışsal ve fizyolojik olacak şekilde ifade edilmiştir. Bilişsel işaretlerin büyük bir bölümünün kendilik bilinci gibi normal fonksiyonların yoğun ya da aşırı teyakkuz hali olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında öteki belirtilerse normal fonksiyonların ketlenmelerinin bir neticesi gibi kabul edilmektedir. Duygusal belirtiler genel olarak kaygı bozukluklarının en dramatik belirtileri olarak nitelendirilmektedir. Duygusal belirtiler problemin yapısından kaynaklı şekilde farklılık yaratabilmektedir. Davranışsal belirtiler çoğunlukla davranışsal sistemin hiperaktivitesini ya da davranışsal sistemin hiperaktivitesine engel olunmasını yansıtmaktadır. Davranışlar ilk başta kaygıyı düşürme hedefiyle oluşmakta ve gittikçe kaygıyı yükseltici bir niteliği bulundurabilmektedir. Fizyolojik belirtilerse kendini muhafaza etmeye yönelik organizmanın tamamen hazır olma halini göstermektedir. Fizyolojik belirtiler, organizmanın çeşitli sistemlerinde eş süremliliği şeklinde oluşabilmektedir (Beck ve ark., 2011).

2.7.1.5. Varoluşçu Yaklaşım

Bu kurama göre kaygının oluşumunda hiçlik etkili olmaktadır. Ruhun düşsel şekilde kendi aktifliğini yansıttığı ifade edilmiştir. Bu aktifliğin kaynağı olarak hiçlik gösterilmektedir. Kişinin, ruhunun düş görmesi ile nitelik kazanmakta ve kaygı

oluşmaktadır. Kuram, kaygı ile korku kavramlarını birbirine yakın tutsa da bu iki kavramı birbirinden ayrı tutmaktadır. Bu bakımdan dolayı kaygının insanlara mahsus olduğu ifade edilmektedir (Kierkegaard, 2003).

Varoluşsal kuram, özgürlüğün kaygıyı potansiyel şekilde barındırdığını belirtmektedir. İnsanın gelişmesinde, özgürlüğü önemine dikkat çekilmiştir. Kurama göre “*yapabilirim*” düşüncesi ortaya çıkmadan önce oluşan ara durak, kaygı olarak nitelendirilmektedir. Varoluşsal kuram, kaygıyı, özgürlüğün baş dönmesi olarak nitelendirmiştir. İnsanın özgürlük potansiyeli yükseldikçe kaygısının da aynı oranda yükseleceği ifade edilmiştir (Sayar, 2013).

Kaygının oluşumunda, kişinin dünyaya gelişinin ve ölümlü oluşunun farkına varması etkili olmuştur. Kaygı, kişinin içerisinde yer aldığı ve bağımlısı olduğu dünyada ne olacağını ifade ederek var olan bireyin varoluşu şeklinin yapısı olarak açıklanmaktadır (Manav, 2011).

2.7.1.6. Biyolojik Yaklaşım

Bu yaklaşımda, kaygının oluşumunda etkili olan biyolojik etkenler kalıtım ve beyin olduğu savunulmaktadır. Genetiğin kişide kaygı oluşumunda önem arz eden bir etken olduğu ifade edilmektedir. Ebeveynlerde bulunan kaygı bozukluğu kalıtsal şekilde çocuklara taşınmaktadır. Bu durum, çocukları kaygı yaşaması olasılığını yükseltmektedir. Gerçekleştirilen araştırmalarda, birinci derece yakınlarda kaygılı kişilerin bulunmasının, kaygı problemi yaşaması olasılığının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Öztürk, 2014).

Gerçekleştirilen araştırmalar neticesinde “*locusceruleus*” isimli beyin bölgesinin biyolojik kaynaklı kaygı oluşmasında etkili olduğu belirtilmiştir. Beynin her bölümünden gelen nöral bağlantılar çekirdeğe erişmektedir. Çekirdekten çıkan “*effe rent sinirler*” de “*panik nöbetlerinde*” rol alan beyin bölgelerine varmaktadır. “*Locusceruleus*”, nöronları aktif hale getirerek organizmanın kaygı seviyesinin düzenlenmesinde rol almaktadır (Gençtan, 1997).

2.7.2 Kaygının Nedenleri

Kaygının kaynağına bakıldığında, kişinin çocukluğundan geldiği belirtilmektedir. Çocukluk döneminde gelişen olaylar, çocuğun anne-babaları, öğretmenleri ve etrafındaki öteki erişkinler ile olan etkileşimlerle çerçevelediği gibi akran bireylerle olan ilişkilerini de kapsamaktadır. Kaygı, çocuğun etrafındaki kaygılı bireylerin varoluşuyla gelişim göstermektedir. Örnek vermek gerekirse, kaygılı, panik bir annenin ses tonu, bakışları, tavırları çocuk üzerinde etkili olmaktadır. Çocuk, anneden kaynaklı kaygı oluşumunun neticesinde, etrafındaki birtakım bireyler veya durumlara yönelik kaygı hissetmektedir. Çocuğun ilk sosyalleşme deneyimde yaşadığı zorluklar kaygı hissini öğrenmesine yol açmaktadır. Bunların yanında, gurur kırıcı ve dışlayıcı durumlar çocuğun kaygılı kişiler şeklinde yetişmesine neden olmaktadır. Çocukluk döneminin ardından oluşan ergenlik döneminde de ebeveyn ya da diğer erişkinlerin ergen bireye yönelik olan alaycı davranışları ergen bireyde negatif etki oluşturmaktadır (Gençtan, 1994).

Ürkütücü bir uyararla alakalı bilinçaltı anı kaygının oluşumunda etkili olmaktadır. Kişi, ilk çocukluk döneminde, ürkütücü bir durumla karşılaşabilmekte ve bu durumu unutabilmektedir. Bu durum, ilerleyen yıllarda bile, üstünde düşünülmemek arzulanmadığından dolayı ürkütücü bir durum şeklinde değerlendirilmemektedir. Oluşan ürkütücü durum, bilinçdışı şekilde bastırılmaktadır. Kişi, kaygının yer aldığı her durumla her rastlaşmasında, sebebini bilmediği huzursuzluk yaratan bir kaygı hissetmektedir (Morgan, 2011).

Kaygının sebebini kişinin çevresini algılama stiliyle alakalı olduğu söylenmektedir. Bir kişi belirli bir ortam içinde kendisini huzurlu, güvenli hissederken diğer bir kişi aynı ortamı riskli değerlendirmekte ve kaygı hissedebilmektedir. Hangi ortamın hangi hallerde kaygı oluşturacağı kültürler arasında çeşitlilik yaratabilmektedir. Ancak bütün kültürleri çerçeveleyecek genellemeler yapabilmektedir. Bu genellemelere göre kaygının oluşmasına yol açan bazı benzer nitelikler şu şekilde açıklanmaktadır (Cüceloğlu, 2006):

Destegin çekilmesi: Kişinin hayatı boyu alıştığı etraftan ve destek aldığı ebeveynlerinden, yakınlarından, arkadaşlarından uzak durması kaygı hissetmesine sebep olmaktadır.

İç çelişki: Kişinin inandığı ve önem verdiği görüşlerle, gerçekleştirdiği tutum arasında ikilik bulunuyorsa kaygı hissetmektedir. Mesela, alkolün kişileri olumsuz etkileyeceğini düşünen birinin, alkol üretildiği bir fabrikada çalışması kaygı hissetmesine neden olmaktadır.

Belirsizlik: Gelecek dönemlerde oluşabilecek olayların farkında olmamak kişiler adına en çok öne çıkan kaygı nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir.

Olumsuz bir sonucu beklemek: Herhangi bir çalışma yapmadan sınava girme, ceza alacağını bildiğin bir durumun neticesini bekleme gibi negatif durumların oluşacağı bilinen veya öngörülen hallerde kaygı meydana gelebilmektedir (Gençtan, 1994).

Kişinin içerisinde hissettiği kaygı hissini sonlandırması olabildiğince zor görülmektedir. Bundan dolayı kişiler hissettikleri kaygıyı en aza düşürmek veya görmezden gelmek adına birtakım reaksiyonlar göstermektedir. Kaygıdan kaçınma tepkilerinin iki şekilde bulunduğu söz edilmektedir (Gençtan, 1994).

Bireyin kendisinde kaygı oluşturan hallerden kaçınmaya çalışması, kaygı hissinden uzaklaşma tepkilerinden birincisi olarak gösterilmektedir. Çok iyi bildiği bir konuda konuşma gerçekleştirecek olan birinin topluluk önünde konuşmaktan uzak durması bu kaygıdan kaçınma tepkisinin örnekleri arasında yer almaktadır. Etrafına pozitif bir görüntü oluşturmaya yönelik kendi kendini yetersiz hissetmesinden dolayı bir çatışma bulunması bu kaygının kökenleri arasında yer almaktadır. İç dünyasından ve çevresinden dolayı olan ve kaygı hissetmesine neden olan durumları algılamamak, diğer bir kaygıdan kaçınma tepkisidir (Gençtan, 1994).

2.7.2.1. Ebeveyn Tutumları

Toplumun en önemli yapı birimlerinden birisi ailedir. Çocuk, ebeveynlerinden gelen genetiksel yanlarıyla dünyaya gelmektedir. Kişi, dünyaya gelmesiyle fiziksel ve sosyal çevreye adapte olma sürecinde en önemli desteği ebeveynlerinden almaktadır. Bilhassa çocuğun karakteristik yapısının gelişmesinde ebeveynlerinin etkisi bulunmaktadır (Oktay, 2000).

Ebeveynlerin çocuklarının kaygılarının oluşmasını etkileyen bazı tutumlar şu şekilde sıralanmıştır (Gençtan, 1997):

- Çocukluk çağında yaşanan gurur kırıcı, aşırı dışlayıcı davranışlar,
- Aşırı korunarak bağımlılığa yol açılması,
- Çocuğun bedensel ya da ruhsal baskı yaşaması,
- Çocuğun altını ıslatması,
- Ergenlik döneminde erişkinlerin alaycı davranışları,
- Açık ya da gizli şekilde itilmeler,
- Cinsel oyunlarına tepki ile yaklaşılması,
- Çocuklarının becerilerinin küçümsenmesi ve daha başarılı olmasının istenmesi,
- Ceza verirken ebeveynlerin itici tutumları.

Ebeveynlerin kaygı düzeylerinin yüksek oluşu, birbirine karşı zıt arzuları, tutarsız davranışlar, boşanan ailelerde boşanmanın ardından süren ebeveynler arasındaki tartışmalar çocuklarda kaygıyı oluşturan anne-baba tutumları arasında gösterilmektedir (Yavuzer, 2011).

2.7.2.2. Yaş

Çocuğun gelişim sürecinde her yaş kendine has bir gelişim sistemine sahip olmaktadır. Çocukluk ve ergenlik kaygılarının yaş geçtikçe değişiklik gösterdiği belirtilmektedir. Çocuk, gelişim süreciyle aynı doğrultuda olacak şekilde ilk başta annesinden ayrılma kaygısını hissetmektedir. İlerleyen süreçlerde ebeveyn sevgisi, kardeş kaygısı gibi kaygılar hissederken ilköğretim döneminde okul kaygısı, derslerde başarıya ulaşma kaygısı hissetmektedir. Ergenlik çağındaysa bu kaygıların yerini bir grubun üyesi olma, karşı cinse güzel görünmesi fiziksel değişikliklere yönelik duyulan kaygılar almaktadır. Bu değişikliklerin gelişim gösteren çocuğun zihinsel kapasiteyle alakalı olacağı düşünülmektedir. Kaygının derecesi, her yaş seviyesinde çeşitlilik göstermektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda büyük çocukların kaygı seviyesinin küçük çocuklardan daha üst düzeyde olduğu saptanmıştır (Alisinanoğlu ve Ulutaş, 2003).

2.7.2.3. Cinsiyet

Kaygı seviyesinin cinsiyete göre farklılık oluşturduğu gerçekleştirilen çalışmalarda tespit edilmiştir. Bozak (1982) tarafından yapılan araştırmada kızların 12

yaşına kadar erkeklere göre daha yüksek seviyede kaygı bulundurduğunu ve 12 yaşının ardından kaygı seviyelerinin erkeklere nazaran daha altta veya aynı seviyede bulunduğu neticesine varıldığını saptamıştır. Huberty (2009) gerçekleştirdiği çalışmasında devamlı olarak kaygının kızlarda, erkeklerden daha fazla olduğunu saptamıştır. Ayyıldız (2015) yaptığı çalışmasında, meslek lisesi öğrencileri arasında erkek öğrencilerin durumluk kaygı düzeylerinin kız öğrencilerinkinden daha yüksek çıktığını belirlemiştir.

2.7.2.4. Ebeveynlerin Eğitim Durumu

Gerçekleştirilen çalışmalara göre ebeveyn eğitim durumunun çeşitliliği çocuklara yönelik davranışlarında da ayrım oluşturmaktadır (Alisinanoğlu ve Ulutaş, 2000). Bundan dolayı anne-baba eğitim seviyesi çocuktaki kaygı seviyesinde de etkisini göstermektedir. Demiriz ve Ulutaş (2003) tarafından yapılan çalışmada anne-baba eğitim seviyesi yükseldikçe çocuklarda kaygı seviyesinin azaldığı sonucuna varılmıştır.

Sekmenli (2000) yaptığı araştırmasında ebeveynlerin eğitim seviyesiyle öğrencilerin sürekli kaygı seviyeleri arasında önemli bir ayrımın bulunduğu neticesine varmıştır. Ebeveynlerin eğitim seviyesi ile öğrencilerin sürekli kaygı düzeyinin arasında ters orantı olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ebeveynlerin eğitim seviyesinin öğrencilerin kaygı seviyesinde çeşitli neticeler oluşturduğu saptanmıştır.

2.7.2.5. Sosyo-Ekonomik Durum

Ailenin esas ihtiyaçlarının karşılanamamasında sosyo-ekonomik durumun yetersiz oluşu bulunmaktadır. Sosyo-ekonomik durumun yetersiz oluşu aile ilişkilerine “*asabılık, gerginlik, tedirginlik*” şeklinde aktarılmakta ve çocuğun hayatını sürdürme kaygılarının oluşumuna yol açabilmektedir. Çocuğun etrafındaki arkadaşları ile kendisini mukayese etmesi de kaygı seviyelerini yükseltebilmektedir (Alisinanoğlu ve Ulutaş, 2000). Sosyo-ekonomik seviyenin yükselmesiyle öğrencilerin kaygı seviyelerinin azaldığı gerçekleştirilen çalışmalarda saptanmaktadır (Gürsoy, 2006).

2.7.2.6. Ebeveyn Mesleği

Varol (1990) tarafından yapılan çalışmada anne mesleğinin “*ev hanımı, işçi, esnaf*” olan çocukların kaygı seviyelerinin, anne mesleği “*serbest meslek*” olanlara nazaran daha fazla olduğu ve baba mesleği “*işçi, çiftçi, esnaf*” olan çocukların kaygı

seviyelerinin, baba mesleği “*memur, subay ve serbest meslek*” olanlara nazaran daha yüksek bulunduğu tespit edilmiştir.

Ebeveynlerin, gece nöbetleri olan işlerde çalışması, çalışma saatlerinin düzenli olmaması, sürekli seyahati veya evden uzun süre ayrılmayı gerekli kılan işlerde faaliyetlerde çocuklarda kaygı seviyesini etkilemektedir (Alisinanoğlu ve Ulutaş, 2000).

2.7.2.7. Kardeş Sayısı

Çocuk sayısı, aile içi ilişkilerde olabildiğince etkili olmaktadır. Çocuk sayısının artmasıyla anne-baba ve çocuk arasında etkileşim düşerken, kardeşler arası etkileşimdeyse artış yaşanmaktadır. Ebeveynlerin negatif davranışları görülmedikçe, genelde kardeşler arası sorun yaşanmamaktadır. Bu durum kardeş sayısının kaygıyı etkilememesini sağlamaktadır. Ancak anne-baba tutumlarını çeşitlilik içerdiği hallerde kaygı durumu değişim göstermektedir. Bir tek çocuğun gereksinimleri ebeveynler tarafından giderilmekte ve onun üzerine düşülmektedir. Bu davranışların ayrıldığı hallerde çocuğun kaygı durumunda yükselme yaşanmaktadır. Kardeş sayısının dörtten çok olduğunda, bazı etmenler kaygının artmasına yol açabilmektedir. Bu etmenlerden bazıları şöyle sıralanmıştır (Gander ve Gardiner, 2004):

- Ebeveyn ilgisinden mahrum kalınması,
- Ebeveyn ilgisinden sevgisinden mahrum kalınması,
- Gereksinimlerin yeterli şekilde giderilmemesi,
- Olası kardeş kıskançlıkların yaşanması.

2.7.2.8. Akademik Başarı

Konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde kaygıyı etkileyen önem arz eden etkenlerden birisi de akademik başarı olduğu görülmüştür. Kişilerin okuldaki akademik başarıları yükseldikçe kaygı seviyeleri anlamlı şekilde düşmektedir. Akademik başarıları ile kaygı seviyeleri arasında ters orantı tespit edilmiştir (Bozak, 1982).

Yörükoğlu'nun (1985) yaptığı çalışmasında akademik başarının yüksek bulunmasının kaygı seviyesini düşürdüğünü tespit etmektedir. Aynı zamanda okulda güçlü arkadaşlık ilişkileri olan öğrencilerin kaygı seviyelerinin, arkadaşlık ilişkileri

etkili olmayan öğrencilere göre daha alt derecede olduğu saptanmıştır. Bundan kaynaklı şekilde arkadaşının ya da karşı cinsin beğenisine erişme ve onaylama kişinin özgüveninin ve saygısının yükselmesini sağlamaktadır.

Çocuklar ebeveynlerinin dolaylı ya da doğrudan baskılarını akademik başarıları hususunda hissedebilmektedir. Anne-babaların “*Sınavı kazanırsan istediğin bilgisayar alırız.*”, “*Sınıfı geçemezsen eve giremezsin.*” gibi ifadeleri çocukların akademik başarıları hususunda yüksek seviyede duyarlı bulunmasına yol açabilmektedir (Şanlı Kula ve Saraç, 2016).

2.7.3. Kaygı Türleri

Bu başlık altında sürekli ve durumluk kaygı türleri hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

2.7.3.1. Sürekli

Esas ve somut bir riskten kaynaklanmayan bir durum tehdit şeklinde düşünüldüğünde, bu tehdisten olumsuz şekilde etkilenen kişi sürekli kaygı duymaktadır. Çevresel şartlardan ayrı şekilde kişinin sürekli kaygı sürecinde birtakım tepkiler göstermektedir. Bu tepkilerden bazıları şöyle belirtilmiştir (Ediş, 1994):

- Endişe hissetme,
- Karamsar olma,
- Stres altında aşırı duyarlı olma,
- Aşırı heyecansal tepkilerde bulunma hassasiyeti
- Huzursuz olma,
- Vesvese yaratma.

Bedensel strese yönelik bireyin genel tutum ve davranışları, sürekli kaygı olarak nitelendirilmektedir. Sürekli kaygı, dinamik olmamakta ve bedensel strese yönelik bireyin genel tutumu olarak nitelendirilmektedir.

Sürekli-Durumluk Kaygı Teorisi’nde hususi bir durumu riskli şekilde düşünen bir kişinin bu durumu bir durumluk kaygısıyla yanıtlayacağını düşünmektedir. Somut bir risk bulunsa da bu kişi, bu durumdan kaynaklı durumluk kaygıyı hissetmektedir. Esas ve somut bir riskten kaynaklı olmayan risk şeklinde görülen durum, tepkime

derecesi ve zamanı kişinin bu hale yönelik olan riskin derecesine göre ve o riskin tehdit içermesi inancına göre saptanabilmektedir. Bir durumun herhangi bir kişiye riskli gelip gelmeyeceği, o kişinin bireysel şekilde duruma yaklaşım göstermesine ve eski deneyimlerine dayanmaktadır. Sürekli kaygı dinamik olmamasına karşın, durumluk kaygı olabildiğince değişkenlik göstermektedir (Ediş, 1994).

2.7.3.2. Durumluk

Esas ve somut bir riskten kaynaklı şekilde, bir durum risk şeklinde görülürse, bu tehditten olumsuz şekilde etkilenen kişi durumluk kaygı duymaktadır. Belirli bir halde belli bir zamanda bir kişinin ne şekilde hissettiğini ifade etmektedir. Başka bir deyişle çevre şartlarından kaynaklı bir stres yüzünden oluşan riski zamanlarda, kişinin yarattığı çok boyutlu heyecansal tepkilerin ifadesi olarak nitelendirilmektedir. Durumluk kaygı, küresel ve normal bir birey hissi şeklinde görülmektedir (Tiryaki ve Moralı 1990).

Durumluk kaygı, derecesi ve zamanıyla değişiklik gösterebilmektedir. Durumluk kaygı zaman içerisinde birinin bulundurduğu sıradan bir işlev şeklinde değerlendirilmektedir. Kişinin bu durumu bireysel şekilde riskli şekilde değerlendirmesi durumluk kaygıyı etkilemektedir. Durumluk kaygının, bireyin zamandan kaynaklı durumluk davranışları ile anlaşılır şekilde fark edildiği, kaygıdaki bireysel ayrımları gösterdiği ifade edilmektedir. Durumluk kaygı olabildiğince değişken bir yapıya sahiptir. Belirli zamanlarda belirli durumda kişinin ne şekilde hissettiği hakkında bilgi vermektedir (Ediş, 1994).

2.8. Kariyer Kaygısı

Kariyer sözcüğü, dilimize Fransızca “*carriere*” kelimesinden geçiş yapmıştır. Fransızca’da, meslek, meslekte bireyin gelişmesini sağlayan kademeler, bireyin yaşamında tercih ettiği yol gibi anlamları bulunan kariyer kavramı, 16. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Ancak kavramın tam olarak anlaşılması kullanılmaya başlanması 1970’li seneleri bulmuştur (Aydın, 2007). Kişilerin çalışma hayatlarında bulundukları konumlar, bu konumlarda edindikleri tecrübeler ve bu tecrübeler işlerindeki gelişimi gösteren sözcük, kariyer olarak adlandırılmaktadır. Kariyer kavramı, diğer tanımlamada, kişinin iş yaşamındaki faaliyetleri, tutumları, performansları ve sorumlulukların gelişimi

şeklinde belirtilmektedir (Arık ve Seyhan, 2016). Kavramın tanımı iş yaşantısının neredeyse tamamına kapsayan bir nitelik taşımaktadır.

Kariyerin yalnızca bir konumda üst aşamalara çıkılarak bağdaştırılan iş değişimi şeklinde değerlendirilmemesi gerekmektedir. Çalışanların pek çoğu işinde yüksek yerlere gelmek adına gayret ederken, birtakım çalışanlarsa işlerindeki konumlarından hoşnut olduğu için yükselmemeyi tercih etmektedir (Güzel, 2005). Yalnızca üst derecedekilere veya hızlı yükselme imkanları olan bireylere yönelik olmayan kariyer kavramı, çalışma alanındaki herkes için geçerli olmaktadır. Ayrıca kariyer kavramı, örgütün çalışanlardaki etkilerini ve çalışanların kendi işinin denetlemesinde ve planlama yapılmasında yetkili olması şeklinde değerlendirilmelidir (Şimşek vd., 2016).

Kariyer kaygısı, kariyer yapmaya karar verme sürecindeki zorlukların ve kariyer kararsızlığının bir uzantısıdır. Mesleklerle ve kariyer gelişim prosesiyle ilgili bilgi eksikliği kariyer kaygısına sebep olmaktadır. Kariyer yapmak uzun bir süreci kapsar. Kariyer prosesinin meslek seçimi ile başladığı düşünülse de “Büyüyünce ne olacaksın?” sorusu kariyer gelişim prosesinin çok erken yaşlarda başladığına işaret etmektedir. Somut olarak, bir kariyere ilk adım, üniversite tercihlerine karar verme süreci ile yani lise yıllarında başlamaktadır. Bu süreç, gençlerin mensup olacakları mesleği seçme kararsızlığı ve kaygısının yanı sıra sınav kaygısını da yaşadıkları bir döneme denk gelmektedir. Liseden sonra üniversiteye yerleşen bireyler ise mezun olduktan sonra iş bulma ve kariyer yapma konusunda geleceğe yönelik kaygılar taşımaya başlamaktadır (Akbas ve Okutan, 2020). Bu açıklama göstermektedir ki, kariyer kaygısı lise yıllarından başlayarak, üniversite yıllarına ve sonrasında tüm iş yaşamını kapsayarak emekliliği de içine alabilecek bir durumdur.

Kişinin yaşamı kariyer kavramıyla gelişim göstermekte ve ilerleme kaydetmektedir. Bu bakımdan ele alındığında yaşam ve kariyer birbirini bütünleyerek bir kompleks yapı yaratmaktadır. Kariyer planlaması, kişilerin farklı ve çok sayıda eğitim görmesi ve meslek tercih etmesi onun kariyerine yön vermesiyle alakalı süreçleri içermektedir. Bu süreçlerin ardından kişi, çalışma hayatını düzenlemekte ve çalışma hayatının ardından emekli olmaktadır. Neredeyse her kişi için bu kariyer süreci aynı

yaşlarda ve benzer değişikliklerle kendini ortaya çıkarmaktadır (Aydın, 2007). Buna rağmen her kişi için kariyer hayatı farklı bir istikamette devam etmektedir.

Stres, kişilerin bireysel ve toplumsal yaşamını etkilediği üzere çalışma yaşamını da ciddi oranda etkileyen bir etken olarak nitelendirilmektedir. Bireyler, yaşamları boyunca pek çok stres kaynağının etkisi altında kalmaktadır. Bireylerin kariyerlerine dair beklenti ve planlarına dikkat edildiğinde en ciddi stres zaman dilimlerinden birinin de üniversite dönemi olduğu belirtilmektedir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, üniversiteye giden öğrencilerin başlarına gelen ruhsal ve fiziksel stres kaynaklarının kronik bedensel rahatsızlığı bulunan hastalardakiler ile benzer derecelerde bulunduğu vurgulanmaktadır (Edwards vd., 2001).

Öğrencilerin üniversite çağında birtakım stres kaynakları bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, “akademik başarısızlık, maddi yetersizlik, sosyal ilişkilerin bozulması ve mezuniyet sonrası kariyer süreci” şeklinde sıralanmıştır. Çalışma bulguları incelendiğinde, bu stres kaynaklarının en üst derecesinin kariyer süreci ile alakalı olanların oluşturduğu tespit edilmiştir (Jang, 2000). Üniversite de dahil olmak üzere gösterilen çalışmalar kariyer hayatının olumlu gerçekleşmesi için yapılmaktadır.

Kişilerin üniversite hayatları, çoğunlukla vizyonlarının gelişim gösterdiği bir dönem olmakla birlikte geleceğe dair belli amaçlar koyduklarında da öne çıkarmaktadır. Bu dönemde üniversiteliler, kendi becerilerinin bilincinde olmaktadır. Ayrıca üniversiteliler, kendilerinin zayıf ve güçlü yanlarını, bireysel niteliklerini keşfetmeye başlamaktadır. Böylelikle mezuniyetin ardından işleri ile alakalı neler gerçekleştirebilecekleri ne şekilde bir çalışma ortamında çalışabileceklerine dair planlar yapmaktadır. Ancak gelişim gösteren dünyada iş tanımlarının ayırım göstermesi ile birlikte genç kişilerin ilgi, yetenek, gelecek beklentilerindeki değişimler dikkate alındığında, kişilerin kariyerleri ile alakalı bir yardım almaları hayatları boyunca bir gereklilik oluşturmaktadır (Işık, 2010). Kariyer hayatlarının nasıl ilerleme göstereceği üniversite de atılan adımlar ve verilen kararlar neticesinde şekillenmektedir.

Meslek kararı verme aşamasında oluşan güçlükler ve kariyer kararsızlıklarının bir uzantısı, kariyer kaygısı olarak nitelendirilmektedir. Kariyer kaygısının tanımlaması, kişinin akademik ve mesleki gelişimi ile alakalı geleceğine dair hissettiği başarısızlık

kaygısı olarak yapılmaktadır. Kariyer seçimindeki belirsizlik ya da kararsızlık hususundaki panik, kariyer kaygısı değerlendirmesiyle eş değer gösterilmektedir (Vignoli, 2015). Meslek konusundaki karar aşaması tüm kariyer hayatının yönünün belirleyeceği için değerlendirme yapılırken kariyer kaygısıyla eş olarak görülmesi olağandır.

Kariyer kaygısı, genel kaygıyla alakalı olan bir kavram olarak nitelendirilmektedir. Kişinin hedefi ve kariyer geliştirmek ile sorumlu olduğu hissi kariyer kaygısı ile alakalı olmaktadır. Kariyer gelişim süreci ve mesleklere dair oluşan bilgi eksikliği kariyer kaygısının destekleyici unsurlar şeklinde görülmektedir (Pisarik vd., 2017).

Doğru kariyer uyumunu bulmak da dinamik bir süreçtir. Bir ana dal seçerken veya bir kariyer seçimi yaparken gelecekle ilgili karar verilir. İşyerindeki çoğu insan sadece işini değil, aynı zamanda tüm kariyer alanını ortalama üç veya dört kez değiştirmektedir. Kariyer yolundaki her adım, takip eden adımlar için bir temel sağlamaktadır. Dolayısıyla, birçok faktör kariyer kaygısına etkide bulunabilir (Eddins, 2013).

- Ebeveynler, mühendislik veya muhasebecilik gibi “pratik” bir ana dal seçilmesi için baskı yapabilir veya gerçekten iş yapmak istendiğinde doktorluğun seçilmesini isteyebilir.
- Kariyer seçimi yaparken kişiler bir başkasını, ebeveyn, kız arkadaş veya erkek arkadaş, hatta bir profesör gibi çok değer verdiği birini memnun etmenin önemli olduğunu düşünebilir.
- Korkular da kaygıya da etkide bulunabilir. İnsanların bir kariyer veya ana dalla ilgili olarak karar verme konusunda stresli hissetmelerine etkide bulunan birçok korku türü vardır. Bu korkuların çoğu sadece normal kaygının bir parçasıdır. Korkular şunları içerebilir: bilinmeyenden korkma, yanlış seçim yapma korkusu, başarısızlık korkusu veya kişinin yeterliliğinden korkması.

Kariyer sürecinin uzun ve ardışık yapıda olması bu alanda atılacak adımların da doğru olması yönünde baskı oluşturmakta ve yapılacak bir hatanın gelecekteki tüm

abaların bořa gitmesini sağlayacağı dūřuncesi kaygının seviyesinin artmasına neden olmaktadır.

Genç bireylerde sosyal medya kullanımı vasıtasıyla toplumsal kıyaslamalar ve emsal grubunun etkisi ile kariyer kaygısı daha da artış gōstermektedir. Bilinmezlikten ekinme ve kendini geliştirememe kaygısı yaygın olmaktadır. Kariyer kaygısı çoğunlukla kişinin kariyer başarısı adına sorumluluğun bōyōk bir bōlōmōnōn kişiye verildiği dūřōnōlmeyen, devamlı değişiklik gōsteren bir iř yaşamıyla alakalıdır (Pisarık vd., 2017).

Bir insanın kariyer sōreci deęerlendirildięinde uzun sōreli bir sōre dūřōnōlmektedir. Kiřiler, kariyer sōrecinin kariyer tercihiyle bařladıęını dūřōnmektedir. Kiřilere yōnelik olan “*bōyōyōnce ne yapacaksın?*” sorusu esasen kariyer geliřim sōrecinin çok kōōk yařlarda bařladıęına iřaret etmektedir. Spesifik řekilde, bir kariyerin ilk ařaması, lisede bir kariyer ve ūniversite seçimlerini belirleme sōreciyle bařlamaktadır. Bu sōre, bir belirsizlik ve kaygı dōneminin yanında takip edecekleri mesleęi tercih ederken sınav kaygısıyla da aynı doęrultuda yer almaktadır. Dięer taraftan, ūniversiteye girenler, zaman içinde mezuniyetin ardından iře girme ve kariyerinin geleceęi hususunda kaygı hissetmeye bařlamaktadır. Mesleki kaygının, bu gōrōřten hareketle lisede bařlayan ve ūniversitenin ardına kadar sōren bir kaygı olduęu belirtilmektedir (Takil ve Sarı, 2019).

Kariyer kaygısı, 21. yōzyıla bakıldığında, aşırı işsizlik durumunun ve daha tahmin edilemeyen istihdam imkanlarının bulunduğu yeni bir iřgōcō doğrultusunda, kariyer tercihlerinden ayrı problemlere de neden olmaktadır. Kaygı, işsizlik veya akademik başarısızlık korkusuyla i ie girerse, gelecek dōnemdeki kariyer kararlarının alınmasında gōlōk yaşanmaktadır. Ayrıca, birtakım bireylerin mezun olmasının ardından çalışmaya başlaması, çoęu ūniversite ūęrencisinin esas yoğunlaştığı durum olduğu dūřōnōlmektedir (Vignoli, 2015). İř bulamama kaygısı hayatı idame ettirememe kaygısı ile eř gōdōmlō olduğundan tōm yaşamı ve verilecek kararları derinden etkileyebilmektedir.

Tōrkiye’de genç işsizliğin katlanarak artmasında ūniversite ve lise mezunlarının rakamlarının istihdam edilebilir sayıdan daha yōksek olması etkili olmaktadır. Kiřinin

akademik başarı durumu, mezun olduktan sonra nereye yerleşeceği ve kariyer planlaması bu doğrultuda kendisi ve ailesi adına ciddi önem arz etmektedir.

Kaygıya yol açan durumlardan biri de öğrencilerin küçük yaşta başlayıp uzun yıllar süregelen sınav maratonu olarak gösterilmektedir. Bu süreçte kaygıyı oluşturan en önemli faktörler şöyle sıralanmıştır:

- Öğrencinin sosyal çevresindeki sorumlulukları,
- Arkadaşlıkları,
- İş tercihinde ebeveyn davranışları,
- Akademik başarı durumu,
- Mezuniyetin ardından gelen iş bulamama endişesi

Doğan ve Gülmez (2014) tarafından yapılan araştırmalarda öğrencilerdeki kariyer ve meslek bilinmezlikleri, sınavları verebilme ve mezuniyetin ardından ne olacağının bilememeleri en sık rastlanan problemler olarak öne çıkmaktadır.

2.8.1. Kariyer Kaygısı ile İlgili Çalışmalar

Literatüre bakıldığında kariyer kaygısıyla alakalı çalışmaların kısıtlı olduğu görülmüştür. Bununla beraber kariyer ve kaygı kavramlarının ayrı ayrı araştırmalarda ele alındığı çalışmaların bulunduğu belirtilmiştir. Bu başlık altında kariyer, kaygı ve kariyer kaygısı ile ilgili çalışmalara yer ayrılmıştır. Mesleki ilgileri, meslek hedefleri, meslek tercihi ve sonuç beklentilerini etkilemesi bakımından kariyer alanında ciddi bir yerde bulunmaktadır.

Hackett ve Betz (1981), yaptıkları çalışmada kadınların kariyer gelişimlerinde mesleki beceri, ilgi ve değerlerinden ziyade yetkinlik beklentilerinin önemli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Yaptıklarıyla çalışmayla, kadınların gelenekçi şekilde erkeklere yüklenen meslek gruplarına daha az seviyede yönelmelerinin bu meslek gruplarına dair yetkinlik beklentilerinin daha düşük derecede bulunmasıyla alakalı olduğunun gösterilmesini amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda seçilen yirmi meslek grubundan on tanesi geleneksel şekilde kadınlara; on tanesi de geleneksel şekilde erkeklere yüklenen meslekler olarak belirlenmiştir. Örnek vermek gerekirse çalışmada; kadınlara sosyal hizmet uzmanlığı, erkeklere mühendislik mesleği atfedilmiştir. Uzmanlar, kariyer

kaygısı kavramının bilhassa kadınların kariyer gelişimiyle alakalı olabileceğini ileri sürmüştür. Kariyer kaygısının, kariyer kararı verme sürecinde etkili olduğu ifade edilmiştir. Cinsiyete dayalı toplumsallaşmayla biçimlendiği ve kişilerin kadınlara dair toplumsal cinsiyet rolü tutumları, bu süreçte öne çıkmaktadır. Bundan dolayı cinsiyetlerin geleneksel şekilde belli bir cinsiyete yüklenen mesleklere ilgileri birbirinden ayırım gösterebilmektedir.

Özyürek (2002), çalışmasında 11. sınıf öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliklerini ve yetenek düzeyi arasındaki ilişkileri ve algılanan kariyer seçeneği zenginliğini cinsiyete göre değerlendirmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, matematik yetkinliğinin kadın öğrencilerde üniversiteye giriş sınavlarında daha ciddi bir değişken olduğu tespit edilmektedir. Aynı zamanda Hackett ve Betz (1981) kuramlarının Türk kültürü adına geçerli sayılabileceği neticesine varılmıştır.

Lauver ve Jones (1991) tarafından gerçekleştirilen çalışmaya 893 lise öğrencisi katılım göstermiştir. Çalışmada geleneksel bakımdan kadınlara uygun görülen mesleklerde erkek lise öğrencilerinin yetkinliğinin bütün sosyoekonomik seviyeler adına kadınlardan daha alt seviyede olduğu tespit edilmiştir. Geleneksel bakımdan erkeklere uygun görülen mesleklerdeyse erkek lise öğrencilerinin yetkinliğinin kadınların yetkinliğinden daha üst seviyede bulunduğu belirlenmiştir. Lise öğrencilerinin geleneksel bakımdan kendi cinsiyetlerine uygun görülen mesleklerdeki yetkinlikleri ile geleneksel şekilde karşı cinse uygun görülen iş tercih etme hususundaki, yetkinlikleri arasında istatistiki yönden büyük bir ayırım saptanmıştır. Bu ayırımın erkeklerde daha çok görüldüğü ifade edilmiştir. Bundan dolayı erkek lise öğrencilerinin geleneksel bakımından karşı cinse uyumlu görülen bir meslek seçme hususunda kadın öğrencilere göre daha fazla kısıtlandığı tespit edilmiştir.

Mathieu vd. (1993) yapılan çalışmada, iş tercihi yapmayan kadın üniversite öğrencilerinin, geleneksel yönden erkeklere uygun görülen ve hem kadınlara hem de erkeklere uygun görülen işleri tercih eden kadınlardan daha düşük derecede kariyer kaygısını bulundurdıkları saptanmıştır. Diğer taraftan geleneksel yönden kadınlara uygun görülen işlere seçen kadın öğrenciler ile aralarında istatistiki şekilde ciddi bir ayırımın olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, kadın öğrencilerin iş tercihlerinde kariyer

kaygısı seviyelerinin düşmesinin, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına dayalı meslek tercihinin negatif etkilerini düşürebileceği ifade edilmiştir.

Kulik (2000) 166 lise öğrencisinin katılım gösterdiği çalışmasında, öğrencilerin kendilerini tanımladıkları toplumsal cinsiyet kimliğinin, belli işleri belli cinsiyetlere uygun gördüğünü saptamıştır. Aynı zamanda kendilerini androjen şeklinde tanımlayan öğrencilerin, geleneksel yönden kadınlara uygun görülen mesleklere dair daha liberal oldukları tespit edilmiştir. Erkek öğrencilerin, bilhassa geleneksel yönden kadınlara uygun görülen işlere dair daha gelenekçi tutumları bulundurduğu çalışmada tespit edilmiştir. Kadın öğrencilerin ise daha eşit toplumsal cinsiyet rolü tutumlarına sahip olduğu saptanmıştır.

Bolat ve Odacı (2017) yaptıkları çalışmalarında maskülen ve feminen toplumsal cinsiyet rollerini bulunduran öğrencilerin ayrışmayan cinsiyet rolü olan öğrencilerden daha az seviyede kariyer kaygısı gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Androjen toplumsal cinsiyet rolü olan öğrencilerse maskülen, feminen ve ayrışmamış cinsiyet rolü olan kişilerden daha yüksek kariyer kaygısına sahip olmaktadır. Bu çalışmada, kişilerin kendi toplumsal cinsiyet rollerine dair daha esnek tutumları bulundurmalarının, daha eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumlarını bulundurmalarıyla alakalı olduğu sonucuna varılmıştır.

Song (2001)'un gerçekleştirdiği çalışmasına 482 kadın üniversite öğrencisi katılım göstermiştir. Çalışmada Koreli kadınların eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumlarını bulundurmalarının ve anneleriyle etkileşime geçebilmelerinin kariyer kaygılarını yordadığı saptanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, kadınların kariyer kaygılarında toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının ve aynı cinsiyetten rol modellerin varlığının etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Gushue ve Whitson (2006), yaptıkları çalışmada 102 lise öğrencisine katılımcı olarak yer vermiştir. Çalışmada daha eşitlikçi cinsiyet rolleri tutumlarını bulunduran kadınların daha üst seviyede kariyer kararı kaygısını algıladıklarını ve üst seviyede kariyer kaygısının, kariyer hedeflerinde üst derecede geleneksellikle alakalı olduğu bulunmuştur. Çalışmada toplumsal cinsiyet rolü tutumları ile kariyer kaygısının ilişkili olduğu savunulmuştur.

Corrigall ve Konrad, (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmaya 1875 kadın ve 1577 erkek katılım göstermiştir. Çalışmada kadın katılımcıların 20'li yaşlarının başındaki toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının 20'li yaşların sonundaki mesai saatlerini ve maaşlarını öngördüğü tespit edilmiştir. Aynı zamanda 20'li yaşlarının başında eşitlikçi tutumları bulunan kadınların daha uzun mesai saatlerine ve daha fazla maaşa sahip oldukları ifade edilmiştir. Bundan dolayı toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının kadınların kariyer kaygılarının sonucunda eriştikleri neticelerle alakalı olduğu belirlenmiştir.

Mendez ve Crawford (2002) tarafından gerçekleştirilen çalışmaya 95 erkek ve 132 kadın özel yetenekli öğrenci katılım göstermiştir. Çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla kariyer kaygısının bulunduğu saptanmıştır. Aynı zamanda bu çalışmada elde edilen bulgulara göre, kadınların erkeklere göre daha çok geleneksel yönden cinsiyetlerine uygun görülmeyen mesleklere ilgileri bulunmaktadır. Bu duruma göre erkekler, kadınlara göre toplumsal cinsiyete dayalı sosyalleşmenin kaynağı kalıp yargılardan daha çok etkilendiği tespit edilmiştir.

Ulaş ve Özdemir (2018) tarafından yapılan çalışmada, öğrencilerin kariyer kaygısı şeklinde gördükleri etkenleri saptamayı amaçlamıştır. Çalışmada, kariyer kararlarında özyeterlik ve sürekli kaygının öğrencilerce kariyer engeli şeklinde değerlendirildiği, ailelerinse kariyer engeli şeklinde görülmediği neticesine erişmişlerdir.

Pisarık ve ark. (2017) tarafından yapılan çalışmaya 18-23 yaşları arasındaki lisans öğrencileri katılım göstermiştir. Gerçekleştirilen çalışmada kariyer kaygı durumu varoluşçu bir yaklaşımla incelenmiştir. Çalışmada, bireysel tecrübeleri keşfetmeyi ve açıklamayı içeren fenomenolojik bir anlayıştan faydalanılmıştır. Kariyer kaygısının, genel kaygı ile alakalı fiziksel duyular, görüşler ve hislerin bir bileşimi olduğu belirtilmiştir. Bu durum, kişinin anlamı, hedefi ve coşkusu bulunan bir kariyer geliştirme hususundaki sorumluluk hissiyle alakadar olmaktadır. Sosyal kaygıya neden olan toplumsal ve emsal kıyaslamaları kapsamında kariyer kaygının arttığı ifade edilmektedir. Çalışmaya katılım gösterenlerin yaşadığı hayatta kalma kaygısının çoğunlukla kariyer kararı verme ile alakalı stresle beraber yükseldiği görülmüştür.

Gelecek dönemlerde neler olacağının farkına varmamak ve verdikleri kararlardan pişmanlık duyma hissi, kariyer kararları alırken kaygılarını yükseltmektedir.

Campagna ve Curtis'in (2007) gerçekleştirdiği çalışmasında anket yönteminden faydalanmışlardır. Çalışmada, kariyer kararsızlığı ve kaygı arasındaki ilişkinin saptanması hedeflenmiştir. Çalışmada, regresyon analizi sonuçlarının, durumluk ve sürekli kaygının bağımsız şekilde kariyer kararsızlığına neden olduğu saptanmış ve durumluk kaygının kariyer kararı almada daha etkili bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir.

Kapıkıran (2002) yaptığı çalışmasında sınav kaygısı ile birtakım psikososyal parametreler arasındaki ilişkinin incelenmesini hedeflemiştir. Çalışmada anket yönteminden elde edilen verilere göre erkeklerin sınav kaygı seviyelerinin kızlara göre daha alt seviyede olduğu saptanmıştır. Ayrıca sınav kaygısı puanları ile okul başarı hissi arasında ciddi bir ayrımın bulunduğu belirlenmiştir. Bu durumun öğrencinin sınav puanlarını düşürdüğü ifade edilmiştir. Başarısının orta seviyede bulunduğunu düşünen öğrencilerde sınav kaygısının etkisinin daha üst seviyede bulunduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda öğrencinin eğitim aldığı bölüm ile sınav kaygısı arasında ciddi bir ayrımın bulunduğu saptanmıştır.

Mojgan ve ark. (2011) yaptıkları çalışmalarına, üniversite öğrencileri katılım göstermiştir. Çalışmada, kariyer kararsızlığı ile durumluk ve sürekli kaygı arasında ilişkinin saptanması hedeflenmiştir. Çalışmada nicel araştırma metotlarından faydalanılmıştır. Çalışmada sürekli kaygı seviyesinin kariyer kaygı üstünde durumluk kaygıya nazaran daha etkili olduğu sonucuna erişmişlerdir. Aynı zamanda kariyer kararsızlık ile kaygı arasında olumlu bir ilişki olduğu neticesi saptanmıştır.

Corkin ve ark. (2008) yaptıkları çalışmada, üniversite öğrencilerini katılımcı olarak belirlemişlerdir. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile kaygı içinde olumlu bir ilişki saptanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Vignoli (2015) çalışmasında 242 öğrenciyi katılımcı olarak kullanmıştır.

Çalışmada, gençlerin kariyer araştırmaları ve kariyer kararsızlığı araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmada öğrencilerin “*kariyer kararsızlığı, kariyer araştırma sıklığı,*

sürekli kaygısı ve akademik başarısızlık korkusu”nu belirlenmesini amaçlayan anketten faydalanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, ergen bireylerin kariyer kararsızlıklarının ve kariyer incelemelerinin, kariyer kaygıları ve sürekli kaygı ile pozitif şekilde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada, kariyer kararsızlığı sonucunda kariyer kaygısının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda çalışmada ergen kişilerine öğretim hayatlarında ve kariyerlerinde başarısızlıktan ne denli korkarlarsa, kariyer kararsızlıklarının da o denli çok olduğu saptanmıştır.

Daniels ve ark. (2011) yaptıkları çalışmada kariyer kararsızlıkları ve öğrencilerin kariyer kaygıları kişisel ayrımlar ve çevresel etkenler bakımından incelemiştir. Çalışmada uygulanan anket sonuçlarına göre erkek öğrencilerin kız öğrencilere nazaran daha az kariyer kaygısı yaşadığı saptanmıştır. Çalışmaya katılım gösteren öğrencilerin kariyer kaygısı ve kariyer kararsızlığını yaşayabilmelerinde öğrencilerin okudukları bölümlerinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Güzel sanatlar fakültesindeki öğrencilerin, öteki bölümlerdeki öğrencilere göre daha az kariyer kaygısını bulundurdıkları belirlenmiştir. Çalışmada, kariyer kararsızlığında yaş ve cinsiyet arasında büyük bir ayrımın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Okutan ve Akbaş (2019) yaptıkları çalışmada 15-24 yaş aralığındaki öğrencilerin kariyer kaygılarının incelenmesi amaçlanmıştır. 15-24 yaş öğrencilerinin çalışma hayatına ve üniversite eğitimine geçişlerinde kariyerin çokça önem arz ettiği vurgulanmıştır. Çalışmada 15-24 yaş aralığındaki bireylerin çoğunluğunun “sınav kaygısı, işsizlik kaygısı ve sosyal kaygı” yaşadığı tespit edilmiştir.

Schnitker ve Emmons (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada sabırlı kişilerin daha alt seviye depresyon seviyelerini bulundurduğu saptanmıştır. Çalışmada sabır ve iyi oluş kavramları arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda ideal kariyer isteği, çok çalışmaya isteklilik ve kontrol hissi kariyer adaptasyonuna dikkat çekildiği ve bu etkenler kariyer kaygısıyla olumsuz şekilde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Akkoç (2012) yaptığı çalışmasında lise öğrencilerinin çalışma hayatıyla ilgili tereddütleri ve kariyer inançları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada hayatıyla ilgili tereddüt ve kariyer inançlar içerisinde önemli bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Kısa (1996) tarafından yapılan çalışmada, erkek ve kız öğrenciler arasında kariyer kaygısı incelenmiştir. Çalışmada erkek ve kız öğrenciler arasında kariyer kaygısı bakımından anlamlı bir ayrım saptanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre kız öğrencilerin kaygı seviyelerinin erkek öğrencilere nazaran daha üst düzeyde bulunduğu tespit edilmiştir.

Akbaş ve Okutan (2020) tarafından yapılan çalışmada lise öğrencilerinin kariyer kaygıları araştırılmıştır. Çalışmada yer olarak Antalya ili seçilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre aile etkisinin alt boyutunda ciddi ayrımlar tespit edilmiştir. Fakat çalışmada meslek seçimi alt boyutlarına dair herhangi bir ayrım saptanamamıştır.

Dursun ve Aytaç (2009) gerçekleştirdiği çalışmasında, iş tecrübesi bulunan öğrencilerin ve iş tecrübesi bulunmayan öğrencilerin kaygı seviyelerini incelemiştir. Çalışmada iş tecrübesi bulunan öğrencilerin, iş tecrübesi bulunmayan öğrencilere nazaran daha alt seviyede olduğu saptanmıştır. Çalışmada iş tecrübesinin gruplar arası toplam umutsuzluk puanını etkilemediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada istatistiksel bakımdan anlamlı bir farkın bulunmadığı belirlenmiştir.

Yılmaz ve Gündüz (2016) gerçekleştirdikleri çalışmada lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını birtakım parametrelere göre analiz etmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara bakıldığında, öğrencilerin aile etkisine ilişkin kariyer kararları, okul türüne ve algılanan başarıya yönelik anlamlı bir ayrımın bulunmadığı görülmektedir. Çalışmada, öğrencilerin meslek tercihlerine dair kaygılarının seviyesi, seçmeyi arzuladıkları meslekle alakalı bir kariyer kararı alıp almamalarına göre büyük bir ayrım göstermektedir. Çalışmada aile etkisine yönelik kaygılarında önemli bir ayrım saptanamamıştır. Çalışmanın sonucunda, kariyer kararı alamayanların kariyer kararı alanlara nazaran daha üst düzeyde kariyer kaygısı hissettikleri belirlenmiştir.

Gerçek (2018) gerçekleştirdiği çalışmasında, öğrencilerin kariyerlerinde problem yaşama olasılıklarını incelemiştir. Çalışmada aynı zamanda öğrencilerin olağanüstü değişimlere adapte olamama kaygılarının mesleki kaygıyla alakalı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bireylerin kariyer kaygısı ile alakalı literatür incelendiğinde gerçekleştirilen araştırmaların kısıtlı bulunduğu görülmüştür. Bu konudaki araştırmaların çoğunlukla kariyer kararsızlığı ve kaygı arasındaki ilişkiye dair olduğu gözlemlenmiştir. Aynı zamanda araştırmalar genelde üniversite öğrencilerini ele almakta, lise öğrencileri ile gerçekleştirilen araştırmalar sınırlı olmaktadır. Değerlendirilen araştırmalarda sonuçlar çoğunlukla kariyer kararsızlığı ile kaygı arasındaki ilişkinin pozitif şekilde olduğu, sürekli kaygının kariyer kaygısı üstünde durumluk kaygıdan daha etkili olduğu gözlemlenmiştir. Gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde gençlerin kariyer gelişim sürecinde hissettikleri kaygıların çoğunlukla gelecek kaygısı, işsizlik kaygısı ve sınav kaygısı ile bağdaştırıldığı belirlenmiştir.

Üstte incelenen araştırmalarda erişilen bulgulardan yola çıkarak kişilerin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin kariyer kaygısına dair ilgi ve becerileri bulunuyorsa cinsiyete göre ayırım göstermediği belirtilmiştir. Diğer taraftan toplumsal cinsiyet rolü tutumlarından kaynaklı şekilde kariyer kaygılarının cinsiyetlere göre ayırım gösterdiği saptanmıştır.

2.9. Kariyer Kaygısı ve Toplumsal Cinsiyet Roller

“Toplumsal cinsiyet” kavramı, toplumdaki hayat şekillerini saptayan ve toplumdaki hayat şekillerinin birbirini besleyecek biçimde yapılandıran bir olgudur. Biyolojik cinsiyetten farklı olarak, kadın ve erkeğin toplumsal ve kültürel tanımını, toplumların bu iki cinsiyeti ayırt etme şeklini ve onlara yükledikleri toplumsal rolleri tanımlamak amacıyla kullanılan geniş bir terimdir. Bununla birlikte kadın ve erkek arasındaki güç ilişkilerini anlamada ve eşitsizlikleri sorgulamada destek olmaktadır. Toplumsal cinsiyet, toplumsal ve kültürel olarak belirlendiği zaman kapsamı toplumdan topluma ve tarihi dönemlerde değişmektedir. Cinsiyeti yani “eril” ve “dişil” nitelikleri belirleyen kriterler her zaman değişmektedir. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet rolleri de toplumun kadın ve erkeklerden beklediği davranış ve tutum kalıplarını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri erkek egemen sistem tarafından şekillendirildiği için kadın ve erkek arasındaki toplumsal ve kültürel eşitsizlik üzerinedir. Cinsiyet rolleri, kişileri belirli kalıplara yerleştirerek sınırlandırmaktadır. Kadın ve erkek, kendilerine biçilen toplumsal cinsiyet rollerine adapte olduklarında eşit olarak ödüllendirilmezler, adapte

olmadıklarında da eşit şekilde cezalandırılmazlar. Toplumsal cinsiyet rollerinin devamı ise, kadın ve erkek arasındaki eşitsiz güç ilişkisine dayanmaktadır (Gülseven, 2017: 186-187). Erkek hegemonyasına dayalı olan sistem varlığının devamını sürdürmek için kendini sürekli olarak beslemekte ve kadınların fırsat eşitliğine olan girişimlerini önlemektedir.

Erkeklerin hakimiyetinde olan toplumsal yapı, kariyer kaygısını kadınların aleyhine beslemektedir. Özellikle üniversite olup iş yaşantısına hazırlanan kız öğrencilerin çoğunluğunun en temel sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü gelecek için hem toplumsal hem de bireysel yaşamın inşasında ve sürdürülmesinde hangi meslek alanında kariyerlerini devam ettirdikleri önemlidir. Kariyer seçim sürecinin karmaşıklığı ve bireyin kişisel özelliklerinin mesleğin uzlaşmasını gerektirmesi, kariyer karar verme sürecini zorlaştırmaktadır. Özellikle kız öğrencilerin cinsiyet algısında kariyer kaygısının belirleyici bir faktör olduğu bilinmektedir. Çünkü toplumsal normlar, bilhassa genç yaştan itibaren kadının yaşamdaki yerini belirlemekte ve böylece kendilerine uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönelmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle sosyal normların kadınların mesleki kimlik gelişim süreçlerini beceri, yetenek ve hedeflerinden daha fazla etkilediği düşünülmektedir (Demir 2020). Demir (2020) makalesinde, bireylerin günlük yaşamlarına göre şekillenen yükümlülüklerine ilişkin toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer istikrarsızlığı arasındaki ilişkiyi sosyolojik olarak ele almıştır. Verilerden elde edilen sonuçlara göre kariyer kaygısı ile toplumsal cinsiyet rolleri arasında sosyolojik olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Esasında, kadınların iş yaşamındaki etkinliği son zamanlarda artmasına karşın cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldıracak girişimler yeterli değildir. OECD ülkelerinde yapılan çalışmalarda, erkek ve kadın işçilerin ücretleri, çalışma saatleri ve kariyer seçimlerinde dengesizliklerin bulunduğu ve kadınların hala erkek meslektaşlarına göre %15 daha az kazandığı belirtilmektedir (Bagozzi vd., 2018). Cinsiyet algısı ile biçimlenen eğitim, kariyer seçimi vb. bu farklılığın yalnızca cinsiyet çerçevesinde açıklanamayacağı görülmektedir. Diğer taraftan terfi alınmasıyla eşitsizliğin daha da arttığı

belirlenmektedir (Blau ve Kahn, 2000). Gelişmiş ülkelerde dahi görülmeye devam eden bu eşitsiz yapı, kadınların kariyer kaygısını arttırmaktadır.

Stupnisky, Perry ve LoVerso (2011) üniversite öğrencileri ile kariyer kaygısı ve kararsızlığının giderilmesine yönelik bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Öğrencilerin kariyer kaygısı ve kariyer kararsızlığı, çevresel faktörler ve bireysel farklılıklar değişkenleriyle ele alınmış ve bu değişkenler arasında bir bağ bulunamamıştır. Araştırmaya katılan kadın öğrencilerin erkek öğrencilere nazaran daha fazla kariyer kaygısı duydukları ortaya çıkmıştır.

Karakaş, Arkar (2012) yaptıkları araştırmada 241 üniversite öğrencisi ile çalışmışlardır. Yapılan çalışmada kaygı bozukluğu ve depresyon geliştirme riski taşıyan gençlere Durumluk Sürekli Kaygı, Mizaç ve Karakter ve Beck Depresyon Envanterleri uygulanmıştır. Sonuç olarak, araştırmanın konusu olan depresif ruh hali, kaygı ve kişilik arasındaki ilişkide, kişilik yapısının kaygı ve depresyon için önemli bir etken olduğu bulunmuştur.

Kuzu, Ergöl (2019) tarafından yapılan çalışmada üniversitenin son sınıfında bulunan öğrencilerin gelecekte yer alacakları iş yaşamına yönelik olarak kaygı oranlarını ortaya çıkarmak amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışma 1143 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiş ve sürekli kaygı envanteri ile durumluluk envanteri çalışmanın ana kaynağı olarak kullanılmıştır.

Bunlara ek olarak, anksiyete ve depresyon, erkeklerden iki kat daha fazla kadını etkileyen yaygın psikopatolojilerdir. Biyolojik faktörlerin rolü araştırılmış olsa da, toplumun erkeğe ve kadına atfettiği dişil ve eril özelliklerle tanımlanan cinsiyet rollerinin de dikkate alınması gerektiği tartışılmıştır. Cinsiyet rolleri dinamiktir ve yaşam deneyimleriyle şekillenmektedir. Arcand vd. (2020) çalışmalarında, sağlıklı öğrenciler ve çalışanlarda cinsiyet rollerinin depresyon ve kaygı üzerindeki etkisini incelemiştir. Cinsiyet rolleri, öğrencinin/çalışanın durumuna göre ruh sağlığı ile farklı şekillerde ilişkili olduğu bulunmuştur. Yapılan tüm araştırmaların ortak noktası kadın olmanın kariyer kaygısını arttırıcı bir etki olduğu yönündedir.

3. BÖLÜM: İLETİŞİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNE YÖNELİK TUTUMLARI İLE KARIYER KAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: EGE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde araştırmanın amacı, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları ile araştırmanın yöntemi açıklanacaktır. Sonrasında araştırmanın ayrıntılı olarak analizine yer verilecektir. Araştırmadan çıkan sonuçlar neticesinde sonuç ve öneriler sıralanarak tez sonlandırılacaktır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, toplumumuzda süregelen cinsiyet eşitsizliği ve kadınlara biçilen rollerin, kariyer gelişimlerinin başında olan İletişim Fakültesi öğrencilerinin üzerindeki kaygı durumunu etkileyip etkilemediğini öğrenmek ve toplumsal cinsiyet rol tutumlarının kariyer kaygısına nasıl yansıdığını ele almaktır. Kariyer hayatlarında yaşadıkları kaygı düzeyinin toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını nicel araştırma yöntemini kullanarak tespit etmeye çalışmaktır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma amacına uygun biçimde oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1: Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlar öğrencilerin kariyer kaygısını farklılaştırmaktadır.

H2: Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumların kariyer kaygısına etkisi “Kadın – Erkek- Geleneksel” olmak üzere farklılaşmaktadır.

H3: Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumların kariyer kaygısına etkisi öğrencilerin okudukları bölüme göre farklılaşmaktadır.

H4: Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumların kariyer kaygısına etkisi öğrencilerin okudukları sınıfa göre farklılaşmaktadır.

H5: Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumların kariyer kaygısına etkisi öğrencilerin yaşına göre farklılaşmaktadır.

H6: Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumların kariyer kaygısına etkisi öğrencilerin yaşadıkları yere göre farklılaşmaktadır.

H7: Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumların kariyer kaygısına etkisi öğrencilerin ailelerinin gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H8: Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumların kariyer kaygısına etkisi öğrencilerin aile yapısına göre farklılaşmaktadır.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi öğrencilerinin cinsiyetleri, sınıfları, bölümleri ailelerinin gelir durumu ile yaşadıkları yer iken bağımlı değişkenleri ise cinsiyet rollerine yönelik rol tutumları ve kaygı durumlarıdır.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Gerçekleştirilen araştırmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Araştırmada mecburi olarak yapmak istenilen konulardan vazgeçilebilmektedir. Bunun yerine tercih edilen ve uygun görülen konulara yer verilebilmektedir. Bazen zorunlu olarak sınırlılıklar getirilebilmektedir. Bu, araştırma için yerinde görülen koşullardan feragat etme ve farklı bir yoldan gitme anlamını taşır (Karasar, 2018). Bu araştırmada karşılaşılan sınırlılıklar ise şu şekilde görülmektedir:

1. Araştırmadan elde edilecek bulgular Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi öğrencileri ile sınırlıdır.
2. Araştırmadan elde edilecek bulguların yaş aralığı “18-25” arasında yoğunlaşmıştır.

a. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan örneklem ise 1. ve 4. sınıf düzeyinde öğrenim gören öğrencilerden gönüllülük esasına uygun olarak seçilmiştir. Bunun sebebi ise okulun ilk yılları ve son yılları arasındaki kariyer kaygısı arasındaki farkı ortaya çıkarmaktır. Bu sebeple örneklem yaş aralığı “18-25” yaş ile sınırlı kalmıştır. Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi öğrencilerinin 2022-2023 yılları arasındaki sayısı 1201 kişiden oluşmaktadır. Bu çalışmada olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinin içinde yer alan ve amaçlı

örneklem çeşitlerinden biri olan “Tipik Durum Örneklemesi” uygun görülmüştür. Tipik durum örneklemesi evrendeki çok sayıda benzerleri içinden genel olarak incelenen olay ya da olguyu izah edebilecek ve ortalama olarak atfedilen durumları içerebilecek seviyede bilgiye erişim sağlar (Patton, 2005). Özellikle okulların dahil edildiği bir araştırma söz konusu olduğunda, geneli temsil edebilecek olan okullarda gerçekleştirilerek genellenebilir veriler üretilmesini sağlaması açısından uygun görülmüştür. Bu kapsamda Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi genellemenin yapılabilmesi açısından ortalama olarak kabul edilebilmektedir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2014)’ın örneklem büyüklüğü tablosu dikkate alınarak örneklem sayısı 278 bulunmuştur. 2022-2023 öğretim yılında Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi’nde okuyan öğrenciler içerisinde Tablo1 de gösterildiği gibi örneklem ölçümleri seçilmiştir.

Anket formları önceden hazırlanarak Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi öğrencilerine sınıflarında ulaşılarak yüz yüze katılımları sağlanmıştır. Katılım 365 kişi üzerinden değerlendirilmiş fakat katılımcıların içinde 10 kişinin verileri geçersiz kabul edilerek değerlendirmeden çıkarılmıştır.

b. Veri Toplama Araçları, Yöntemi ve Süreci

Gerçekleştirilen bu tez çalışması nicel bir araştırmadır. Verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Nicel araştırmalar pozitivist yaklaşım mantığına dayanmaktadır. Bilgiyi genelleyerek ele alan bu yaklaşım olguları olduğu gibi görüp insan davranışlarını genellemektedir. Bu genellemeler yapılırken sayısal veriler objektif ve sistematik bir biçimde tekrarlanarak ölçülebilir. Nicel araştırmanın tümünden gelişim yöntemine uygun olarak çalışması için kullanılan anketler, örneklemeye iştirak eden katılımcılara araştırılan konu ile ilgili sorular sorulması ile gerçekleştirilir. Anketler araştırmacıya bazı avantajlar sağlamaktadır. Bunlar; anketlerin ekonomik olması, çok fazla veri elde edilebilmesi, geniş ölçekli kitlelere ulaşım olanağı sağlaması nedeniyle güvenilir ve geçerli olması, hızlı ve kısa sürede geri dönüş imkânı taşımasıdır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2024). Fakat anketler bazı kısıtlılıklara da neden olabilmektedir. Bunlar ise; esnek bir yapıya sahip olmaması, katılımcıların soru cevaplamada yaşadığı güdülenme sorunlarının yaşanması ve toplanan bilgilerin daha yüzeysel olarak kalmasıdır (Büyüköztürk, 2018). Dolayısıyla çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. Bu

araştırmada anket tekniğinin kullanılmasının uygun görülmesinin nedeni ise araştırma evreninin büyük olmasıdır.

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümü içermektedir. Araştırma formunun ilk kısmında yer alan Demografik Bilgi Formu ile cinsiyet, yaş, bölüm, gelir düzeyi, medeni durum ve aile yapısına ilişkin değişkenlerin bilgileri toplanmıştır. Bu bölümdeki sosyo-demografik bilgilerin seçiminde literatür taraması sırasında Toplumsal Cinsiyet Rollerinin araştırmasında kullanılan sorular referans alınmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği (TCRTÖ) ve üçüncü bölümünde Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ) kullanılmış ve her biri için yazarlarından izin alınmıştır. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” seçenekleri olan 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçek, 5 alt boyuta sahiptir. Bunlar;

1. Boyut- Eşitlikçi Cinsiyet Rolü (ECR): Kadınların ve erkeklerin günlük yaşamdaki rolleri ve sorumlulukları eşit olarak paylaşmalarıdır (5, 16, 21, 26, 33, 9, 14 ve 24 no’lu maddeler).

2. Boyut- Kadın Cinsiyet Rolü (KCR): Toplum tarafından kadına yüklenen roller ve sorumluluklardır (35, 37, 1, 25, 46, 23, 6 ve 19 no’lu maddeler).

3. Boyut- Evlilikte Cinsiyet Rolü (EVCR): Toplum tarafından kadın ve erkeğe evlilik yaşamında yüklenen roller ve sorumluluklardır (17, 3, 18, 32, 10, 45, 7 ve 12 no’lu maddeler).

4. Boyut- Geleneksel Cinsiyet Rolü (GCR): Toplum tarafından kadın ve erkeğe günlük yaşamda yüklenen roller ve sorumluluklardır (20, 29, 30, 4, 8, 13, 40 ve 28 no’lu maddeler).

5. Boyut- Erkek Cinsiyet Rolü (ERCR): Toplum tarafından erkeğe yüklenen roller ve sorumluluklardır (43, 42, 36, 44, 34 ve 47 no’lu maddeler).

c. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların toplanan verilerin istatistiksel analizlerin sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Öncelikle araştırma örnekleminin dağılımında kullanılan ölçek güvenilirliği bulunarak uygunluğu saptanmıştır. Daha sonra araştırma örnekleminin demografik bilgilerine ait bilgiler verilmiştir. Sonraki

aşamalarda ise Kariyer Stresi Ölçeği'nin ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini alt boyutlarının arasındaki korelasyon incelenerek bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırma Örnekleminin Dağılımının ve Kullanılan Ölçeklerin Güvenirliğinin İncelenmesi

Araştırmanın temel analizlerini uygulamadan önce kullanılacak analizlere karar verilmesi ve ölçeklerin kullanımının uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla; verinin normal dağılıma uygunluğu ve araştırmada kullanılan ölçeklerin araştırma örneklemindeki güvenirliliği incelenmiştir.

Tablo 3.1.

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Değerler ve Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

	Min.-Maks.	Ort.	S	Çarpıklık	Basıklık	α
KSÖ-Kariyer Bel. ve Bilgi Eks.	10.00-50.00	23.64	9.20	0.62	-0.21	0.89
KSÖ-Dışsal Çatışma	4.00-20.00	7.96	3.39	0.92	0.40	0.66
KSÖ-İş Bulma Baskısı	6.00-30.00	17.74	5.75	0.16	-0.66	0.80
KSÖ-Toplam Puan	20.00-99.00	49.26	15.72	0.50	-0.22	0.91
TCRTÖ-Eşitlikçi	16.00-40.00	37.30	4.74	-2.60	6.80	0.82
TCRTÖ-Kadın	24.00-40.00	36.57	3.69	-1.15	0.64	0.64
TCRTÖ-Evlilik	22.00-40.00	38.36	2.67	-2.51	8.05	0.65
TCRTÖ-Geleneksel	15.00-40.00	35.19	5.40	-1.49	1.73	0.81
TCRTÖ-Erkek	18.00-30.00	27.93	2.52	-1.36	1.33	0.57

KSÖ: Kariyer Stresi Ölçeği, Kariyer Bel. Ve Bilgi Eks.: Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, TCRTÖ: Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği

Araştırma değişkenlerini oluşturan Kariyer Stresi Ölçeği Alt Boyut Toplam Puanları, Kariyer Stresi Ölçeği Toplam Puanı ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği Alt Boyut Toplam Puanları üzerinden normal dağılım ve güvenirlilik incelenmiştir (Tablo 3.1). Normal dağılımın incelenmesinde çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş; -2, +2 sınır değerleri (George ve Marlery, 2003) üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Buna ek olarak histogram ve kutu grafiklerinden de yararlanılmıştır. Verinin ham halinde 365 kişi üzerinden değerlendirme yapılmış, Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği'nin tüm alt boyutlarının normallikten saptığı görülmüştür. Bu nedenle ekstrem değerdeki katılımcılar veriden çıkarılmıştır. Bunun sonucunda; toplam 10 kişi veriden çıkarılmıştır. Çıkarılan bu katılımcılardan sonra Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği'nin Eşitlikçi ve Evlilik alt boyutlarına ilişkin değerlerde düzelme olmamış, daha fazla katılımcı çıkarmanın ölçek güvenirliliklerini etkilediği görüldüğü için buradaki 10 katılımcının çıkarılması ile bırakılması uygun görülmüştür. Verinin son halinde 355 kişilik örneklem ile analizlere devam edilmiştir. Bu örneklem sayısı ile Eşitlikçi ve Evlilik alt boyutları dışındaki tüm değişken puanlarının normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Bu nedenle; diğer tüm puanlar için parametrik testler uygulanırken Eşitlikçi ve Evlilik alt boyutlarının kullanıldığı analizlerde parametrik olmayan testler tercih edilmiştir.

Kullanılan ölçeklerin güvenirlilikleri değerlendirilirken Cronbach alfa iç-tutarlık güvenirlilik katsayısı kullanılmış; tüm alt boyut ve toplam puanların .57-.91 aralığında iç-tutarlık güvenirlilik değerine sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 3.1.). Bunun sonucunda ölçeklerin araştırma örnekleminde kullanımının uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma Örnekleminin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Araştırma formunun ilk kısmında yer alan Demografik Bilgi Formu ile cinsiyet, yaş, bölüm, gelir düzeyi, medeni durum ve aile yapısına ilişkin bilgiler toplanmıştır. Elde edilen demografik bilgiler, frekans ve yüzdelik değerleri üzerinden incelenerek örneklemin demografik yapısı belirlenmiştir.

Tablo 3.2.*Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Değerleri*

	Frekans (f)	Geçerli Yüzdelik (%)
Cinsiyet		
<i>Kadın</i>	171	48.7
<i>Erkek</i>	180	51.3
Bölüm		
<i>Radyo-Televizyon-Sinema</i>	89	25.1
<i>Gazetecilik</i>	94	26.5
<i>Reklamcılık</i>	76	21.4
<i>Halkla İlişkiler</i>	96	27.0
Sınıf		
<i>1. Sınıf</i>	196	56.0
<i>4. Sınıf</i>	154	44.0
Yaş		
<i>18-20 yaş</i>	174	49.0
<i>21-23 yaş</i>	159	44.8
<i>24 yaş ve üzeri</i>	22	6.2
Medeni Durum		

<i>Evli</i>	8	2.3
<i>Bekar</i>	338	97.7
Yaşam Yeri		
<i>Köy</i>	12	3.4
<i>Kasaba</i>	9	2.5
<i>İlçe</i>	66	18.6
<i>İl</i>	70	19.7
<i>Büyükşehir</i>	198	55.8
Gelir		
<i>Düşük</i>	62	17.9
<i>Orta</i>	261	75.2
<i>Yüksek</i>	24	6.9
Aile Yapısı		
<i>Otoriter</i>	62	17.5
<i>İlgisiz</i>	11	3.1
<i>Aşırı İzin Verici</i>	18	5.1
<i>Tutarsız</i>	63	17.7
<i>Aşırı Koruyucu</i>	45	12.7
<i>Demokratik</i>	131	36.9

<i>Ayrımcılık Yapan</i>	2	0.6
<i>Mükemmeliyetçi</i>	23	6.5

**Cinsiyette %1.1, medeni durumda %2.5, sınıf düzeyinde %1.4 ve gelir düzeyinde %2.3 kayıp veri bulunmaktadır. Bu nedenle geçerli yüzdelik değerleri verilmiştir.*

Araştırma örnekleminin %48.7'si ($f= 171$) kadın ve %51.3'ü ($f= 180$) erkek katılımcılardan oluşmaktadır; cinsiyet dağılımının dengeli olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmada iletişim fakültesinin farklı bölümlerinde okumakta olan öğrencilerden veri toplanmıştır; öğrencilerin %25.1'i ($f= 89$) radyo-televizyon-sinema, %26.5'i ($f=94$) gazetecilik, %21.4'ü ($f= 76$) reklamcılık ve %27'si ($f= 96$) halkla ilişkiler bölümündedir. Bu öğrencilerin %56.0'ı ($f= 89$) birinci sınıfta okurken %44.0'ü ise ($f= 89$) dördüncü sınıfta okumaktadır. Yaşları incelendiğinde; 174 kişinin (%49.0) 18-20 yaş aralığında, 159 kişinin (%44.8) 21-23 yaş aralığında ve 22 kişinin (%6.2) de 24 yaş ve üzeri grupta olduğu görülmüştür. Örneklemin büyük çoğunluğu orta düzeyde gelire sahip olduğunu belirtmiştir; %75.2 ($f= 261$) orta düzey gelire sahiptir. Katılımcıların yarısından çoğu en uzun yaşadıkları yerleşim yerini büyükşehir ($f= 198$, %55.8) olarak belirtmiştir. Son olarak katılımcılara aile yapıları ile ilgili bir soru sorulmuş ve sekiz kategori üzerinden yanıtlamaları istenmiştir; en yüksek işaretlenen aile yapısı demokratik ($f= 131$, %36.9) iken, en az işaretlenenler ayrımcılık yapan ($f= 2$, %0.6) ve ilgisiz ($f= 11$, %3.1) aile yapıları olmuştur. Tüm frekans ve yüzdelik değerleri Tablo 3.2'de sunulmuştur.

3.7. Verilerin Çözümlemesi ve Analizi

Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Kariyer stresi ile toplumsal cinsiyet rolleri tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Kariyer Stresi Ölçeği alt boyut ve toplam puanları ile Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği alt boyut puanları arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği'nin Kadın, Erkek ve Geleneksel alt boyutları üzerinden incelenen korelasyonlarda parametrik analiz yöntemi olan Pearson korelasyon analizi yöntemi kullanılırken (Tablo 3.3.); Eşitlikçi ve Evlilik alt boyutları üzerinden

incelenen korelasyonlarda parametrik olmayan analiz yöntemi Spearman rho korelasyon analizi (Tablo 3.4) kullanılmıştır.

Korelasyon katsayılarının büyüklüğü değerlendirilirken; düşük düzey ilişkiden orta düzey ilişkiye geçişte $\pm .30$ değeri, orta düzey ilişkiden yüksek düzey ilişkiye geçişte ise $\pm .70$ değeri kriter olarak alınmıştır (Köklü vd., 2007).

Tablo 3.3.

Kadın, Erkek ve Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Tutumlarının Kariyer Stresi ile İlişkisinin İncelenmesine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7
1-KSÖ-Toplam	-						
2-KSÖ-Kariyer Bel. ve Bilgi Eks.	0.94**	-					
3-KSÖ-Dışsal Çatışma	0.69**	0.54**	-				
4- KSÖ-İş Bulma Baskısı	0.83**	0.63**	0.41**	-			
5-TCRTÖ-Kadın	0.14*	0.07	0.03	0.22**	-		
6- TCRTÖ-Geleneksel	0.08	0.01	-0.07	0.18**	0.66**	-	
7- TCRTÖ-Erkek	0.03	0.004	-0.05	0.08	0.59**	0.54**	-

* $p < .05$, ** $p < .01$; KSÖ: Kariyer Stresi Ölçeği, TCRTÖ: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Tutum Ölçeği

Kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile iş bulma baskısı ($r = .22$, $p < .001$) ve kariyer stresi toplam puanı ($r = .14$, $p = .010$) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu saptanmış; kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu arttıkça iş bulma baskısı ve kariyer stresinin de arttığı tespit edilmiştir. Kadın toplumsal cinsiyet rolü

tutumu ile kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği ve dışsal çatışma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > .05$).

Geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile yalnızca iş bulma baskısı ($r = .18$, $p = .001$) pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkili bulunmuş; geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu arttıkça iş bulma baskısının da arttığı belirlenmiştir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve kariyer stresi toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > .05$).

Erkek toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile kariyer stresinin herhangi bir alt boyut veya toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > .05$). Tüm Pearson korelasyon değerleri (Tablo 3.3.)’da verilmiştir.

Tablo 3.4.

Eşitlikçi ve Evlilik Toplumsal Cinsiyet Roller Tutumlarının Kariyer Stresi ile İlişkisinin İncelenmesine İlişkin Spearman Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2	3	4	5	6
1-KSÖ-Toplam	-					
2-KSÖ-Kariyer Bel. ve Bilgi Eks.	0.93**	-				
3-KSÖ-Dışsal Çatışma	0.66**	0.52**	-			
4- KSÖ-İş Bulma Baskısı	0.83**	0.63**	0.41**	-		
5-TCRTÖ-Eşitlikçi	0.07	-0.02	-0.06	0.17**	-	
6- TCRTÖ-Evlilik	0.04	-0.01	-0.09	0.12*	0.53**	-

* $p < .05$, ** $p < .01$; KSÖ: Kariyer Stresi Ölçeği, TCRTÖ: Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeği

Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile yalnızca iş bulma baskısı ($r_s = .17$, $p = .001$) düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuş; eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu arttıkça iş bulma baskısının da arttığı tespit edilmiştir. Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve kariyer stresi toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > .05$).

Evlilik toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile yalnızca iş bulma baskısı ($r_s = .12$, $p = .030$) düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuş; evlilik toplumsal cinsiyet rolü tutumu arttıkça iş bulma baskısının da arttığı belirlenmiştir. Evlilik toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve kariyer stresi toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > .05$). Tüm Spearman korelasyon değerleri (Tablo 3.4.)’de verilmiştir.

Kariyer Stresi Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Kariyer stresi alt boyut ve toplam puanlarının demografik değişkenlere göre farklılaşması parametrik analizler ile incelenmiştir. Kariyer stresi alt boyut ve toplam puanlarının yaşam yerine göre ve aile yapısına göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde ilişkisiz örneklem t -testi kullanılmıştır. Gruplardaki kişi sayılarının homojen olması için yaşam yeri değişkeni (büyükşehir ve diğer) ve aile yapısı değişkeni (demokratik ve diğer) iki grup haline getirilerek analiz edilmiştir. Herhangi bir puanda anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür ($p > .05$). Ayrıca gelir düzeyine göre Kariyer Stresi Ölçeği alt boyut ve toplam puanlarının farklılaşmasını incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Herhangi bir puanda anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Cinsiyet, bölüm ve yaşa göre elde edilen tüm farklılaşmalara ilişkin analiz bulguları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.5.

Kariyer Stresi Toplam ve Alt Boyut Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşmalarına İlişkin t-testi Bulguları

N	Ort. (S)	t (sd)	p
---	----------	--------	---

Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	<i>Kadın</i>	171	24.74 (9.33)	2.14	0.033
	<i>Erkek</i>	172	22.63 (8.92)	(341)	
Dışsal Çatışma	<i>Kadın</i>	171	8.04 (3.24)	0.50	0.617
	<i>Erkek</i>	180	7.86 (3.47)	(349)	
İş Bulma Baskısı	<i>Kadın</i>	171	18.65 (5.45)	2.83	0.005
	<i>Erkek</i>	180	16.93 (5.91)	(349)	
Toplam Kariyer Stresi	<i>Kadın</i>	171	51.42 (15.35)	2.52	0.012
	<i>Erkek</i>	172	47.21 (15.67)	(341)	

Kariyer stresi alt boyut ve toplam puanlarının kadın ve erkeklerde farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde ilişkisiz örneklem *t*-testi kullanılmıştır. Analiz bulguları incelendiğinde (Tablo 3.5); kadın ve erkeklerin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği düzeylerinin [$t(341)= 2.14, p= .033$], iş bulma baskısı düzeylerinin [$t(349)= 2.83, p= .005$] ve toplam kariyer stresi düzeylerinin [$t(341)= 2.52, p= .012$] anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadınların ($Ort.= 24.74, S= 9.33$) kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği düzeyi erkeklere ($Ort.= 22.63, S= 8.92$) göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kadınların iş bulma baskısı düzeyi ($Ort.= 18.65, S= 5.45$), erkeklere ($Ort.= 16.93, S= 5.91$) göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Benzer şekilde kariyer stresi toplam puanı düzeyi de kadınlarda ($Ort.= 51.42, S= 15.35$), erkeklere ($Ort.= 47.21, S= 15.67$) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olarak belirlenmiştir. Kadın ve erkeklerin dışsal çatışma puanları birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p> .05$).

Tablo 3.6.

Kariyer Stresi Düzeyi Alt Boyutları ve Toplam Puanının Üniversitedeki Bölüme Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

	Bölüm	n	Ort. (S)	F(sd)	P
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	<i>Radyo-Televizyon-Sinema</i>	89	24.80 (9.01)	6.70 (3, 342)	0.000
	<i>Gazetecilik</i>	85	22.42 (9.49)		
	<i>Reklamcılık</i>	76	20.46 (8.33)		
	<i>Halkla İlişkiler</i>	96	26.16 (8.99)		
Dışsal Çatışma	<i>Radyo-Televizyon-Sinema</i>	89	8.40 (3.69)	3.78 (3, 351)	0.011
	<i>Gazetecilik</i>	94	8.41 (3.46)		
	<i>Reklamcılık</i>	76	6.87 (2.85)		
	<i>Halkla İlişkiler</i>	96	7.97 (3.29)		
İş Bulma Baskısı	<i>Radyo-Televizyon-Sinema</i>	89	18.81 (5.30)	2.36 (3, 351)	90.071
	<i>Gazetecilik</i>	94	17.78 (5.88)		
	<i>Reklamcılık</i>	76	16.43 (5.19)		
	<i>Halkla İlişkiler</i>	96	17.76 (6.29)		
Toplam Kariyer	<i>Radyo-Televizyon-Sinema</i>	89	52.01 (15.26)	5.15 (3, 342)	0.002

Stresi	<i>Gazetecilik</i>	85	48.32 (16.15)
	<i>Reklamcılık</i>	76	43.76 (14.29)
	<i>Halkla İlişkiler</i>	96	51.88 (15.84)

İletişim fakültesindeki okunulan 4 farklı bölüme göre Kariyer Stresi Ölçeği alt boyut ve toplam puanlarının farklılaşmasını incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz bulgularına göre (Tablo 3.6); kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği [$F(3, 342)= 6.70, p< .001$], dışsal çatışma [$F(3, 351)= 3.78, p= .011$] ve toplam kariyer stresi [$F(3, 342)= 5.15, p= .002$] düzeyleri okunulan bölüme göre anlamlı düzeyde farklılaşma göstermektedir. Farklılaşmanın hangi bölümler arasında olduğunu tespit edebilmek amacıyla ikili karşılaştırmalar kullanılmış; varyans homojenliği varsayımını karşıladığı için kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği ve kariyer stresi toplam puanı Bonferroni ikili karşılaştırmalar ile değerlendirilirken dışsal çatışma puanları varyans homojenliğini karşılamadığı için Games-Howell ikili karşılaştırmalar ile değerlendirilmiştir.

Kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği puanları radyo-televizyon-sinema ile reklamcılık ($p= .013$), gazetecilik ile halkla ilişkiler ($p= .033$), reklamcılık ile halka ilişkiler ($p< .001$) bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Reklamcılıkta okuyanların kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği puanları ($Ort.= 20.46, S= 8.33$), radyo-televizyon-sinemada okuyanlara ($Ort.= 24.80, S= 9.01$) ve halka ilişkilerde okuyanlara ($Ort.= 26.16, S= 8.99$) göre anlamlı düzeyde daha düşüktür. Halkla ilişkiler bölümünde okuyanların kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği puanları ($Ort.= 26.16, S= 8.99$), gazetecilikte okuyan ($Ort.= 22.42, S= 9.49$) ve reklamcılıkta okuyan ($Ort.= 20.46, S= 8.33$) kişilere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Dışsal çatışma puanları radyo-televizyon-sinema ile reklamcılık ($p= .016$), gazetecilik ile reklamcılık ($p= .009$) bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Reklamcılıkta okuyanların dışsal çatışma puanları ($Ort.= 6.87, S=$

2.85), radyo-televizyon-sinemada okuyanlara ($Ort.= 8.40$, $S= 3.69$) ve gazetecilikte okuyanlara ($Ort.= 8.41$, $S= 3.46$) göre anlamlı düzeyde daha düşüktür.

Kariyer stresi toplam puanları radyo-televizyon-sinema ile reklamcılık ($p= .004$), halkla ilişkiler ile reklamcılık ($p= .004$) bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Reklamcılıkta okuyanların kariyer stresi toplam puanları ($Ort.= 43.76$, $S= 14.29$), radyo-televizyon-sinemada okuyanlara ($Ort.= 52.01$, $S= 15.26$) ve halkla ilişkilerde okuyanlara ($Ort.= 51.88$, $S= 15.84$) göre anlamlı düzeyde daha düşüktür.

Tablo 3.7.

Kariyer Stresi Toplam ve Alt Boyut Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılaşmalarına İlişkin t-testi Bulguları

		N	Ort. (S)	t (sd)	p
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	20 ve öncesi	174	22.72 (8.45)	-1.86	0.064
	21 ve sonrası	172	24.56 (9.85)	(335.13)	
Dışsal Çatışma	20 ve öncesi	174	7.73 (3.15)	-1.26	0.210
	21 ve sonrası	181	8.18 (3.60)	(353)	
İş Bulma Baskısı	20 ve öncesi	174	16.73 (5.37)	-3.30	0.001
	21 ve sonrası	181	18.72 (5.95)	(353)	
Toplam Kariyer Stresi	20 ve öncesi	174	47.18 (14.30)	-2.48	0.013
	21 ve sonrası	172	51.35 (16.82)	(334.05)	

Kariyer stresi alt boyut ve toplam puanlarının yaş gruplarına farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde ilişkisiz örneklem *t*-testi kullanılmıştır. Gruplardaki kişi sayılarının homojen olması için yaş değişkeni iki grup haline getirilerek analiz edilmiştir. Analiz bulguları incelendiğinde (Tablo 3.7); 20 yaş-öncesi ve 21 yaş-sonrasının iş bulma baskısı düzeylerinin [$t(353) = -3.30, p = .001$] ve toplam kariyer stresi düzeylerinin [$t(334.05) = -2.48, p = .013$] anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yaş grubu 21 yaş-sonrası olanların iş bulma baskısı düzeyleri ($Ort. = 18.72, S = 5.95$), 20 yaş-öncesi olanlara ($Ort. = 16.73, S = 5.37$) göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Benzer şekilde, yaş grubu 21 yaş-sonrası olanların ($Ort. = 51.35, S = 16.82$) toplam kariyer stresi düzeyleri, 20 yaş-öncesine ($Ort. = 47.18, S = 14.30$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olarak belirlenmiştir. İki yaş grubunun kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği ve dışsal çatışma puanlarının birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$).

Kadın, Erkek ve Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumları Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Parametrik Testler ile İncelenmesi

Toplumsal Cinsiyet Ölçeği'nin Kadın, Erkek ve Geleneksel alt boyut puanlarının demografik değişkenlere göre farklılaşması parametrik analizler ile incelenmiştir. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği'ndeki Kadın, Erkek ve Geleneksel alt boyut puanlarının yaşam yerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde ilişkisiz örneklem *t*-testi kullanılmıştır. Gruplardaki kişi sayılarının homojen olması için yaşam yeri değişkeni (büyükşehir ve diğer) ve aile yapısı değişkeni (demokratik ve diğer) iki grup haline getirilerek analiz edilmiştir. Herhangi bir puanda anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür ($p > .05$). Ayrıca gelir düzeyine göre Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumları Ölçeği'nin Kadın, Erkek ve Geleneksel alt boyutlarına ilişkin puanların farklılaşmasını incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Herhangi bir puanda anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Cinsiyet, bölüm ve yaşa göre elde edilen tüm farklılaşmalara ilişkin analiz bulguları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.8.

Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşmalarına İlişkin t-testi Bulguları

		N	Ort. (S)	t (sd)	p
Kadın	<i>Kadın</i>	171	37.77 (3.06)	6.23	0.000
	<i>Erkek</i>	180	35.44 (3.91)	(336.78)	
Erkek	<i>Kadın</i>	171	28.32 (2.37)	2.95	0.003
	<i>Erkek</i>	180	27.53 (2.63)	(349)	
Geleneksel	<i>Kadın</i>	171	37.39 (3.12)	8.19	0.000
	<i>Erkek</i>	180	33.15 (6.15)	(268.39)	

Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği'ndeki Kadın, Erkek ve Geleneksel alt boyut puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde ilişkisiz örneklem t-testi kullanılmıştır. Analiz bulguları incelendiğinde (Tablo 3.8); kadın ve erkeklerin kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu [$t(336.78) = 6.23, p < .001$], erkek toplumsal cinsiyet rolü tutumu [$t(349) = 2.95, p = .003$] ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu [$t(268.39) = 8.19, p < .001$] puanlarının anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadınların kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu puanları ($Ort. = 37.77, S = 3.06$), erkeklere göre ($Ort. = 35.44, S = 3.91$) anlamlı düzeyde daha yüksektir. Benzer şekilde kadınların erkek toplumsal cinsiyet rolü tutum puanları ($Ort. = 28.32, S = 2.37$) da erkeklere göre ($Ort. = 27.53, S = 2.63$) anlamlı düzeyde daha yüksektir. Son olarak, kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutum puanları ($Ort. = 37.39, S = 3.12$), erkeklere göre ($Ort. = 33.15, S = 6.15$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 3.9.

Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutumlarının Üniversitedeki Bölüme Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

	Anne eğitim düzeyi	n	Ort. (S)	F(sd)	P
Kadın	<i>Radyo-Televizyon-Sinema</i>	89	37.90 (3.26)	6.55 (3, 351)	0.000
	<i>Gazetecilik</i>	94	35.94 (3.79)		
	<i>Reklamcılık</i>	76	36.78 (3.64)		
	<i>Halkla İlişkiler</i>	96	35.79 (3.72)		
Erkek	<i>Radyo-Televizyon-Sinema</i>	89	28.65 (2.14)	3.55 (3, 351)	0.015
	<i>Gazetecilik</i>	94	27.83 (2.47)		
	<i>Reklamcılık</i>	76	27.53 (2.85)		
	<i>Halkla İlişkiler</i>	96	27.67 (2.52)		
Geleneksel	<i>Radyo-Televizyon-Sinema</i>	89	37.48 (3.80)	9.74 (3, 351)	0.000
	<i>Gazetecilik</i>	94	33.52 (6.98)		
	<i>Reklamcılık</i>	76	35.51 (4.82)		
	<i>Halkla İlişkiler</i>	96	34.43 (4.58)		

İletişim fakültesindeki okunulan 4 farklı bölüme göre Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumları Ölçeği'nin Kadın, Erkek ve Geleneksel alt boyutlarına ilişkin puanların farklılaşmasını incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz bulgularına göre (Tablo 3.9); kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu [$F(3, 351)= 6.55, p< .001$], erkek toplumsal cinsiyet rolü tutumu [$F(3, 351)= 3.55, p= .015$] ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu [$F(3, 351)= 9.74, p< .001$] düzeyleri okunulan bölüme göre anlamlı düzeyde farklılaşma göstermektedir. Farklılaşmanın hangi bölümler arasında olduğunu tespit edebilmek amacıyla ikili karşılaştırmalar kullanılmış; varyans homojenliği varsayımını karşıladığı için kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu puanı Bonferroni ikili karşılaştırmalar ile değerlendirilirken erkek toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu varyans homojenliğini karşılamadığı için Games-Howell ikili karşılaştırmalar ile değerlendirilmiştir.

Kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu puanları radyo-televizyon-sinema ile gazetecilik ($p= .002$), radyo-televizyon-sinema ile halkla ilişkiler ($p= .001$) bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Radyo-televizyon-sinema bölümünde okuyanların kadın toplumsal cinsiyet rolü tutum puanları ($Ort.= 37.90, S= 3.26$), gazetecilik okuyanlara ($Ort.= 35.94, S= 3.79$) ve halkla ilişkiler okuyanlara ($Ort.= 35.79, S= 3.72$) göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Erkek toplumsal cinsiyet rolü tutumu puanları radyo-televizyon-sinema ile reklamcılık ($p= .028$), radyo-televizyon-sinema ile halkla ilişkiler ($p= .024$) bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Radyo-televizyon-sinema bölümünde okuyanların erkek toplumsal cinsiyet rolü tutum puanları ($Ort.= 28.65, S= 2.14$), reklamcılık okuyanlara ($Ort.= 27.53, S= 2.85$) ve halkla ilişkiler okuyanlara ($Ort.= 27.67, S= 2.52$) göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu puanları radyo-televizyon-sinema ile gazetecilik ($p< .001$), radyo-televizyon-sinema ile reklamcılık ($p= .024$), radyo-televizyon-sinema ile halkla ilişkiler ($p< .001$) bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Radyo-televizyon-sinema bölümünde okuyanların geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutum puanları ($Ort.= 37.48, S= 3.80$), gazetecilik okuyanlara

(*Ort.*= 33.52, *S*= 6.98), reklamcılık okuyanlara (*Ort.*= 35.51, *S*= 4.82) ve halkla ilişkiler okuyanlara (*Ort.*= 34.43, *S*= 4.58) göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 3.10.

Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Farklılaşmalarına İlişkin t-testi Bulguları

		N	Ort. (S)	t (sd)	p
Kadın	20 ve öncesi	174	36.79 (3.34)	1.12	0.263
	21 ve sonrası	181	36.35 (4.01)	(353)	
Erkek	20 ve öncesi	174	28.21 (2.19)	2.11	0.035
	21 ve sonrası	181	27.65 (2.78)	(339.92)	
Geleneksel	20 ve öncesi	174	35.67 (4.84)	1.67	0.095
	21 ve sonrası	181	34.72 (5.87)	(345.02)	

Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği'ndeki Kadın, Erkek ve Geleneksel alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde ilişkisiz örneklem t-testi kullanılmıştır. Analiz bulgularına göre (Tablo 3.10); 20-öncesi yaş grubu ile 21-sonrası yaş gruplarının yalnızca erkek cinsiyet rolü tutum puanlarında [$t(339.92) = 2.11$, $p = .035$] anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yaş grubu olarak 20-öncesi grupta yer alanların erkek toplumsal cinsiyet rol tutumu düzeyleri (*Ort.*= 28.21, *S*= 2.19), 21-sonrası grupta yer alanlara (*Ort.*= 27.65, *S*= 2.78) göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu düzeyleri yaş grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p > .05$).

Eşitlikçi ve Evlilik Toplumsal Cinsiyet Roller Tutumları Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Parametrik Olmayan Testler ile İncelenmesi

Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeği'nin Eşitlikçi ve Evlilik alt boyutları normal dağılımdan sapma gösterdiği için bu iki boyuta ilişkin analizler parametrik olmayan testler ile yürütülmüştür. Yaş grubu, sınıf düzeyi ve aile yapısı değişkenlerinde gruplar arasında eşitlikçi ve evlilik puanlarında anlamlı farklılaşma bulunamamıştır, ($p > .05$). Cinsiyet, bölüm, yaşam yeri ve gelir düzeyi grupları arasındaki tespit edilen farklılaşmalara ilişkin analizler aşağıda sunulmuştur. Ayrıca tüm değişkenlere ilişkin medyan değerleri Tablo 3.11 'de sunulmuştur.

Tablo 3.11.

Parametrik Olmayan Testler ile İncelenen Değişkenlere Ait Medyan Değerleri

		Eşitlikçi	Evlilik
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	40	40
	<i>Erkek</i>	38	39
Yaş Grubu	<i>20 ve öncesi</i>	39	40
	<i>21 ve sonrası</i>	39	39
Yaşam Yeri	<i>Büyükşehir</i>	40	40
	<i>Diğer</i>	39	39
Sınıf	<i>Bir</i>	39	40
	<i>Dört</i>	39	40
Aile Yapısı	<i>Demokratik</i>	40	40

	<i>Diğer</i>	39	40
Bölüm	<i>Radyo-Televizyon-Sinema</i>	40.0	40.0
	<i>Gazetecilik</i>	39.0	39.0
	<i>Reklamcılık</i>	39.0	40.0
	<i>Halkla İlişkiler</i>	38.0	39.0
Gelir Düzeyi	<i>Düşük</i>	39.0	39.0
	<i>Orta</i>	40.0	40.0
	<i>Yüksek</i>	37.0	38.5

Tablo 3.12.

Eşitlikçi ve Evlilik Toplumsal Cinsiyet Rolü Tutumlarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney Testi Bulguları

	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Eşitlikçi	<i>Kadın</i>	171	208.87	35717.50	9768.50	-6.25	< 0.001
	<i>Erkek</i>	180	144.77	26058.50			
Evlilik	<i>Kadın</i>	171	208.27	35614.00	9872.00	-6.26	< 0.001
	<i>Erkek</i>	180	145.34	16162.00			

Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve evlilik cinsiyet rolü tutumlarının cinsiyete göre farklılaşmasını incelemek amacıyla Mann-Whitney testi uygulanmıştır. Analiz bulgularına göre (Tablo 3.12); hem eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının ($U = 9768.500$, $z = -6.252$, $p < .001$) hem de evlilik toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının ($U = 9872.000$, $z = -6.264$, $p < .001$) cinsiyete göre farklılaştığı bulunmuştur. Her iki değişken için de kadınların ($Medyan_{eşitlikçi} = 40.0$, $Medyan_{evlilik} = 40.0$) erkeklerden ($Medyan_{eşitlikçi} = 38.0$, $Medyan_{evlilik} = 39.0$) daha yüksek değer aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.13.

Eşitlikçi ve Evlilik Toplumsal Cinsiyet Rolü Tutumlarının Bölüme Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Bulguları

	Bölüm	n	Sıra Ortalaması	$\chi^2 (sd)$	P
Eşitlikçi	<i>Radyo-Televizyon-Sinema</i>	89	212.78	17.814 (3)	< 0.001
	<i>Gazetecilik</i>	94	164.33		
	<i>Reklamcılık</i>	76	180.66		
	<i>Halkla İlişkiler</i>	96	157.03		
Evlilik	<i>Radyo-Televizyon-Sinema</i>	89	204.30	16.979 (3)	0.001
	<i>Gazetecilik</i>	94	155.65		
	<i>Reklamcılık</i>	76	194.76		
	<i>Halkla İlişkiler</i>	96	162.23		

Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve evlilik cinsiyet rolü tutumlarının bölüme göre farklılaşmasını incelemek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Analiz bulguları incelendiğinde (Tablo 3.13); bölüme göre farklılaşma incelendiğinde hem eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu ($\chi^2(3) = 17.814, p < .001$) hem de evlilik toplumsal cinsiyet rol tutumu ($\chi^2(3) = 16.979, p = .001$) puanlarının anlamlı farklılaşma gösterdiği saptanmıştır. Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanı bakımından en yüksek değer alan bölüm radyo-televizyon-sinema (*Medyan* = 40.0) en düşük değer alan bölüm ise halkla ilişkiler (*Medyan* = 38.0) bölümleridir. Evlilik toplumsal cinsiyet rol tutumu puanı bakımından ise en yüksek puan alanlar radyo-televizyon-sinema (*Medyan* = 40.0) ile reklamcılık (*Medyan* = 40.0) olurken en düşük puan alanlar gazetecilik (*Medyan* = 39.0) ile halkla ilişkiler (*Medyan* = 39.0) olmuştur.

Tablo 3.14.

Eşitlikçi ve Evlilik Toplumsal Cinsiyet Rolü Tutumlarının Yaşam Yerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney Testi Bulguları

	Yaşam Yeri	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Eşitlikçi	Büyükşehir	198	190.03	37625.50	13161.50	-2.62	0.009
	Diğer	157	162.83	25564.50			
Evlilik	Büyükşehir	198	183.67	36366.50	14420.50	-1.26	0.207
	Diğer	157	170.85	26823.50			

Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve evlilik cinsiyet rolü tutumlarının yaşam yerine göre farklılaşmasını incelemek amacıyla Mann-Whitney testi uygulanmıştır. Analiz bulgularına göre (Tablo 3.14); eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının yaşam yerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı ($U = 13161.500, z = -2.621, p = .009$) ancak evlilik toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının ($p > .05$) anlamlı

farklılaşma göstermediği bulunmuştur. Büyükşehirde yaşayanların (*Medyan* = 40.0) eşitlikçilik düzeyleri diğer yerlerde yaşayanlara oranla (*Medyan* = 39.0) anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 3.15.

Eşitlikçi ve Evlilik Toplumsal Cinsiyet Rolü Tutumlarının Gelir Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Bulguları

	Gelir düzeyi	n	Sıra Ortalaması	χ^2 (sd)	P
Eşitlikçi	Düşük	62	162.06	10.593 (2)	0.005
	Orta	261	181.80		
	Yüksek	24	120.02		
Evlilik	Düşük	62	160.31	4.861 (2)	0.088
	Orta	261	179.96		
	Yüksek	24	144.56		

Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve evlilik cinsiyet rolü tutumlarının gelir düzeyine göre farklılaşmasını incelemek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının gelir düzeyine göre anlamlı farklılaşma gösterdiği ($\chi^2(2) = 10.593$, $p = .005$) ancak evlilik toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının ($p > .05$) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür (Tablo 3.15). Orta gelir düzeyinin eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanının en yüksek (*Medyan* = 40.0), yüksek gelir düzeyinin eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanının ise en düşük (*Medyan* = 37.0) olduğu gözlenmiştir.

Toplumsal Cinsiyet Rollerı Tutumlarının Kariyer Stresi Üzerindeki Yordayıcı Etkisinin İncelenmesi

Kadın, erkek ve geleneksel cinsiyet rolü tutum düzeylerinin Kariyer Stresi Ölçeği alt boyutları ve toplam puanı üzerindeki yordayıcı etkisinin incelenmesi amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Analiz bulgularına göre; üç toplumsal cinsiyet rolü tutumunun (kadın, erkek ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri tutumları) yordayıcı değişken olarak alındığı modellerde, kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği ve dışsal çatışma düzeyi yordanan değişkenler olduğunda modeller anlamsızdır (sırasıyla $p_{model1} = .430$; $p_{model2} = .090$). İş bulma baskısı ve kariyer stresi toplam puanının yordanan değişken olduğu modellerin bulguları Tablo 3.16 ve Tablo 3.17’de sunulmuştur.

Tablo 3.16.

Kadın, Erkek ve Geleneksel Cinsiyet Rolü Tutum Düzeylerinin İş Bulma Baskısı Düzeyi Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişken	β	t	p	F(sd)	Model p	R ²
Kadın	0.23	3.05	0.002	7.02 (3, 351)	0.000	0.06
Erkek	-0.10	-1.51	0.132			
Geleneksel	-0.08	1.13	0.261			

Kadın, erkek ve geleneksel cinsiyet rol tutumlarının iş bulma baskısı düzeyi üzerindeki yordayıcı etkisinin incelenmesi için kurulan modelin anlamlı olduğu (Tablo 3.16) tespit edilmiştir [$F(3, 351) = 7.02$, $p < .001$]. Üç cinsiyet rolü tutumu birlikte iş bulma baskısı düzeyi üzerindeki varyansın %6’sını açıklamaktadır ($R^2 = .06$). Yalnızca kadın cinsiyet rolü tutum düzeyi ($\beta = .23$, $p = .002$), iş bulma baskısı düzeyini pozitif

yönlü olarak yordamaktadır; kadın cinsiyet rolü tutumundaki 1 birimlik değişim, iş bulma baskısı düzeyindeki 0.23 birimlik artışı yordamaktadır.

Tablo 3.17.

Kadın, Erkek ve Geleneksel Cinsiyet Rolü Tutum Düzeylerinin Toplam Kariyer Stresi Düzeyi Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişken	β	t	p	F(sd)	Model p	R ²
Kadın	0.19	2.43	0.016	2.70 (3, 342)	0.046	0.02
Erkek	-0.08	-1.16	0.248			
Geleneksel	-0.01	-0.08	0.936			

Kadın, erkek ve geleneksel cinsiyet rol tutumlarının kariyer stresi toplam puanı üzerindeki yordayıcılığı için kurulan modelin marjinal düzeyde anlamlı olduğu (Tablo 3.17) tespit edilmiştir [$F(3, 342)= 2.70, p= .046$]. Üç cinsiyet rolü tutumu birlikte iş bulma baskısı düzeyi üzerindeki varyansın %2'sini açıklamaktadır ($R^2= .02$). Yalnızca kadın cinsiyet rolü tutum düzeyi ($\beta= .19, p= .016$), kariyer stresi toplam puan düzeyini pozitif yönlü olarak yordamaktadır; kadın cinsiyet rolü tutumundaki 1 birimlik değişim, kariyer stresi toplam puanı düzeyindeki 0.19 birimlik artışı yordamaktadır.

TARTIŞMA

Yapılan çalışma sonucunda ilk olarak kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile iş bulma baskısı ve kariyer stresi toplam puanı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu saptanmış; kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu arttıkça iş bulma baskısı ve kariyer stresinin de arttığı tespit edilmiştir. Kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği ve dışsal çatışma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile yalnızca iş bulma baskısı pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkili bulunmuş; geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu arttıkça iş bulma baskısının da arttığı belirlenmiştir. Geleneksel toplumsal

cinsiyet rolü tutumu ile kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve kariyer stresi toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Erkek toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile kariyer stresinin herhangi bir alt boyut veya toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile yalnızca iş bulma baskısı düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuş; eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu arttıkça iş bulma baskısının da arttığı tespit edilmiştir. Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve kariyer stresi toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Evlilik toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile yalnızca iş bulma baskısı düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuş; evlilik toplumsal cinsiyet rolü tutumu arttıkça iş bulma baskısının da arttığı belirlenmiştir. Evlilik toplumsal cinsiyet rolü tutumu ile kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve kariyer stresi toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Demir (2020) toplumsal cinsiyet algısı ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olarak yaptığı araştırma sonucunda toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararsızlığı arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu bağlamda yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Özkaya ve Kılıç (2023) üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığına toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinin belirlenmesine yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda kariyer kararlılığı ile toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumun istatistiksel olarak düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiğini tespit ederek yapılan çalışma ile benzer sonuçlar elde ederek uyumlu olduğu saptanmıştır.

Yiğit (2018) üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarını incelemeye yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile kariyer kararlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmiştir. Bu kapsamda yapılan çalışma ile arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Gianakos (1995) toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda toplumsal

cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile kariyer kararlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yapılan çalışma ile elde edilen sonuçlar arasında benzerlik görüldüğü saptanmıştır.

Kariyer stresi alt boyut ve toplam puanlarının kadın ve erkeklerde farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik analiz bulguları incelendiğinde kadın ve erkeklerin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği düzeylerinin, iş bulma baskısı düzeylerinin ve toplam kariyer stresi düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadınların kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği düzeyi erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kadınların iş bulma baskısı düzeyi, erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Benzer şekilde kariyer stresi toplam puanı düzeyi de kadınlarda, erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olarak belirlenmiştir. Kadın ve erkeklerin dışsal çatışma puanları birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresini incelemeye yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda cinsiyete göre kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediğini tespit etmişlerdir. Buna göre kadın ve erkeklerin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı ortalamalarının benzer düzeylerde olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan çalışmadan elde edilen veriler ile benzerlik görülmediği sonucuna varılmıştır.

Özkaya ve Kılıç (2023) üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığına toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinin belirlenmesine yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda kariyer kararlılığının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Kadın ve erkeklerin kariyer kararlılıklarının benzer düzeylerde olduğunu ifade etmişlerdir. Fakat çalışmanın sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre uyumlu olmadığı görülmektedir.

İletişim fakültesindeki okunulan 4 farklı bölüme göre Kariyer Stresi Ölçeği alt boyut ve toplam puanlarının farklılaşmasına yönelik analiz bulgularına göre kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve toplam kariyer stresi düzeyleri okunulan bölüme göre anlamlı düzeyde farklılaşma göstermektedir. Kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği puanları radyo-televizyon-sinema ile reklamcılık, gazetecilik ile halkla ilişkiler,

reklamcılık ile halka ilişkiler bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Reklamcılıkta okuyanların kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği puanları, radyo-televizyon-sinemada okuyanlara ve halka ilişkilerde okuyanlara göre anlamlı düzeyde daha düşüktür. Halkla ilişkiler bölümünde okuyanların kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği puanları, gazetecilikte okuyan ve reklamcılıkta okuyan kişilere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Dışsal çatışma puanları radyo-televizyon-sinema ile reklamcılık, gazetecilik ile reklamcılık bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Reklamcılıkta okuyanların dışsal çatışma puanları, radyo-televizyon-sinemada okuyanlara ve gazetecilikte okuyanlara göre anlamlı düzeyde daha düşüktür. Kariyer stresi toplam puanları radyo-televizyon-sinema ile reklamcılık, halkla ilişkiler ile reklamcılık bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Reklamcılıkta okuyanların kariyer stresi toplam puanları, radyo-televizyon-sinemada okuyanlara ve halkla ilişkilerde okuyanlara göre anlamlı düzeyde daha düşüktür.

Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresini incelemeye yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda bölüme göre kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit ederlerken dışsal çatışma ve iş bulma baskısının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediğini tespit etmişlerdir. Buna göre spor yöneticiliği bölümünde okuyanların kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ortalamalarını daha yüksek bulurlarken dışsal çatışma ve iş bulma baskısı ortalamalarının benzer düzeylerde olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan çalışmada ise bölümler arasında anlamlı farklılıklar bulunmakta ve çalışmalar arasındaki sonuçlarda da farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer stresi alt boyut ve toplam puanlarının yaş gruplarına farklılaşp farklılaşmadığına yönelik analiz bulguları incelendiğinde 20 yaş-öncesi ve 21 yaş-sonrasının iş bulma baskısı düzeylerinin ve toplam kariyer stresi düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yaş grubu 21 yaş-sonrası olanların iş bulma baskısı düzeyleri, 20 yaş-öncesi olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Benzer şekilde, yaş grubu 21 yaş-sonrası olanların toplam kariyer stresi düzeyleri, 20 yaş-öncesine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olarak belirlenmiştir. İki yaş grubunun kariyer belirsizliği-

bilgi eksikliği ve dışsal çatışma puanlarının birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresini incelemeye yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda yaşa göre kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediğini tespit etmişlerdir. Buna göre farklı yaşlardaki katılımcıların kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı ortalamalarının benzer düzeylerde olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan çalışmada ise yaş farkının çıkan verilere etki ettiğini göstermiş ve bu nedenle benzerlik görülmediği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğindeki kadın, erkek ve geleneksel alt boyut puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik analiz bulguları incelendiğinde kadın ve erkeklerin kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu, erkek toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu puanlarının anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadınların kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu puanları, erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Benzer şekilde kadınların erkek toplumsal cinsiyet rolü tutum puanları da erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutum puanları, erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Geçici vd. (2017) üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının incelenmesine yönelik olarak gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda cinsiyete göre eşitlikçi, kadın, erkek, evlilik ve geleneksel cinsiyet rolü ile toplumsal cinsiyet rolleri tutumları toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmişlerdir. Buna göre kızların eşitlikçi ve kadın cinsiyet rolü ortalamalarının daha yüksek olduğunu erkeklerin ise evlilik, geleneksel, erkek cinsiyet rolü ve toplam ortalamalarının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda yapılan çalışma ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Öngen ve Aytaç (2013) üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının incelenmesine yönelik olarak gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda cinsiyete göre eşitlikçi, kadın, erkek, evlilik ve geleneksel cinsiyet rolü ile

toplumsal cinsiyet rolleri tutumları toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmişlerdir. Buna göre kızların eşitlikçi, kadın, evlilik, geleneksel, erkek cinsiyet rolü ve toplam ortalamalarının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kapsamda elde edilen bulgular benzerlik taşımaktadır.

Erzeybek (2015) anne babaların toplumsal cinsiyet rolleri tutumlarını incelemeye yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda cinsiyete göre eşitlikçi, kadın, erkek, evlilik ve geleneksel cinsiyet rolü ile toplumsal cinsiyet rolleri tutumları toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmiştir. Buna göre kadınların eşitlikçi, kadın, evlilik, geleneksel, erkek cinsiyet rolü ve toplam ortalamalarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Çalışmanın elde edilen sonuçlarla benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

İletişim fakültesindeki okunulan 4 farklı bölüme göre toplumsal cinsiyet rolleri tutumları ölçeğinin kadın, erkek ve geleneksel alt boyutlarına ilişkin puanların farklılaşmasına yönelik analiz bulgularına göre kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu, erkek toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu düzeyleri okunulan bölüme göre anlamlı düzeyde farklılaşma göstermektedir. Kadın toplumsal cinsiyet rolü tutumu puanları radyo-televizyon-sinema ile gazetecilik, radyo-televizyon-sinema ile halkla ilişkiler bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Radyo-televizyon-sinema bölümünde okuyanların kadın toplumsal cinsiyet rolü tutum puanları, gazetecilik okuyanlara ve halkla ilişkiler okuyanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Erkek toplumsal cinsiyet rolü tutumu puanları radyo-televizyon-sinema ile reklamcılık, radyo-televizyon-sinema ile halkla ilişkiler bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Radyo-televizyon-sinema bölümünde okuyanların erkek toplumsal cinsiyet rolü tutum puanları, reklamcılık okuyanlara ve halkla ilişkiler okuyanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu puanları radyo-televizyon-sinema ile gazetecilik, radyo-televizyon-sinema ile reklamcılık, radyo-televizyon-sinema ile halkla ilişkiler bölümlerinde okuyanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Radyo-televizyon-sinema bölümünde okuyanların geleneksel toplumsal cinsiyet rolü

tutum puanları, gazetecilik okuyanlara, reklamcılık okuyanlara ve halkla ilişkiler okuyanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Geçici vd. (2017) üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının incelenmesine yönelik olarak gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda bölüme göre toplumsal cinsiyet rolleri tutumlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmişlerdir. Buna göre acil ilk yardım programı bölümünde eğitimlerini sürdüren katılımcıların toplumsal cinsiyet rolü tutumları ortalamalarının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Demir (2020) toplumsal cinsiyet algısı ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olarak yaptığı araştırma sonucunda kadın katılımcıların kariyerlerini yönlendirmede en fazla gündelik yaşamlarını rahatlıkla sürdürebilecekleri meslek dallarını tercih ettiklerini tespit etmiştir. Öncelikle bu durumun seçilen meslek ve meslekten kaynaklanan iş yükü ile tamamen ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Kadınlarda, çalışma düşüncesinin toplumsal cinsiyet rolüne bağlı olarak sadece vakit geçirdikleri meslekle sınırlı kalmayacağı anlayışı vardır. Kadınlar bu durum sayesinde hem de işyerlerinde hem de evlerinde zamanın hızına aldırış etmeden daha rahat olduğunu düşündükleri stresten uzak meslekleri daha fazla tercih edebilmektedirler. Çalışmadaki kadın katılımcıların en fazla öğretmenlik mesleğini seçmelerinin kadınların toplumsal cinsiyet ekseninde gündelik hayatlarını düzenliliğe yönelik olarak oluşturduklarını gösterdiğini ve bununla birlikte kadınların bu seçiminde kalıplaşmış yargıların ve toplumsal normların etkisinin, toplumsal cinsiyet algısı ve kariyer kararsızlığı arasındaki bağlantıda toplumsal boyutunun önemini gösterdiğini ifade etmiştir.

Toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğindeki kadın, erkek ve geleneksel alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik analiz bulgularına göre 20-öncesi yaş grubu ile 21-sonrası yaş gruplarının yalnızca erkek cinsiyet rolü tutum puanlarında anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yaş grubu olarak 20-öncesi grupta yer alanların erkek toplumsal cinsiyet rol tutumu düzeyleri, 21-sonrası grupta yer alanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kadın toplumsal cinsiyet rolü

tutumu ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumu düzeyleri yaş grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Erzeybek (2015) anne babaların toplumsal cinsiyet rolleri tutumlarını incelemeye yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda yaşa göre eşitlikçi, kadın, erkek, evlilik ve geleneksel cinsiyet rolü ile toplumsal cinsiyet rolleri tutumları toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediğini tespit etmiştir. Buna göre farklı yaşlardaki katılımcıların eşitlikçi, kadın, evlilik, geleneksel, erkek cinsiyet rolü ve toplam ortalamalarının birbirine benzer düzeylerde olduğunu ifade etmiştir. Yapılan çalışma ile benzerlik göstermemektedir.

Geçici vd. (2017) üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının incelenmesine yönelik olarak gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda yaşa göre toplumsal cinsiyet rolleri tutumlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediğini tespit etmişlerdir. Buna göre farklı yaş gruplarındaki katılımcıların toplumsal cinsiyet rolü tutumları ortalamalarının benzer düzeylerde olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan çalışma ile ortaya çıkan sonuçlar birbirinden farklılık göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğinin eşitlikçi ve evlilik alt boyut puanlarının yaş grubu, sınıf düzeyi ve aile yapısı değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik analiz bulgularına göre gruplar arasında eşitlikçi ve evlilik puanlarında anlamlı farklılaşma bulunamamıştır. Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve evlilik cinsiyet rolü tutumlarının cinsiyete göre farklılaşmasını incelemek amacıyla yapılan analiz bulgularına göre hem eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının hem de evlilik toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının cinsiyete göre farklılaştığı bulunmuştur. Her iki değişken için de kadınların erkeklerden daha yüksek değer aldığı tespit edilmiştir.

Erzeybek (2015) anne babaların toplumsal cinsiyet rolleri tutumlarını incelemeye yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda aile yapısına göre erkek ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumları toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmiştir. Buna göre çekirdek aile yapısına sahip olanların

erkek cinsiyet rolü ve toplam ortalamalarının geniş aile yapısına sahip olanlardan daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Yapılan çalışmalar arasında benzerlik görülmektedir.

Eşsizoglu (2012) yaptığı araştırma sonucunda çekirdek aile yapısında büyüyen kişilerin toplumsal cinsiyet rolleri eşitliğini, geleneksel geniş ailede yaşayanlara oranla daha fazla desteklediklerini tespit etmiştir. Geleneksel geniş ailede hayatını sürdüren kişilerde toplumsal cinsiyet rollerinde eşitsizliğin daha fazla olduğunu ifade ederken çekirdek aile yapısında ise özellikle evin maddi ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik olarak kadın ve erkeğin eşit sorumluluk aldığını bu sebeple kadının da söz hakkının olduğu eşit bir yapı olduğunu ifade etmiştir.

Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve evlilik cinsiyet rolü tutumlarının bölüme göre farklılaşmasını incelemek amacıyla yapılan analiz bulgularında bölüme göre farklılaşma incelendiğinde hem eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu hem de evlilik toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının anlamlı farklılaşma gösterdiği saptanmıştır. Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanı bakımından en yüksek değer alan bölüm radyo-televizyon-sinema en düşük değer alan bölüm ise halkla ilişkiler bölümleridir. Evlilik toplumsal cinsiyet rol tutumu puanı bakımından ise en yüksek puan alanlar radyo-televizyon-sinema ile reklamcılık olurken en düşük puan alanlar gazetecilik ile halkla ilişkiler olmuştur.

Ünal vd. (2017) toplumsal cinsiyet algısını incelemeye yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda bölümün toplumsal cinsiyet algısına istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığını ifade etmişlerdir. Sınıf öğretmenliği ve sosyal bilgiler öğretmenliği bölümlerindekilerin toplumsal cinsiyet algıları arasında farklılıklar olmadığını ifade etmişlerdir. Yapılan çalışmalar arasında benzerlik görülmemektedir.

Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve evlilik cinsiyet rolü tutumlarının yaşam yerine göre farklılaşmasını incelemek amacıyla yapılan analiz bulgularına göre eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının yaşam yerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı ancak evlilik toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının anlamlı farklılaşma göstermediği bulunmuştur. Büyükşehirde yaşayanların eşitlikçilik düzeyleri diğer yerlerde yaşayanlarından anlamlı derecede daha yüksektir.

Öngen ve Aytaç (2013) üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının incelenmesine yönelik olarak gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda doğum yerine göre eşitlikçi ve kadın cinsiyet rolü puanının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmişlerdir. Buna göre kentte yaşayan katılımcıların eşitlikçi ve kadın cinsiyet rolü ortalamalarının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve evlilik cinsiyet rolü tutumlarının gelir düzeyine göre farklılaşmasını incelemek amacıyla yapılan analiz bulgularına göre eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının gelir düzeyine göre anlamlı farklılaşma gösterdiği ancak evlilik toplumsal cinsiyet rol tutumu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Orta gelir düzeyinin eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanının en yüksek, yüksek gelir düzeyinin eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanının ise en düşük olduğu gözlenmiştir.

Yüksek (2013) toplumsal cinsiyet rolleri tutumunu incelemeye yönelik olarak yaptığı araştırma sonucunda gelir durumuna göre eşitlikçi, kadın, erkek, evlilik ve geleneksel cinsiyet rolü ile toplumsal cinsiyet rolleri tutumları toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmiştir. Buna göre daha düşük gelir düzeyine sahip olan katılımcıların daha geleneksel tutumlar gösterdiklerini buna karşın ise daha yüksek gelir düzeyine sahip olan katılımcıların daha eşitlikçi tutumlar gösterdiklerini ifade etmiştir. Yapılan çalışma ile benzerlik göstermemektedir.

Firestone vd. (1999) ile Tallichet ve Willits (1986) yaptıkları araştırmalarda benzer şekilde daha düşük gelir düzeyine sahip olan katılımcıların daha geleneksel tutumlar gösterdiklerini buna karşın ise daha yüksek gelir düzeyine sahip olan katılımcıların daha eşitlikçi tutumlar gösterdiklerini ifade etmiştir. Yapılan çalışma ile benzerlik göstermemektedir.

Kadın, erkek ve geleneksel cinsiyet rolü tutum düzeylerinin Kariyer Stresi Ölçeği alt boyutları ve toplam puanı üzerindeki yordayıcı etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan analiz bulgularına göre; üç toplumsal cinsiyet rolü tutumunun (kadın, erkek ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri tutumları) yordayıcı değişken olarak alındığı modellerde, kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği ve dışsal çatışma düzeyi

yordanan değişkenler olduğunda modeller anlamsızdır. Kadın, erkek ve geleneksel cinsiyet rol tutumlarının iş bulma baskısı düzeyi üzerindeki yordayıcı etkisinin incelenmesi için kurulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Üç cinsiyet rolü tutumu birlikte iş bulma baskısı düzeyi üzerindeki varyansın %6'sını açıklamaktadır. Yalnızca kadın cinsiyet rolü tutum düzeyi, iş bulma baskısı düzeyini pozitif yönlü olarak yordamaktadır; kadın cinsiyet rolü tutumundaki 1 birimlik değişim, iş bulma baskısı düzeyindeki 0.23 birimlik artışı yordamaktadır. Kadın, erkek ve geleneksel cinsiyet rol tutumlarının kariyer stresi toplam puanı üzerindeki yordayıcılığı için kurulan modelin marjinal düzeyde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Üç cinsiyet rolü tutumu birlikte iş bulma baskısı düzeyi üzerindeki varyansın %2'sini açıklamaktadır. Yalnızca kadın cinsiyet rolü tutum düzeyi, kariyer stresi toplam puan düzeyini pozitif yönlü olarak yordamaktadır; kadın cinsiyet rolü tutumundaki 1 birimlik değişim, kariyer stresi toplam puanı düzeyindeki 0.19 birimlik artışı yordamaktadır.

Demir (2020) toplumsal cinsiyet algısı ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olarak yaptığı araştırma sonucunda toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararsızlığını istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı olarak etkilediğini tespit etmiştir. Bununla beraber kariyer kararsızlığının %6'sının toplumsal cinsiyet algısı tarafından belirlendiğini ifade etmiştir. Yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Özkaya ve Kılıç (2023) üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığına toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinin belirlenmesine yönelik olarak yaptıkları araştırma sonucunda toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumun kariyer kararlılığını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığını tespit etmişlerdir. Yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Eken (2006) toplumsal cinsiyet olgusu temelinde Türk Silahlı Kuvvetlerinde kadın subayların mesleki rol ve aile içi rol etkileşimlerini ele aldığı araştırma sonucunda kadın subayların ailelerinde geleneksel rol dağılımının sürdürüldüğünü fakat bu ailelerde erkeklerin ev içi sorumluluklara katılımının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Aile içi rol dağılımına bakıldığında kadın subayların geleneksel ilişkilerini devam ettirirken, karar verme aşamasında ise daha eşitlikçi ve katılımcı davranışlar sergilediklerini tespit etmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Toplumsal cinsiyet rolleri hayatımızın her alanına etki etmektedir. Biyolojik farklılığın yol açtığı cinsiyet kavramı toplumsal alanda bireylere yüklenen roller neticesinde değişime uğrayarak bireylerden farklı rollerin beklentisi içerisine girilmektedir. Genellikle kadınlara toplum tarafından uygun görülen roller, kadınların atıl durumda kalmasına neden olarak hak ettikleri şekilde yaşamlarının önünde büyük bir engel olarak durmaktadır. Kadın ve erkekte beklenen roller kültürden kültüre farklılık gösterse de hiyerarşik yapının en altında kalan kadın potansiyelini gerçekleştiremez. Bu durum sadece bireysel anlamda değil toplumsal anlamda da gelişimin gerçekleşmesine ket vurur. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması tüm imkan ve olanakların hem kadın hem erkek için aynı oranda sunulması ve yararlanılması anlamına gelir. Toplumsal refahın sağlanması da toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıyla başarılabilir.

Kariyer insan hayatının büyük bir bölümünü kapsayan ve sadece iş yaşantısıyla değil yaşamın getirdiği tüm alanları etkileyen geniş kapsamlı ve büyük öneme sahip bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyerin evreleri açıklanırken 0-14 yaş ile başlanıp en son 65 yaş ve sonrası ile sınıflandırılmıştır. İnsan ömrünün tamamını içine alır nitelikteki bu kavram, toplumsal cinsiyet rolü bağlamında kadınlar için daha zor bir süreci kapsamaktadır. Bu uzun sürecin içinde kariyer seçiminin başında yaşanan kaygı ise özellikle dikkat çekici görünmektedir. Zira kariyer seçimi ile sonraki aşamaların nasıl şekilleneceği belirlenerek bireyin tüm hayatını etkiler.

Toplumsal cinsiyet rollerinin özellikle kız öğrencilerden beklentisi, kariyer kaygısının belirleyici bir faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar genç yaştan itibaren yaşamın içinde konumlarını belirleme ve kendi niteliklerine uygun olan mesleklere yönelme konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu süreçte toplumsal beklentiler kişilik gelişimlerini, düşünce yapılarını ve davranış kalıplarını şekillendirerek kariyer beklentilerini de oluşturmaktadır. Kendilerine uygun görülen mesleklerde yer edinebilecekleri düşüncesi, asıl potansiyellerini gerçekleştirmelerine engel olabilir. Kadının gerçekte istediği toplumun beklentisinden farklılaştıkça aradaki gerilim de çoğalmaktadır. Bu gerilimden kurtulmak için ise toplumsal cinsiyet rollerine uygun

şekilde kendini konumlandırması ve böylece toplumun uygun gördüğünü düşündüğü mesleğe yönelmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu sebepten dolayı sosyal hayatın getirdiği kurallar kadınların mesleksel kimlik gelişim süreçlerini beceri, yetenek ve hedeflerinden daha fazla etkilediği düşünülmektedir.

Tüm bunlardan hareketle yapılan bu çalışmada, sonuç olarak toplumsal cinsiyet rolü tutumları ile kariyer stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte kadınların kariyer stresleri ve toplumsal cinsiyet rolü tutumları, eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumu ve evlilik cinsiyet rolü tutumlarının erkeklerden daha fazla olduğu görülmüştür. Çalışmanın asıl çıkış noktasını oluşturan toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların üzerindeki kariyer kaygısını artırdığına yönelik görüş doğruluğunu sağlamıştır. Kadından beklenen meslek ve kariyer hayatına yönelik roller genellikle ev içi işler ile çocuk bakımını aksatmayacağı şekilde olup erkeklerin ikincil konumunda düşük statülü işlerde yer almaları şeklindedir.

Çalışmada 21 yaş sonrasındaki öğrencilerin kariyer stres düzeyleri 20 yaş öncesine göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sınıf düzeyinde, kariyer yaşantısında aktif olarak yer almanın daha yakın bir süreçte gerçekleşecek olması, yaşanan kaygı seviyesinin de artmasına neden olmaktadır. Üniversite geçirilen süreç boyunca toplumsal cinsiyet rollerinin birey üzerinde gösterdiği baskı, farkındalığın da artmasıyla artarak, kariyer kaygısının boyutunda artış yaşanmasına neden olmuştur. Bununla beraber 20 yaş öncesindekilerin erkek toplumsal cinsiyet rol tutumu düzeylerinin 21 yaş sonrasındakilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Gelir seviyesine bakıldığında orta gelir düzeyinin eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu puanının yüksek gelir düzeyindekilerden daha fazla olduğu saptanmıştır. Kadın, erkek ve geleneksel cinsiyet rol tutumlarının iş bulma baskısı ve kariyer stresi düzeyini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Bireylerin sadece toplumsal cinsiyet rollerinden beklenen şekilde davranış göstermesinden ziyade kendi ilgi, yetenek ve değerlerine uygun meslekleri seçmeleri, kariyer streslerini azaltabilir. Aynı zamanda, toplumsal cinsiyet tutumlarının ve beklentilerinin dönüşümü, cinsiyet eşitliğini teşvik eden bir ortamın oluşmasına katkıda bulunabilir ve kişilerin kariyer streslerini olumlu yönde etkileyebilir. Bu kapsamda, literatürde bu değişkenlerin ikisinin de aynı

çalışmada olduğu bir araştırmaya hem ulusal hem de uluslararası düzeyde rastlanmamıştır. Bu çalışma, toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının kariyer stresi üzerindeki etkisini incelemesi açısından literatüre katkı sunacaktır. Çalışma amacına ulaşarak toplumsal cinsiyet rollerinin iletişim fakültesi öğrencileri üzerindeki kaygıyı farklılaştırdığı tespit edilmiştir. Bu duruma yönelik yapılan öneriler ise şu şekildedir;

- Yapılan çalışma nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Aynı konunun nitel bir araştırma yöntemi olan görüşme tekniği ile gerçekleştirilmesi derinlemesine bir incelemenin gerçekleştirmesini sağlayarak değerlendirilme yapmasına olanak tanıyabilir.
- Çalışma Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi 1. ve 4. sınıf öğrencilerinden 355 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Daha fazla katılımcı ile farklı üniversitelerin dahil olduğu bir çalışma gerçekleştirilebilir.
- Çalışmada kullanılan değişkenler dışında farklı değişkenler kullanılarak yapılacak bir çalışma ile toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ve kariyer stresi düzeyleri karşılaştırılabilir.
- Çalışma sonucunda ortaya çıkarılan ve anlamlı bulunan değişkenlerin nedenleri ile yeni çalışma alanları bulunarak sonuçların daha farklı alanlarda da değerlendirilmesi sağlanabilir.
- Kariyer stresini azaltmaya yönelik olarak eğitim gören öğrencilerin bu zorluklarla başa çıkmasını kolaylaştıracak alanında uzman kişilerle birlikte psikolojik eğitim programları hazırlanabilir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına sivil toplum kuruluşları ve üniversiteler ile iş birliği yapılarak ülke genelinde bilinçlendirme çalışmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbott, T. (2001). *Social and Personality Development*. New York: Psychology Press.
- Acar, F. ve Ertürk, Y. (2011). “Kadınların İnsan Hakları; Uluslararası Standartlar, Kazanımlar, Sorunlar”, Birkaç Arpa Boyu, 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar, Cilt 1, (Ed:Serpil Sancar), Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Adam,F.(2021).Whatcause sanxiety?,
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:alglw69kIkUJ:https://www.medicallnewstoday.com/articles/323456+&cd=15&hl=en&ct=clnk&gl=ru>, Erişim Tarihi: 08.10.2021.
- Adıgüzel, O., & Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland’ın kişilik kuramları ile Shein’in kariyer değerlerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 15-25.
- Adler, F. (1956). The value concept in sociology. *American journal of sociology*, 62(3), 272-279.
- Adler, A. (1937). Significance of early recollections. *International Journal of Individual Psychology*, 3(4), 283-287.
- Agacinski, S. (1998). *Cinsiyetler Siyaseti*, Çev.: İsmail Yerguz, Dort Kitapevi Yayınları, Ankara.
- Akın, A., ve Demirel, S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri. *C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 73-82.
- Akın A. (2007). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve sağlık. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(2),1-9.
- World Health Organization (2004). Gender, women and health.
- Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018, July). A systematic review of factors that influence youths career choices—the role of culture. *In Frontiers in Education* (Vol. 3, p. 58). Frontiers.
- Aktaş G. (2013). Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 30(1): 53-72.
- Albay, M., & Serbes, M. (2017). Importance of career planning and development in education. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(2), 149-154.

- Albayrak Kaymak, D. (1985). The Development Of The Turkish Form Of The Spielberger Test Anxiety Inventory: A Study Of Transliteration Equivalence And Reliability. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Alisinanoğlu, F. Ve Ulutaş İ. (2000). Çocuklarda Kaygı Ve Bunu Etkileyen Etmenler. *Milli Eğitim Dergisi*. 145, 15-19.
- Altınbaş, Deniz (2006). “Feminist Tartışmalarda Liberal Feminizm” *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, No:9, 21-50.
- Anafarta, N., & Özgenlik, S. (2001). Örgütsel kariyer planlamaya ilişkin bir yöntem önerisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(8): 1-15.
- Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and issues. *IBT Journal of Business Studies (IBTJBS)*, 14(2): 213-230.
- Antoniou, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the university of petroşani, economics*, 10(2), 13-22.
- Ansary, A. S. (2019). 12 Importance of Career Planning and Development, <https://www.careercliff.com/importance-of-career-planning-and-development/>, Erisim Tarihi: 06.10.2021.
- Arcand, M., Juster, R. P., Lupien, S. J., & Marin, M. F. (2020). Gender roles in relation to symptoms of anxiety and depression among students and workers. *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(6), 661-674.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th Edition, KoganPage Publisher.
- Arslan Öçal, K. (2011). *Dişil Dil ve Ekofeminist Bağlamda Latife Tekin ve Muinar* (Yüksek Lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atkinson, Rita L., Atkinson, Richard C. ve Hilgard, Ernest R. (1995). *Psikolojiye Giriş*, İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Aydemir, S. (2019). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Medya Okuryazarlığı Eğitiminin Öğretmen Adaylarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Tutumlarına Etkisi*. Doktora Tezi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, M. (2014). *Kurumlar Sosyolojisi: Kurumlara Başlangıç Çerçevesinde Bir Çalışma*. (2. Baskı). İstanbul: Açılım Kitap.

- Aydın, M., Bekar, E. Ö., Gören, Ş. Y., Sungur, M. A. (2016). Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1): 223-242.
- Ayta, F., Şen, M. (2023). “Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Görünümü: İstihdamın Artırılması Kapsamında Seçilmiş Ülke Örnekleri” *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 9 (2) 2023, 421-454
- Ayyıldız, Y. (2015). Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre İşsizlik Kaygılarının İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3.20, 175-187.
- B. N Torgrimson, C.T. Minson, “Sex and Gender: what is the difference?”, *Journal of Applied Physiology*, September, 2005, v.99.
- Baran, G. (1995). *Ankara’da bulunan çocuk yuvalarında kalan 7-11 yaş grubu çocuklarda cinsiyet rolleri ve cinsiyet özellikleri kalıp yargılarının gelişimi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Barigozzi, F., Cremer, H., & Roeder, K. (2018). Women's career choices, social norms and child care policies. *Journal of Public Economics*, 168: 162-173.
- Basow, S. A. (1992). *Gender stereotypes and roles* (3rd ed.). California: Brooks/Cole Publishing Company Pacific Grove.
- Bates, D. G. (2013). *21. Yüzyılda Kültürel Antropoloji: İnsanın Doğadaki Yeri*. (2. Baskı). (Çev. S. Aydın). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. (Orijinal çalışmanın yayın tarihi 2009).
- Bayhan, V. (2013). Beden sosyolojisi ve toplumsal cinsiyet. *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 16(63), 145-162
- Bayramoğlu, L. (2015). *Okul öncesi dönem çocuklarının cinsiyet rollerine ilişkin algılarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Kıbrıs.
- Beauregard, T. A. (2007). *Family influences on the career life cycle*. In book: *Career choice in management and entrepreneurship: a research companion*, Publisher: Edward ElgarEditors: M. F. Ozbilgin, A. Malach-Pines, 1-31.
- Beck, A. T., Emery, G. Ve Greenberg, R. L. (2011). *Anksiyete Bozuklukları Ve Fobiler: Bilişsel Bir Bakış Açısı* (2.Baskı). (V. Öztürk, Çev.). İstanbul: Litera Yayıncılık. (Orijinal Çalışma Basım Tarihi 1985.)

- Beck, A.T. (1976) *Cognitive Therapy And The Emotional Disorders*, New York, International Universities Press.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155-162.
- Bem, S. L. (1983). Gender schema theory and its implications for child development: raising gender-aschematic children in a gender-schematic society. *Journal of Women in Culture and Society*, 8(4), 598-616.
- Berktaş, F. (2011). *Toplumsal cinsiyet sosyolojisi*. Eskişehir: Açık Öğretim Yayınları.
- Bhasin, K. (1993) *What Is Patriarchy*, New Delhi:Raj Press.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet- Bize Yüklenen Roller*. İstanbul: Kadav Yayınları.
- Bierema, L. (2001). Women, Work, and Learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, No: 92.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic perspectives*, 14(4), 75-99.
- Bolat, N., & Odacı, H. (2017). High School Final Year Students' Career Decision-Making Self-Efficacy, Attachment Styles And Gender Role Orientations. *Current Psychology*, 36(2), 252-259.
- Borchert, M. (2002). *Career choice factors of high school students*. A Research Paper, Master of Science, <https://minds.wisconsin.edu/bitstream/handle/1793/40311/2002borchertm.pdf?sequence=1>, Erisim Tarihi: 08.10.2021.
- Bourdieu, P. (2014). *Eril tahakküm*, Birinci Basım, Bağlam Yayıncılık, İstanbul.
- Bozak, M. M. (1982). Anksiyete Ve Okul Başarısı Arasındaki İlişkiye Ait Bir Araştırma. *Psikoloji Dergisi*. 4. 16, 24-30.
- Bozyiğit, E., ve Gökbaraz, N. (2020). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinde Kariyer Stresinin Belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research*, 8(15), 181-200.
- Brewer, M. B., Crano, W.D.(1994). *Social Psychology*. St. Paul: West Publishing Company.
- Broverman I.K, Vogel S.R. Broverman D.M. et all. Sex role stereotypes: A current appraisal. *Journal of Social Issues*, 1972; 28(2), 59-78.

- Brown, C. (1981). "Mothers, Fathers and Children: From Private to Public Patriarchy". L. Sargent (Ed.), *Women and Revolution: A Discussion of the Unhappy Marriage of Marxism and Feminism*. Black Rose Books, Montreal, 239-267.
- Brown, R. (1998). *Prejudice: Its Social Psychology*. Oxford. Blackwell.
- Bulgur, N. E. ve Bal, Y. (2020). A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapılarının Kariyer Planlama Süreci Üzerine Etkileri, *Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science*, Yıl: 7, Sayı: 47, Ağustos 2020, s. 582-595
- Burger, J. M. (2016). *Kişilik*. İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Butler, J. (1999). *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*. Metis Yayınları, İstanbul.
- Butler, J. (2017). *Cinsiyet Belası: Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi* (B. Ertür Çev.). İstanbul: Metis.
- Buz, Sema. (2009) Feminist Sosyal Hizmet Uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi Toplum ve Sosyal Hizmet*. Cilt:20 Sayı:1 (s.53-65).
- Campagna, C. G. Ve Curtis, G. J. (2007). So Worried I Don't Know What To Be: Anxiety Is Associated With Increased Career Indecision And Reduced Career Certainty. *Journal Of Psychologists And Counsellors In Schools*, 17(1), 91-96.
- Capps, D. (2004). The decades of life: Relocating Erikson's stages. *Pastoral Psychology*, 53(1), 3-32.
- Cenkseven-Önden, F., Kirdök, O., & Isik, E. (2010). High school students' career decision-making pattern across parenting styles and parental attachment levels. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(1): 263-280.
- Chorodow, N. (1971). "Being and Doing: A Cross-Cultural Examination of the Socialization of Males and Females." V. GORNİCK ve B. K. MORAN (Ed.), *Women in Sexist Society*, London: Basic Books, Inc., Publishers, 173-197.
- Cobuild, C. 2010. *Advanced Illustrated Dictionary*. Harper Collins Publishers Ltd.: Great Britain.
- Collin, A. (1998). *New challenges in the study of career. Personnel review*. Vol. 27 No. 5, pp. 412-425.
- Connell, R. W. (2016). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar* (2 b.). (çev. C. Soydemir) Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

- Corkin, D., Arbona, C., Coleman, N. Ve Ramirez, R. (2008). Dimensions Of Career İndecision Among Puerto Rican College Students. *Journal Of College Students Development*, 49, 81-94.
- Corrado, C. (2009). *Sex Versus Gender Categorization*. Encyclopedia f Gender and Society: Cilt 1 (s. 356) içinde. California: Sage.
- Corrigall, E. A., & Konrad, A. M. (2007). Gender Role Attitudes And Careers: A Longitudinal Study. *Sex Roles*, 56(11), 847-855.
- Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan Ve Davranışı*. 15. Basım. İstanbul: Remzi Kitapevi
- Çelik, A. S., Pasinlioğlu, T., Tan, G. ve Koyuncu, H. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet Eşitliği Tutumlarının Belirlenmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(3): 181-186
- Çetin, O. B. (2005). "Ekofeminizm: Kadın- Doğa İlişkisi ve Atarekillik". *Sosyo Ekonomi Dergisi*, 1(1): 61-78.
- Çetinel E, Ersoy Y. S. (2016). Feminist Teori: Yönetim ve Organizasyon Alanına Eleştirel Bir Yaklaşım. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*. 6(2): 119- 148.
- Daniels, L.M., Stewart, T. L., Stupnisky, R.H., Perry, R.P., & LoVerso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Soc Psychol Educ.*, 14, 409–426.
- Deaux, K. ve Major, B. (1987). "Putting Gender Into Context: An Interactive Model of Gender Related Behavior", *Psychological Review*, 94/3 : 369-389.
- Demir, A. (2020). Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kariyer Kararsızlığı: Sinop Örneği. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(22), 1-17.
- Demir, Z. (2014). *Modern ve postmodern feminizm*. İstanbul: Sentez Yayıncılık.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans politik & Ekonomik Yorumlar*. Cilt: 44, Sayı: 511.
- Demiriz, S. Ve Ulutaş İ. (2003). 9-12 Yaş Çocuklarının Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*. 3.1, 1-9.
- Devar, H. (1989). *Gender Blending/ Confronting The Limits of Duality*. Indiana Polis: Indiana University Press.

- Diekman, A. B., Goodfriend, W., & Goodwin, S. (2004). Dynamic stereotypes of power: Perceived change and stability in gender hierarchies. *Sex Roles*, 50(3-4), 201-215.
- Doğan E. (2014). *Türkiye’de Yoksulluğun Ölçülmesi*. Planlama Uzmanlığı Tezi, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Ankara, 1-160.
- Doğan M., & Gülmez Ç. (2014)., Sabır Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 42, 263-279.
- Dollard, J. Ve Miller, N. E. (1950). *Personality And Psychotherapy. An Analysis In Terms Of Learning, Thinking, And Culture*. New York: Mcgraw-Hill Book Company, Inc.
- Doltaş, D. (1995). *Batıdaki feminist kuramlar ve 1980 sonrası Türk feminizmi*. N. Arat (Ed.), Türkiye’de kadın olgusu. İstanbul: Say Yayınları.
- Donavan, J. (2000). *Feminist Teori*, (Çeviri: Aksu Bora - Meltem Ağduk Gevrek), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Donavan, J. (2005). *Feminist Teoriler*, (Çev. Aksu Bora-Meltem Ağduk Gevrek-Fevziye Sayılan), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Donovan J. (2010). *Feminist Teori*. İletişim Yayınevi: İstanbul.
- Donovan, J. (2016). *Feminist Teori Entelektüel Gelenekler*. (Çev. A. Bora, M. A. Gevrek ve F. Sayılan). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dökmen, Z. (2006). *Toplumsal Cinsiyet*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, s.15 33
- Dökmen, Z. (2010). *Toplumsal Cinsiyet*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2010.
- Dökmen, Z. (2012). *Toplumsal Cinsiyet*, 3.b., Remzi Kitabevi, İstanbul, s. 20.
- Dökmen, Z. Y. (2015). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dökmen, Z. (2017). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. (2. Baskı), Remzi Kitabevi.
- Dries, N. (2013). Career stages and anchors.
https://www.researchgate.net/publication/235434243_Career_Stages_and_Anchors,
Erisim tarihi: 06.10.2021.
- Drigas, A., & Karyotaki, M. (2019). Attention and its Role: Theories and Models. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 14(12): 169-181.
- Dursun, S. Ve Aytaç, S. (2009). Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı, *Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 72.

- Eagly, A. H., Steffen, V. J. (1984). "Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles", *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735-754.
- Ecevit, Y. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç*. Y. Ecevit ve Y. Kalkıner (ed.). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi (s. 4). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Eddins, R. (2013). Do You Have Career Anxiety?, <https://eddinscounseling.com/do-you-have-career-anxiety/>, Erişim Tarihi: 06.10.2021.
- Ediş, D.(1994). *Relationship Between Skill Performance Of Elite Volleyball Players And Competitive State Anxiety*. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi, (Yayınlanmamış Y.L. Tezi).
- Edwards, K.J., Hershberger, P.J., Russell, R.K., & Market, R.J. (2001). Stress, Negative Social Exchange, And Health Symptoms İn University Students. *Journal Of American College Health*, 50, 75-79.
- Eken, H. (2006). Toplumsal cinsiyet olgusu temelinde mesleğe ilişkin rol ile aile içi rol etkileşimi: Türk silahlı kuvvetlerindeki kadın subaylar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 247-279.
- Ekşi, H. (2006). Bilişsel Ahlak Gelişimi Kuramı: Kohlberg ve Sonrası. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Elgün, A. ve Yeniçeri Alemdar, M. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma: *Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Örneği*. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 2149-5939.
- England, P. (1989). 'A Feminist Critique of Rational-choice Theories: Implications for Sociology', *The American Sociologist*, 20(1), 14-28.
- Ercins, Gülay ve Gökkaya, Veda (2011), "Toplumsal Cinsiyet ve Siyasal Yoksulluk", Bölgesel ve Küresel Dinamikler: Türkiye ve Yakın Çevresinin İktisadi ve Siyasi Meseleleri, 208-225.
- Erdoğan, D. (2013). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Elazığ, 19 (2): 209-230.

- Ertung, C. (2013). Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liği ve Reklamlarda Kadın Bedeninin Medya Kullanımı. L. Gültekin, G. Güneş, C. Ertung & A. Şimşek (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*, Atılım Üniversitesi.
- Esen, E., Siyez, D. M., Soylu, Y., & Demirgürz, G. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Algısının Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), s. 46-63.
- Eşsizoglu, A. (2012). Aile ile ilgili temel kavramlar. İçinde Ç. Yenilmez (Editör), *Aile Yapısı ve İlişkileri*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı/career development and mental health from the perspective of life-span development approach. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Erzeybek, B. (2015). *Anne-babaların çocuklarını yetiştirirken benimsedikleri toplumsal cinsiyet rolleri tutumları*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eysenck, M. W. (2000) A Cognitive Approach To Trait Anxiety. *European Journal Of Personality*, 14, 463-476.
- Fast, I. (1990). Aspects of Early Gender Development: Toward a Reformulation. *Psychoanalytic Psychology*, 105-117.
- Ferry, L. (2000). *Ekolojik Yeni Düzen*. (Çev.: Turhan Ilgaz) (İstanbul: YKY).
- Fisher, M. (2011). Sex Differences in Gender Characteristics of Australian Nurses and Male Engineers: A Comparative Cross-Sectional Survey. *Contemporary Nurse*, 39(1), 36-50.
- Flowers, N. (2010). Pusulacık, çocuklar için insan hakları eğitimi kılavuzu. http://www.halkevleri.org.tr/sites/default/files/indir/01-11-2013-pusulacık_cocuklaricininsanhaklariegitimikilavuzu.pdf adresinden 23. 05. 2021 tarihinde erişildi.
- Form, W. H., & Miller, D. C. (1949). Occupational career pattern as a sociological instrument. *American Journal of sociology*, 54(4), 317-329.
- Firestone, J. M., Harris, R. J., & Lambert, L. C. (1999). Gender role ideology and the gender based differences in earnings. *Journal of Family and Economic Issues*, 20, 191-215.
- Freud, S. (1977). *Introductory Lectures On Psycho-Analysis*. J. Strachey (Çev.). New York: Norton.

- Friedman, A., & Pines, A. (1991). Sex differences in gender-related childhood memories. *Sex Roles*, 25(1/2), 25-32.
- Gardner, C. B. (1990). "Safe Conduct: Women, Crime and Self in Public Places". *Social Problems*. 37, 311-328.
- Gardner, R. (1994), "Stereotypes As Consensual Belief", *The Psychology Of Prejudice: The Ontario Symposium*, 7: 1-31.
- Garfield, A. C., & Lincoln, N. B. (2012). Factors affecting anxiety in multiple sclerosis. *Disability and rehabilitation*, 34(24), 2047-2052.
- Gander, M. J. Ve Gardiner, H. E. (2004). *Çocuk Ve Ergen Gelişimi*. A. Dönmez, N. Çelen Ve B. Onur (Çev.), Ankara: İmge Kitabevi.
- Geçici, F., Göllüce, A., Güvenç, E., ve Çelik, S. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(1), 21-27.
- Gençtan, E. (1994). *İnsan Olmak*. 14. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gençtan, E. (1997). *Psikodinamik Psikiyatri Ve Normaldışı Davranışlar*. 13. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gençtan, E. (1998). *Psikanaliz Ve Sonrası*. 8. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- George, D. and Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*, 11.0 update (4th edition). Boston: Allyn & Bacon.
- Gerçek M. (2018). Mesleki Kaygı Ve Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkiler: Öğretmen Adayları Açısından Bir İnceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 297-312.
- Gerek, M. (2010). Örgütsel kariyer yönetimi: Tekstil işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 399-421.
- Gerni, M. (2001). "Yönetimde Kadınlar", Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Gezer, M. (2010). *Kariyer planlanmasında meslek seçiminin önemi: meslek lisesi son sınıf öğrencileri üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gianakos, I. (1995). The Relation Of Sex Role Identity To Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 46(2), 131-143.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*, (Çeviren: İsmail Yılmaz), Kırmızı Yayınları, İstanbul.

- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*, yayına haz: Hüseyin Özel, Cemal Güzel, Ankara, s. 97.
- Gimenez, M. E. (2009). “Çağdaş Feminist Kuramda Son Gelişmeler”, *Klasik ve Çağdaş Sosyal Teoriye Giriş Eleştirel Bir Perspektif*. Berch Berberoğlu (ed.) İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Griffin, S. (1978). *Women and Nature*. London: The Women’s Press.
- Göğüş-Tan, M. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. (ed. Yıldız EcevitNadide Karkıner). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gökkaya V.B. (2015). “Sosyal Teoriler ve Kadın Üzerine”, *International Journal of Social Science*, 38: 337-350.
- Grunig, J. E. (2000). Collectivism, collaboration, and societal corporatism as core professional values in public relations. *Journal of Public Relations Research*, 12 (1), 23-48.
- Gushue, G. V., & Whitson, M. L. (2006). The Relationship Among Support, Ethnic Identity, Career Decision Self-Efficacy, And Outcome Expectations In African American High School Students: Applying Social Cognitive Career Theory. *Journal Of Career Development*, 33(2), 112-124.
- Güldü, Ö., & Ersoy Kart, M. (2009). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(3), 97-116.
- Gülseven, A. S. (2017). Türk Aile Hukukunda Toplumsal Cinsiyet Roller. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (132), 183-230.
- Gündüz, H. Ç. Ve Yılmaz, F. N. (2016). Lise Öğrencilerinin Kariyer Kaygılarını Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1008-1022.
- Gümüsoğlu, F. (2009). Cumhuriyet’in İlk Yıllarından Günümüze Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet. *Türkiye’de Bilim ve Kadın Kongresi Bildirileri* (315-337).
- Gürsoy, F. (2006). Farklı Sosyo Ekonomik Düzeydeki Ergenlerin Benlik Tasarım Düzeyleri İle Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15. 2, 183-190
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A Self-Efficacy Approach To The Career Development Of Women. *Journal Of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.

- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage Publisher.
- Hargreaves, D. & Colley, A. (1986). *Sex roles and personality*. The psychology of sex roles. London: Harper and Row Publishers.
- Hartmann, H. (2016). “Marksizim ve Feminizmin Mutsuz Evliliği” (Ed. Gülnur Acar-Savran ve Nesrin Tura Demiryontan). *Kadının Görünmeyen Emeği*. İstanbul: Yordam Yayınları. s. 157-206.
- Harvey, D. F., & Bowin, R. B. (1996). *Human resource management: An experiential approach*. Prentice Hall.
- Hepkul, A. (2014). Meslek lisesi tercihi sürecinin keşifsel olarak incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 41-52.
- Heidari, S., Babor, T. F., De Castro, P., Tort, S., & Curno, M. (2016). Sex and Gender Equity in Research: rationale for the SAGER guidelines and recommended use. *Research Integrity and Peer Review*, 1(1), 2.
- Helgeson, V. S. (2016). *The psychology of gender*. USA: Pearson Education.
- Heywood, A. (2011). *Siyasi İdeolojiler*. Ankara: Adres Yayınları.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. *Psychological Assessment Resources*.
- Http 1, (2017). Kariyer Planlaması Yöntemleri, <https://www.entekik.com.tr/single-post/2017/05/11/Kariyer-Planlamas%C4%B1-Y%C3%B6ntemleri>, Erişim tarihi: 09.10.2021.
- Hooks, B. (1984). *Feminist Theory: From Margin to Center*. U.S: South End Press.
- Huberty, T. J. (2009). Test And Performance Anxiety. *Principle Leadership*. 1.10, 15-19.
- İçli, G. (2005). *Sosyolojiye Giriş*. (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- İçli, G. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 133-143.
- Idid, S. A., & Arandas, M. F. (2016). Professional values, ethics, and professionalism of public relations practitioners. Idid, SA, & Arandas, MF (2016). Professional values, ethics, and professionalism of public relations practitioners. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 32(1), 287-311.
- Illich, I. (1996) *Gender*, Çev.: Ahmet Fethi, Ayraç Yayınevi, Ankara.

- Indeed Editorial Team, (2021). Career Development Theory: Definition and Introduction, <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-development-theory>, Erisim Tarihi: 26.09.2021.
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi*. [Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi].
- Jackson, Stevı ve Scott, Sue. (2012). *Cinselliği Kuramsallaştırmak*. (Çeviren: Selen Serezli). Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Jang, H.S. (2000). The Sources Of Stress Of University Students And Their Coping Strategies. *Journal Of Student Guidance Research*, 32, 101-115.
- Jost, J. T., & Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: Consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 498-509.
- Kahraman, L., Kahraman, A. B., Ozansoy, N., Akıllı, H., Kekillioğlu, A, ve Özcan, A. (2014). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi toplumsal cinsiyet algısı araştırması. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9, 811-831.
- Kara, M. (2020). Kierkegaard Felsefesiyle Birlikte Ortaya Çıkan Bir Kavram Karmaşası: Endişe mi, Kaygı mı, Anksiyete mi, Korku mu?. *FSM İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*. s. 16: 279-308.
- Karakas, Simge, Haluk Arkar. (2012). Depresyon ve Kaygının Yordayıcısı Olarak Mizaç ve Karakter Boyutları. *Türk Psikoloji Dergisi*. c. 27. s. 69: 21–34.
- Karal, D. Aydemir, E. (2012). *Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet*. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu Sosyal Araştırmalar Merkezi. Ankara. Uşak Raporu:12-01
- Karasar, N. (2018). Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler (33. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Kariyer Geliştirme Enstitüsü (2017), Definitions: Career development and related roles, https://www.thecdi.net/write/CDI_Definitions_FINAL.pdf, Erisim Tarihi: 25.09.2021.
- Kayhan, F. (1999). *Feminizm, İZM’ler Dizisi*, BDS Yayınları, İstanbul.
- Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*, Alfa Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.

- Kaypak, Ş. (2014). Toplumsal cinsiyet bakış açısından kente bakmak. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7, 344- 357.
- Kierkegaard, S. (2003). *Kaygı Kavramı*. T. Armaner (Çev.), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Kimura D. (2002). Sex Difference in the Brain: Men and Women Display Patterns of Behavioral and Cognitive Differences that Reflect Varying Hormonal Influences on Brain Development, *Scientific American*, 12 (1), 32-39.
- Kısa, S. S. (1996). *İzmir İl Merkezinde Dershaneye Devam Eden Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Sınav Kaygılarıyla Ana-Baba Tutumları Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kırç, Z. (2007). *"Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme Ve Bir Uygulama"*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum. Köklü, N, Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk Bökeoğlu, Ö. (2007). Sosyal Bilimler İçin İstatistik (2. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Klatzer, E. (2012). *Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bütçeleme Kılavuzu*. İstanbul: TESEV Yayınları.
- Kolay, H. (2015). Kadın Hareketinin Süreçleri, Talepleri ve Kazanımları, *EMO Kadın Bülteni Dergisi*, Sayı: 3, Nisan 2015.
- Koray, M. (2008). *Sosyal Politika*. Üçüncü Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Kulik, L. (2000). Jobless Men And Women: A Comparative Analysis Of Job Search İntensity, Attitudes Toward Unemployment, And Related Responses. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73(4), 487-500.
- Kumar, T. S., Sushma, G.K., Ramya, G. (2017). Career Planning and Development, 5th International Conference on Emerging Trends in Engineering, Technology, *Science and Management*, 305-312.
- Kundakcı, S. F. (2007). *İktidar, Ataerkillik ve Erkeklik: Ankara Örneğinde Erkek Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Siyaset Bilimi Yüksek Lisans Programı.

- Kuzu, Ayşe, Şule Ergöl. 2019. Üniversite Öğrencilerinin İş Yaşamına İlişkin Kaygı Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. c. 21. s. 4: 135–145.
- Lauver, P. J., & Jones, R. M. (1991). Factors Associated With Perceived Career Options In American Indian, White, And Hispanic Rural High School Students. *Journal Of Counseling Psychology*, 38(2), 159.
- Lerner, G. (1989). *The Creation of Patriarchy*. Oxford University Press: New York.
- Lim, Y.C. Linda. (1997). *Capitalism, Imperialism and Patriarchy: The Dilemma of ThirdWorld Women Workers in Multinational Factorie in Visvanathan, Naline (etal)*. The Women Gender and Development Reader. The University Press Limited: Dhaka. 215-230.
- Lindsey, L. L. (1990). *Gender Roles: A Sociological Perspective*. Maryville University of St. Louis
- Lindsey, L. L. (2005). *Gender Roles: A Sociological Perspective*, 4th Ed. New Jersey: Pearson Educaton Inc. P:45-46 26.
- Lindsey, L.L. (2010). *Read Gender Roles: A Sociological Perspective By Linda L Lindsey*. New Jersey.
- Lindsey, L. L. (2015). *Gender Roles: A Sociological Perspective*. New York: Routledge.
- Lindsey, L. L. (2016). *Gender Roles: A Sociological Perspective*, (Sixth Edition), New York: Routledge.
- Lippa, R. A. (2014). *Gender Nature and Nurture*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lorber, J. (1994). “Night to his day”: The social construction of gender. In *Paradoxes of gender*. New Haven: Yale University Press.
- Lusk, S. L., & Fazarro, D. (2006). The effects of psychosocial factors on career and workforce development for students with learning disabilities. *Online Journal for Workforce Education and Development*, 2(1), 4-26.
- MacKinnon C.A. (2003). *Feminist bir devlet kuramına doğru kadın araştırmaları 1*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Maheshwari, S., & Krishnan, T. N. (2004). Career effectiveness and its determinants. Working Papers, WP;2004/1814, <http://vslir.iima.ac.in:8080/jspui/bitstream/11718/1940/1/2004-05-06sunilm.pdf>, Erisim Tarihi: 09.10.2021.
- Manav, F. (2011). Kaygı Kavramı. *Toplum Bilimleri Dergisi*. 5 (9), 201-211.

- Mathieu, P. S., Sowa, C. J., & Niles, S. G. (1993). Differences In Career Self-Efficacy Among Women. *Journal Of Career Development*, 19(3), 187-196.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2000). Human Resource Management. *Ohio: South Western College*, 368.
- Martin, A. C., Colbert, K. K. (1997). *Parenting: A Life Span Perspective*, The McGrawHill Companies, Inc. United States
- Martin, C. L. Ruble, D. (2004). Children's search for gender cues: Cognitive perspectives on gender development. *Curr Dir Psychol Sci*, 13:67-70.
- Marx, K., & Engels, F. (2018). Komünist Manifesto. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Masika, R. Joeekes, S. (1996). Employment and Sustainable Livelihoods: A Gender Perspective, *BRIDGE (Development-Gender) Institute of Development Studies Report*, Sayı: 37, Brighton, s. 2.
- Mayers, G. D., & Dewall, N. C. (2016). *Psikoloji*. Çev: Batıgün, A.D. Palme Yayıncılık. Ankara.
- McDonough, R. ve Harrison, R. (2013). "Patriarchy and Relations of Production". A. Kuhn ve A. Wolpe (Ed.), *Feminism and Materialism: Women and Modes of Production*. Routledge, London and New York, 11-41.
- Mendez, L. M. R., & Crawford, K. M. (2002). Gender-Role Stereotyping And Career Aspirations: A Comparison Of Gifted Early Adolescent Boys And Girls. *Journal Of Secondary Gifted Education*, 13(3), 96-107.
- Mihçioğur S, Bilgili Aykut N. Sağlık hizmetlerinde toplumsal cinsiyet yaklaşımı. http://bukcam.baskent.edu.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=88%3Asaglikhizmetleritoplsal&Itemid=65&lang=tr (Erişim tarihi: 03.06 2021).
- Mojgan, F. N., Kadir, R. A., Ve Soheil, S. (2011). The Relationship Between State And Trait Anxiety With Career Indecision Of Undergraduate Students. *International Education Studies*, 4(3), 31-35.
- Morgan, C. T. (2011). *Psikolojiye Giriş*. S. Karakaş (Çev.), Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları (Orijinal Baskı Tarihi 1977).
- Mowrer, O.H. (1960) *Learning Theory And Behavior*. New York: John Wiley&Sons Inc.

- Nielsen, J. M. (1990). *Sex and gender in society; perspectives on stratification*. Illinois: VVaveland Press, Inc.
- Nihat Güneş, N. H. (2018). “Feminist Akımlarda Aile”. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7 (3): 142-153.
- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland’s theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of counseling psychology*, 57(1), 11-22.
- Nwuche, C. A., & Awa, H. O. (2011). Career planning and development: the realities in Nigerian organizations. *International Business and Management*, 2(2), 117-127.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender, Society*. London: Maurice Temple Smith Ltd.
- Oamman N., Ganatra B. R. (2002). Sex selection: the systematic elimination of girls. *Reprod Health Matters*, 2002 May;10(19):184-8
- Oktay, A. (2000). *Yaşamın Sihirli Yılları: Okul Öncesi Dönem*. 2.Basım. İstanbul: Epsilon Yayınevi
- Ökten, Ş. (2009). “Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin Toplumsal Cinsiyet Düzen’”. *Uluslararası Sosyal Araştırmaları Dergisi*, Vol. 2/8, 302-312.
- Okutan, E., Ve Akbaş, M. G. (2019). 15-24 Yaş Arası Öğrencilerin Kariyer Kaygılarını İncelemeye Yönelik Literatür Araştırması. *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 33-41.
- Oladunni, S. A. (1998). *Issues in Corporate and Human Resource Management in the oil industry*. Lagos. Publishing Resources.
- Öngen, B., ve Aytaç, S. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Yaşam Değerleri İlişkisi. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (48), 1-18.
- Özakkaş, T. (2014). *Anksiyete Bozuklukları Ve Tedavisi*. 1. Basım, Psikoterapi Enstitüsü Eğitim Yayınları.
- Özaydınlık, K. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim’”. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Sayı 33.
- Özben, M. (2012). “*Sahip(lik) Algısı ve Kadına (Çocuğa) Şiddet*”. Dolunay Şenol, Sıtkı Yıldız, Talat Kıymaz, Hasan Kala (Eds). *Uluslararası Katılımlı Kadına Ve Çocuğa Karşı Şiddet*

- Sempozyumu Bildiri Kitabı II.Cilt. (744-748). Ankara: Mutlu Çocuklar Derneği Yayınları.
- Özdemir, H. Aydemir, D. (2019). “Ekolojik Yaklaşımlı Feminizm/Ekofeminizm Üzerine Genel bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi”, *Tarihi Süreci ve Türleri Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 2(2):) 261-278.
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 81-96.
- Özkaya, B., ve Kılıç, Ö. U. (2023). Eğitim Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararlılığının Yordayıcıları: Kariyer Uyum Yetenekleri, Planlanmış Rastlantı Becerileri ve Toplumsal Cinsiyet Roller. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2), 66-85.4
- Özmete, E. (2012). Kırsal kalkınma için kadınların güçlendirilmesi: Sosyal hizmet modelleri. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 117, 128.
- Özsöz, C. (2008). "*Kültürel Feminist Teori ve Feminist Teorilere Giriş*". Sosyoloji Notları, 1(6): 51-55.
- Öztan, E. (2004). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık. *Ankara üniversitesi SBF Dergisi*, 59(1), 203-235.
- Öztürk, A. (2014). Sosyal Kaygıyı Açıklayan Yaklaşımlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 13. 48, 15-26.
- Özyürek, R. (2002). Kız Ve Erkek On Birinci Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Yetkinlik Beklentisi, Kariyer Seçenekleri Zenginliği, Akademik Performans Ve Yetenekleri Arasındaki İlişkiler. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 2(17), 19-32.
- Pehlivan, P. (2017). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 16, Sayı: 31, 2017.
- Piaget, J. (1972). *The moral judgement of the child* (M.Gabain, Çev.). London: Routledge&Kegan Paul Ltd.. (Kitabın orijinali 1932 yılında basıldı)
- Piaget, J. (1977). *The development of thought* (A.Rosin, Çev.).NewYork: The Viking Press. (Kitabın orijinali 1975 yılında basıldı)
- Piaget, J. (1984). *Genetik Epistemoloji* (A.Cengizkan, Çev.). Ankara: Birey ve Toplum Yayıncılık. (Kitabın orijinali 1970 yılında basıldı)
- Piaget, J. (1999). *Çocukta zihinsel gelişim* (H.Portakal, Çev.). İstanbul: Cem Yayıncılık.

- Pincha, C. (2009). *Toplumsal cinsiyete duyarlı afet yönetimi*. (Çev.D.K. Demirer) Kocaeli Üniversitesi Yayınları.
- Pisarik, C.T., Rowell, P.C. Ve Thompson, L.K. (2017). A Phenomenological Study Of Career Anxiety Among College Students. *National Career Development Association*. 65, 339-362
- Plumwood, V. (2004). Feminizm ve doğaya hükmetmek (çev. B. Ertür). İstanbul: Metis.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A. ve Parent, J. D. (2002). "Gender and Managerial Stereotypes: Havethe Times Changed?", *Journal of Management*, 28(2), pp.177-193.
- Radtke, H. Lorraine vd. (1994). "*Power/Gender: Social Relations In Theory And Practice*", London.
- Ridgeway, Cecilia ve Smith Lovin, Lynn (1999). "The Gender System And Interaction", *Annual Review of Sociology*, 25(1), 191-216.
- Risman, B. (1998). *Gender Vertigo: American Families in Transition*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Ritter, E., Strauser, D.R., O'Sullivan, D., Reid, J., Khosravisnasr, S., & Cronin, T. (2014). *Theories of career devolopment and work adjustment*, (in. Career devolopment and disability in rehabilitation: From theory to practise.) Eds: (David. R. Strauser) (Pp.97-113) Springer Publisher Company: New York.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 4(3), 212-217.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Rubin G. (1975). *The traffic in women: notes on the 'political economy' of sex. Toward an Anthropology of Women*. New York: Monthly Review Press.
- Saliya, D. A. (2017). *Judith Butler ve Postmodern Feminizm*, İstanbul: Kibele Yayınevi, Ekim 2017.
- Salleh, A. M. M., Omar, K., Aburumman, O. J., Mat, N. H. N., & Almhairat, M. A. (2020). The impact of career planning and career satisfaction on employee's turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218-225.
- Santrock, J. W. (1995). *Children*. Madison, WI: WCB Brown and Benchmark Publishers

- Sayar, K. (2013). *Özgürlüğün Baş Dönmesi*. 2. Basım. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Saygılıgil, F. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Sayılan, F. (2012). *Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Olanaklar ve Sınırlar*. Dipnot Yayınevi, Ankara.
- Schippers, J. (2014). Gender role conflict. In A. C. Michalos. (Ed.), *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 2461-2463). Netherlands: Springer.
- Schnitker, S. A., Ve Emmons, R. A. (2007). Patience As A Virtue: Religious And Psychological Perspectives. *In Research In The Social Scientific Study Of Religion*, 18, 177-207. Brill
- Schwintenberg, C. (1995), *Popüler Kültür ve Kadın*, Çev.: Mutlu Binark, Bilim Ve Sanat Yayınlar, Ankara.
- Scott, J. W. (2007). *Toplumsal cinsiyet: faydalı bir tarihsel analiz kategorisi* (Çev. A. T. Kılıç). İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Segal, L. (1992). *Ağır Çekim- Değişen Erkeklikler, Değişen Erkekler*. İstanbul: Ayrıntı.
- Selçuk, F. Ü. ve Tuzlukaya, Ş. E. (2013). *Çalışma Yaşamı ve Kadın*. (Ed: Gültekin, L. vd.). Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları (4-16). Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Sekmenli, T. (2000). *Lise I. Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri İle Sürekli Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi SBE.
- Serel, H. ve Özdemir, B. S, (2017). ‘‘Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi’’. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 15, 132-148
- Sharpe, M.J., Heppener, P. (1991). ‘‘Gender Role, Gender- Role Conflict And Psychological Well Being in Mené, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.38, No. 3, 323-330.
- Sheehan, S. ,& Dooley, A. (Eds.). (2013). *Constructing gender in medieval ireland*. springer. New York: Palgrave Macmillan.
- Shumba, A., & Naong, M. (2012). Factors influencing students’ career choice and aspirations in South Africa. *Journal of Social Sciences*, 33(2), 169-178.
- Smart, R., & Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of vocational behavior*, 51(3), 358-374.
- Smith, E. E., Hoeksema, S. N., & Loftus, G. R. (2019). *Psikolojiye Giriş*-14. Edisyon. Ankara: Arkadaş Yayıncılık.

- Solmaz, Y. (2015). *Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi: Pendik İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Song, H. (2001). The Mother–Daughter Relationship As A Resource For Korean Women's Career Aspirations. *Sex Roles*, 44(1), 79-97.
- Soyer Fikret ve Can Yusuf (2007). “İş Tatmini İle Mesleki Beklenti ve Meslek Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”. *TSA* 11 (3): 33-34.
- Spence, J.T. ve Helmreich, R.L. (1978). *Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates, and antecedents*. Austin, TX: University of Texas Press.
- Spielberger, C. D. (2019). Anxiety, Cognition And Affect: A State-Trait Perspective. *Anxiety And The Anxiety Disorders*, 171-182.
- Squires, J. (2007). *The new politics of gender equality*. Macmillan International Higher Education.
- Sullivan, H. S. (1953). *The Interpersonal Theory Of Psychiatry*. Perry, H. S., Gawel, M. L. & Cohen, M. B. (Ed.). New York: The William Alanson White Psychiatric Foundation, W.W. Norton & Company Inc.
- Sultana, A. (2019).” Ataerkillik ve Kadının İkinciliği Kuramsal Bir Analiz”. *e-şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*, 1 (23): 417-427.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American psychologist*, 8(5), 185-211.
- Şanlı Kula, K. Ve Saraç, T. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygısı. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 13. 33, 227-242
- Şimşek, H. (2011). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 25 (2), 119-126.
- Şimşek H. (2011). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği. *DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(2), 119-126. CEDAW (2005). Concluding Comments.

- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. Ve Akatay, A. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Uygulamaları*. 3. Basım. Konya: Eğitim Kitapevi.
- Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.
- Takil, N. B., & Sari, B. A. (2019). Trait Anxiety Vs Career Anxiety İn Relation To Attentional Control. *Current Psychology*, 1-5.
- Tallichet, S.E. & Willits, F.K. (1986). Gender-role attitude change of young women: influential factors from a panel study. *Social Psychology Quarterly*, 49, 831-842.
- Tan, M. (2011). Eğitim. Y. Ecevit ve N. Karkıner. (Editörler). *Toplumsal cinsiyet sosyolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Taş, G. (2016). Feminizm Üzerinde Genel Bir Değerlendirme. *Akademik Hassasiyetler Dergisi, Beykent Üniversitesi, Cilt:3, Sayı:5*, 2016.
- Tiryaki, Ş Ve Morali, S.(1990). Genç Sporcularda Yarışma-Performans Kaygısı Ve Bu Kaygı İle Başa Çıkma Davranışlarının Araştırılması. I. *Spor Bilimleri Kongeri Bildirileri*, 137-145. Ankara.
- Tong, R. P. (2006) “*Feminist Düşünce*” Çev: Cihangirlioğlu, Z. Gündoğan Yayınları İstanbul 204-206.
- Turkey. Advance Unedited Version.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports/docs/concludecomments/Turkey.rev.1.pdf> (Erişim Tarihi: 15.04.2021).
- Tuzcuoğlu, N. (1995). Psikanaliz Kuramı ve Özellikleri. M. Ü. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* , 275-285.
- TÜİK (2020). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2020-37242>
- Global Gender Gap Report (2021). The Global Gender Gap Report http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf adresinden elde edildi.
- Türküne, M. (1995). *Eski Türk Toplumunun Cinsiyet Kültürü*. Ankara: Ark Yayınevi.
- Ulaş, Ö. Ve Özdemir, S. (2018). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde Algılanan Kariyer Engellerinin Yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 672-688. Doi: 10.16986/HUJE.2017033806
- Uluşen, M. (2010). “*Sağlık Çalışanlarının ve Toplumun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Duyarlılığı*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.

- Ünal, F., Tarhan, S., & Köksal, E. Ç. (2017). Toplumsal cinsiyet algısını yordamada cinsiyet, sınıf, bölüm ve toplumsal cinsiyet oluşumunun rolü. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 6(1), 227-236.
- Ünsal, P. (2014) *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*, Nobel: Ankara.
- Varol, Ş. (1990). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerini Etkileyen Bazı Etmenler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi SBE.
- Vatandaş, C. (2003). *Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Veur, D., Vrethem, K., Titley, G., & Toth, G. (2014). *Toplumsal cinsiyet konu(şma)ları* (Ş. Kıymaz-Bahçeci, Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland. V., Fillips, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescent: The role of anxiety, attachment and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67(153-168).
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Blackwell Publishers Ltd.: Oxford, UK and Cambridge USA.
- Weinert, A. B. (2001). Psychology of career development. *International encyclopedia of social and behavioral sciences*, 1471-1476.
- West, C. ve Zimmerman, D. H. (1987). "Doing Gender", *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- WHO. (1998). Gender and Health. A Technical Paper. Geneva.
- Wong, A., M.D. (2011). From the front lines: A qualitative study of anesthesiologists' work and professional values. *Canadian Journal of Anesthesia*, 58 (1), 108-17.
- Yarnall, J. (2008). Strategic Career Management. First Edition, Hungary: Elsevier Ltd.
- Yavuzer, H. (2011). *Yaygın Anne Baba Tutumları*. N. Türkyılmaz Catic (Ed.). Çocuk Ve Ergen Eğitiminde Anne Baba Tutumları İçinde. İstanbul: Timaş Yayınları, 11-
- Yaşar, M. R. (2007). Depresyonun kadınlaşması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 251-281.
- Yelken, K. (2008). *Orta öğretim son sınıf öğrencilerinin üniversite tercihlerini ve meslek seçimini etkileyen faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 43-49.

- Yiğit Çavuşoğlu, G. (2015), *Türkiye 'de kadın hareketinin oluşumu ve kadının sosyal yaşamdaki yeri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Yiğit, S. (2018). *Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumu, Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Kariyer Kararsızlığı* [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yörükoğlu, A. (1998). *Çocuk Ruh Sağlığı*. 23.Basım, İstanbul: Özgür Yayınları.
- Yüksel, M. (2003). *Feminist Hukuk Kuramı ve Feminist Düşünce Teorileri*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Yüksel, Ö. (2013). *Kadınlarda evlilik uyumu ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişki: Stresle baş etme biçimleri ve toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının aracı rolleri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zhang, Z. Tian, H. (2016). Study on students' career planning of southwest petroleum university. *Creative Education*, 7(01), 152-158.



EKLER

EK A: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Aşağıda yer alan ankete katılımda gönüllülük ve gizlilik esası geçerlidir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sosyo-demografik özellikler, ikinci bölümde toplumsal cinsiyet rolleri ve son bölümde ise kariyer kaygısı ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu anket sizin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarınızı ve toplumsal cinsiyet algınızın neden olduğu kariyer kaygınızı belirlemeyi amaçlamaktadır. Lütfen ölçeklerde yer alan her bir ifadeyi okuduktan sonra, bu ifadeye ne oranda katıldığınızı ya da katılmadığınızı liste üzerinde ayrılan yere işaretleyiniz. Hiçbir ifadeyi boş bırakmamanız ve her ifadeye yalnızca bir işaretleme yapmanız, anketlerin geçerliliği açısından önemlidir. Görüşlerinize uygun ifadenin karşısındaki kutucuklardan birini, çarpı (X) şeklinde işaretleyebilirsiniz.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Sosyo-Demografik Özellikler:

- Kendinizi özdeşleştirdiğiniz cinsiyet: ☐ Kadın
☐ Erkek
☐ Söylemek istemiyorum
- Yaş: ☐ 18-20
☐ 21-23
☐ 24... ve üzeri
- Medeni durum: ☐ Evli
☐ Bekar

En uzun yaşanan yerleşim yeri:

- ☐ Köy
- ☐ Kasaba
- ☐ İlçe
- ☐ İl
- ☐ Büyük şehir

Sınıfı:

- ☐ 1
- ☐ 4

Algılanan gelir durumu:

- ☐ Düşük
- ☐ Orta
- ☐ Yüksek

Yetiştirilen aile yapısı:

- ☐ Otoriter
- ☐ İlgisiz
- ☐ Aşırı izin verici
- ☐ Tutarsız
- ☐ Aşırı koruyucu
- ☐ Demokratik
- ☐ Ayrımcılık yapan
- ☐ Mükemmelliyetçi

EK B: Toplumsal Cinsiyet Rollerı Tutum Ölçeği

Bu ölçekteki cümleler, siz üniversite öğrencilerinin **toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarınızı** belirlemek için hazırlanmıştır. Sonuçlar yalnızca araştırma amacıyla kullanılacaktır. Bu cümlelerden hiçbirisinin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Her cümle ile ilgili görüş, kişiden kişiye değişebilir. Bunun için vereceğiniz cevaplar sizin kendi görüşünüzü yansıtmalıdır. Her cümle ile ilgili görüşünüzü belirtirken, önce cümleyi dikkatlice okuyunuz sonra, cümlede belirtilen düşüncenin, sizin düşünce ve duygularınıza ne derecede uygun olduğuna karar veriniz.

Aşağıdaki cümleler size;

- hiç uygun değilse **“Kesinlikle Katılmıyorum”**
uygun değilse **“Katılmıyorum”**
karar veremiyor iseniz..... **“Kararsızım”**
uygunsa **“Katılıyorum”**
tamamen uygunsa **“Tamamen Katılıyorum”**

Cümlelerin karşısındaki yerlere aşağıdaki örneğe uygun olarak çarpı (X) koyarak işaretleyiniz. Bir cümleyi okuduktan sonra aklınıza ilk geleni işaretleyiniz ve **lütfen bütün cümleleri işaretlemeyi unutmayınız.**

Katılımınız için teşekkürler.

Tutum İfadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Kızlar, ekonomik bağımsızlıklarını kazandıklarında ailelerinden ayrı yaşayabilmelidir.					
2. Erkeğin evde her dediğı yapılmalıdır.					

Tutum İfadeleri	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum
3. Kadının yapacağı meslekler ile erkeğin yapacağı meslekler ayrı olmalıdır.					
4. Evlilikte çocuk sahibi olma kararını eşler birlikte vermelidir.					
5. Bir genç kızın evleneceği kişiyi seçmesinde son sözü baba söylemelidir.					
6. Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini artırır.					
7. Kadının doğurganlık özelliği nedeniyle, iş başvurularında erkekler tercih edilmelidir.					
8. Ailede ev işleri, eşler arasında eşit paylaşılmalıdır.					
9. Kadının yaşamıyla ilgili kararları kocası vermelidir.					
10. Kadınlar kocalarıyla anlaşamadıkları konularda tartışmak yerine susmayı tercih etmelidir .					
11. Bir genç kız, evlenene kadar babasının sözünü dinlemelidir.					
12. Ailenin maddi olanaklarından kız ve erkek çocuk eşit yararlanmalıdır.					
13. Çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere eşit ücret ödenmelidir.					
14. Bir erkeğin karısını aldatması normal karşılanmalıdır.					

Tutum İfadeleri	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum
15. Kadının çocuğu olmuyorsa erkek tekrar evlenmelidir.					
16. Kadının temel görevi anneliktir.					
17. Evin reisi erkektir.					
18. Dul kadın da dul erkek gibi yalnız başına yaşayabilmelidir.					
19. Bir genç kızın, flört etmesine ailesi izin vermelidir.					
20. Ailede kararları eşler birlikte almalıdır.					
21. Bir kadın akşamları tek başına sokağa çıkabilmelidir.					
22. Eşler boşandığında mallar eşit paylaşılmalıdır.					
23. Kız bebeğe pembe, erkek bebeğe mavi renkli giysiler giydirilmelidir.					
24. Erkeğin en önemli görevi evini geçindirmektir.					
25. Erkeğin maddi gücü yeterliyse kadın çalışmamalıdır.					
26. Evlilikte, kadın istemediği zaman cinsel ilişkiyi reddetmelidir.					
27. Mesleki gelişme fırsatlarında kadınlara ve erkeklere eşit haklar tanınmalıdır.					
28. Evlilikte erkeğin öğrenim düzeyi kadından yüksek olmalıdır.					

Tutum İfadeleri	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum
29. Bir kadın cinsel ilişkiyi evlendikten sonra yaşamalıdır.					
30. Ailede erkek çocuğun öğrenim görmesine öncelik tanınmalıdır.					
31. Erkeğin evleneceği kadın bakire olmalıdır.					
32. Alışveriş yapma, fatura ödeme gibi ev dışı işlerle erkek uğraşmalıdır.					
33. Erkekler statüsü yüksek olan mesleklerde çalışmalıdır.					
34. Ailede kazancın nasıl kullanılacağına erkek karar vermelidir.					
35. Bir erkek gerektiğinde karısını dövmelidir.					
36. Evlilikte gebelikten korunmak sadece kadının sorumluluğudur.					
37. Bir kadın hastaneye gittiğinde kadın doktora muayene olmalıdır.					
38. Evlilikte erkeğin yaşı kadından büyük olmalıdır.					

EK C: Kariyer Kaygısı Ölçeği

Bu ölçek, kariyer kaygısının belirlenmesi amacı ile hazırlanmıştır. Vereceğiniz yanıtlarda doğru veya yanlış cevap söz konusu değildir, önemli olan sizin görüşlerinizdir. Her soruda kariyer kaygı durumuna ilişkin ifadeler yer verilmektedir. Her bir ifadeyi okuduktan sonra, buna ne derece katıldığınızı ya da katılmadığınızı liste üzerinde ayrılan yere işaretleyiniz. Her bir ifadeye ilişkin görüşünüzü belirtiniz. İşaretsiz ifade bırakmayınız.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

BÖLÜM 2: KARİYER KAYGISI		Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Aşağıda kariyer kaygı durumunuza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelere katılma derecenizi ilgili paranteze (x) işareti koyarak belirtiniz.						
1	Ailemin mesleki planlarımı anlamayacağı konusunda endişe duyuyorum.					
2	Ailemin meslek seçimiyle ilgili kararlarımı onaylamayacağı düşüncesi beni huzursuz ediyor.					
3	Seçmek istediğim mesleğe ailemin engel olacağından endişeleniyorum.					
4	Mesleki hayallerimle ilgili kendimi aileme yeterince anlatamamaktan kaygılanıyorum.					
5	Üniversitede eğitim almak istediğim alanı aileme söyleme fikri içimde sıkıntıya yol açıyor.					
6	Meslek seçimi yapma düşüncesi çok fazla gerilmeme neden oluyor.					
7	Mesleki geleceğimi düşündüğümde huzursuzlanıyorum.					
8	Mesleki ideallerime ulaşma sürecinde önüme çıkabilecek engelleri düşününce içim sıkılıyor.					
9	Seçeceğim meslekte hayal kırıklığına uğrama düşüncesi beni rahatsız ediyor.					
10	Mesleki hayallerime ulaşmada ders başarısı açısından kendimi yetersiz hissediyorum.					
11	Meslek seçiminde göz önünde bulundurmam gereken çok fazla etken olduğu düşüncesi beni tedirgin ediyor.					
12	Seçeceğim meslekte mutlu olup olamayacağımı düşündüğümde kendimi gergin hissediyorum.					
13	Seçeceğim mesleğin bana uygun olup olmayacağı düşüncesi beni tedirgin ediyor.					
14	Gelecekte istediğim mesleği yapamayacağımdan kaygılanıyorum.					

TEŞEKKÜRLER

Bu çalışma; tanıdığım ve tanımadığım tüm kadınların hayatlarının önemli bir parçasına yani kariyerlerine ışık olmasını umduğum ve bu yüzden de haklı bir gurura kapıldığım bir nitelikte oldu. Özellikle tez sürecinde bir kız çocuğuna sahip oldum ve tez konum olan kadınlara yönelik çalışmam daha da değerli hale geldi. Bu kıymetli çalışmada zorlandığım her anımda yanımda olan ve sadece bilgisiyle değil sevgisi ve güzel yüreğiyle de yanımda olan çok kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Elif YILDIZ’a çok teşekkür ederim. Doktora tez çalışmalarımda değerli fikirleri ve samimiyetini esirgemeyen can hocam Doç. Dr. İlknur AYDOĞDU KARAASLAN’a çok teşekkür ederim. Son olarak akademik yolculuğumda hayatıma dahil olup tüm hayatımı, düşüncelerimi bakış açımı değiştiren canım kızım Ren ÖZCAN’a ve zorlandığım her an yardımına koşan eşim Artun ÖZCAN’a teşekkürlerimi sunuyorum.

İzmir, 2024

ÖZCAN

Serap

ÖZGEÇMİŞ

SERAP ÖZCAN

EĞİTİM

2018-..., Doktora, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bilim Dalı

2013-2016, Yüksek Lisans, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Kişilerarası İletişim Bilim Dalı

2003-2008, Lisans, Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü

İŞ DENEYİMİ

2015-... Milli Eğitim Bakanlığı, Halkla İlişkiler

2013-2015, Ege Üniversitesi Kütüphane ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı, Kataloglama Memuru

2008-2013, İş Yatırım Menkul Kıymetler A.Ş. , Operasyon Memuru