

ARE WOMEN AND MEN'S ATYPICAL EDUCATIONAL CHOICES
PUNISHED? GENDER SYSTEM JUSTIFICATION, AMBIVALENT SEXISM,
AND PRECARIOUS MANHOOD

A THESIS SUBMITTED TO
THE GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
OF
MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY

BY

ABDULKADIR KUZLAK

IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR
THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
IN
THE DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

MAY 2019

Approval of the Graduate School of Social Sciences

Prof. Dr. Tlin Gen z
Director

I certify that this thesis satisfies all the requirements as a thesis for the degree of Doctor of Philosophy.

Prof. Dr. Canan Smer
Head of Department

This is to certify that we have read this thesis and that in our opinion it is fully adequate, in scope and quality, as a thesis for the degree of Doctor of Philosophy.

Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu
Supervisor

Examining Committee Members

Prof. Dr. Bengi ner-Özkan	(METU, PSY)	_____
Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu	(METU, PSY)	_____
Assoc. Prof. Dr. Ayda Bykşahin-Sunal	(Ankara Uni., PSİ)	_____
Assist. Prof. Dr. Banu Cing�z-Ulu	(METU, PSY)	_____
Assist. Prof. Dr. Elin Gündoğdu-Aktürk	(Blent Ecevit Uni., PSY)	_____

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Name, Last name: Abdulkadir Kuzlak

Signature :

ABSTRACT

ARE WOMEN AND MEN'S ATYPICAL EDUCATIONAL CHOICES PUNISHED? GENDER SYSTEM JUSTIFICATION, AMBIVALENT SEXISM, AND PRECARIOUS MANHOOD

Kuzlak, Abdulkadir

Ph.D., Department of Psychology

Supervisor : Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu

May 2019, 147 pages

Current dissertation aimed to investigate whether female or male students are discriminated in university fields when they are gender minority. When a woman or a man study in an opposite-gender-oriented field, she/he could be regarded as a violator of prescriptive gender stereotypes and gender status-quo and could be punished. Because universities are part of gender hierarchy and gender segregation exists at the universities. It is, also, thought that system justification, ambivalent sexism, and precarious manhood could moderate the relationship between gender typicality situation of students and discrimination against them. This dissertation implemented four studies to reach its goals. The first study (a) found that the most suitable fields for woman and man were perceived as Early Childhood Education and Civil Engineering, respectively. The second study (b) revealed that gender minority students are warned by their families during field selection not to choose desired field but not gender majorities. Two studies were designed to test discrimination against gender minority students at the university. The first one (c) revealed that agentic profiles received significantly more scores to represent

the field compared to communal profiles and as the benevolent sexism scores increase, communal female candidates are evaluated as more suitable for representing the field. The second one (d) found that agentic profiles are more likely to be accepted to graduate education compared to communal profiles. Findings mainly suggest that some university fields are perceived as one-gender-suitable, atypical educational choices are wanted to be hampered by families, and ambivalent sexism is an important indicator whether there will be positive discrimination for communal women or not. Results are discussed in light of sexism, stereotype content model, system justification, and manhood.

Keywords: Discrimination, Prescriptive Stereotypes, System Justification, Ambivalent Sexism, Precarious Manhood

ÖZ

KADIN VE ERKEKLERİN ATİPİK EĞİTİM SEÇİMLERİ CEZALANDIRILIR MI? CİNSİYETÇİ SİSTEMİ MEŞRULAŞTIRMA, ÇELİŞİK DUYGULU CİNSİYETÇİLİK VE KIRILGAN ERKEKLİK

Kuzlak, Abdulkadir

Doktora, Psikoloji Bölümü

Tez Yöneticisi : Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu

Mayıs 2019, 147 sayfa

Mevcut tez, kadın veya erkek öğrencilerin azınlık cinsiyet olduklarında üniversite bölümlerinde ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını araştırmayı amaçlamaktadır. Bir kadın veya bir erkek karşı cinsin ağırlıklı olduğu bir bölümde okuduğunda, kuralcı cinsiyet kalıpyargılarını ve cinsiyet statüsünü ihlal eden biri olarak kabul edilebilir ve cezalandırılabilir. Çünkü üniversiteler cinsiyet hiyerarşisinin bir parçasıdır ve cinsiyet ayrımı üniversitede bulunmaktadır. Ayrıca, sistemi meşrulaştırma, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve kırılğan erkekliğin, öğrencilerin cinsiyet tipikliği durumu ile onlara karşı ayrımcılık arasındaki ilişkiyi modere edeceği öngörülmektedir. Bu tez, amaçlarına ulaşmak için dört çalışma uygulamaktadır. İlk çalışma (a), kadınlara ve erkeklere en uygun bölümlerin, sırasıyla, Okul Öncesi Öğretmenliği ve İnşaat Mühendisliği olarak algılandığını bulmuştur. İkinci çalışma (b) cinsiyet azınlık olan öğrencilerin, ama çoğunluk cinsiyet olanların değil, bölüm seçerken yakınları tarafından ilgili bölümleri seçmemeleri konusunda uyarıldığını göstermiştir. Üniversitede cinsiyet azınlık öğrencilere yönelik ayrımcılığı test etmek için iki çalışma tasarlanmıştır. Birincisinde (c)

komunal profillere oranla eylemli profillerin, bölümü temsil etmede daha fazla puan aldıkları bulunurken korumacı cinsiyetçilik arttıkça, komunal kadın adayların bölümü temsil etmek için daha uygun olarak değerlendirildikleri görülmüştür. İkincisi ise (d), eylemli profillerin, komunal profillere oranla, lisansüstü eğitime kabul edilme ihtimalinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bulgular, bazı üniversite bölümlerinin tek cinsiyete uygun olarak algılandığını, atipik eğitim tercihlerinin öğrencilerin yakınları tarafından engellenmek istendiğini ve korumacı cinsiyetçiliğin komunal kadınlar için pozitif bir ayrımcılığın olup olmayacağını önemli bir göstergesi olduğunu göstermektedir. Sonuçlar cinsiyetçilik, kalıpyargı içeriği modeli, sistemi meşrulaştırma ve erkekliğin ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Buyurucu Kalıpyargılar, Sistemi Meşrulaştırma, Çelişkili Duygulu Cinsiyetçilik, Kırılgan Erkeklik

To my family

ACKNOWLEDGMENTS

First off, I am grateful to Nuray Sakallı-Uğurlu hocam. She was with me in my graduate education journey at METU most of the time. She guided me in my master thesis, we conducted independent research together and published articles, and she guided me in my Ph.D. dissertation. I learned a lot from her encouragements and work discipline. I am very happy that I had such a wonderful professor in my graduate journey. Thank you for everything hocam.

I am thankful to my dissertation committee members too. Ayda Büyükşahin-Sunal and Banu Cingöz-Ulu were with me for more than two years writing this dissertation. We discussed several times about how to better the manuscript. Thank you for all of your encouragements and feedbacks. I also thank Bengi Öner-Özkan and Elçin Gündoğdu-Aktürk for their valuable comments to my dissertation and being in the examining committee.

METU Psychology Department was my home since 2011. My days there as a research assistant and as a Master/Ph.D. student were very valuable. Not only METU provided me intellectual support but also great friendships. It was fun to be in the 203B office in Social Sciences Building with Fatih Bükün, Bülent Aykutoğlu, Gazi Kısa, Elçin Gündoğdu-Aktürk, Canan Büyükaşık-Çolak, Burçin Cihan, Gülçin Akbaş-Uslu, Selen Arslan, Elif Ünal, and Mehmet Gültaş. Although I was the one who disturbed the silence of our office with songs, you did not bother with this and occasionally joined me in my initiatives. Hope our lives meet sometime in the future anywhere in the world. Also, I want to thank Burcu Çuvaş for reviewing the interview themes and giving valuable insights. Hope we continue to write articles together.

It was instructive and funny to be a teaching assistant for Sibel Kazak-Berument and Yonca Toker. I learned how to convey difficult research and statistical terms to students in your lectures. I also want to thank our department head Canan Sümer for her encouraging conversations and our, now retired, department secretary Şaziye Kaplan for her care.

I sacrificed my nights and my days to complete this dissertation. It was a journey intertwined with life so it was everywhere and in every conversation. Now that it is finishing, it is like saying goodbye to an old friend. That is why writing this acknowledgment was somehow difficult. It is not that finding the words is difficult but finishing this dissertation means a lot to me. After that, I will be forever graduated from school which is in my life since 1992. It was really a challenge to write this dissertation but now I see that saying farewell is almost as challenging as writing the dissertation.

Thanking them here is not enough but I want to thank from my heart to my wife, Burcu, my son Atlas, my mother, Sevdije, my father, İhsan, and my brother, Mustafa. I would not finish this dissertation in such challenging 5 years and would not have this adventurous life without love, encouragement, and sacrifice of my wife, so lucky I have you, my love. I would never understand the importance of time, never had so much joy and happiness, would not be a mature person, thank you for being in our life my son, so lucky we have you. I would not be this person without your mother care, so lucky I have a mother like you. I would not study that far and question everything without your wisdom and giving me intellectual courage, so lucky I have a father like you. Without you, my life would be more boring and nobody would listen to my advice as much as you do, so lucky to have a brother like you.

Finally, this thesis cannot be completed without the time and cognitive effort of hundreds of METU student participants. Thank you all for providing this valuable data.

TABLE OF CONTENTS

ABSTRACT	iv
ÖZ	vi
ACKNOWLEDGMENTS.....	ix
TABLE OF CONTENTS.....	xi
LIST OF TABLES	xvii
LIST OF FIGURES.....	xviii
LIST OF ABBREVIATIONS	xix
CHAPTER	
1. INTRODUCTION.....	1
1.1. Gender Segregation, Stereotypes, and Discrimination	3
1.2. Gender Segregation and Discrimination against Atypical-genders in Educational Context	6
1.3. System Justification and Discrimination against Atypical-genders.....	8
1.4. Ambivalent Sexism and Discrimination against Atypical-genders	10
1.5. Precarious Manhood and Discrimination against Atypical-genders	11
1.6. Overview	13
2. GENDER COMPOSITION AND PERCEIVED GENDER SUITABILITY OF FIELDS	15
2.1. Introduction	15
2.2. Method	18

2.2.1. Participants	18
2.2.2. Measures.....	18
2.2.2.1. Demographic Information Form	18
2.2.2.2. Perceived Gender Suitability of Fields.....	18
2.2.3. Procedure.....	19
2.2.4. Overview of Data Analysis	20
2.3. Results and Discussion.....	21
3. PERCEIVED DISCRIMINATION IN FIELDS	25
3.1. Introduction	25
3.2. Method.....	25
3.2.1. Participants	26
3.2.2. Measures.....	27
3.2.2.1. Demographic Information Form	27
3.2.2.2. Interview for Perceived Discrimination	28
3.2.3. Procedure.....	28
3.2.4. Overview of Data Analysis	28
3.3. Results and Discussion.....	29
3.3.1. Theme 1: Field Selection Process	29
3.3.2. Theme 2: Opposing to be a Student Representative.....	34
3.3.3. Theme 3: Negative Experiences in the Field.....	35
3.3.4. Theme 4: Attitudes toward Medicine and Dentistry	37
3.3.5. Atypical and Typical Student Differences in Study Variables.....	40

4. DISCRIMINATION AGAINST ATYPICAL STUDENTS AND MODERATING ROLES OF SYSTEM JUSTIFICATION, AMBIVALENT SEXISM, AND MANHOOD.....	42
4.1. Study 3: Evaluating Student Representatives	44
4.1.1. Method	44
4.1.1.1. Participants.....	44
4.1.1.2. Measures	45
4.1.1.2.1. Demographic Information Form	45
4.1.1.2.2. Instructional Manipulation Checks	45
4.1.1.2.3. Evaluating Student Representatives with Vignettes	46
4.1.1.2.4. Gender System Justification Scale	47
4.1.1.2.5. Ambivalent Sexism Inventory.....	48
4.1.1.2.6. Perceived Threat to Manhood Scale	48
4.1.1.3. Procedure.....	49
4.1.2. Results and Discussion.....	49
4.1.2.1. Two-Way ANOVAs to Reveal the Interaction Effect of Target Gender and Target Characteristics	50
4.1.2.2. PROCESS Macro Analyses to Reveal Moderation Effect on Vote Probability	54
4.1.2.2.1. Pairwise Comparisons.....	55
4.1.2.3. PROCESS Macro Analyses to Reveal Moderation Effect on Representing the Field.....	57
4.1.2.3.1. Pairwise Comparisons.....	57

4.1.2.4. PROCESS Macro Analyses to Reveal Moderation Effect on Positive Impression	59
4.2. Study 4: Evaluating Graduate Applications	59
4.2.1. Method.....	60
4.2.1.1. Participants	60
4.2.1.2. Measures.....	60
4.2.1.2.1. Demographic Information Form	60
4.2.1.2.2. Instructional Manipulation Checks	60
4.2.1.2.3. Evaluating Graduate Applications with Vignettes	60
4.2.1.2.4. Gender System Justification Scale	62
4.2.1.2.5. Ambivalent Sexism Inventory	62
4.2.1.2.6. Perceived Threat to Manhood Scale.....	62
4.2.1.3. Procedure.....	62
4.2.2. Results and Discussion.....	63
4.2.2.1. Two-Way ANOVAs to Reveal the Interaction Effect of Target Gender and Target Characteristics	63
4.2.2.2. PROCESS Macro Analyses to Reveal Moderation Effect on Graduate Study Acceptance Probability and Positive Impression	65
5. GENERAL DISCUSSION.....	67
5.1. Overview of the Findings.....	67
5.2. Evaluating Study 1	68
5.3. Evaluating Study 2	69
5.4. Evaluating Studies 3 and 4.....	75
5.5. Limitations and Contributions.....	77

5.6. Future Implications	79
5.7. Practical Implications.....	81
5.8. Concluding Remarks	82
REFERENCES.....	83
APPENDICES	
A: INFORMED CONSENT FORM (STUDY 1)	99
B: DEMOGRAPHIC INFORMATION FORM (STUDIES 1&3&4).....	100
C: PERCEIVED GENDER SUITABILITY OF FIELDS (STUDY 1)	101
D: DEBRIEFING FORM (STUDIES 1&2)	102
E: INFORMED CONSENT FORM (STUDY 2).....	103
F: DEMOGRAPHIC INFORMATION FORM (STUDY 2).....	104
G: INTERVIEW QUESTIONS TO PROBE FOR DISCRIMINATION (STUDY 2).....	105
H: INFORMED CONSENT FORM (STUDIES 3&4).....	106
I: INSTRUCTIONAL MANIPULATION CHECK (STUDIES 3&4).....	107
J: EVALUATING STUDENT REPRESENTATIVES WITH VIGNETTES (STUDY 3).....	108
K: EVALUATING GRADUATE APPLICATIONS WITH VIGNETTES (STUDY 4).....	110
L: GENDER SYSTEM JUSTIFICATION SCALE (STUDIES 3&4)	112
M: AMBIVALENT SEXISM INVENTORY (STUDIES 3&4)	113
N: PERCEIVED THREAT TO MANHOOD SCALE (STUDIES 3&4).....	114
O: DEBRIEFING FORM (STUDIES 3&4)	115
P: HUMAN SUBJECTS ETHICS COMMITTEE APPROVAL (STUDIES 1&2)	116

R: HUMAN SUBJECTS ETHICS COMMITTEE APPROVAL (STUDIES 3&4)....	117
S: CURRICULUM VITAE	118
T: TURKISH SUMMARY/TÜRKÇE ÖZET	120
U: TEZ İZİN FORMU/THESIS PERMISSION FORM.....	147

LIST OF TABLES

Table 1 Undergraduate Women and Men Percentages in Fields of METU and AU	17
Table 2 Demographic Information for All Participants in Study 1.....	20
Table 3 Paired Samples T-Test Comparisons of the Perceived Women and Men Suitability of Fields	22
Table 4 Participant Quotas and Remainders for Interview	26
Table 5 Demographic Information for All Participants in Study 2.....	27
Table 6 Mean Differences of Interview Study Participants on Socioeconomic Status, Mother Education, Father Education, Likeability in the Field, Popularity in the Field, Desire to be a Student Representative, and Field Satisfaction.....	39
Table 7 Correlations and Descriptive Statistics of Study 3 Variables	48
Table 8 Correlations and Descriptive Statistics of Study 4 Variables	60

LIST OF FIGURES

Figure 1 Estimated marginal means and error bars (95% CI) of agentic and communal woman and man on Vote Probability	50
Figure 2 Estimated marginal means and error bars (95% CI) of agentic and communal woman and man on Representing the Field	51
Figure 3 Vote Probability as a function of Benevolent Sexism and Student Typicality.....	54
Figure 4 Representing the Field as a function of Benevolent Sexism and Student Typicality using real values of Representing the Field	56
Figure 5 Estimated marginal means and error bars (95% CI) of agentic and communal woman and man on Graduate Study Acceptance Probability	62

LIST OF ABBREVIATIONS

ANOVA	Analysis of Variance
ASI	Ambivalent Sexism Inventory
AST	Ambivalent Sexism Theory
BS	Benevolent Sexism
GSJS	Gender System Justification Scale
HS	Hostile Sexism
IMC	Instructional Manipulation Check
MANOVA	Multivariate Analysis of Variance
PMT	Precarious Manhood Thesis
PTMS	Perceived Threat to Manhood Scale
SJT	System Justification Theory
SIH	Status Incongruity Hypothesis
SRS	Stratified Random Sampling
QS	Quota Sampling

CHAPTER 1

INTRODUCTION

Sometimes people might behave us differently compared to the rest of the people in daily life. A colleague might not say hello to us, a neighbor does not invite us to their new year party given to the whole neighborhood, a teacher might ignore our attempts of answering questions in the class, a doctor might make sexual jokes if you are a woman but not if you are a man, an employer ignores your job application because of your religion, and young people joke about you if you are elderly. Although these are made up examples, millions of people face similar kinds of experiences in their daily lives in today's societies. Such intentional or unintentional unequal and negative treatments are discrimination and can be directed to individuals because of their group affiliation such as gender, age, race, religion, disability, and culture.

Discrimination is a painful experience for the victim (Walker Taylor et al., 2018), worsens subjective well-being and physical health (Jackson et al., 1996), decreases self-esteem and self-efficacy (Jackson & Mustillo, 2001), is associated with childhood depressive symptoms (Simons et al., 2002), increases self-stereotyping when the person has low self-esteem (Cihangir, Barreto, & Ellemers, 2010), is related to increased coronary artery disease susceptibility, and body-mass index (Lewis et al., 2006; Troxel, Matthews, Bromberger, & Sutton-Tyrrell, 2003). Also, society, as a whole, is affected from discriminative remarks because even the reminding of such inequalities affects the performance of individuals in various tasks (for a review, see; Kuzlak, 2017). Current thesis, however, focuses on discrimination toward women and men who violates societal gender role expectations from them (i.e., gender discrimination) which is defined as any negative behavior targeted at a person due to his/her gender (Heilman & Manzi, 2016).

It is still evident that genders are unequally distributed in specific kinds of domains in today's societies and gender discrimination persists. People might dislike a woman who wants to be a civil engineer or a man who wants to be a primary school teacher. Our societies are still shaped by gender segregation and this segregation has adverse consequences for ones who challenge it and for the societies themselves. Also, several occupations or university fields are thought to be related to a single gender which means one gender is dominant in them. For example, nurses are expected to be a woman and engineers are expected to be a man. When someone does not satisfy this expectation, they might receive motivation-reducing behaviors, attitudes, and remarks in the form of discrimination.

Discrimination is not only an important problem in society but, a hotly debated topic in Social Psychology (Berdahl & Min, 2012; Bourguignon, Seron, Yzerbyt, & Herman, 2006; Shnabel, Bar-Anan, Kende, Bareket, & Lazar, 2016). Although great progress is achieved to diminish it by science and politics, it still persists (Catalyst, 2016; US Department of Health and Human Services, 2010) and new studies are needed to better understand the topic.

Women, and sometimes men, are still discriminated due to their gender in various kinds of domains. Considering their proportion in society, such discrimination affects everyone and potentially distorts human capital. In that regard, the current dissertation aims to understand whether women or men receive discriminatory treatment when they study in university fields that are perceived as stereotypical opposite-gender-oriented. These students could be called gender-atypical students because they study in fields that are not perceived as their own gender-oriented (e.g., a woman studying in engineering). Thus, gender-typical students are ones who study in fields that are perceived as their own gender-oriented (e.g., a man studying in engineering).

Overall, the dissertation aims; (a) to reveal perceived gender suitability of fields, (b) to investigate whether atypical and typical students perceive that they are unequally treated in their field in some way, (c) to find out whether people discriminate atypical students compared to typical students at the university, and (d) to learn whether system justification, precarious manhood, and ambivalent sexism moderate the relationship between gender typicality situation of students and discrimination against them.

In line with these purposes, throughout the introduction, gender segregation, stereotypes, and discrimination will be elaborated. Then, gender segregation and discrimination against atypical-genders in an educational context will be discussed. After that, gender system justification, ambivalent sexism, and precarious manhood, and their role in discrimination against atypical-genders will be covered. Lastly, the whole introduction will be outlined.

1.1. Gender Segregation, Stereotypes, and Discrimination

According to the European Institute for Gender Equality, gender segregation is the unequal representation of genders in the job market, political and public life, and in education (EIGE, 2019). In line with this, women and men are unequally represented in several occupations/positions in society. Women are still underrepresented in high-status/stereotypical man-oriented positions such as chief executives of companies (Catalyst, 2016). On the other hand, men are underrepresented in low-status/stereotypical woman-oriented positions such as nursing (US Department of Health and Human Services, 2010). The segregation is evident in technology-based occupations too. Research and development are dominated by males, only the quarter of research and development employees are female (European Commission, 2015). The segregation of genders according to occupation is heavily stemmed from gender stereotypes because stereotypes define and dictate how different genders should behave in society. Eventually, this leads to discrimination against women and men who break the stereotype

wall and exist in a stereotypical other-gender-oriented domain (i.e., *backlash*; Rudman, 1998). Though, the gender gap cannot only be stemmed from gender stereotypes. One of the alternative explanations is that women have also better verbal competence compared to men and this allows them to have more choices instead of following a career in an agentic field (Ceci, Williams, & Barnett, 2009).

Female and male stereotypes both describe and prescribe gender roles in society. Prescriptive stereotypes dictate how woman/man should behave/be while proscriptive stereotypes dictate how not to behave/be. For example, women should be emotional and warm and should not be aggressive and arrogant whereas, men should be career-oriented and aggressive and should not be emotional and moody (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, & Nauts, 2012). Violation of these stereotypes leads to discrimination (Burgess & Borgida, 1999). People evaluate female leaders as less favorable compared to male leaders (Brescoll, Okimoto, & Vial, 2018) and evaluate leadership characteristics as less favorable when they are employed by women (Eagly & Karau, 2002). When women violate their proscriptive gender roles and possess agentic characteristics in stereotypical man-oriented domains, they are less liked because they are perceived as dominant (i.e., dominance penalty) compared to agentic men (Rudman et al., 2012; Williams & Tiedens, 2016). On the other hand, when women possess communal characteristics in stereotypical man-oriented domains, they are liked but disrespected due to the low status of being communal (Rudman & Glick, 1999). It seems that women face a dilemma in which each alternative action leads to a disadvantaged situation (i.e., *Catch-22*) when women want to perform in stereotypical man-oriented domains.

When men violate gender stereotypes, they also face discriminatory behaviors. Studies show that when males are good at female gender-typed tasks, they are punished with monetary sanctions (Rudman & Fairchild, 2004) and evaluated as ineffectual and less respectful (Heilman & Wallen, 2010). When they are emotional, they are evaluated as disturbing (Derlega & Chaiken, 1976), when they are modest, they are less liked and

hired (Moss-Racusin, Phelan, & Rudman, 2010). Communal men are punished for job dismissal too, which was not evident for communal women (Bosak, Kulich, Rudman, & Kinahan, 2018) and if they do not work, stay at home, they are evaluated negatively (Brescoll & Uhlmann, 2005). It seems that men do not have the option to work in a stereotypical woman-oriented job or not working but have one option; working in a stereotypical man-oriented job such as engineering. Nursing, a predominantly female occupation, is also a risky domain for men as they violate gender stereotypes when they are nurses. The study of Eriksen and Einarsen (2004) on thousands of actively-working nurses showed that male nurses report significantly higher bullying compared to female nurses. These studies clearly illustrate that not only women but also men are under the threat of discrimination when they behave incongruently with gender stereotypes.

Discrimination, in that regard, is a consequence of stereotypes and could manifest itself with different types. Gossiping about a person in the workplace, giving extremely difficult tasks to a student, and not accepting job applicants from the specific university could be given as examples of discrimination. However, discrimination against gender-atypical individuals is a specific kind of discrimination because the target population is women or men who try to exist in stereotypical man- or woman-oriented areas so gender-atypical individuals violate societal expectations from genders (Rudman, 1998). Studies show that atypical-genders are perceived as vanguards that should be given justifiable punishments for their actions (i.e., stereotype/societal expectancy violations) because violating the stereotypes in society threatens the status-quo (Rudman et al., 2012). Challenging the stereotypes could change the status-quo and discrimination against vanguards could maintain the status-quo. For example, in the past, few women studied at the university but with the roles of vanguards, now women graduate from universities more than men (Peter, Horn, & Carroll, 2005).

1.2. Gender Segregation and Discrimination against Atypical-genders in Educational Context

There is ample evidence that gender segregation and discrimination against atypical genders exist in the educational context. Males and females are differently associated with different fields (Malinen & Johnston, 2007; Nosek, Banaji, & Greenwald, 2002), gender segregation exists in some university fields (Sakallı-Uğurlu, 2010; US National Science Foundation, 2013), higher status academic positions (e.g., professorships) are held mostly by men and lower status positions (e.g., lecturer) by women (Çetinsaya, 2014, p. 93), high school children prefer female doctors more than male doctors and male engineers more than female engineers (López-Sáez, Puertas, & Sáinz, 2011), and accepting male students to the midwifery department is something that to be proud of in Turkey (Ankara University Midwifery Department, n.d.). It seems that men and women are associated with and dominated specific fields in the university. But there is no direct evidence regarding the perceived suitability of fields according to gender. It is important to understand this because gender segregation at the university context predicts gender segregation in labor market (Heiniger & Imdorf, 2018) and probable discrimination against atypical-genders could only be possible if a field is perceived as stereotypical woman-/man-oriented. In order to understand university fields' perceived gender suitability, the current dissertation investigated whether participants perceive university fields in favor of a single gender or not. It is hypothesized that proportionally woman-dominant fields will be perceived as woman-suitable and proportionally man-dominant fields will be perceived as man-suitable (Hypothesis 1 or H1).

Studies show that women are punished when they succeed in stereotypical man-oriented tasks (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004; Rudman & Fairchild, 2004) and evaluated as less attractive when they are competent and masculine compared to when they are competent and feminine (Shaffer & Wegley, 1974). Also, they are less preferred for lab managerial positions by actual faculty member participants compared to male

candidates (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham, & Handelsman, 2012). Being a female professor at the university is more difficult and demanding compared to being a male professor because students evaluate female professors as more nurturing and demand special favors from them and when their special favors are not met, students can exhibit negative emotional responses (El-Alayli, Hansen-Brown, & Ceynar, 2018). Female academicians might also be discriminated when they want to publish scientific articles. One study found evidence that the percentage of female authors significantly increased after a journal started to employ double-blind reviews compared to open-identity reviews (Budden et al., 2008). These are showing that when an academic domain is stereotypical man-oriented, women could be violating gender hierarchy by existing in that area and could receive negative treatments.

However, men are not exempt from discrimination in the educational context. When men are portrayed as elementary teachers, they are less liked, evaluated as supposedly a gay, and a safety threat compared to female elementary teachers (Moss-Racusin & Johnson, 2016). When pre-school aged boys are portrayed as stereotype violating, they are less liked compared to their stereotype confirming peers (Sullivan, Moss-Racusin, Lopez, & Williams, 2018). That means that when males exist in stereotypical woman-oriented domains, they could be evaluated as gender hierarchy violator and face adverse outcomes. Besides, when male professors are masculine and female professors are gender-neutral, they are most frequently chosen as best professors (Das & Das, 2001). This study shows that when men have male stereotypical traits and work in stereotypical man-oriented/high-status academic positions (e.g., professorship) and only when women do not have female or male stereotypical traits, they are more liked. That also supports the notion that women and men are punished when they are gender-atypical in the university context.

Studies on the occupational and academic context in Turkey revealed similar findings. Two studies performed on Turkish samples showed that male nursing students perceived

nursing as a female occupation and reported that male nurses could only be helpful in strength-related works in nursing (Kahraman, Tunçdemir, & Özcan, 2015) and suggested that male nurses should be nursing managers and should use different title than female nurses (Gönç, 2016). One study comparing stereotypes toward occupations revealed that engineers received the highest score for hardworking and third, after academician and architect, highest score for intelligence stereotype (Tutkun & Koç, 2008). Since these traits were found as prescriptive stereotypes for men (Rudman et al., 2012), it could be inferred that this study further shows that engineering, as an occupation, is perceived as stereotypical man-oriented in Turkish society. In another study, Sakallı-Uğurlu (2010) found that when women and men choose fields that are stereotypical other-gender-oriented, especially men are less liked and more insulted. In other studies, women in leadership positions received prejudices both from the student sample (Sakallı-Uğurlu & Beydoğan, 2002; Uğurlu & Hovardaoğlu, 2011) and in the employment context (Aycan, 2004). Consequently, the current dissertation investigates whether gender-atypical students (students who study in a field which is stereotypical other-gender-oriented) perceive more discrimination compared to gender-typical students (students who study in a field which is stereotypical their own-gender-oriented) (Hypothesis 2 or H2). The dissertation also hypothesizes that gender-atypical students will be discriminated compared to gender-typical students (Hypothesis 3 or H3).

1.3. System Justification and Discrimination against Atypical-genders

System Justification Theory (SJT) (Jost & Banaji, 1994; Jost, Banaji, & Nosek, 2004) discusses why disadvantaged group members endorse the status-quo when it is contrary to their own benefit. It proposes that stereotypes help group members to preserve their position within status-quo. According to the SJT, stereotypes have an ideological function and are used to verify and rationalize the unequal structure of relations existing between groups. For example, gender stereotypes exist to explain and rationalize the sex-based division of labor in society. The stereotypes of women as mother, emotional, and

caring for their children, are used to explain in- and out-home activities between men and women and emphasize that women should continue these low-status roles. By legitimizing the existing unequal gender system in this way, they contribute, intentionally or unintentionally, to the continuity of this unequal structure (i.e., status-quo) over stereotypes. This justification is especially performed by minority group members (Jost, 2001; Lambert, Hodgson, Gardner, & Fillenbaum, 1960) who are the least benefited from the status-quo themselves.

Then, one of the main reasons for discrimination against gender role violators would be system justification. In other words, when women direct themselves to stereotypical man-oriented areas (e.g., administration), it could be regarded as violating motherhood and social relationship-based characteristics and approaching to the high status which is desired for men (Rudman et al., 2012). Similarly, when men direct themselves to stereotypical woman-oriented domains (e.g., nursing), they could receive discriminatory behaviors due to digressing from high status and leadership-related roles so, again, not justifying the system.

In that regard, discrimination against atypical-genders stems from the motivation to protect the status-quo. Status Incongruity Hypothesis (SIH) (Rudman et al., 2012), which was based on System Justification Theory (Jost et al., 2004), proprietarily explains the protection and maintenance of the hierarchy by using discrimination. According to SIH, women and men are devoted to different levels of statuses in society. Women are ascribed with low-status and proscribed from high status while, men are ascribed with high status and proscribed from low status (Rudman et al., 2012). When women are leader or men are modest, a mismatch occurs between the ascribed status and actual status of genders. For the perceiver, this kind of mismatch threatens the gender hierarchy because it is contrary to that hierarchy. In order to restore the incongruence in gender hierarchy, perceivers use discrimination against atypical women or men.

As the SJT and SIH suggest, woman or man violators of the existing system are not welcomed, in fact, they needed to be stopped to restore the violation of ongoing status-quo. That is, atypical female and male students should be under threat of discrimination as they violate status-quo. Then, it is hypothesized that as the system justification scores increase, the strength of the relationship between gender typicality and discrimination against atypical-genders also increases (Hypothesis 4 or H4).

1.4. Ambivalent Sexism and Discrimination against Atypical-genders

Ambivalent Sexism Theory (AST) is another construct that can explain why people discriminate atypical woman and man. The theory suggests that although sexism is prejudice toward women as a minority group, it is different from other types of prejudices such as racism due to frequent intimate relationships between women and men (Glick & Fiske, 1996; Glick & Fiske, 1997). Different from racial relationships, men need women for sexual reproduction and this need does not necessarily exist between races. The dependency of men to women makes the sexism ambivalent, namely hostile and benevolent, because men as majority group cannot risk losing women, and their esteem, so they use benevolent remarks to justify their prejudices easily (Glick & Fiske, 2011). That is why sexism does not only include hostile attitudes toward the woman but also benevolent, seemingly positive, attitudes. It should be noted that racism toward African Americans is thought to be ambivalent too by some researchers (Gaertner & Dovidio, 1986; McConahay, 1986) especially after Civil Rights Movements performed by African Americans during the 1950s. However, there is no incident showing that the ambivalence of sexism is affected by certain events as its ambivalence is deeply related to our biology.

Sexism has negative consequences for its victims such as distress (Oswald, Baalbaki, & Kirkman, 2019), relationship problems (Cross & Overall, 2019), lower body esteem (Oswald, Franzoi, & Frost, 2012), more justification of violence against wives (Glick, Sakallı-Uğurlu, Ferreira, & Souza, 2002), and feelings of incompetence (Dumont, Sarlet,

& Dardenne, 2010). Few studies investigated the effect of sexism on discrimination toward atypical women and men. As a result of sexism, for example, participants evaluated agentic females as less warm and confident (Gaunt, 2013), women studying in natural sciences with more negative attitudes (Sakallı-Uğurlu, 2010), and female candidates are recommended less for managerial positions (Masser & Abrams, 2004). As ambivalent sexism covers negative attitudes toward women, the effect of sexist attitudes on discrimination toward atypical men was not researched in the literature.

AST defines what the situation of status-quo is, regarding gender group relations, which is defended by both minority and majority members according to SJT. Studies support the idea that SJT and AST are related to each other. Several studies found that the correlation between system justification and hostile sexism is positive (Douglas & Sutton, 2014; Mosso, Briante, Aiello, & Russo, 2012) and when women are exposed to benevolent or hostile forms of sexism, their support for status-quo increases (Jost & Kay, 2005).

In that regard, it could be inferred that ambivalent sexism will moderate the effect of gender typicality on discrimination against gender-atypical woman and man. It could be hypothesized that, as the hostile and benevolent sexism scores increase, the strength of the relationship between gender typicality and discrimination against atypical-genders also increases (Hypothesis 5 or H5).

1.5. Precarious Manhood and Discrimination against Atypical-genders

The Precarious Manhood Thesis (PMT) proposes that, unlike women, men need to verify his high status in society by continuously performing appropriate actions (Vandello & Bosson, 2013; Vandello, Bosson, Cohen, Burnaford, & Weaver, 2008) to prove that he is compatible with the prescriptive stereotypes and incompatible with the proscriptive stereotypes (Rudman et al., 2012). As prescriptive and proscriptive stereotypes affect

society's expectations from men, it is necessary for men to comply with these expectations and earn his status as a "man". Then men need to perform actions compatible with, for example, career-oriented, leader, and initiative stereotypes and incompatible with, for example, kind, emotional, and helpful stereotypes. For instance, in traditional Turkish families, men are asked to complete their compulsory military duty and have a job in order to be regarded as a "man" that can marry with a woman but women do not have similar requirements to be eligible for marriage.

Failing to justify manhood is stressful too. Understanding manhood from this perspective is also important because, in order to prevent stress, men could eagerly comply with manhood requirements. It is suggested that people perceive different levels of stress due to the threat to their manhood because different domains require different levels of manhood (Pleck, 1995). For instance, an engineering manager could be asked to demonstrate more manhood compared to an engineering employee because of having highly prescriptive leadership characteristics (Rudman et al., 2012).

Some researchers suggest that men's daily aggressiveness stems from their effort to protect their status in society as a "man" (Bosson & Vandello, 2011). As it is important and necessary to restore manhood constantly, a threat to manhood needs to be eliminated when appropriate opportunities arise. That is why men more often demonstrate amusement for sexist jokes (O'Connor, Ford & Banos, 2017), more readily legitimize male power over females (Dahl, Vescio, & Weaver, 2015), approve physical responses to manhood threat (Elgin, 2016), and take more risks in gambling games (Weaver, Vandello, & Bosson, 2013) when their masculinity is under threat. Clearly, men want to regain their injured manhood by demonstrating aggressive and risk-taking behaviors which are essential prescriptive stereotypes for men (Rudman et al., 2012). Also, restoring manhood by demonstrating male stereotypes are beneficial for the performer because they reduce anxiety stemmed from manhood threat (Parent & Moradi, 2009).

Other studies show that masculine identification is positively related to hostility toward non-traditional (i.e., atypical) female types (e.g., feminist) (Maass, Cadinu, Guarnieri, & Grasselli, 2003) which are perceived as high in competence and low in warmth meaning that they could receive envious prejudice (Stereotype Content Model; Cuddy et al., 2009; Fiske, Cuddy, & Glick, 2007; Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002 and for Turkish; Aktan & Bilim, 2016). Just like feminist women, atypical men are threats to manhood because they violate manhood's expectations by not demonstrating agentic behaviors. Then, discrimination against atypical men can help threatened manhood to be restored. Therefore, we expect that, for men, manhood can moderate the effect of gender typicality on discrimination against atypical-genders which means as the precarious manhood scores increase, the strength of the relationship between gender typicality and discrimination against atypical-genders also increases (Hypothesis 6 or H6).

1.6. Overview

Gender segregation, gender stereotypes, and gender discrimination are still a matter of discussion in today's societies. Specific occupations are devoted to man or woman and, with the effect of prescriptive and proscriptive stereotypes, gender segregation persists. Ones who do not comply with gender segregation or gender stereotypes could be treated negatively to inhibit their actions for violating gender stereotypes and gender status-quo. Understanding and fighting with discrimination against gender-atypical individuals are very important because it not only affects the vanguards who are primary targets but also the society as a whole. Moreover, discrimination has adverse consequences for the health of individuals (Pascoe & Richman, 2009) so eliminating discrimination would increase well-being.

Previous studies on gender discrimination in educational context mostly did not manipulate agency and communality characteristics of student profiles but only their gender (El-Alayli et al., 2018; Moss-Racusin et al., 2012; Moss-Racusin & Johnson,

2016), did not manipulate but used scales to measure attitudes toward stereotype violating women and men (Das & Das, 2001), and manipulated agency and communality characteristics and gender but on preschool-aged children (Sullivan et al., 2018). Current dissertation expands previous literature on gender discrimination by manipulating agency and communality characteristics of undergraduate students as well as their gender in university context using real-life scenarios such as student representative elections. Moreover, it is the first study investigating perceived gender suitability of university fields and perceived gender discrimination towards atypical genders using an interview method.

The aim of the current dissertation is to reveal (a) perceived gender suitability of fields, (b) perceived discrimination of atypical-genders, (c) discrimination against atypical-genders, (d) moderating roles of sexism, system justification, and manhood in the relationship between gender typicality situation of students and discrimination against them. The dissertation implements several studies to reach its aforementioned goals. Study 1 (a) investigated perceived woman- or man-suitability of fields. Study 2 (b) investigated whether atypical-genders perceive that they are discriminated in their field by their classmates or faculty members. Study 3 and Study 4 (c) tested discrimination against atypical-genders at the university and (d) the moderating roles of system justification, ambivalent sexism, and precarious manhood between gender typicality situation of students and discrimination against them.

CHAPTER 2

GENDER COMPOSITION AND PERCEIVED GENDER SUITABILITY OF FIELDS

2.1. Introduction

It was necessary for the current dissertation to find out gender composition and gender suitability of fields because probable discrimination toward gender minorities are related to a domain's gender suitability. Hence, Study 1 aimed to investigate gender composition and gender suitability of fields. For that purpose, two investigations were implemented. Firstly, the gender composition of fields was obtained from YÖK Atlas Report (2015; 2016) for METU and Ankara University (AU) to understand which fields are dominated by women, men, or no-gender (i.e. gender composition of fields) and to select to-be-evaluated fields for gender suitability investigation (Table 1).

The second aim was to find whether a field is perceived as woman-suitable, man-suitable, or no-gender suitable. For that purpose, eighteen fields were selected from YÖK Atlas Report as they represented proportionally woman-weighted, proportionally man-weighted, and no-gender-weighted fields. Then, respondents evaluated these fields whether they are suitable for women or men. In order for a field to be considered as gender-typical (whether women or men), participants should significantly perceive them in favor of a single gender.

The hypotheses of this study are as follow:

H1a: Proportionally woman-weighted fields will be perceived as stereotypical woman-oriented

H1b: Proportionally man-weighted fields will be perceived as stereotypical man-oriented.

Table 1 Undergraduate Women and Men Percentages in Fields of METU and AU

<i>Field</i>	<i>METU</i>	<i>AU</i>
	<i>Female Percentage</i>	
Elementary Science Education	90%	n/a
Elementary Mathematics Education	86%	n/a
Psychology	82%	77%
Molecular Biology and Genetics	76%	n/a
Pharmacy	n/a	76%
City and Regional Planning	75%	n/a
Biology	75%	77%
Sociology	74%	67%
Arabic Philology	n/a	74%
English Teaching	73%	n/a
Chemistry	73%	76%
Early Childhood Education	72%	83%
Industrial Design	72%	n/a
Food Engineering	70%	82%
Biomedical Engineering	n/a	70%
Dentistry	n/a	67%
Statistics	67%	57%
International Relations	64%	54%
Anthropology	n/a	62%
Architecture	60%	n/a
Environmental Engineering	60%	n/a
German Philology	n/a	60%
Political Science and Public Administration	59%	30%
Chemistry Education	57%	n/a
American Culture and Literature	n/a	57%
Philosophy	55%	74%
Physics Education	55%	n/a
Mathematics	54%	74%

Table 1 (cont'd)

<i>Field</i>	<i>METU</i>	<i>AU</i>
	<i>Female Percentage</i>	
Medicine	n/a	54%
Law	n/a	52%
Economics	52%	48%
Business Administration	52%	58%
Chemical Engineering	51%	75%
	<i>Male Percentage</i>	
Petroleum and Natural Gas Engineering	88%	n/a
Mechanical Engineering	88%	n/a
Electrical and Electronics Engineering	87%	79%
Civil Engineering	84%	n/a
Computer Engineering	81%	57%
Agricultural Machines and Technologies Engineering	n/a	78%
Mining Engineering	74%	n/a
Aerospace Engineering	74%	n/a
History	73%	64%
Physics	69%	55%
Geological Engineering	69%	61%
Metallurgical and Materials Engineering	64%	62%
Aquacultural Engineering	n/a	63%
Computer Education and Instructional Technology	58%	60%
Industrial Engineering	56%	n/a
Physics Engineering	n/a	56%
Geophysical Engineering	n/a	54%

Note. Field female/male percentages are calculated from entrants of 2015 and 2016. The fields are ranked according to the percentages of METU.

2.2. Method

2.2.1. Participants

For the second aim of the first study (understanding perceived gender suitability of fields), 416 METU students (260 women, 154 men, and 2 unspecified) were recruited ($M_{\text{age}} = 22.01$, $SD_{\text{age}} = 2.8$) (See also Table 2).

2.2.2. Measures

2.2.2.1. Demographic Information Form

Various demographic information of participants was gathered via this form such as age and gender (Appendix B).

2.2.2.2. Perceived Gender Suitability of Fields

Participants evaluated university fields on how suitable they are for women and men (Appendix C). The evaluation list consisted of 18 proportionally woman-weighted, man-weighted, and no-gender-weighted METU fields taken from YÖK Atlas report (2015; 2016). Participants evaluated this list twice; once for suitability for women and once for suitability for men. Order of these lists was counterbalanced and listed fields were randomly presented to minimize order effect. The evaluation was based on a 6-point scale where 1 indicating *not at all suitable* and 6 indicating *very suitable*. The Cronbach Alpha internal reliability score of women and men suitability lists were .95 and .96, respectively.

2.2.3. Procedure

Firstly, METU Humans Ethics Committee approval was taken. After that, participants were recruited through SONA Participant Pool of METU Psychology Department. The questionnaires were completed online. They completed part of Demographic Information Form (which contained, for example, age), Perceived Gender Suitability of Fields, and remaining of Demographic Information Form (which contained, for example, reasons of choosing the field), respectively. Finally, participants were debriefed (Appendix D) and thanked for their efforts.

Table 2 Demographic Information for All Participants in Study 1

<i>Variables</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Age	22.01	2.8		
Gender				
			Female	260 62.5
			Male	154 37.02
			Unspecified	2 .5
Semester				
			1-5	182
			6-10	171
			11 and more	121
			Unspecified	8
Mother education				
			Illiterate	9
			Literate	5
			Primary school	76
			Middle school	36
			High school	107
			Vocational school	35
			University	132
			Masters	9
			PhD	7
Father education				
			Illiterate	0
			Literate	4
			Primary school	38

Note. M=Mean. SD=Standard Deviation. N=416.

Table 2 (cont'd)

<i>Variables</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Father education				
Middle school			39	
High school			89	
Vocational school			35	
University			170	
Masters			27	
PhD			14	
Relationship status				
Single and no relationship			223	
Single and having a relationship			178	
Married			11	
Other			4	

Note. M=Mean. SD=Standard Deviation. N=416.

2.2.4. Overview of Data Analysis

Descriptive analysis was used to reveal field satisfaction and reason for choosing the field. Timers were used for each scale and for the whole survey. Outlier detection analyses used to clean data by using times that participants completed the study. Participants were eliminated when their scale completion time is considered as an outlier. That way 9 participants were eliminated. After that, the data was analyzed using Paired Samples T-Test (i.e., Dependent Sample T-Test) because perceived gender-suitability of fields was asked to participants twice; once for woman and once for man. In order to extract whether the mean differences between these two *paired* measures are different from zero and to reveal whether a field is perceived as woman-suitable compared to man or man-suitable compared to woman, Paired Samples T-Test could be used.

2.3. Results and Discussion

Descriptive analysis revealed the field satisfaction of participants and the reasons for choosing their field. It is found that their satisfaction with their field is above average ($M = 4.83$, $SD = 1.13$, on a 6-point scale). When they are asked to indicate their reasons of choosing their field, 327 mentioned that they had interest toward the field, 26 mentioned that their family wanted them to study in that field, 85 mentioned that their score was only sufficient for the field, 14 mentioned that the field was suitable for their gender, 67 mentioned that field's occupation has a good salary, and 22 mentioned other reasons (e.g., I chose it because there were academic career opportunities).

A Paired Samples T-Test was implemented to compare the perceived suitability of fields for women and men. The analysis revealed that all but four fields, Political Science and Public Administration, $t(414) = 1.46$, $p = .146$, Statistics, $t(414) = -1.13$, $p = .258$, Chemical Engineering, $t(414) = -1.37$, $p = .171$, and Mathematics, $t(414) = -.28$, $p = .777$, were perceived as neither woman- nor man-suitable. Participants perceived Early Childhood Education, Psychology, and Sociology as highly woman-suitable whereas, Civil Engineering, Petroleum and Natural Gas Engineering, and Mechanical Engineering fields as highly man-suitable (See Table 3).

The results are mostly consistent with proportional gender compositions. As mentioned above, 4 fields were not perceived as stereotypical woman- or man-oriented. Among these fields, Chemical Engineering and Mathematics have proportionally almost the same woman to man ratio. However, Statistics and Political Science and Public Administration have slightly more female population meaning that these fields' statistical gender ratio is different than their perception in participants' mind.

Table 3 Paired Samples T-Test Comparisons of the Perceived Woman and Man Suitability of Fields

<i>Field</i>	<i>Woman</i>		<i>Man</i>		<i>t</i>	<i>Effect Size</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Early Childhood Education	5.52	.73	4.11	1.47	-18.06*	1.21
Civil Engineering	4.3	1.41	5.49	.78	16.02*	1.04
Petroleum and Natural Gas Engineering	4.27	1.4	5.38	.85	15.66*	.96
Mechanical Engineering	4.38	1.4	5.46	.8	14.61*	.95
Electrical and Electronics Engineering	4.68	1.23	5.42	.8	11.48*	.71
Psychology	5.47	.75	4.81	1.14	-11.94*	.68
Sociology	5.41	.76	4.78	1.18	-11.58*	.63
Aerospace Engineering	4.82	1.16	5.39	.82	9.83*	.57
Computer Engineering	4.97	.99	5.39	.77	8.84*	.47
Biology	5.36	.73	4.96	.99	-9.27*	.46
Food Engineering	5.31	.79	4.98	1.02	-6.93*	.36
Architecture	5.37	.74	5.07	.93	-6.73*	.36
Business Administration	5.35	.77	5.13	.87	-5.22*	.27
City and Regional Planning	5.22	.91	5.05	.96	-3.59*	.18
Chemical Engineering	5.21	.85	5.15	.87	-1.37	.07
Statistics	5.19	.86	5.14	.88	-1.13	.06
Political Science and Public Administration	5.15	.96	5.21	.9	1.46	.06
Mathematics	5.26	.8	5.27	.75	.28	.01

Note. M=Mean. SD=Standard Deviation. Perceived woman- and man-suitability of fields were measured on a 6-point scale. Negative *t* scores indicate woman-suitability. Fields are ranked according to effect size. Effect size is Cohen's *d*. * $p < .001$. $N = 416$.

The gender compositions of fields were only taken for METU and AU. That is, these numbers might not mirror the overall situation in Turkish universities. This could also be the reason why Statistics and Political Science and Public Administration are not perceived as stereotypical woman-oriented.

The high similarity among proportional composition and stereotypical suitability of fields could be stemmed from these fields' long-lasting situation. For example, their composition was similar in the previous years, not just only in the last two years. That

is, these fields' perception should be rigid in the minds of people. Besides, participants would know about proportional compositions of fields both by studying in them or by having friends from such fields. However, not all fields were perceived the same. Some fields, like Early Childhood Education, received the highest score as a stereotypical woman-oriented field. Although its gender composition favors woman, this perception could also stem from stereotypes about this field. Fields like Early Childhood Education and Psychology could be related to stereotypes such as self-sacrificing (i.e. devoting self to others), helpful, understanding, friendly, sensitive, affectionate, compassionate, nurturing, fond of children, fond of family, and hospitable which were found to be related with single and married women in a recent study (Sakallı-Uğurlu, Türkoğlu, Kuzlak, & Gupta, 2018). That also means that these are stereotypical woman-oriented fields.

When the perceived stereotypicality of engineering is considered, it is associated with intelligence and hardworking (i.e., agency) stereotypes (Tutkun & Koç, 2008) which are also male stereotypes (Rudman et al., 2012). Because of that, Civil, Mechanical, and Petroleum and Natural Gas Engineering are perceived as stereotypical man-oriented. But it seems that Food and Chemical Engineering are not perceived as stereotypical engineering fields because they were perceived as stereotypical woman-oriented. Again, this could have resulted from stereotypes about food and chemistry. Participants could have associated chemistry and food with cooking and caring. Since these are female stereotypes (Rudman et al., 2012), these engineering fields would have perceived as stereotypical woman-oriented.

Overall, the results of this study support the notion that some fields at the university are associated with women and some with men. This association is roughly consistent with the field's proportional composition which means that H1 is almost completely confirmed. This consistency could be a result of participants' familiarity with the fields or existing gender stereotypes regarding the functions of fields (e.g., Psychology is caring for others). Also, this study is important because future studies will be designed with the

findings of the current study. Next chapters will elaborate on whether unequal treatments exist for women in stereotypical man-oriented fields and for men in stereotypical woman-oriented fields. For that purpose, Chapter 3 will deal with probable victims' perceived discrimination in fields and other chapters will focus on possible practiced discrimination against atypical-genders and moderating factors.

CHAPTER 3

PERCEIVED DISCRIMINATION IN FIELDS

3.1. Introduction

The aim of Study 2 was to investigate whether atypical-genders perceive that they are in some way discriminated in their fields by academic personnel or their classmates compared to atypical-genders. Understanding perceived discrimination directly from potential victims could give information with little social desirability especially when interview method is used, as happened in the current study. Some of the advantages of the interview are having a controlled environment, obtaining detailed information about feelings and opinions, creating data with participants' own words, and clarifying ambiguous questions to participants. Some disadvantages would be the consumption of a huge amount of time and subjective interpretation phase. Proportionally woman-dominant, man-dominant, and no-gender-dominant status of fields were predetermined based on their gender composition (YÖK Atlas, 2015; 2016) and Paired Samples T-Test results in the previous chapter.

The hypothesis of this study is as follow:

H2: Gender-atypical students are expected to report more perceived discrimination compared to gender-typical students.

3.2. Method

A mixture of Stratified Random Sampling (SRS) and Quota Sampling (QS) was applied to recruit study participants to reach a representative sample of the whole kinds of fields.

Firstly, quotas of 10 were determined for each field type (Table 4). Participants were randomly attended to the study unless a quota is filled (However, some quotas were overloaded; e.g., women in proportionally woman-dominant fields). This way the participant recruitment process involved QS, a predetermined quota was used, and SRS, participants from various kinds of fields were targeted to maximize representability.

Table 4 Participant Quotas and Remainders for Interview

	<i>Quotas</i>	<i>Remainders</i>
Women in No-Gender-Dominant Fields	10	2
Men in No-Gender-Dominant Fields	10	5
Women in Woman-Dominant Fields	10	-3
Men in Woman-Dominant Fields	10	4
Women in Man-Dominant Fields	10	6
Men in Man-Dominant Fields	10	-1

3.2.1. Participants

54 students (30 women and 24 men) were recruited. Forty-four of them participated in the study for exchange of course credit while ten of them were complementarily participated and randomly contacted by the researcher in METU campus. Psychology students constituted the highest number of participants whereas, all faculties were represented in the sample. Most of them were regular (vs. irregular) students and spend most of their lives in metropolis. Socioeconomically, they mostly defined themselves as the middle or upper class ($M = 6.3$, $SD = 1.14$, on a 10-point scale). For the mother education level, 13 had a primary school degree, 3 had a middle school degree, 12 had a high school degree, 3 had a vocational school degree, 21 had a university degree, and 2 had masters or Ph.D. degree. For the father education level, 5 had a primary school degree, 6 had a middle school degree, 9 had a high school degree, 4 had a vocational

school degree, 25 had a university degree, and 5 had masters or Ph.D. degree. (See Table 5 for detailed information).

Table 5 Demographic Information for All Participants in Study 2

<i>Variables</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Age	21.88	1.55		
Gender				
Female			30	55.5
Male			24	44.5
Field				
Woman Dominant			19	
Man Dominant			15	
No-Gender-Dominant			13	
Semester				
1-5			14	
6-10			36	
11 and more			4	
Mostly Lived Place				
Village			0	
Town			1	
County			5	
City			11	
Metropolis			37	

Note. M=Mean. SD=Standard Deviation. N=54.

3.2.2. Measures

3.2.2.1. Demographic Information Form

Demographic information of participants was gathered via this form (Appendix F). Age, gender, field, the semester at the university, mostly lived place, socio-economic status, mother education, and father education were asked to participants.

3.2.2.2. Interview for Perceived Discrimination

Women and men from proportionally woman-dominant, man-dominant, and no-gender-dominant fields were interviewed about possible discrimination they encounter in their field. Eighteen questions were asked in face-to-face interviews such as their perceived likeability and popularity among their classmates and their relationships with their classmates and faculty members (Appendix G).

3.2.3. Procedure

Firstly, METU Humans Ethics Committee approval was taken. After that, participants were recruited through SONA Participant Pool of METU Psychology Department and through complementary participation all over METU campus. SONA participants reserved times for interview which took place in Psychology Department laboratories and meeting room. Voluntary participants were interviewed in available classrooms in various faculty buildings. Participants attended interviews one by one and the researcher conducted the interviews. Before the interview, participants were informed about the aim of the interview. When interviews were finished, participants were given the Demographic Information Form (Appendix F) and debriefed (Appendix D).

3.2.4. Overview of Data Analysis

All sessions' verbatim transcriptions were transferred into Google Document files by the researcher and, to speed up the process, his wife. All of the transcriptions were double checked to maintain accuracy by the researcher. During transcription, all of the striking statements, whether they indicate discrimination or else, are noted by the researcher. Since the data is divided into two groups, namely atypical and typical, concordance between these groups was noted and then themes were created. Finally, another social

psychology Ph.D. student checked the themes whether they are accurate for representing the student statements.

3.3. Results and Discussion

Although an interview method was used to find possible perceived discrimination at the university fields, participants were purposefully chosen to represent atypical and typical types of students. Women in stereotypical man-oriented fields and men in stereotypical woman-oriented fields were considered as atypical students. Men in stereotypical man-oriented fields and women in stereotypical woman-oriented fields were considered as typical students. Women and men studying in stereotypical no-gender-oriented fields were considered as typical students too. All of the interviews were transcribed. The written interviews were checked for differences between student types. Several differences were found between atypical and typical students' statements.

3.3.1. Theme 1: Field Selection Process

The field selection process was one of the differences that draw attention between atypical and typical students. Atypical students (and one typical student) mentioned that their families interfered with their field selection process and wanted them to study other fields. However, typical students almost never mentioned that their families interfered with their choice in that sense. Instead of that, they said that they researched the field by themselves or their families encouraged them to study the corresponding field.

A man studying in Psychology [Atypical student]:

Bayağı isteyerek seçmiştim çevremde biraz seçme falan diyen oldu hani o yüzden insanları kandırıyordum hukuk istiyorum diye ama içten psikoloji istiyordum sonra zaten tercih zamanı psikolojiyi yazdım. Yani ben ilk sene geçtiğimde

babama demiştim psikoloji okumak istiyorum diye ama o böyle hmm falan yapmıştı sonra ben de onu kandırmak için tamam hukuk istiyorum demiştim. Ta 10. sınıftaydım o zaman ama sonra işte ben içten içe psikoloji istiyordum zaten sonra işte açıklanınca sonuçlar dedim ben psikoloji okuyacağım...Sonra babam da beni aldı işte psikoloğa götürdü. Ondan sonra işte bu mesleki ilgi testleri oluyor ya aynen onları yaptırdı. Gerçekten bana uygun mu değil mi ona bakmak için. Sonra böyle % 80 falan psikolog çıkmıştı. Babam da ikna oldu.

A woman studying in Aerospace Engineering [Atypical student]:

*Duyduğumda çok hoşuma gitti, hoca anlatıyordu zaten. Öyle yani isteyerek yazdım. **Tercih listem zorla tıpla doldurulmuştu, klasik¹.** Hepsini son günde silip havacılığı koydum, yle.*

A woman studying in Electrical and Electronics Engineering [Atypical student]:

*Aslında tercihim i son 5 dakikada değiştirmiştim yani üzerinde tıp vardı ve **hep tıp okumak istemediğimi biliyordum da işte son 5 dakika değiştirip bilgisayar kapatıp annemlerin yanına gitmiştim.** Aslında istiyordum yani burayı ama çok da bilinçli bir tercih değildi galiba. Yani işte gün içinde ya da öncesinde değiştirip duruyordum ama işte **“tıp oku, tıp oku” olayı var ya** yle oluyordu. Ama sonra tıp okumayacağıma karar verince burayı seçtim yani **mühendislik konusunda çok bilinçli değildim** ama ODTÜ falan iyi, güzel, onu birazcık biliyordum yani.*

¹ Bold statements are related to the corresponding theme.

A man studying in Psychology [Atypical student]:

*%100 oranlama yaparsak başka hiçbir bölüm istemiyordum yani TM alanında. Hukuk vardı zaten seçebileceğim. **Babam hukuk başvurusu yaptı** da ben yani en başından beri yani iki sene hazırlandım ilk senemde biraz hukuk istiyordum ama 2. sene başlarken yani psikoloji kazanacağım diyerek hazırlanmaya başlamıştım. 8 tercihim vardı 7'si psikolojiydi. **Bir tanesini de zaten babam hukuk istiyor diye hukuk yazmıştım. Yani gönlü olsun diye.** Beşinciye yazmıştım ama onun üstündeki tercihimin sıralaması daha gerideydi.*

A woman studying in International Relations [Typical student]:

Benim ailem kesinlikle karşı çıkmışlardı üniversite sınav sonuçlarım geldiğinde. Aynı zamanda hem dış hekimliğini hem de ODTÜ'deki İktisat Fakültesi bölümlerini kazanabiliyordum. Ailemin istediği benden lisedeki birikimlerine dayanarak dış hekimliği tercih etmemdi ama ben yaşadığım il küçük olduğu için o zamanlar bir alternatifim olmadığından dolayı fen lisesine yazılmıştım. Yani belki de bir sosyal bilimler lisesi ya da çok iyi bir anadolu lisesi olsaydı o tarafa yönelirdim.

A man studying in Aerospace Engineering [Typical student]:

***Çok isteyerek seçtim. Hep hayalini kurduğum bölümdü.** İTÜ ile burada vardı. Uzayla değil de daha çok uçak ve helikopterle ilgili olduğum için seçtim burayı. Tercih listemde buralar öncelikliydi hep diğer bölümler de vardı ama buraların gelmemesine bağlıydı oralar tabi.*

A woman studying in Elementary Science Education [Typical student]:

*Ben birazcık aslında puana göre tercih yapmış gibi oldum. Yani puanım beklediğimden düşük gelmişti. Hani zaten 3 şehir yazdım, İstanbul, Ankara, İzmir. **Hani İç Anadolu’da mühendisliğe gitmektense hani iyi bir okulda öğretmenlik okumayı tercih ettim biraz. Ailem de destek oldu bana bu konuda.***

A woman studying in Biology [Typical student]:

*Gayet isteyerek seçmiştim. **Hatta geçenlerde aile arasında konuşuldu 12 yaşından beri ben bu alanda çalışma yapmak istiyorum demişim ve o alana yönelmişim farkında olmadan.***

A woman studying in Psychology [Typical student]:

***Ben çok isteyerek seçmiştim.** Önce mesleğime karar verdim sonra bölümüme karar verdim. En başlarda psikoloji vardı. Sonra PDR, işletme falan ama onlar zaten olmayacaktı o yüzden hep psikolojydi en başlardaki ilk 10 tercihim falan. Ne olur ne olmaz diye yazdım. Ama psikoloji*

A man studying in Economics [Typical student]:

*Şöyle zaten benim ilk Boğaziçi işletme istiyordum ben. YGS puanım 18 bindi şeyindeydi onu 1000’e 2000’e 5000’e çekmekti amacım. Olmadıktan sonra ya açıkçası Boğaziçi, en kötü tercihim Koç’tu benim. Çok ODTÜ bölümlerinde falan şey yapmamıştım kafamda bir fikir yoktu. Puanım 13000, 12000 civarına geldikten sonra hani ODTÜ’yü göz önünde bulundurdum. Zaten **bir sürü aile arkadaşım tanıdığım bizzat tanıdığımız ikinci elden duyduğum bilmem ne bir sürü kişi ODTÜ mezunu bilmem ne falan çok güzel şeyler duymuştum zaten.***

Hani boğaziçi olmazsa zaten ODTÜ olsun hem ismi var hem zaten özel üniversite olmaması benim için iyiydi.

It can be clearly seen that students who want to pursue a career in stereotypical other gender-oriented fields are warned by their families about their decision. Although none of the participants mentioned any reason why their families warned them, it is likely that they think about the prescriptive gender stereotypes and warn the student accordingly. For example, the female respondent studying in Aerospace Engineering stated that her families wanted her to study in medicine, a proportionally no-gender-dominant field. However, medicine is related to caring for others which is a prescriptive gender stereotype for women (Rudman et al., 2012). That is, women are asked to study at least in a field which does not contradict with existing gender stereotypes by their families. Prescriptive gender stereotypes dictate how women/men should behave. That is, women should be a caregiver but should not pursue a career in engineering in which agency is important. Pursuing a career in medicine is more appropriate for women compared to a career in engineering according to gender stereotypes. That also means that these fields (e.g., medicine) are perceived as gender-specific (i.e., stereotypical single-gender-oriented).

The effect of gender stereotypes also shows itself in students' choice of their dream field. We asked students whether they would want to study in a field other than their own field. Only 22% of respondents told that, other than their own field, they wanted to study in a field in which majority of students constitute other gender. Other 88% indicated that they would study in stereotypical no-gender-oriented or own-gender-oriented fields. This means that the majority of students are automatically inclined to study in fields which are suitable for their gender.

3.3.2. Theme 2: Opposing to be a Student Representative

Student representative elections was an important theme for the current dissertation because it was used to frame the situation of target students in one of the experimental studies. Participants were asked to rate how much they want to endorse four types of students depicted as candidates for student representations. That is why we focused on this theme and wanted to elaborate it more. However, most of the time atypical and typical students converged in their answers for opposing to be a student representative for their field. Also, they indicated their desire to be a student representative on a 10-point scale during the interviews but, no differences were found (See Table 6).

A woman studying in Civil Engineering [Atypical student]:

Gerek yok bence küçük bir şey ama çok abartıldığını düşünüyorum ve bir şey yapmıyor hani mesela çok umrumda değildi benim kimin seçilip seçilmeyeceği. Bence pek çok kişi için de öyle hani. O yüzden böyle bir şey yapmak istemem, kimsenin umursamadığı bir şey çünkü. En azından bizim bölümde umursanmıyor, yaptıkları da hiç bir şey yok temsilcilerin.

A woman studying in Electrical and Electronics Engineering [Atypical student]:

Yok düşünmüyorum. Bence o bir sorumluluk yani ekstra bir sorumluluk almaya gerek yok. Güzel tarafları da vardır tabii ki ama benim için gerek yok.

A man studying in Computer Education and Instructional Technology [Typical student]:

Herhalde istemem temsil etmek. Zaten yoğun bir tempodayız. Hani öğrenci asistanlığına bile o yüzden başvurmadım ben zaten yoğun bir tempo çok fazla

işlerimiz oluyor. Onun da çok fazla işi olacağı için bir çok fazla yük çok fazla zaman isteyeceği için istemezdim daha doğrusu. Yoksa çok hoş bir şey olabilir. Ama vaktimiz yok o kadar o yüzden, yoksa olabilir.

A woman studying in Elementary Science Education [Typical student]:

Hani hazırlıkda böyle bir şey olmuştu. Bizim sınıftan bir öğrenci temsilci olmuştu. Onu hatırlıyorum. Ondan sonra bölümde aklıma gelmedi zaten. Şimdi siz söyleyince olabileceğini düşündüm. Yani kim olduğunu bile bilmiyorum. İstemem. Şu an istemem. Yani benden başka elbette olacak birileri vardır bunu düşünen. Hiç aklıma gelmemiş olması bile bence benim böyle bir şeyi yapamayacağım anlamına geliyor bence.

3.3.3. Theme 3: Negative Experiences in the Field

Although very rarely stated, both atypical and typical students mentioned negative experiences that they faced in their field from faculty members, classmates, and etc. However, one striking pattern emerges, all of the negative experiences were reported by engineering students.

A woman studying in Aerospace Engineering [Atypical student]:

Sadece o ilk danışman hocam tarafından sanki işte kadınların mühendislikte ne işi var, işte bak bunu bile yapamıyorsunuz gibi tavırları oluyordu. İşte benim ilk başta yapamadığım şeyler olduğunda falan. O yüzden artık ona danışmayı bırakmıştım o tavırları yüzünden. Ama onun dışında öyle bir şey olmadı. Sadece hani hissedebiliyorsun mesela kapısını çalıyorsun, giriyorsun içeri, ben sana gir demedim ki diye konuşması, bana ayrı erkek bir arkadaşım yapıyorsa ona ayrı. Ona hiç öyle bir şey yok. Belki hani günü denk geliyordur, böyle davranıyordur.

A woman studying in Electrical and Electronic Engineering [Atypical student]:

Bir tanesinin beni sevmediğini düşünüyorum çünkü dersinde en önde otururken falan yapıp esnemiştim. O zamandan sonra çok sevilmiyorum. Çünkü ona bir kere soru sormak istedim sonra beni asistana gönderdi, asistana da gitmedim. Sadece kendi kendime öyle hissediyorum. Şey falan dedi bazı arkadaşlarınız içlerini çekiyor anladıklarından mı sıkıldıklarından mı bilmiyorum falan yaptı işte ben de utandım birazcık ama ben öyle hissediyorum bilmiyorum sevmediğini düşünüyorum.

A man studying in Mechanical Engineering [Typical student]:

*Bu diğer önceden ders aldığım arkadaşlarımla, bu dediğim farklı gruplar biraz daha şeydi başkalarına karşı biraz daha kötü gözle bakan gruplar da vardı. **Daha böyle dalga geçelim falan şeyiyle. Onlardan biraz daha kötü şeyi muamele gördüğüm zamanları hatırlıyorum. Biraz daha şey şaka ile karışık ama yani böyle çok saygı duymadan hareket ettiklerini de hatırlıyorum.** Yani bana karşı. Biraz onların genel tutumuydu aslında ama oradaki örnekte ben oluyordum bazen. Sadece bana değil ama bana karşı da hani herkese karşı bir şeyleri, tutumları vardı. Bana karşı da bazen şey olabiliyordu, saygısız olabiliyorlardı.*

A female engineering student stated that she received sexist remarks from a faculty member and this needs attention. Sexists remarks could be used as a way to discriminate and demotivate female engineering students since they violate status-quo and gender stereotypes (Rudman et al., 2012). There could be some reasons for several students not to report any negative experience in their field. For example, they would want to protect their well-being or they might be positively affected from nature in METU campus. These will be elaborated in Discussion section.

3.3.4. Theme 4: Attitudes toward Medicine and Dentistry

Students indicated their opinions about studying medicine while answering several kinds of questions. Whether they are typical or atypical, some female students had slightly negative attitudes toward studying medicine and/or dentistry. Also, women constitute the majority of students who talked about either medicine or dentistry. As previously mentioned, these domains are related to care and female stereotypes are usually suitable with these domains' stereotypes. So, the statements given by female students show the pressure on them to study these fields at the university. But it is also evident that these students now have a negative attitude toward these domains probably because of the social pressure they felt before coming to the university.

A woman studying in Electrical and Electronics Engineering [Atypical student]:

*Aslında tercihim son 5 dakikada değiştirmişt看 yani üzerinde tıp vardı ve **hep tıp okumak istemediğimi biliyordum da işte son 5 dakika değiştirip bilgisayarı kapatıp annemlerin yanına gitmişim. Aslında istiyordum yani burayı ama çok da bilinçli bir tercih değildi galiba. Yani işte gün içinde ya da öncesinde değiştirip duruyordum ama işte “tıp oku, tıp oku” olayı var ya öyle oluyordu. Ama sonra tıp okumayacağıma karar verince burayı seçtim yani mühendislik konusunda çok bilinçli değildim ama ODTÜ falan iyi, güzel, onu birazcık biliyordum yani.***

A woman studying in International Relations [Typical student]:

Benim ailem kesinlikle karşı çıkmışlardı üniversite sınav sonuçlarım geldiğinde. Aynı zamanda hem diş hekimliğini hem de ODTÜ'deki İktisat Fakültesi bölümlerini kazanabiliyordum. Ailemin istediği benden lisedeki birikimlerine dayanarak diş hekimliği tercih etmemdi ama ben yaşadığım il küçük olduğu için o zamanlar bir alternatifim olmadığından dolayı fen lisesine yazılmışım...Ama

başarısızlıktan ailemin haberdar olduğu dönemlerde genelde şey oluyor işte dış hekimliği okusaydın bir şey olmazdı şimdi işte ona geleceksin bu sınava gireceksin torpil arayacaksın şey yapacaksın ama dış hekimliği okusan şak diye bir hastaneye yerleşir dönerden de kazanır iyice şey yapardın...Ya bilmiyorum ama aklımın bir yerinde kalacak o meslek hep yani hayatım nasıl bir doğrultuda olurdu onu merak ediyorum tabii.

A woman studying in Electrical and Electronics Engineering [Atypical student]:

*Zorlanıyorum bazen hani. Yapamıyormuşum gibi geliyor. Bu konularda iyi değilim niye burayı seçtim falan gibi oluyorum. Sonra düzeliyor sınavlar falan geçince. **Hani değiştirecek olsam ya da çift anadal olsa endüstri mühendisliğini okurdum, tıp falan istemiyorum.***

A man studying in Mechanical Engineering [Typical student]:

*Aslında fikirlerim değişiyordu. **Hem eşit ağırlıktan işte ekonomi işletme gibi hem de sayısalda da farklı mühendislikler hatta bazen tıp bile düşünmüştüm.** Hepsini bir arada tarttım ama en sonunda sınavdan sonra babamla okulları gezdik işte bölümlerin tanıtımlarını dinledik en çok istediğimin burası olduğuna karar verdim.*

A woman studying in Industrial Engineering [Typical student]:

*Bölümümü çok isteyerek seçtim. İlk tercihim değildi. Galiba dördüncü tercihim, üçüncü tercihimdi. Ama ilki zaten olmayacak bir tercihti, Boğaziçi Endüstri Mühendisliği'ni seçmiştim. İkincisi Bilkent Endüstri Mühendisliği, üçüncüsü de buraydı. **Onlardan sonra olmayacağını bildiğim için babamlar istiyor diye dış hekimliğini falan da yazdım oraya. Ama olmayacaktı kesin yani. Daha düşük***

puan. Sıralamaya göre girdiğimiz için daha şey oluyor hani o ilk dördünden ilk dört beşinden birine gideceğim kesindi yani.

A woman studying in Civil Engineering [Atypical student]:

*Hiç aklımda yoktu. Mühendislik genel olarak hiç düşünmüyordum zaten. Böyle tercih döneminde, biraz ailemin yönlendirmesiyle oldu diyebiliriz. **Tıp falan düşünüyordum çünkü lisede fen bilimleri okumuştum. Mühendislik düşünmeyince tıp direk aklıma ilk gelen bölümdü.** Öyle oldu. Ama şu an çok memnunum yani ben... İlk tercihim mesela ODTÜ endüstri mühendisliği idi. Gelmeyeceğini bile bile yazdım. Gelmez büyük ihtimalle dedim ama yazdım yine de. Sonra inşaattı sonra TOBB endüstri mühendisliği idi. 3 tercih yaptım. **Ailem tabi direk söylemedi öyle bir baskı olmadı ama hani çok ben başka bir şehre gitmek istemiyordum ve de tıp fakültesi bana ne kadar uygun çok emin değildim falan.** O dönem falan böyle araştırınca, babam da mühendis zaten, onun çalıştığı yere gittim falan sonra zaten kendim karar verdim.*

A man studying in Mechanical Engineering [Typical student]:

Arada bir tıpy düşünüyorum. Hani tıpa da gitmeme sebebim biraz babam yüzünden. Babam doktor olduğu için tıpa gitme artık iyice itibarı gidiyor doktorların gibisinden beni caydırmıştı. O yüzden de makine mühendisliğine geldim ben, yani mühendislik düşündüm. Onun dışında da sosyoloji ya da psikoloji düşünebilirdim. Hani biraz daha ilgimi çektiği için. Hem öğrencilerin ya da hocaların genelde kişiliği olsun şeyi olsun, biraz daha ilgi çekici geliyor.

A woman studying in Aerospace Engineering [Atypical student]:

*Duyduğumda çok hoşuma gitti, hoca anlatıyordu zaten. Öyle yani isteyerek yazdım. **Tercih listem zorla tıpla doldurulmuştu, klasik.** Hepsini son günde silip havacılığı koydum, öyle... Açıkçası iki mühendisliğe gerek yok. Ama daha sosyal bir bölüm okumak ister miydinse bu soru o olur. **Tıp kesinlikle yok.** Ama mesela matematik gibi ya da daha böyle sosyal bilimlerden bir şeyler okumak isterdim. Bilmiyorum Psikoloji güzel geliyor. Seçmeli dersler güzel en azından.*

A man studying in Civil Engineering [Typical student]:

***Tıp kesinlikle okumazdım onu söylüyim ilk önce.** Diğer mühendislik olarak belki makineye tekrar işte çift anadal programı belki yürütülebilir veya elektrik elektronik de baya ilgimi çeken bir bölüm aslında bu arkadaşlarım var elektrikten birkaç tane işte onlar da anlatınca biraz hoşuma gitmiyor değil.*

3.3.5. Atypical and Typical Student Differences in Study Variables

During the interviews, participants were asked to rate their ideas for their likeability, popularity, desire to be a student representative, and field satisfaction on a 10-point scale. For example, they are asked to rate how much they think their classmates like them on a 10-point scale where 1 indicating *not at all* and 10 indicating *very much*.

The sample is divided according to their student type namely atypical and typical students. An Independent Sample T-Test was implemented to reveal whether student type has an effect on socioeconomic status, mother education, father education, likeability in the field, popularity in the field, desire to be a student representative, and field satisfaction. The results were non-significant except field satisfaction, $t(50) = 2.18$,

$p = .033$. Atypical students ($M = 7.47$, $SD = .89$) are more satisfied with their field compared to typical students ($M = 6.61$, $SD = 1.92$).

Table 6 Mean Differences of Interview Study Participants on Socioeconomic Status, Mother Education, Father Education, Likeability in the Field, Popularity in the Field, Desire to be a Student Representative, and Field Satisfaction

	Typical Student		Atypical Student		t	Effect size
	M	SD	M	SD		
Socioeconomic Status	6.25	1.19	6.43	1.02	.49	.16
Mother Education	3.6	1.68	2.86	1.66	-1.43	.44
Father Education	4.13	1.47	3.58	1.65	-1.17	.35
Likeability in the Field	6.61	1.29	6.36	1.05	-.65	.21
Popularity in the Field	6.09	2	6.32	2.34	.35	.11
Desire to be a Student Representative	2.21	1.72	2.71	2.19	.87	.25
Field Satisfaction	6.61	1.92	7.47	.89	1.6*	.57

Note. M=Mean. SD=Standard Deviation. N=54. Effect size is Cohen's d. * $p < .05$

Overall, the striking difference between atypical and typical students was the warnings of their families during the field selection process. Women and men were warned by their families not to study in other-gender-oriented fields. Other studies found that atypical genders are not majorly discriminated due to their gender though they report minor microaggressions such as being called “lady physics” to female students in physics fields (Barthelemy, McCormick, & Henderson, 2016). Atypical women/men and typical women/men did not greatly differ but these minor differences are elaborated in the discussion. The results also mean that H2 is partly confirmed as no major discriminative treatments were found between atypical and typical students.

CHAPTER 4

DISCRIMINATION AGAINST ATYPICAL STUDENTS AND MODERATING ROLES OF SYSTEM JUSTIFICATION, AMBIVALENT SEXISM, AND MANHOOD

As gender segregation, gender stereotypes, and perceived gender discrimination could exist in the university context, it is also important whether practiced discrimination occurs too. Both women and men were discriminated in educational context (El-Alayli et al., 2018; Heilman et al., 2004; Moss-Racusin et al., 2012; Moss-Racusin & Johnson, 2016; Rudman & Fairchild, 2004; Sullivan et al., 2018) but understanding discrimination towards atypical women and men compared to typical women and men in university context using real-life scenarios, such as student representative elections, makes our studies distinct.

Discrimination against atypical students was measured using vignettes of student profiles depicted in university contexts. These vignettes constituted four conditions; agentic man, agentic woman, communal man, and communal woman. Agentic woman and communal man conditions represent the atypical student and agentic man and communal woman conditions represent the typical student. These vignettes made impressions of a highly successful student yet different in her/his character (either agentic or communal). One of the main reasons of depicting target students as highly successful in their academic grades was collecting data from one of the most successful students in Turkey so that participants can feel more identified with the targets (Tajfel & Turner, 1979) and would not make discrimination based on dissimilarity (Diehl, 1988).

As previous studies showed (Rudman et al., 2012), discrimination against atypical-genders are made when these individuals actively violate gender rules, namely gender stereotypes. That is why student vignettes included sentences implying violations of gender stereotypes (especially prescriptive and proscriptive stereotypes). In order to assure stereotype violation, male profile was depicted as warm, emotional, cheerful, obedient, dominated, and other-oriented whereas, female profile was depicted as talented, independent, hardworking, initiative taker, dominant, and career-oriented.

The hypotheses of this study are as follow:

H3: Participants are expected to favor the typical woman and man more than atypical woman and man.

H4: Since the motivation behind discrimination against atypical-genders is maintaining the gender status-quo (Rudman et al., 2012; Studies 3, 4, and 5), system justification motives are expected to moderate the relationship between typicality and discrimination against atypical-genders. It is, therefore, expected that as the system justification scores increase, the strength of the relationship between gender typicality and discrimination against atypical-genders increases.

H5: As benevolent sexism is positively related with discriminatory treatment toward atypical genders (Gaunt, 2013; Masser & Abrams, 2004; Sakallı-Uğurlu, 2010), ambivalent sexism is expected to moderate the relationship between student typicality and discrimination against atypical-genders. This means that as the hostile and benevolent sexism scores increase, the strength of the relationship between gender typicality and discrimination against atypical-genders also increases.

H6: Manhood thesis states that man continually needs to prove that he is in accord with manhood and that threat to manhood activates aggressive thoughts (Vandello, Bosson, Cohen, Burnaford, & Weaver, 2008). Atypical-genders, in that regard, are violators of

male stereotypes and could be a threat to manhood in general. Studies support this claim with the findings that manhood threat leads to discriminatory behaviors towards woman (Dahl et al., 2015; O'Connor et al., 2017), responses to restore manhood such as aggression and risk-taking (Elgin, 2016; Weaver et al., 2013), and there is a positive relationship between masculine identification and atypical gender hostility (Maass et al., 2003). Therefore, manhood scores are expected to moderate the relationship between gender typicality and discrimination against atypical-genders for men. Specifically, it is expected that as the manhood scores of men increase, the strength of the relationship between gender typicality and discrimination against atypical-genders also increases.

4.1. Study 3: Evaluating Student Representatives

This study was designed to scrutinize probable discrimination at the university with depicted student profiles who are candidates for student representative elections at the university. Students were competing for a stereotypical man-oriented field, Civil Engineering. The field had the highest effect size for man-suitability as shown in Table 3.

4.1.1. Method

4.1.1.1. Participants

METU students were recruited as participants for the current study in exchange of course credit. The required participant number was determined by using the G Power software (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009). Taking error probability as .05, power as .80, and effect size as .30 (Rudman et al., 2012), the software provided that 190 participants are needed for two-way ANOVA with 4 groups. In order to achieve that number, more than 190 participants were targeted because many participants could be eliminated by

failing manipulation checks or being an outlier. Study 3 reached 191 participants (106 women and 85 men) and had a mean age of 21.55 ($SD= 1.59$).

4.1.1.2. Measures

4.1.1.2.1. Demographic Information Form

Demographic information of participants was gathered via this form in each of the study (Appendix B). Several demographic questions such as age and gender were asked to participants.

4.1.1.2.2. Instructional Manipulation Checks

Vignette studies used Instructional Manipulation Checks (IMCs) before experimental manipulations. Different from classic manipulation checks, participants are asked to complete a specified task in IMCs. For example, we asked participants not to choose any option given below but only to select the title of the text (Appendix I). However, we gave this information within the text so participants who do not read the text carefully cannot learn how to complete the asked task and cannot continue the survey. When they decide to read the instructions well and make the correct choice, then they can continue. This makes participants be aware that if they do not read instructions well, it is impossible to complete the survey. This way they would be more eager to read upcoming vignettes carefully.

IMCs are used in surveys of vignette studies to decrease participant satisficing which is performed by substantial percent of study participants (Oppenheimer, Meyvis, & Davidenko, 2009). When IMC is implemented after the experimental manipulation, the experimenter has to eliminate participants who failed the IMC. That way several participants are lost. When IMC is used before the experimental manipulation and when

failed participants are given further chances to complete the IMC (i.e., IMC loop), they are not eliminated from the sample pool and they are prepared for subsequent manipulations. IMC was used in similar studies (Shnabel et al., 2016), promoted by several researchers as a valid method for satisficing (Paolacci, Chandler, & Ipeirotis, 2010; Reis & Gosling, 2010), and as well as criticized as promoting systematic thinking (Hauser & Schwarz, 2015).

4.1.1.2.3. Evaluating Student Representatives with Vignettes

Vignette creation is an important phase to extract effect. Stories depicted in vignettes should be plausible, real, and from daily life, and should give enough detail about the event (Barter & Renold, 1999). Current vignettes used themes that occur in the university context frequently (e.g., evaluating student representatives) to ensure these criteria.

Firstly, participants read the text defining the situation (i.e. student representations). Participants were informed that in the next section they will be presented a student profile who is competing for student representations at Civil Engineering Department (a proportionally and stereotypical man-oriented field). Then they were informed that they will be asked to evaluate this student in the following questions. After this text, participants were introduced one of four student profiles specifically created to represent an agentic woman, a communal woman, an agentic man, and a communal man. In order to assure that agentic and communal profiles are in accord with gender stereotypes (Rudman et al., 2012), agentic profiles were depicted as talented, independent, hardworking, initiative, and career-oriented whereas, communal profiles were depicted as warm, emotional, cheerful, obedient, dominated, and other-oriented. This depiction was conveyed to the participants as if it is the opinion of the student's academic supervisor. GPA, communication skills, organization skills, teamwork skills, education level, class, and hobbies were held constant across student types.

Finally, participants evaluated depicted students on how likely they would vote for the student on a slider ranging from 0 to 100, how much they think the student can represent her/his field on a 7-point scale (1 indicating *definitely cannot represent* and 7 indicating *definitely can represent*), competence of the student on a 7-point scale (1 indicating *not at all competent* and 7 indicating *very competent*), warmth of the student on a 7-point scale (1 indicating *not at all warm* and 7 indicating *very warm*), popularity of the student on a 7-point scale (1 indicating *not at all popular* and 7 indicating *very popular*), likeability of the student on a 7-point scale (1 indicating *did not like at all* and 7 indicating *liked very much*), and desire to be in the same group project with the student on a 7-point scale (1 indicating *did not want at all* and 7 indicating *wanted very much*). Before continuing the survey, they were asked to write name and field of depicted student profile to check whether manipulation texts are read or not (Appendix J).

4.1.1.2.4. Gender System Justification Scale

Gender System Justification Scale (GSJS) (developed by Jost & Kay, 2005; translated to Turkish by Ruşen Işık, a former graduate student in METU Psychology) (Appendix M) is used to measure system justifying tendencies based on gender. The scale consisted of eight items of which two are reversed. Some sample items are “In general, relations between men and women are just and fair” and “Society is set up so that men and women usually get what they deserve”. The original study used a 9-point scale and Ercan (2009) used this scale in her thesis with a 7-point scale.

Current dissertation used a 6-point scale where 1 indicating *total disagreement* and 6 indicating *total agreement* with the statements. Higher scores taken from the scale indicated a higher tendency to justify the gender-based system. The Cronbach’s Alpha reliability score of the original study was .65, Ercan (2009) found it as .74, and it was found as .65 in Study 3.

4.1.1.2.5. Ambivalent Sexism Inventory

Ambivalent Sexism Inventory (ASI) (developed by Glick & Fiske, 1996; translated to Turkish by Sakallı-Uğurlu, 2002) is used to measure sexist attitudes towards women. It has two subscales, namely hostile sexism (HS) and benevolent sexism (BS) and 22 items. HS subscale includes items regarding explicit sexist attitudes (e.g., Women seek to gain power by getting control over men), while BS subscale includes items regarding seemingly positive but internally sexist attitudes (e.g., Every man ought to have a woman whom he adores). The scale originally rated on a 6-point scale.

The current dissertation also used a 6-point scale where 1 indicating *total disagreement* and 6 indicating *total agreement* with the statements. Higher scores taken from HS indicated higher tendency to accept hostilely sexist attitudes toward women where higher scores taken from BS indicated higher tendency to accept benevolently sexist attitudes toward women. The original study revealed a .87 internal consistency score for overall scale, .88 for HS and .79 for BS. Turkish adaptation of the scale had an internal consistency score of .85 for overall scale, .87 for HS and .78 for BS. The reliability score of the overall scale was .93 and it was .92 for HS and .87 for BS in Study 3 (Appendix N).

4.1.1.2.6. Perceived Threat to Manhood Scale

Perceived Threat to Manhood Scale (PTMS) (developed by Türkoğlu, 2013) is used to measure precarious manhood. The scale consisted of 15 items. Some sample items are “Losing job while married” or “Do not have a regular income”. It was measured with a 7-point scale in the original study.

The current dissertation also used a 7-point scale where 1 indicating *I do not feel annoyed at all* and 7 indicating *I extremely feel annoyed* when scale description asked participants

to imagine above-mentioned situations as if they are real and indicate how much they are annoyed with them. Higher scores indicated higher perceived threat to manhood whereas, lower scores indicated lower perceived threat to manhood. This scale was only completed by male participants. The original study used PTMS with five subscales and found Cronbach's alphas ranging from .79 to .92. The Cronbach's alpha score of the scale in the current dissertation was .80 in Study 3 (Appendix O).

4.1.1.3. Procedure

Firstly, METU Humans Ethics Committee approval was taken. After that, participants were recruited through SONA Participant Pool of METU Psychology Department in exchange of course credit. They completed the survey via an online survey provider, Qualtrics. Firstly, they were informed about the aim of the study (Appendix H). Then, they completed the Demographic Information Form (Appendix B), Instructional Manipulation Check (Appendix I), and Evaluating Student Representatives with Vignettes (Appendix J), respectively. Then they completed the following three scales in random order; Gender System Justification Scale (Appendix L), Ambivalent Sexism Inventory (Appendix M), and Perceived Threat to Manhood Scale (Appendix N). After completion of the survey, they were debriefed and thanked for their efforts (Appendix O).

4.1.2. Results and Discussion

An exploratory factor analysis was performed to evaluate whether some dependent variables, that are conceptually similar, can be grouped under a single factor. Competence, warmth, popularity, likeability, desire to be in the same group project were analyzed with factor analysis using Principal Axis Factoring and Promax rotation (A type of rotation that is used when factors are thought to be related to each other). The analysis revealed that these five variables are factorable (Box's $M = .74$, $p < .001$) and explains

41% of the variance in a single factor. After that, a composite variable was created consisting of these five variables. It was labeled as “positive impression” and had a Cronbach Alpha reliability score of .76.

The data was cleaned from second attempts of the same participants². After that 17 participants were eliminated due to failing in manipulation checks. One data was missing in vote probability and it was replaced with group mean.

Table 7 Correlations and Descriptive Statistics of Study 3 Variables

Variables	1	2	3	4	5	6	7	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range
1. Vote probability	-							62.86	26.79	0-100
2. Representing the department	.79 _c	-						5.27	1.39	1-7
3. Positive impression	.57 _c	.52 _c	-					4.95	.89	1-7
4. HS	-.19 _b	-.09	-.18 _a	-				2.86	1.08	1-6
5. BS	-.03	.01	.05	.63 _c	-			2.74	.96	1-6
6. SJS	-.05	.03	.07	.53 _c	.42 _c	-		2.51	.70	1-6
7. Manhood	.02	-.01	.01	.33 _b	.45 _c	.36 _c	-	4.56	.78	1-7

Note. M=Mean. SD=Standard Deviation. N=180, Manhood N=82. a = $p < .05$, b = $p < .01$, and c = $p < .001$

4.1.2.1. Two-Way ANOVAs to Reveal the Interaction Effect of Target Gender and Target Characteristics

Three two-way Univariate Analysis of Variances (ANOVA) were implemented to find the interaction effect of target gender (i.e., woman vs man) and target characteristics (i.e., agentic vs. communal) on dependent variables of vote probability, representing the field,

² Some participants attempted to complete the survey several times. The data shows that such participants have several incomplete surveys so that they tried to complete it again at other times. That is allowed because they could be distracted by something during survey completion. However, using their ID in data, incomplete surveys were deleted.

and positive impression (consisting of competence, warmth, popularity, likeability, and desire to be in the same group project) (H3). ANOVA assumes homogeneity of variances, normality, and absence of univariate outliers. Preliminary analyses were performed to test for these assumptions.

When z-value of 3.29 is used as a criterion to evaluate normality (see Kim, 2013), representing the field was found as nonnormal and vote probability and positive impression as normal. Assessment of normality was also performed with histograms and Q-Q plots. When they are checked, this nonnormal variable was seen as not divergently nonnormal. However, it was transformed to obtain a normal distribution. This was important because using nonnormal variables in parametric tests increases the likelihood of missing an existing effect (i.e., Type II error rate). The log10 transformation was applied to representing the field and as a result, its log10 transformed version was normally distributed according to “z-score of 3.29” criterion. Outliers were detected using standard scores of variables. This way one case was deleted by being an outlier in data.

In order to inspect homogeneity of variance, Levene’s Test was checked. According to this test, vote probability and representability of the field did not have equal error variances across groups but positive impression did. However, failing to have homogeneity of variance does not prevent conducting ANOVAs, ANOVA is robust to the failure of homogeneity of variances.

The first two-way ANOVA was conducted to examine the effect of target gender and target characteristics on vote probability. There was not a statistically significant interaction between the effects of target gender and target characteristics on vote probability, $F(1, 178) = .02, p = .900$. The main effect of target characteristics on vote probability, however, was significant, $F(1, 178) = 14.9, p < .001$, with a small effect size [$\eta_p^2 = .09$]. Pairwise comparisons showed that agentic profiles ($M = 70.89, SD = 22.94$)

received more vote for student representations compared to communal profiles ($M = 55.18$, $SD = 28.04$), $p < .001$, Cohen's $d = .61$, 95% CI [8.16, 23.26] (Figure 1). The confidence interval indicates that when we collect data from other samples for the same variables, 95% of the time, the difference between agentic and communal profiles on vote probability will be between 8.16 and 23.26 in a 0-100 scale. The main effect of target gender on vote probability was not significant, $p = .393$.

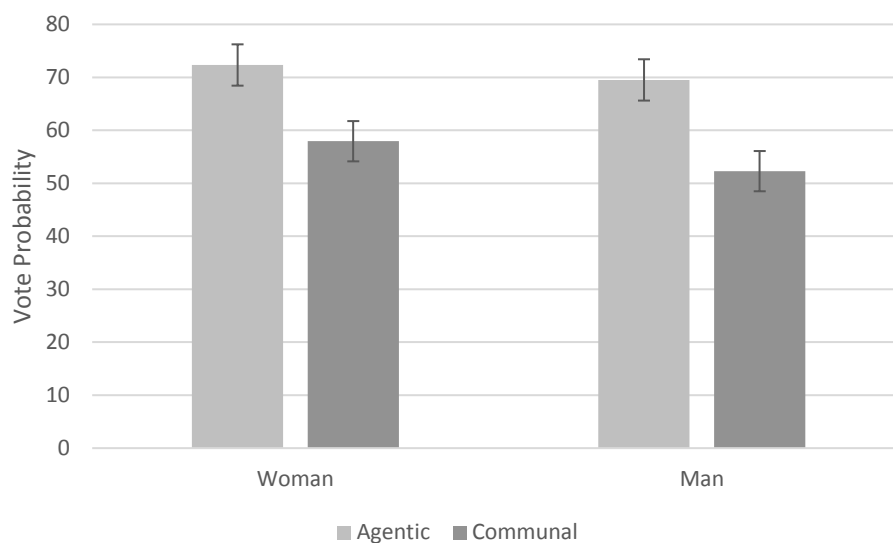


Figure 1 Estimated marginal means and error bars (95% CI) of agentic and communal woman and man on Vote Probability.

The second two-way ANOVA was conducted to examine the effect of target gender and target characteristics on log10 transformed representing the field. There was not a statistically significant interaction between the effects of target gender and target characteristics on representing the field, $F(1, 178) = .02$, $p = .884$. The main effect of target characteristics on representing the field was significant, $F(1, 178) = 15.53$, $p < .001$ with a small effect size [$\eta_p^2 = .09$]. Pairwise comparisons showed that agentic profiles ($M = 1.14$, $SD = .04$) received higher scores for their representability of the field compared to communal profiles ($M = 1.11$, $SD = .05$), $p < .001$, Cohen's $d = .66$, 95%

CI [.02, .04] (Figure 2). Since the Log10 transformed version of representing the field is used for analysis, inferences from confidence intervals would be difficult. To overcome this, the confidence interval is recalculated using the real values of representability of the field and found that 95% CI is between .4 and 1.22 in a 1-7 scale. It means that when we collect data from other samples for the same variables, 95% of the time, the difference between agentic and communal profiles on representing the field will be between .4 and 1.22 (on a 7-point scale). The main effect of target gender on representing the field was not significant, $p = .942$.

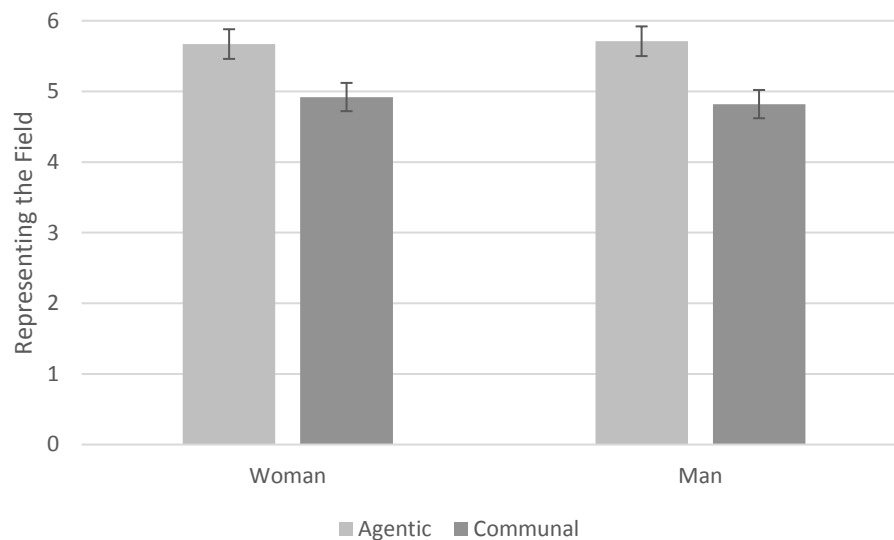


Figure 2 Estimated marginal means and error bars (95% CI) of agentic and communal woman and man on Representing the Field.

The third two-way ANOVA was conducted to examine the effect of target gender and target characteristics on positive impression (consisting of competence, warmth, popularity, likeability, and desire to be in the same group project). There was not a statistically significant interaction between the effects of target gender and target characteristics on positive impression, $F(1, 178) = .19, p = .661$. Neither the main effect

of target characteristics nor target gender on positive impression were significant, $F(1, 178) = .28, p = .596$ and $F(1, 178) = .06, p = .816$, respectively.

These findings indicate that H3 did not receive any support as atypical students were not discriminated. The discrimination was focused on characteristics of student profiles as agentic profiles received more positive responses compared to communal profiles whether they were woman or man.

4.1.2.2. PROCESS Macro Analyses to Reveal Moderation Effect on Vote Probability

Several exploratory moderation analyses were performed using Process Macro version 3.1 (Hayes, 2013) to investigate possible moderating effects of gender system justification (H4), hostile sexism (H5), benevolent sexism (H5), and manhood (H6) in the relationships between student typicality (categories; agentic man, agentic woman, communal man, and communal woman) and vote probability, representing the field, and positive impression. Moderation analysis is evaluated with simple slope analysis, using mean, -1SD, and +1SD (i.e., Pick-a-Point approach) because traditionally this approach is used.

Firstly, the moderating roles of gender system justification, hostile sexism, benevolent sexism, and manhood in the relationships between student typicality (categories; agentic man, agentic woman, communal man, and communal woman) and vote probability was tested. At first side, gender system justification was found to moderate the effect of student typicality on vote probability, $F(7, 172) = 3.45, p = .002, R^2 = .12$. However, when R^2 increase due to interaction was checked, which should also be considered to probe for interaction (Hayes & Montoya, 2017), the result was not significant ($p = .19$). That indicates a nonsignificant increase in explained variance (2%) in the dependent variable when the relationship between the independent variable and the dependent

variable is conditional upon moderator. This also means that H4 did not receive any support here. Similarly, hostile sexism (H5) and manhood (H6) were not found as significant moderators, $F(7, 172) = 4.08, p < .001, R^2 = .14$ and $F(7, 74) = 2.03, p = .061, R^2 = .16$, respectively because they failed to provide significant additional explained variances, $p = .660$ and $p = .506$, respectively. That is, H5 is partly not confirmed and H6 did not receive any support.

Benevolent sexism (H5), on the other hand, was found to moderate the effect of student typicality on vote probability, $F(7, 172) = 4.15, p < .001, R^2 = .14$ and R^2 increase due to interaction was significant, $p = .022$, with 5% increase in explained variance in dependent variable. These results also mean that H5 is partly confirmed.

4.1.2.2.1. Pairwise Comparisons

In order to reveal pairwise comparisons, to identify which groups differ from which, Process Macro (Hayes, 2013) was used to create dummy coded (indicator coded) version of student typicality variable. Process macro was run three times to find all possible group differences. In the first analysis, *communal woman* was the reference category. In each analysis, vote probability was treated as DV and BS as moderator. After running the analysis, it was found that communal woman and communal man significantly differed through BS scores to affect vote probability, $t(172) = -2.25, p = .026, b = -13.16$, 95% CI [-24.73, -1.59]. For high BS scores, communal woman received significantly more vote compared to communal man, $t(172) = -2.32, p = .022, b = -17.93$, 95% CI [-33.2, -2.66]. Communal woman also differed from agentic woman through BS scores to affect vote probability, $t(172) = -2.23, p = .027, b = -12.98$, 95% CI [-24.48, -1.48]. When BS scores are low and moderate, communal woman received significantly less vote compared to agentic woman, $t(172) = 3.37, p < .001, b = 28.16$, 95% CI [11.68, 44.66] and $t(172) = 2.9, p = .004, b = 15.67$, 95% CI [5, 26.35], respectively. Further, communal woman differed from agentic man through BS scores to affect vote probability, $t(172) =$

-2.98, $p = .003$, $b = -15.95$, 95% CI [-26.51, -5.39]. Similarly, when BS scores are low and moderate, communal woman received significantly less vote compared to agentic man, $t(172) = 3.64$, $p < .001$, $b = 26.21$, 95% CI [12, 40.43] and $t(172) = -2.04$, $p = .043$, $b = 10.87$, 95% CI [.36, 21.38], respectively. When slopes of student typicality are considered as a focus of change in the effect of BS, the communal woman was found to receive significantly higher votes as BS scores of respondents increase, $t(172) = -2.39$, $p = .018$, $b = 9.6$, 95% CI [1.17, 17.52] (Figure 3). That is, as respondents endorse more benevolent sexism, they are more likely to give higher vote for communal woman. In the second analysis, the *communal man* was the reference category and in the third analysis *agentic woman* was the reference category. But no significant difference was found among groups in these analyses. The results show that H5 is partly confirmed as hostile sexism was not found as a significant moderator.

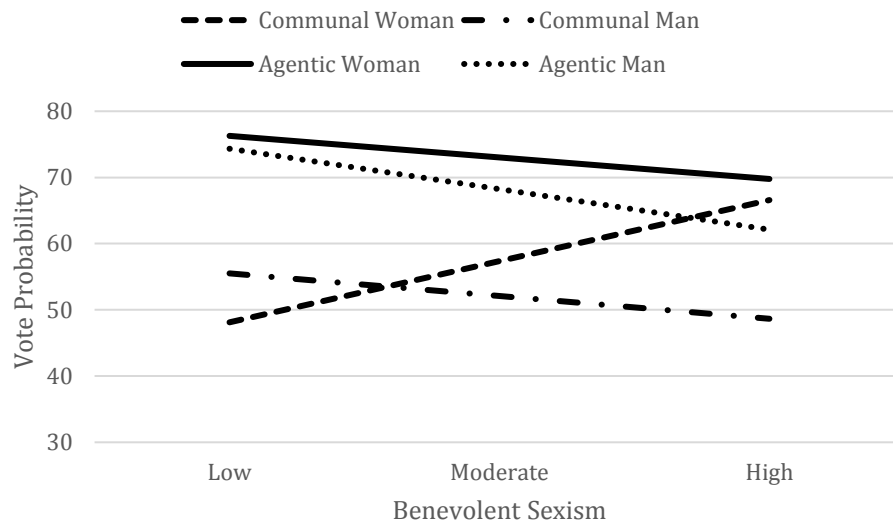


Figure 3 Vote Probability as a function of Benevolent Sexism and Student Typicality.

4.1.2.3. PROCESS Macro Analyses to Reveal Moderation Effect on Representing the Field

The moderating roles of gender system justification (H4), hostile sexism (H5), benevolent sexism (H5), and manhood (H6) in the relationships between student typicality (categories; agentic man, agentic woman, communal man, and communal woman) and representing the field was tested using Process Macro (Hayes, 2013).

Again, R^2 increase due to interaction was used to evaluate whether there is statistically significant interaction. Only Benevolent Sexism was, again, found to significantly moderate the effect of student typicality on representing the field, $F(7, 172) = 3.79$, $p < .001$, $R^2 = .13$ and R^2 increase due to interaction was significant, $p = .031$, with 5% increase in explained variance in dependent variable. These results mean that H5 is partly confirmed but H4 and H6 are not confirmed.

4.1.2.3.1. Pairwise Comparisons

In order to reveal pairwise comparisons, to identify which groups differ from which, Process Macro (Hayes, 2013) was used to create dummy coded (indicator coded) version of student typicality variable. The macro was run three times to find all possible group differences. In the first analysis, the *communal woman* was the reference category. In each analysis, representing the field was treated as DV and BS as moderator.

After running the analysis, it was found that communal woman and communal man significantly differed through BS scores to affect representing the field, $t(172) = -2.43$, $p = .016$, $b = -.03$, 95% CI $[-.05, -.005]$. For high BS scores, communal woman received significantly more vote compared to communal man, $t(172) = -1.99$, $p = .048$, $b = -.03$, 95% CI $[-.06, -.0002]$. Communal woman also differed from agentic woman through BS scores to affect representing the field, $t(172) = -2.36$, $p = .019$, $b = -.03$, 95% CI $[-.04, -$

.006]. When BS scores are low and moderate, communal woman received significantly less representing the field scores compared to agentic woman, $t(172) = 3.47, p < .001, b = .05, 95\% \text{ CI } [.02, .08]$ and $t(172) = 2.91, p = .004, b = .03, 95\% \text{ CI } [.009, .05]$, respectively. Further, communal woman differed from agentic man through BS scores to affect representing the field, $t(172) = -2.57, p = .011, b = -.03, 95\% \text{ CI } [-.04, -.006]$. Similarly, when BS scores are low and moderate, communal woman received significantly less representing the field scores compared to agentic man, $t(172) = 3.89, p < .001, b = .05, 95\% \text{ CI } [.03, .08]$ and $t(172) = 2.78, p = .006, b = .03, 95\% \text{ CI } [.008, .05]$, respectively. When slopes of student typicality are considered as a focus of change in the effect of BS, the communal woman was found to have significantly higher representing the field scores as BS scores of respondents increase, $t(172) = 2.68, p = .008, b = .02, 95\% \text{ CI } [.005, .034]$ (Figure 4). That is, as respondents endorse more benevolent sexism, their evaluation for communal woman as a representative for the field increases.

In the second analysis, the *communal man* was the reference category and in the third analysis *agentic woman* was the reference category. But no significant difference was found among groups in these analyses.

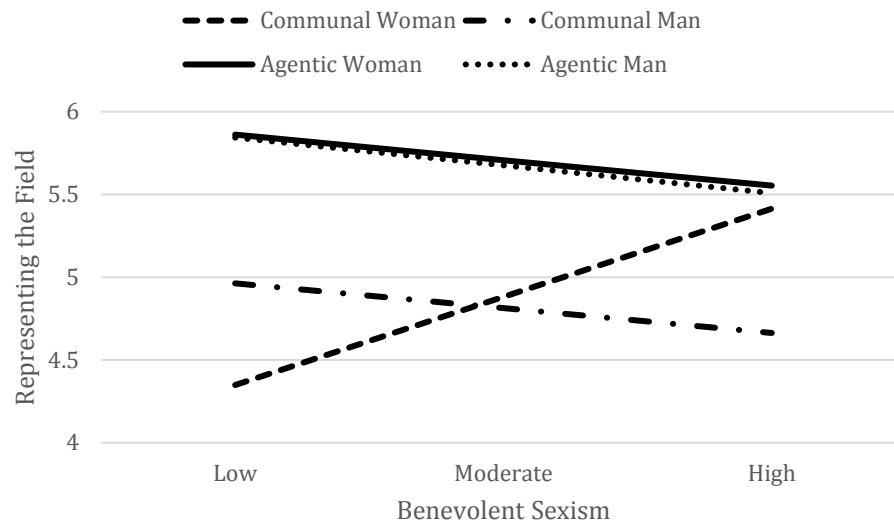


Figure 4 Representing the Field as a function of Benevolent Sexism and Student Typicality using real values of Representing the Field.

4.1.2.4. PROCESS Macro Analyses to Reveal Moderation Effect on Positive Impression

The moderating roles of gender system justification, hostile sexism, benevolent sexism, and manhood in the relationships between student typicality (categories; agentic man, agentic woman, communal man, and communal woman) and the positive impression was tested. The results revealed non-significant outcomes and that no further pairwise comparisons are performed which also means H4, H5, and H6 did not receive any support for positive impression variable.

4.2. Study 4: Evaluating Graduate Applications

This study was designed to scrutinize probable discrimination at the university with depicted student profiles who are candidates for graduate education at the university. Students were competing for a stereotypical woman-oriented field, Early Childhood

Education. The field had the highest effect size for woman-suitability as shown in Table 3.

4.2.1. Method

4.2.1.1. Participants

METU students were recruited as participants for the current study in exchange of course credit. Study 4 reached 216 participants (158 women and 58 men) and had a mean age of 21.78 ($SD= 2.81$).

4.2.1.2. Measures

4.2.1.2.1. Demographic Information Form

Everything was the same as Study 3.

4.2.1.2.2. Instructional Manipulation Checks

Everything was the same as Study 3.

4.2.1.2.3. Evaluating Graduate Applications with Vignettes

In this study, participants were asked to put themselves into the shoes of a professor to evaluate a student candidate for Master's Degree application for Early Childhood Education Department. Firstly, participants read the text defining the situation (i.e. graduate applications). Participants were informed that interviews are part of graduate education applications and they will be asked to evaluate a student in the next section competing for graduate study acceptance at Early Childhood Education Department (a

proportionally and stereotypical woman-oriented field) by putting themselves into the shoes of a professor in a graduate application committee. Then they were informed that they will be asked to evaluate this student in the following questions.

After this text, participants were introduced one of four student profiles specifically created to represent an agentic woman, a communal woman, an agentic man, and a communal man. In order to assure that agentic and communal profiles are in accord with gender stereotypes (Rudman et al., 2012), agentic profiles were depicted as talented, independent, hardworking, initiative, and career-oriented whereas, communal profiles were depicted as warm, emotional, cheerful, obedient, dominated, and other-oriented. This depiction was conveyed to the participants as if it is the opinion of student's academic supervisor. GPA, communication skills, organization skills, teamwork skills, education level, class, and hobbies were held constant across student types.

Finally, participants evaluated depicted students on how likely they think the student can be accepted to the graduate education on a slider ranging from 0 to 100, competence of the student on a 7-point scale (1 indicating *not at all competent* and 7 indicating *very competent*), warmth of the student on a 7-point scale (1 indicating *not at all warm* and 7 indicating *very warm*), popularity of the student on a 7-point scale (1 indicating *not at all popular* and 7 indicating *very popular*), likeability of the student on a 7-point scale (1 indicating *did not like at all* and 7 indicating *liked very much*), and desire to be in the same group project with the student on a 7-point scale (1 indicating *did not want at all* and 7 indicating *wanted very much*). Before continuing the survey, they were asked to write name and field of depicted student profile and who expressed his/her opinion about the student to check whether manipulation texts are read or not (Appendix K).

4.2.1.2.4. Gender System Justification Scale

Everything was the same as Study 3. Cronbach Alpha reliability score was .71 in Study 4.

4.2.1.2.5. Ambivalent Sexism Inventory

Everything was the same as Study 3. Cronbach Alpha reliability score was .94 for overall scale and .94 for HS and .90 for BS in Study 4.

4.2.1.2.6. Perceived Threat to Manhood Scale

Everything was the same as Study 3. Cronbach Alpha reliability score was .81 in Study 4.

4.2.1.3. Procedure

Data was collected after METU Humans Ethics Committee approval. Participants were recruited through SONA Participant Pool of METU Psychology Department in exchange of course credit. They completed the survey via an online survey provider, Qualtrics. Firstly, they were informed about the aim of the study (Appendix H). Then, they completed the Demographic Information Form (Appendix B), Instructional Manipulation Check (Appendix I), and Evaluating Graduate Applications with Vignettes (Appendix K), respectively. Then they completed the following three scales in random order; Gender System Justification Scale (Appendix M), Ambivalent Sexism Inventory (Appendix N), and Perceived Threat to Manhood Scale (Appendix O). After completion of the survey, they were debriefed and thanked for their efforts (Appendix P).

4.2.2. Results and Discussion

Eighty-one responses were eliminated either due to second attempts of completing the survey or failing the manipulation checks. Study 4 contained three manipulation checks whereas, Study 3 contained two manipulation checks. Again, one data was missing in graduate study acceptance probability and it was replaced with group mean and one response was deleted due to missing data in both of the DVs.

Table 8 Correlations and Descriptive Statistics of Study 4 Variables

Variables	1	2	3	4	5	6	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range
1. Graduate study acceptance probability	-						81.69	15.18	0-100
2. Positive impression	.30 _c	-					5.07	.78	1-7
3. HS	-.02	.03	-				2.67	1.12	1-6
4. BS	.02	.16 _a	.70 _c	-			2.66	1.04	1-6
5. SJS	.01	.19 _a	.49 _c	.40 _c	-		2.94	.64	1-6
6. Manhood	.04	-.10	.47 _c	.37 _c	.46 _c	-	4.66	.85	1-7

Note. *M*=Mean. *SD*=Standard Deviation. *N*=180, Manhood *N*=56. a = $p < .05$, b = $p < .01$, and c = $p < .001$

4.2.2.1. Two-Way ANOVAs to Reveal the Interaction Effect of Target Gender and Target Characteristics

Two two-way Univariate Analysis of Variances (ANOVA) were implemented to find the interaction effect of target gender (i.e., woman vs man) and target characteristics (i.e., agentic vs. communal) on dependent variables of graduate study acceptance probability and positive impression (consisting of competence, warmth, popularity, likeability, and desire to be in the same group project and Cronbach's alpha reliability score of .65). Preliminary analyses were conducted to test for assumptions of ANOVA.

Three cases were deleted by being the outlier in data using standard scores as criteria. According to Levene's Test, graduate study acceptance probability did not have equal error variances across groups but positive impression did. However, as stated before, ANOVA is robust to the failure of homogeneity of variance.

The first two-way ANOVA was conducted to examine the effect of target gender and target characteristics on graduate study acceptance probability. There was not a statistically significant interaction between the effects of target gender and target characteristics on graduate study acceptance probability, $F(1, 208) = .05, p = .830$. The main effect of target characteristics on graduate study acceptance probability, however, was significant, $F(1, 208) = 36.13, p < .001$, with a small effect size [$\eta_p^2 = .15$]. Pairwise comparisons showed that agentic profiles ($M = 87.39, SD = 10.53$) were more likely to be accepted to graduate education compared to communal profiles ($M = 75.77, SD = 16.96$), $p < .001$, Cohen's $d = .82$, 95% CI [7.81, 15.43] (Figure 5). The confidence interval indicates that when we collect data from other samples for the same variables, 95% of the time, the difference between agentic and communal profiles on graduate study acceptance probability will be between 7.81 and 15.43 in a 0-100 scale. The main effect of target gender on graduate study acceptance probability was not significant, $p = .428$.

The second two-way ANOVA was conducted to examine the effect of target gender and target characteristics on positive impression (consisting of competence, warmth, popularity, likeability, and desire to be in the same group project). There was not a statistically significant interaction between the effects of target gender and target characteristics on positive impression, $F(1, 208) = .34, p = .563$. Neither the main effect of target characteristics nor target gender on positive impression were significant, $F(1, 208) = 2.29, p = .132$ and $F(1, 208) = .18, p = .675$, respectively.

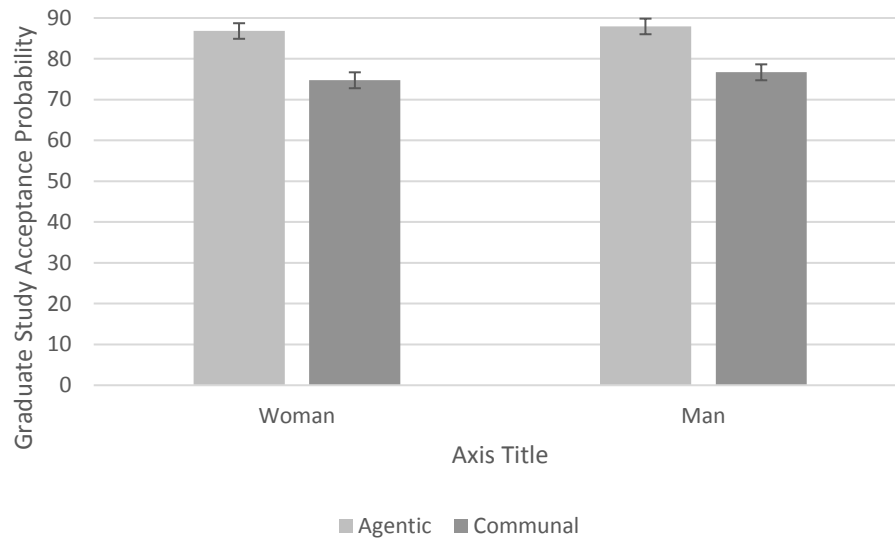


Figure 5 Estimated marginal means and error bars (95% CI) of agentic and communal woman and man on Graduate Study Acceptance Probability.

These findings also indicate that H3 did not receive any support as atypical students were not discriminated here. The discrimination was focused on characteristics of student profiles as agentic profiles received more positive responses compared to communal profiles.

4.2.2.2. PROCESS Macro Analyses to Reveal Moderation Effect on Graduate Study Acceptance Probability and Positive Impression

Several exploratory moderation analyses were performed to investigate possible moderating effects of gender system justification, hostile sexism, benevolent sexism, and manhood in the relationships between student typicality (categories; agentic man, agentic woman, communal man, and communal woman) and graduate study acceptance probability and positive impression using Process Macro (Hayes, 2013)

The analysis confirmed nonsignificant moderation effects for the relationship between student typicality and positive impression and, of course, nonsignificant increase in R^2 due to interaction.

Moderation model for the relationship between student typicality and graduate study acceptance probability was significant but R^2 changes due to interaction were not. That is, no significant moderation effects were revealed. Gender system justification was found to moderate the effect of student typicality on graduate study acceptance probability, $F(7, 202) = 5.77, p < .001, R^2 = .17$. However, the R^2 increase due to interaction was not significant ($p = .27$). That indicates a nonsignificant increase in explained variance (2%) in the dependent variable when the relationship between the independent variable and the dependent variable is conditional upon moderator. That also means H4 did not receive any support here.

Similarly, hostile sexism, benevolent sexism, and manhood were not found as significant moderators in the relationship between student typicality and graduate study acceptance probability, $F(7, 202) = 5.45, p < .001, R^2 = .16$, $F(7, 201) = 5.79, p < .001, R^2 = .17$, and $F(7, 48) = 2.62, p < .05, R^2 = .28$, respectively because they failed to provide significant additional explained variances, $p = .705, p = .428$, and $p = .328$, respectively. These also mean H5 and H6 are not confirmed here.

CHAPTER 5

GENERAL DISCUSSION

The current dissertation aimed to research possible discrimination towards atypical (i.e., minority) genders in the educational context. It is important to understand this issue because discrimination has adverse consequences for the victims such as distorting their health (Jackson et al., 1996; Lewis et al., 2006; Simons et al., 2002; Troxel et al., 2003) and also the functioning of the society (Kuzlak, 2018). Universities could be a place where discrimination towards atypical genders occurs because gender segregation exists at the university (Sakallı-Uğurlu, 2010; US National Science Foundation, 2013), different fields are associated with different genders (Malinen & Johnston, 2007; Nosek et al., 2002), and previous studies give a clue about probable discrimination toward genders who violate gender stereotypes (El-Alayli et al., 2018; Moss-Racusin et al., 2012; Moss-Racusin & Johnson, 2016).

5.1. Overview of the Findings

Four studies were implemented to find out whether atypical students are treated differently compared to typical students in a Turkish university. The first study investigated and found that some fields are associated with the woman (e.g., Psychology) and some fields with the man (e.g., Civil Engineering) (H1). The second study investigated whether atypical and typical students differ in their experiences at the university in terms of perceived discrimination (H2). The striking result was that atypical students were interfered by their families during the field selection process and their atypical choices wanted to be hindered.

Last two studies investigated the question whether participants discriminate atypical student profiles compared to typical student profiles (H3) and whether system justification (H4), ambivalent sexism (H5), and precarious manhood (H6) will moderate the relationship between student typicality and discrimination toward atypical students. The difference between these studies was, mainly, the context. In the first one, student profiles were depicted in the Civil Engineering field and as candidates for student representations. In the second one, they were depicted in Early Childhood Education and as candidates for graduate education. It was found that as benevolent sexism scores increase, the communal woman was evaluated as a better representative for the field.

5.2. Evaluating Study 1

According to the findings obtained from Study 1, most of the fields were perceived in the same direction with their gender proportions. Early Childhood Education, Psychology, Sociology, Biology, Food Engineering, Architecture, Business Administration, and City and Regional Planning were perceived as woman-oriented and Civil Engineering, Petroleum and Natural Gas Engineering, Mechanical Engineering, Electrical and Electronics Engineering, Aerospace Engineering, and Computer Engineering were perceived as man-oriented. Chemical Engineering, Statistics, Political Science and Public Administration, and Mathematics were not perceived as a gender-oriented field. There were some fields whose perceived gender suitability and actual gender composition did not match. For instance, gender composition of Statistics favors women with 67% in METU and 57% in AU and Architecture was perceived as a woman-oriented field but its gender composition was more balanced than Statistics with 60% women. The reason for this mismatch would be the evaluation scope of participants. If they imagined these fields in METU, they would evaluate Statistics as woman-oriented but they might have evaluated the fields by thinking beyond METU, by considering a larger population. This notion could be correct because the explanation in Perceived

Gender Suitability of Fields (Appendix C) scale did not ask participants to imagine METU or AU fields while evaluating fields' woman- or man-suitability.

Fields which were perceived as a woman- or man-oriented has similar characteristics. Early Childhood Education, Psychology, Sociology, Biology, Food Engineering, Architecture, Business Administration, and City and Regional Planning were perceived as woman-oriented. Not all but most of these fields require caring, interest in children, educating (i.e. caring for others), cooking, and interpersonal skills. Stereotypes regarding such fields explain why they are perceived as woman-oriented by participants as these are female stereotypes (Burgess & Borgida, 1999; Prentice & Carranza, 2002; Rudman et al., 2012; Sakallı-Uğurlu, Türkoğlu, & Kuzlak, 2018). On the other hand, a reverse pattern emerges for fields that are perceived as man-oriented. Civil Engineering, Petroleum and Natural Gas Engineering, Mechanical Engineering, Electrical and Electronics Engineering, Aerospace Engineering, and Computer Engineering were perceived as man-oriented. All of them are engineering fields and mostly share similar characteristics such as analytical, intelligent, hardworking, and competent which are stereotypes prescribed for men (Rudman et al., 2012; Tutkun & Koç, 2008). These findings, once again, confirm that gender stereotypes play an important role in individuals' judgments about a domain's gender suitability.

5.3. Evaluating Study 2

Study 2 revealed that atypical and typical students have slightly different experiences regarding their education at the university. Atypical students, whether they are woman or man, indicated that during the field selection process, their families warned them not to study in their current field. For instance, statements of a female student studying in engineering shows how strong the pressure of families is: "Actually, I changed my preference in the last 5 minutes, so I had medicine above it, and I always knew I did not want to study medicine, so I changed it in the last 5 minutes and shut down the computer

and went to my parents. Actually, I wanted my current field, but it was not a conscious choice here. I mean, I kept changing during the day or in the day, but there was the “study medicine, study medicine” situation. But then when I decided not to study medicine, I chose this field, so I was not very conscious about engineering, but METU was good, well, I knew it a little.”. Similar statements were given by other atypical students and only by one typical student, a woman studying in International Relations.

None of the participants mentioned any reason why their families intervened by their field selection decisions (it was not asked by the interviewer too) but these warnings could be stemmed from societal expectations from different genders as families represent “the society” in these cases. Prescriptive and proscriptive stereotypes constitute a major portion in society’s expectations because they are durable over time and place (Swim, Aikin, Hall, & Hunter, 1995) and dictate how women and men should behave/be. Studies show that when given the opportunity, a person can produce ten stereotypes on average to describe woman and man (Sakallı-Uğurlu et al., 2018). That is, people already contain gender stereotypes in their minds. As families might be aware of prescriptive and proscriptive stereotypes which dictate how woman and man should and should not behave/be, they would be disturbed by their violation and because these violators are their families, they would have wanted to protect them from future negative consequences of stereotype violation (Moss-Racusin et al., 2012; Moss-Racusin & Johnson, 2016; Rudman & Fairchild, 2004; Shaffer & Wegley, 1974) in their own terms. Actually, studies support the protection of atypical genders, especially for women studying in STEM fields (Kuchynka et al., 2018). When asked about perceived sexism, STEM studying women indicated that they perceive protective paternalism more than hostile sexism in STEM courses. This part of sexism includes remarks that imply that women are weaker than men and need assistance. As the families want to manage atypical students’ university field choice, they might be evaluating them as incapable and needing help.

Parenting culture in Turkey might affect individuals' atypical choices too. Studies show that female entrepreneurs' fathers have more permissive parenting practices compared to female non-entrepreneurs (Boz & Ergeneli, 2014). Conversely, fathers of non-entrepreneurs employ more authoritarian parenting practices compared to fathers of entrepreneurs. It seems that in order for a woman to break woman stereotype wall, non-intervention of parents is very important.

In addition, these warnings might be one of the major reasons why a marginal number of atypical genders study in single-gender-oriented fields. These warnings could be contributing to the existing gender status-quo in university fields and help continue discrimination toward atypical genders as they are violating gender stereotypes. Above mentioned atypical student stated that she changed her field choices in the last 5 minutes. It must be a very rare case that helped her to study in a field not imposed by her families. However, if students are pressured by their families during the field selection process that much, the majority of them would not have an opportunity to change their choices. That is, the intervention of families would be one of the most important reasons why gender segregation still exists in many university fields, at least in Turkey.

Actually, the field selection process is not carried out by the students alone. According to several studies, investigating environmental factors affecting field choice, students' field selection decision is mostly affected from their siblings, classmates, class teachers (Özyürek & Kılıç-Atıcı, 2002), family's expectations, friends (Vurucu, 2010), parents, books, magazines, and school teachers (Hamamcı, Bacanlı, & Doğan, 2013) but not that much from counseling teachers (Özyürek & Kılıç-Atıcı, 2002). It is interesting because counseling teachers are the only professionals who can help students during their field selection process by considering their talents and characteristics. It seems that families are more important for the students when they decide what they want to study and what profession they want to implement in the future. These findings are supportive of the current dissertation's results as atypical students mentioned that their families intervened

with their field choice. This also shows that such discrimination towards atypical students is taking its support from the field selection system in Turkey. Students mostly rely on their families but not professionals and that atypical students, especially, are affected by this process negatively because their choices are violating gender system (Moss-Racusin et al., 2012; Moss-Racusin & Johnson, 2016).

Other themes that emerged in Study 2 implied some more differences between atypical and typical genders. When asked about their opinion to be a student representative, both atypical and typical students responded negatively. However, atypical students mentioned that it is “not necessary” and typical students mentioned that they do not have time for it. The reasons for this minor difference would be those gender atypicals might not want to even consider being a student representative and be guarded against the idea of representing their field compared to typical students. By framing the situation as “not necessary”, they would be easing themselves from potential threats arising from representing a domain in which they are perceived as atypical. Studies show that when people are threatened by a health test result, they minimize it (Croyle & Hunt, 1991) and question its validity (Ditto & Lopez, 1992). When they perform poorly on a test, they evaluate the test as unfair (Pyszczynski, Greenberg, & Holt, 1985; Schlenker, Weigold, & Hallam, 1990). It seems that being a student representative is already a domain that atypical students feel they would receive negative feedback and they might be minimizing its importance by remarks like “not necessary”. These results show that there needs to be a more in-depth evaluation on why atypical students think that student representations are “not necessary” because there could be established prejudices toward their study field and they might be hindering their success in their field such as representing their field by imagining negative feedback if they want to be more assertive in their field.

Another theme revealed some negative experiences that both atypical and typical students faced in their field. But considering the sample size, 54, few students reported

negative experiences. There could be several reasons why students did not state a lot of negative experiences and the majority of them never stated a negative experience in their field at all. One of the reasons for this would be well-being. It is positively correlated with remembering positive memories and negatively correlated with remembering negative memories (Seidlitz & Diener, 1993). That is, in order for a person to be psychologically healthy, she/he needs to focus on remembering positive memories but not negative. The effect of interviewer might have played an important role here too. The interviewer was a research assistant in one of the fields and a doctoral student in the same university. Because of that, respondents might have adjusted their thoughts, especially for negative occurrences. However, none of them mentioned any concern about this during 20- to 30-minute interviews. To overcome this limitation, future studies might use a scale measure, instead of an interview, to measure negative and positive experiences atypical and typical students are encountering in their field or the interviewer should not be related to the university in which participants are studying. Another explanation could be about environmental factors affecting students. Interviewed students were studying in METU's Ankara campus which offers students a natural environment filled with fruit trees, flowers, and small animals. Studies show that when people live in natural environments, their stress is diminished (Wells & Evans, 2003).

The last theme showed how students evaluate dentistry and, mostly, medicine. It was interesting to find that several students have negative attitudes toward studying medicine. One of the explanations of these attitudes would be perceived as low self-efficacy toward medicine and dentistry. When people perceive that the domain is difficult for their abilities, they are less likely want to pursue a career in it (Zimmerman, Bandura, & Martinez-Pons, 1992). That is, students who have low self-efficacy toward medicine and dentistry would not like to study in these fields. However, these students have very high university entrance scores, not just average individuals selected from the general public so this explanation might not be the case. The reason for negative attitudes toward medicine might be stemmed from students' perception of their target field. It was found

that the most important factors affecting the choice of medical students to study medicine are helping ill people (Genç, Kaya, & Genç, 2007) while it is self-efficacy for STEM studying students (Korkut-Owen & Eraslan-Çapan, 2017). That means that if a STEM student is not motivated by helping ill people but forced to study medicine by their families, she/he might build negative experiences toward medicine and eventually these experiences can become negative attitudes.

It should also be noted that none of the questions included any keywords implying medicine or dentistry. Students mentioned these fields after asking them “How much willingly did you choose your field?” and “How much would you like to study in another field if you have the opportunity? If so, which field would it be?”. This means that attitudes toward medicine or dentistry are still fresh in their minds and mention them easily when opportunities arise.

Somewhat interestingly, atypical students were found to be satisfied with their field more than typical students. As statements of several atypical students show (e.g. intervention of families), they struggled a bit during the field selection process and this struggle might be the reason why they are satisfied with their field more than typical students. Studies also support this reasoning. When customers spend considerable effort, they are more satisfied with the products compared to when they spend modest effort (Cardozo, 1965) and couples are more satisfied with their marriage as their relationship effort increases (Shafer, Jensen, & Larson, 2012). These studies might also be implying that atypical students evaluate their fields like a marriage or a liked product. It could be inferred, in light of these studies, that there might be differences between atypical and typical students in terms of identification with the field.

5.4. Evaluating Studies 3 and 4

Contrary to expectations, no discrimination targeting atypical students was found. However, communal students, whether they are woman or man, was found to be evaluated as less favorable compared to female and male agentic students. Female and male communal students received significantly lower scores for student representations, representability of their field, and graduate study acceptance probability compared to the female and male agentic students. For the moderator effect, benevolent sexism was the only variable that was found as a significant moderator. Specifically, as benevolent sexism scores increase, communal woman targets received higher votes and scores for the representability of their field.

One of the reasons for not finding discrimination against atypical individuals would be the framing of the situations. Both student representations and graduate education require agentic characteristics. A student would be expected to have leadership characteristics to be considered as a representative of his/her field and acceptance to graduate education almost only depends on the academic achievement of students which generally requires hardworking, competitiveness, and selfishness. These are regarded as agentic characteristics in the literature (Rudman et al., 2012) and such domains would be perceived as suitable for agentic individuals. This notion is also supported by the findings that both female and male agentic students received significantly higher scores for representing the field and for graduate study acceptance compared to the communal woman and man students.

Another explanation for discrimination towards communal targets would be participant characteristics. As previously mentioned in the above chapters, respondents are highly successful students because they enrolled in one of the best universities in Turkey. In order to assure that they see the targets as similar to them, all targets were depicted as having very high GPAs so that we did not want respondents to evaluate targets based on

their dissimilarity (Diehl, 1988). However, respondents might have also evaluated agentic targets as more similar to themselves due to agentics' self-serving characteristics and relatedness to such characteristics with objective and subjective success (Abele, 2003) and, because of that, would have treated them more favorably compared to communal targets.

It seems that increased benevolent sexism scores increase the voting scores for representing the field (Figure 3) and representability of the field (Figure 4) for communal woman, but not for communal man, agentic man, and agentic woman. That could be expected considering that communal profiles are depicted as warm, emotional, cheerful, nondominant, agreeable, and other-oriented. For the benevolent sexist, the communally depicted woman needs to be protected and such a depicted woman might be imagined as needing protection. As Stereotype Content Model discusses, a woman who has low in competence and high in warmth (e.g., housewives) could receive sympathy or pity (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002). Since communal woman received more votes as BS increases, that could be an indicator of sympathy towards them.

BS was a significant moderator in the context of elections of student representations (i.e., Study 3), but not in graduate admission context (Study 4). It could be speculated that student representative elections and graduate study could require agentic characteristics, though they are stereotypically different domains. In order for a person to be a good representative, she/he should possess leadership characteristics. But in order for a person to be accepted to graduate education, she/he should possess intelligence/industriousness. For the benevolent sexist, the woman needs to be protected and a person who needs protection should not possess intelligence. That means that benevolent sexist should not support a communal woman when she wants to attend graduate education because educated woman might not need protection from man and this might not be wanted by benevolent sexists and also rewarding communal woman in this domain mean that she does not lack intelligence as she is capable of studying in graduate education. These

findings also mean that although both are agentic characteristics, leadership and intelligence are perceived differently, at least for the benevolent sexists.

There could be some reasons why manhood did not show up as a significant moderator. The current scale used in the dissertation measured perceived threat to manhood however other studies used a threat manipulation in the literature to evoke participants (Dahl et al., 2015; O'Connor et al., 2017) so that a big effect was obtained. That is why measuring perceived manhood threat would not be the best way to understand the effect of manhood endorsement on specified variables, instead, manipulation of manhood threat would have worked better. Besides, manhood scale was only applied to male participants. The number of male respondents was very low both in Study 3 (85 males) and Study 4 (58 males). That could be another reason why no effect of manhood was found.

Participant gender was not investigated during data analysis as it was not found as a significant variable affecting discrimination towards atypicals (e.g., Moss-Racusin, Phelan, & Rudman, 2010).

5.5. Limitations and Contributions

Vignettes design is one of the most crucial parts of this dissertation. They served to investigate possible discrimination towards atypical students and the effect of moderating variables in that relationship. However, vignette creation is prone to carry unthought-of limitations. For example, student profiles were chosen so that they represented either a communal type of person or agentic type of person. But, their cumulative grade average, GPA, was held constant. This could have made participants think about these students as competitive and hardworking students which are part of agentic stereotypes. Future studies can easily overcome this by varying GPAs of profiles according to their type, high GPA for agentic and low GPA for communal profiles or

GPA information could be completely removed as enough information is given in student profiles.

Another limitation of vignettes used in this study would be their format. They are presented to the participants in plain text. Future studies might use a real graduate study ad taken from university field websites and student representative election text and poster taken from real student elections conducted at the university. One might think that candidate profiles should include pictures of students however, this could add attractiveness as a confounding variable (Chaiken, 1979; Little, Roberts, Jones, & DeBruine, 2012). That is, profiles of students should not include pictures (unless a pilot study is done to find neutral pictures) but texts and arrangement of texts that are taken from real life examples.

The participant numbers might be low for investigating moderating effects of gender system justification, ambivalent sexism, and precarious manhood in one study. That is why the effects of these moderating variables should be researched in another replication study using more participants. Lastly, failing to find discrimination toward atypical genders does not mean that it does not exist. Future studies can use similar design to investigate discrimination to atypical genders in other domains such as in aviation industry in which majority of pilots could be man and majority of hostesses could be woman.

Current dissertation contributed to the literature by revealing perceived gender suitability of university fields, perceived discrimination at the university according to student typicality (i.e. atypical vs. typical), and discrimination toward the female and male students when they are depicted as both typical and atypical in university context using real-life scenarios.

When researchers want to understand whether women and men are the minority in a domain, they could have gathered related data from national/international organizations (e.g. European Commission) however, current dissertation provided alternative data to understand gender segregation measuring perceived gender suitability of university fields. Moreover, no study experimentally investigated perceived discrimination toward atypical genders by using an interview method comparing them with typical students. It is important to use qualitative methods such as interviews in pioneer studies of any research topics to obtain information from a first source (i.e. target participants) which would be very difficult to understand only using existing literature.

Studies investigating the discrimination toward atypical genders might manipulate both genders and typicality of to-be-evaluated targets (Rudman et al., 2012). However, similar studies conducted in educational context almost never manipulated typicality of to-be-evaluated targets (El-Alayli et al., 2018; Moss-Racusin et al., 2012) except a study on preschool-aged children (Sullivan et al., 2018). Current dissertation contributed to the literature on how typicality and gender of to-be-evaluated targets interact with each other to affect discrimination.

5.6. Future Implications

Future studies might focus on understanding the effect of families on the choices of atypical students or more broadly, atypical genders in any domains. It seems that the opinions of families are crucial for people aged around 18 and their opinions would be critical to understand gender minorities in any domain even further. Besides, benevolent sexism was found as a significant variable that affects atypical students' social approval. As benevolent sexism scores increase, the only communal woman received greater scores for representing her field. It could be investigated whether benevolent sexism prime also works similarly for communal as well as the agentic woman who should be perceived as a violator of societal expectations.

Student profiles might be altered in future studies. The current study depicted agentic and communal students as highly successful, having a 3.80 cumulative grade average. When these students have lesser grades, the effect of student typicality would be higher because then the characteristics of students would be more important.

It should be noted that for some students 3.80 GPA would be high and for some, not that high. This perceptual difference stems from the studied field because GPAs differ vastly across the fields at the university (Rojstaczer & Healy, 2010). That is, for some students the depicted profiles must be very successful but for some not so much. The implication of this would be to evaluate profiles differently. Participants who evaluate a 3.80-grade point average not so high would more focus on characteristics of the profile but other participants would already make their decision about the profiles. So, this might have made difficult to find an effect between the conditions due to possible similar reactions given to profiles as a result of their GPA. The solution to this would be not to mention any grade point average at all. There was enough information in the vignette texts that can describe a student so GPA might have affected the results and increased Type II error rate which represents failing to find an effect, in fact, there is an effect. Similarly, GPAs could be adjusted according to the mentioned field. When target students are depicted in engineering fields, 3.80 GPA would be considered very high but when they are depicted in social science fields, 3.80 GPA would not be as high (Rojstaczer & Healy, 2010).

Since atypical students were found as more satisfied with their field compared to typical students, in light of this findings, it is rational to assume that there would be differences between atypical and typical individuals in terms of identification with their domain. Some studies revealed supportive insights as to when women experience prejudice when they are atypical student, their self-concept related to the field decreased (Robnett, 2016). Future studies investigating perceived discrimination toward atypical individuals should consider including identification in their study to better evaluate the discrimination

processes. As the identification of atypical students increases, their perceived discrimination would decrease to rationalize their evaluation about their domains.

5.7. Practical Implications

Families, mostly parents, are heavily involved with students' field selection process and may want to especially intervene with students' atypical educational choices. The results of the interviews showed that students are not comfortable by discussing what they want to study with their parents. As a result, their choices are sometimes made at the last minutes which would not be an optimal time for a person's one of the most important life decisions. That is, parents should be educated on how their intervention might cause negative consequences for their children. Besides, in order to overcome the effect of families on both typical and atypical students, the effectiveness of counseling teachers in high schools should be increased especially for field selection process so that automatically, families would less likely interfere with students during that process.

When we think about graduate study application, we might think that GPA is one of the most important variables that affect admission. But, when two candidates have the same grades, again, the more agentic candidate will be preferred. It could be suggested that graduate study committees should consider applications in light of this finding. They should be careful about eliminating a communal candidate when they need to choose between agentic and communal candidates.

Findings of this dissertation can be applied to elections in (a)political contexts. The results imply that the characteristics of candidates are important for voters. People would vote more to a candidate who tells or shows that he/she is career focused, independent, talented, hardworking, and initiative compared to a candidate who tells/shows that he/she is warm, emotional, cheerful, agreeable, and other-oriented. Even when these two candidates have exactly the same academic achievement, field, hobbies, education level,

and name, the initiative (i.e., agentic) candidate may receive significantly more vote compared to the agreeable (i.e., communal) candidate. This means that the fate of the election and the university field or the country may be significantly determined by the characteristics of the candidate.

5.8. Concluding Remarks

There is hope that gender segregation in an educational context can disappear. Studies show that genders are equally represented in newly opened university fields such as sustainability and environmental studies (Gelbgiser & Albert, 2017). As people do not have previously established judgments about newly opened fields, their choices are less likely to be affected by societal expectations. In addition, Ph.D. graduate woman proportion is increasing year by year (European Commission, 2015).

It is the hope that this dissertation helps us to understand gender segregation and discrimination towards atypical woman and man. Future research is necessary to find other mechanisms of gender segregation and discrimination which can also help us to understand other types of segregations and discrimination occurring in society.

REFERENCES

- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentive and feminine-communal traits: Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 768–776. doi: 10.1037/0022-3514.85.4.768
- Aktan, T., & Bilim, G. (2016). Kadınlara yönelik kalıpyargıların içerikleri: Kalıpyargı İçeriği Modeli çerçevesinde bir inceleme. *Nesne*, 4(8), 147-182. doi: 10.7816/nesne-04-08-01
- Ankara University Midwifery Department (n.d.). *Hakkımızda [About]*. Retrieved December 30, 2017, from <http://midwifery.health.ankara.edu.tr/hakkimizda/>
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology*, 53(3), 453-477. doi: 10.1111/j.1464-0597.2004.00180.x
- Barter, C., & Renold, E. (1999). The use of vignettes in qualitative research. *Social Research Update*, 25, 1-6.
- Barthelemy, R., McCormick, M., & Henderson, C. (2016). Gender discrimination in physics and astronomy: Graduate student experiences of sexism and gender microaggressions. *Physical Review Physics Education Research*, 12(2). doi: 10.1103/physrevphyseducres.12.020119
- Berdahl, J., & Min, J. (2012). Prescriptive stereotypes and workplace consequences for East Asians in North America. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(2), 141-152. doi: 10.1037/a0027692
- Bosak, J., Kulich, C., Rudman, L., & Kinahan, M. (2018). Be an advocate for others, unless you are a man: Backlash against gender-atypical male job candidates. *Psychology of Men & Masculinity*, 19(1), 156-165. doi: 10.1037/men0000085

- Bosson, J., & Vandello, J. (2011). Precarious manhood and its links to action and aggression. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 82-86. doi: 10.1177/0963721411402669
- Boz, A., & Ergeneli, A. (2014). Women entrepreneurs' personality characteristics and parents' parenting style profile in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 92-97. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.425
- Bourguignon, D., Seron, E., Yzerbyt, V., & Herman, G. (2006). Perceived group and personal discrimination: Differential effects on personal self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, 36(5), 773-789. doi: 10.1002/ejsp.326.
- Brescoll, V. L., Okimoto, T. G., & Vial, A. C. (2018). You've come a long way...Maybe: How moral emotions trigger backlash against women leaders. *Journal of Social Issues*, 74(1), 144-164. doi: 10.1111/josi.12261
- Brescoll, V. L., & Uhlmann, E. L. (2005). Attitudes toward traditional and nontraditional parents. *Psychology of Women Quarterly*, 29(4), 436-445. doi: 10.1111/j.1471-6402.2005.00244.x
- Budden, A., Tregenza, T., Aarssen, L., Koricheva, J., Leimu, R., & Lortie, C. (2008). Double-blind review favours increased representation of female authors. *Trends in Ecology & Evolution*, 23(1), 4-6. doi: 10.1016/j.tree.2007.07.008
- Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), 665-92. doi: 10.1037/1076-8971.5.3.665
- Cardozo, R. N. (1965). An Experimental Study of Customer Effort, Expectation, and Satisfaction. *Journal of Marketing Research*, 2(3), 244-249. doi: 10.1177/002224376500200303
- Catalyst (2016). *Women CEOs of the S&P 500*. New York: Catalyst.

- Ceci, S., Williams, W., & Barnett, S. (2009). Women's underrepresentation in science: Sociocultural and biological considerations. *Psychological Bulletin*, 135(2), 218-261. doi: 10.1037/a0014412
- Cihangir, S., Barreto, M., & Ellemers, N. (2010). The dark side of ambiguous discrimination: How state self-esteem moderates emotional and behavioural responses to ambiguous and unambiguous discrimination. *British Journal of Social Psychology*, 49(1), 155-174. doi: 10.1348/014466609x425869
- Chaiken, S. (1979). Communicator physical attractiveness and persuasion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(8), 1387-97. doi: 10.1037/0022-3514.37.8.1387
- Cross, E., & Overall, N. (2019). Women experience more serious relationship problems when male partners endorse hostile sexism. *European Journal of Social Psychology*, 0, 1-20. doi: 10.1002/ejsp.2560
- Croyle, R. T., & Hunt, J. R. (1991). Coping with health threat: Social influence processes in reactions to medical test results. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 382-89. doi: 10.1037/0022-3514.60.3.382
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Kwan, V. S., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P., ... & Htun, T. T. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology*, 48(1), 1-33. doi: 10.1348/014466608X314935
- Dahl, J., Vescio, T., & Weaver, K. (2015). How threats to masculinity sequentially cause public discomfort, anger, and ideological dominance over women. *Social Psychology*, 46(4), 242-254. doi: 10.1027/1864-9335/a000248
- Das, M., & Das, H. (2001). Business students' perceptions of best university professors: Does gender role matter? *Sex Roles*, 45, 665-676. doi: 10.1023/a:1014867809922.

- Derlega, V. J., & Chaiken, A. L. (1976). Norms affecting self-disclosure in men and women. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 44(3), 376-80. doi: 10.1037/0022-006X.44.3.376
- Diehl, M. (1988). Social identity and minimal groups: The effects of interpersonal and intergroup attitudinal similarity on intergroup discrimination. *British Journal of Social Psychology*, 27(4), 289-300. doi: 10.1111/j.2044-8309.1988.tb00833.x
- Ditto, P. H., & Lopez, D. F. (1992). Motivated skepticism: Use of differential decision criteria for preferred and nonpreferred conclusions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(4), 568-84. doi: 10.1037/0022-3514.63.4.568
- Douglas, K., & Sutton, R. (2014). "A giant leap for mankind" But what about women? The role of system-justifying ideologies in predicting attitudes toward sexist language. *Journal of Language and Social Psychology*, 33(6), 667-80. doi: 10.1177/0261927x14538638
- Dumont, M., Sarlet, M., & Dardenne, B. (2010). Be too kind to a woman, she'll feel incompetent: Benevolent sexism shifts self-construal and autobiographical memories toward incompetence. *Sex Roles*, 62(7-8), 545-53. doi: 10.1007/s11199-008-9582-4
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-98. doi: 10.1037//0033-295X.109.3.573
- EIGE. (2019). Gender Segregation. Retrieved 14 March, 2019 from <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1210>
- El-Alayli, A., Hansen-Brown, A. A., & Ceynar, M. (2018). Dancing backwards in high heels: Female professors experience more work demands and special favor requests, particularly from academically entitled students. *Sex Roles*, 79(3-4), 136-150. doi: 10.1007/s11199-017-0872-6

- Elgin, V. (2016). *Examining honor culture in Turkey: Honor, manhood, & man-to-man response to insult* (Unpublished doctoral dissertation). Middle East Technical University, Ankara, Turkey.
- Eriksen, W., & Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 473-492. doi: 10.1080/13594320444000173
- European Commission (2015). She figures 2015: Gender in research and innovation. Retrieved from https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149-1160. doi: 10.3758/BRM.41.4.1149
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(2), 77-83. doi: 10.1016/j.tics.2006.11.005
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902. doi: 10.1037//0022-3514.82.6.878
- Gaertner, S.L., & Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 61–89). New York, NY: Academic Press.
- Gaunt, R. (2013). Ambivalent sexism and perceptions of men and women who violate gendered family roles. *Community, Work & Family*, 16(4), 401-416. doi: 10.1080/13668803.2013.779231

- Gelbgiser, D., & Albert, K. (2017). Green for all? Gender segregation and green fields of study in American higher education. *Social Problems*, 65(4), 564-83. doi: 10.1093/socpro/spx019
- Genç, G., Kaya, A., & Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler [Factors affecting vocational decisions of Inonu University Medicine Faculty students]. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [Inonu University Education Faculty Journal]*, 8(14), 49–63.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. doi: 10.1037/0022-3514.70.3.491
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 119-135. doi: 10.1111/j.1471-6402.1997.tb00104.x
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2011). Ambivalent sexism revisited. *Psychology of Women Quarterly*, 35(3), 530-535. doi: 10.1177/0361684311414832
- Glick, P., Sakalli-Ugurlu, N., Ferreira, M., & Souza, M. (2002). Ambivalent sexism and attitudes toward wife abuse in Turkey and Brazil. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 292-297. doi: 10.1111/1471-6402.t01-1-00068
- Gökhan, Ç. (2014). *Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası [Growth, quality, internationalization: A roadmap for Turkey higher education]*. Retrieved December 30, 2017 from <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/2922270/B%C3%BCy%C3%BCme+Kalite+Uluslararası%C4%B1la%C5%9Fma+etinsaya-19x27-12%2C5forma.pdf/e5681887-1560-4fc3-9bab-0402e7f3ec2b>
- Gönç, T. (2016). Hemşireliğin geleceği mesleğin cinsiyetsizleşmesini vadediyor mu? Erkek ve kadın hemşirelik öğrencilerinin meslek ve toplumsal cinsiyeti ilişkilendirme eğilimlerinin sosyolojik analizi. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, 8(1).

- Hamamcı, Z., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2013). İlköğretim ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi [Examination of factors affecting primary and secondary school students' vocational and educational decisions]. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi [Electronic Journal of Social Sciences]*, 12(44), 284-99.
- Hauser, D., & Schwarz, N. (2015). It's a trap! Instructional manipulation checks prompt systematic thinking on "tricky" tasks. *SAGE Open*, 5(2). doi: 10.1177/2158244015584617
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Hayes, A. F., & Montoya, A. K. (2017). A tutorial on testing, visualizing, and probing an interaction involving a multicategorical variable in linear regression analysis. *Communication Methods and Measures*, 11, 1-30. doi: 10.1080/19312458.2016.1271116
- Heiniger, M., & Imdorf, C. (2018). The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared. *Journal for Labour Market Research*, 52(1), 1-21. doi: 10.1186/s12651-018-0248-6
- Heilman, M. E., & Manzi, F. (2016). "Sex discrimination," in *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, ed. N. Naples (Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell). doi: 10.1002/9781118663219.wbegss647
- Heilman, M. E., & Wallen, A. S. (2010). Wimpy and undeserving of respect: Penalties for men's gender-inconsistent success. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(4), 664-667. doi: 10.1016/j.jesp.2010.01.008
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416. doi: 10.1037/0021-9010.89.3.416

- Jackson, J. S., Brown, T. N., Williams, D. R., Torres, M., Sellers, S. L., & Brown, K. (1996). Racism and the physical and mental health status of African Americans: A thirteen year national panel study. *Ethnicity & Disease*, 6(1-2), 132-147.
- Jackson, P., & Mustillo, S. (2001). I am woman: The impact of social identities on African American women's mental health. *Women & Health*, 32(4), 33-59. doi: 10.1300/J013v32n04_03
- Jost, J. T. (2001). Outgroup favoritism and the theory of system justification: An experimental paradigm for investigating the effects of socio-economic success on stereotype content. In G. Moskowitz (Ed.), *Cognitive social psychology: The Princeton symposium on the legacy and future of social cognition* (pp. 89–102). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Jost, J., & Banaji, M. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27. doi: 10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x
- Jost, J., Banaji, M., & Nosek, B. (2004). A decade of System Justification Theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology*, 25, 881-919. doi: 10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x
- 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. doi: 10.1037/0022-3514.88.3.498
- Kahraman, A. B., Tunçdemir, N. O., & Özcan, A. (2015). Toplumsal cinsiyet bağlamında hemşirelik bölümünde öğrenim gören erkek öğrencilerin mesleğe yönelik algıları. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 108-144.
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: Assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38, 52-54. doi: 10.5395/rde.2013.38.1.52

- Korkut-Owen, F., & Eraslan-Çapan, B. (2017). Ortaöğretim öğrencilerinin fen teknoloji matematik ve mühendislik alanlarını seçmeyi düşünme nedenleri [Reasons for Science, Technology, Engineering and Mathematics Selection among High School Students]. *Yaşadıkça Eğitim [Education for Life]*, 31(2), 23-40.
- Kuchynka, S., Salomon, K., Bosson, J., El-Hout, M., Kiebel, E., Cooperman, C., & Toomey, R. (2018). Hostile and benevolent sexism and college women's STEM outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, 42(1), 72-87. doi: 10.1177/0361684317741889
- Kuzlak, A. (2017). A review of acceptant responses to stereotype threat: Performance expectations and self-handicapping strategies. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi [Ankara University the Journal of the Faculty of Languages and History-Geography]*, 57(2), 1224-49. doi: 10.1501/Dtcfder_0000001559
- Lambert, W. E., Hodgson, R. C., Gardner, R. C., & Fillenbaum, S. (1960). Evaluational reactions to spoken languages. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 60(1), 44-51. doi: 10.1037/h0044430
- Lewis, T. T., Everson-Rose, S. A., Powell, L. H., Matthews, K. A., Brown, C., & Karavolos, K., ... & Wesley, D. (2006). Chronic exposure to everyday discrimination and coronary artery calcification in African-American women: The SWAN heart study. *Psychosomatic Medicine*, 68(3), 362-368. doi: 10.1097/01.psy.0000221360.94700.16
- Little, A. C., Roberts, S. C., Jones, B. C., & DeBruine, L. M. (2012). The perception of attractiveness and trustworthiness in male faces affects hypothetical voting decisions differently in wartime and peacetime scenarios. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 65(10), 2018-32. doi: 10.1080/17470218.2012.677048
- López-Sáez, M., Puertas, S., & Sáinz, M. (2011). Why don't girls choose technological studies? Adolescents' stereotypes and attitudes towards studies related to medicine or engineering. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 74-87. doi: 10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n1.6

- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., & Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 853-870. doi: 10.1037/0022-3514.85.5.853
- Malinen, S., & Johnston, L. (2007). The influence of an equity statement on perceivers' implicit and explicit associations between males and sciences. *New Zealand Journal of Psychology*, 36, 18-24.
- Masser, B., & Abrams, D. (2004). Reinforcing the Glass Ceiling: The Consequences of Hostile Sexism for Female Managerial Candidates. *Sex Roles*, 51(9-10), 609-15. doi: 10.1007/s11199-004-5470-8
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 91-125). New York, NY: Academic Press.
- Moss-Racusin, C. A., & Johnson, E. R. (2016). Backlash against male elementary educators. *Journal of Applied Social Psychology*, 46, 379-393. doi: 10.1111/jasp.12366.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479. doi: 10.1073/pnas.1211286109.
- Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Rudman, L. A. (2010). When men break the gender rules: Status incongruity and backlash against modest men. *Psychology of Men & Masculinity*, 11(2), 140-51. doi: 10.1037/a0018093
- Mosso, C., Briante, G., Aiello, A., & Russo, S. (2012). The role of legitimizing ideologies as predictors of ambivalent sexism in young people: Evidence from Italy and the USA. *Social Justice Research*, 26(1), 1-17. doi: 10.1007/s11211-012-0172-9

- Nosek, B. A., Banaji, M., & Greenwald, A. G. (2002). Harvesting implicit group attitudes and beliefs from a demonstration web site. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(1), 101-15. doi: 10.1037/1089-2699.6.1.101
- O'Connor, E., Ford, T., & Banos, N. (2017). Restoring threatened masculinity: The appeal of sexist and anti-gay humor. *Sex Roles*, 77(9-10), 567-80. doi: 10.1007/s11199-017-0761-z
- Oppenheimer, D., Meyvis, T., & Davidenko, N. (2009). Instructional manipulation checks: Detecting satisficing to increase statistical power. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 867-72. doi: 10.1016/j.jesp.2009.03.009
- Oswald, D., Baalbaki, M., & Kirkman, M. (2019). Experiences with Benevolent Sexism: Scale Development and Associations with Women's Well-Being. *Sex Roles*, 80(5-6), 362-80. doi: 10.1007/s11199-018-0933-5
- Oswald, D. L., Franzoi, S. L., & Frost, K. A. (2012). Experiencing sexism and young women's body esteem. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 31(10), 1112-37. doi: 10.1521/jscp.2012.31.10.1112
- Özyürek, R., & Kılıç-Atıcı, M. (2002). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında kendilerine yardım eden kaynakların belirlenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17), 33-42.
- Paolacci, G., Chandler, J., & Ipeirotis, P. G. (2010). Running experiments on Amazon Mechanical Turk. *Judgment and Decision Making*, 5(5), 411-19.
- Parent, M., & Moradi, B. (2009). Confirmatory factor analysis of the Conformity to Masculine Norms Inventory and development of the Conformity to Masculine Norms Inventory-46. *Psychology of Men & Masculinity*, 10(3), 175-189. doi: 10.1037/a0015481
- Pascoe, E. A., & Richman, L. S. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135, 531-54. doi: 10.1037/a0016059.

- Peter, K., Horn, L., & Carroll, C. D. (2005). *Gender differences in participation and completion of undergraduate education and how they have changed over time* (pp. 1-67). National Center for Education Statistics, US Department of Education, Institute of Education Sciences.
- Pleck, J. H. (1995). The gender role strain paradigm: An update. In R. F. Levant & W. S. Pollack (Eds.), *A new psychology of men* (pp. 11-32). New York, NY, US: Basic Books.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731. doi: 10.3758/BF03206553
- Prentice, D., & Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26, 269-281. doi: 10.1111/1471-6402.t01-1-00066
- Pyszczynski, T., Greenberg, J., & Holt, K. (1985). Maintaining consistency between self-serving beliefs and available data: A bias in information evaluation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(2), 179-190. doi: 10.1177/0146167285112006
- Reis, H. T., & Gosling, S. D. (2010). Social psychological methods outside the laboratory. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (5th ed., Vol. 1). Hoboken, NJ: Wiley Hoboken.
- Robnett, R. D. (2016). Gender bias in STEM fields: Variation in prevalence and links to STEM self-concept. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 65-79. doi: 10.1177/0361684315596162
- Rojstaczer, S., & Healy, C. (2010). *Grading in American colleges and universities*. Retrieved from Teachers College Record website: <http://www.gradeinflation.com/tcr2010grading.pdf>

- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counter-stereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 629-45. doi: 10.1037/0022-3514.74.3.629
- Rudman, L. A., & Fairchild, K. (2004). Reactions to counterstereotypic behavior: The role of backlash in cultural stereotype maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 157-76. doi: 10.1037/0022-3514.87.2.157
- Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1004-1010. doi: 10.1037/0022-3514.77.5.1004
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179. doi: 10.1016/j.jesp.2011.10.008
- Sakallı-Uğurlu, N. (2002). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması [Ambivalent sexism scale: A study of validity and reliability]. *Türk Psikoloji Dergisi [The Journal of Turkish Psychology]*, 17(49), 47-58.
- Sakallı-Uğurlu, N. (2010). Ambivalent sexism, gender, and department as predictors of Turkish college students' attitudes toward women and men's atypical educational choices. *Sex Roles*, 62(7-8), 427-437.
- Sakallı-Uğurlu, N., & Beydoğan, B. (2002). Turkish college students' attitudes toward women managers: The effects of patriarchy, sexism, and gender differences. *The Journal of Psychology*, 136(6), 647-56. doi: 10.1080/00223980209604825
- Sakallı-Uğurlu, N., Türkoğlu, B., & Kuzlak, A. (2018). How are women and men perceived? Structure of gender stereotypes in contemporary Turkey. *Nesne*, 6(13), 309-36. doi: 10.7816/nesne-06-13-04

- Sakallı-Uğurlu, N., Türkoğlu, B., Kuzlak, A., & Gupta, A. (2018). Stereotypes of single and married women and men in Turkish culture. *Current Psychology*. doi: 10.1007/s12144-018-9920-9
- Schlenker, B. R., Weigold, M. F., & Hallam, J. R. (1990). Self-serving attributions in social context: Effects of self-esteem and social pressure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 855-863. doi: 10.1037/0022-3514.58.5.855
- Seidlitz, L., & Diener, E. (1993). Memory for positive versus negative life events: Theories for the differences between happy and unhappy persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 654-64. doi: 10.1037/0022-3514.64.4.654
- Shafer, K., Jensen, T. M., & Larson, J. H. (2012). Relationship effort, satisfaction, and stability: Differences across union type. *Journal of Marital and Family Therapy*, 40(2), 212-32. doi: 10.1111/jmft.12007
- Shaffer, D. R., & Wegley, C. (1974). Success orientation and sex-role congruence as determinants of the attractiveness of competent women. *Journal of Personality*, 42(4), 586-600. doi: 10.1111/j.1467-6494.1974.tb00695.x
- Shnabel, N., Bar-Anan, Y., Kende, A., Bareket, O., & Lazar, Y. (2016). Help to perpetuate traditional gender roles: Benevolent sexism increases engagement in dependency-oriented cross-gender helping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(1), 55-75. doi: 10.1037/pspi0000037
- Simons, R., Murry, V., McLoyd, V., Lin, K., Cutrona, C., & Conger, R. (2002). Discrimination, crime, ethnic identity, and parenting as correlates of depressive symptoms among African American children: A multilevel analysis. *Development and Psychopathology*, 14(2), 371-93. doi: 10.1017/s0954579402002109
- Sullivan, J., Moss-Racusin, C., Lopez, M., & Williams, K. (2018). Backlash against gender stereotype-violating preschool children. *PLOS ONE*, 13(4), e0195503. doi: 10.1371/journal.pone.0195503

- Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199-214. doi: 10.1037/0022-3514.68.2.199
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Troxel, W., Matthews, K., Bromberger, J., & Sutton-Tyrrell, K. (2003). Chronic stress burden, discrimination, and subclinical carotid artery disease in African American and Caucasian women. *Health Psychology*, 22(3), 300-309. doi: 10.1037/0278-6133.22.3.300
- Tutkun, Ö., & Koç, M. (2008). Mesleklere atfedilen kalıp yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41, 255-273. doi: 10.1501/Egifak_00000000208
- Türkoğlu, B. (2013). *Violence as a way of reconstructing manhood: The role of threatened manhood and masculine ideology on violence against women* (Unpublished master's thesis). Middle East Technical University, Ankara, Turkey.
- Uğurlu, O., & Hovardaoğlu, S. (2011). Liderlik davranışının değerlendirilmesinde liderin cinsiyeti, değerlendiren kişinin cinsiyeti ve liderlik stili arasındaki ilişki. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 14-27.
- US Department of Health and Human Services (2010). *The registered nurse population: Findings from the 2008 national sample survey of registered nurses*. Retrieved from: <http://bhpr.hrsa.gov/healthworkforce/rnsurveys/rnsurveyfinal.pdf>.
- US National Science Foundation (2013). *Women, minorities, and persons with disabilities in science and engineering: 2013*. Retrieved from: https://www.nsf.gov/statistics/wmpd/2013/pdf/nsf13304_digest.pdf

- Vandello, J. A., & Bosson, J. K. (2013). Hard won and easily lost: A review and synthesis of theory and research on precarious manhood. *Psychology of Men & Masculinity*, 14(2), 101-13. doi: 10.1037/a0029826
- Vandello, J. A., Bosson, J. K., Cohen, D., Burnaford, R. M., & Weaver, J. R. (2008). Precarious manhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), 1325-39. doi: 10.1037/a0012453
- Vurucu, F. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler* (Unpublished master's thesis). Yeditepe University, Istanbul, Turkey.
- Walker Taylor, J., Campbell, C., Thorpe, R., Whitfield, K., Nkimbeng, M., & Szanton, S. (2018). Pain, racial discrimination, and depressive symptoms among African American women. *Pain Management Nursing*, 19(1), 79-87. doi: 10.1016/j.pmn.2017.11.008
- Weaver, J. R., Vandello, J. A., & Bosson, J. K. (2013). Intrepid, imprudent, or impetuous? The effects of gender threats on men's financial decisions. *Psychology of Men & Masculinity*, 14(2), 184-91. doi: 10.1037/a0027087
- Wells, N. M., & Evans, G. W. (2003). Nearby nature: A buffer of life stress among rural children. *Environment and Behavior*, 35(3), 311-330. doi: 10.1177/0013916503035003001
- Williams, M. J., & Tiedens, L. Z. (2016). The subtle suspension of backlash: A meta-analysis of penalties for women's implicit and explicit dominance behavior. *Psychological Bulletin*, 142(2), 165-97. doi: 10.1037/bul0000039
- Zimmerman, B. J., Bandura, A., & Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American Educational Research Journal*, 29(3), 663-676. doi: 10.3102/00028312029003663

APPENDICES

A: INFORMED CONSENT FORM (STUDY 1)

Bu araştırma, ODTÜ Psikoloji Bölümü Doktora öğrencisi Abdulkadir Kuzlak tarafından Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu danışmanlığında doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Bu form sizi araştırma koşulları hakkında bilgilendirmek için hazırlanmıştır.

Çalışmanın Amacı Nedir?

Bu çalışmanın amacı üniversitedeki bazı durumlara ilişkin tutumlarınızla ilgili bilgi edinmektir.

Bize Nasıl Yardımcı Olmanızı İsteyeceğiz?

Araştırmaya katılmayı kabul ederseniz, sizden beklenen internet ortamında bir dizi anketi tamamlamanızdır. Bu çalışmaya katılım ortalama olarak 15 dakika sürmektedir.

Sizden Topladığımız Bilgileri Nasıl Kullanacağız?

Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllülük temelinde olmalıdır. Sizden kimlik veya kurum belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Katılımcılardan elde edilecek bilgiler toplu halde değerlendirilecek ve bilimsel yayımlarda kullanılacaktır. Sağladığınız veriler gönüllü katılım formlarında toplanan kimlik bilgileri ile eşleştirilmeyecektir.

Katılımınızla ilgili bilmeniz gerekenler:

Anket, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakıp çıkmakta serbestsiniz. Böyle bir durumda anketi uygulayan kişiye, anketi tamamlamadığınızı söylemek yeterli olacaktır.

Araştırmayla ilgili daha fazla bilgi almak isterseniz:

Katılımınız sonunda, bu çalışmayla ilgili sorularınız cevaplanacaktır. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Abdulkadir Kuzlak (E-posta: kuzlak@metu.edu.tr) ya da Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu (E-posta: nurays@metu.edu.tr) ile iletişim kurabilirsiniz.

Yukarıdaki bilgileri okudum ve bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum.
(Formu doldurup imzaladıktan sonra uygulayıcıya geri veriniz).

İsim Soyad

Tarih

İmza

---/---/----

B: DEMOGRAPHIC INFORMATION FORM (STUDIES 1&3&4)

1.Yaşınız:

2.Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

3.Bölümünüz/Alanınız:

4.Üniversitede kaçınıcı döneminiz:

5.Şu an okumakta olduğunuz bölümden genel olarak ne kadar memnunsunuz? Aşağıdaki derecelendirme üzerinde belirtiniz (1-hiçmemnun değilim ve 6-çok memnunum).

6.Okuduğunuz bölümü seçme nedeniniz/nedenleriniz neydi? Aşağıdaki seçeneklerden belirtiniz (birden fazla seçenek seçebilirsiniz)

Bu alana ilgim olduğu için seçtim - Ailem istediği için seçtim - Puanım bu bölüme yetiyordu - Cinsiyetime uygun olduğu için seçtim - Mesleğinin maaşlarının iyi olduğunu düşündüğüm için seçtim - Diğer:

7.Sizce ekonomik düzeyiniz nedir? Aşağıda yer alan derecelendirme üzerinde belirtiniz (1-alt ve 9-üst)

8.Annenizin eğitim durumu nedir? Aşağıda yer alan derecelendirme üzerinde belirtiniz.

Okuma-Yazma Bilmiyor - Okur-Yazar - İlkokul Mezunu - Ortaokul Mezunu - Lise Mezunu - Yüksek Okul Mezunu - Üniversite Mezunu - Yüksek Lisans Mezunu - Doktora Mezunu

9.Babanızın eğitim durumu nedir? Aşağıda yer alan derecelendirme üzerinde belirtiniz.

Okuma-Yazma Bilmiyor - Okur-Yazar - İlkokul Mezunu - Ortaokul Mezunu - Lise Mezunu - Yüksek Okul Mezunu - Üniversite Mezunu - Yüksek Lisans Mezunu - Doktora Mezunu

10.Medeni durumunuzu belirtiniz.

Bekarım ve ilişkim yok - Bekarım ve ilişkim var – Evli – Diğer:

11.Size göre dini inancınız gündelik yaşantınızı ne kadar etkiliyor? (hiç ve oldukça fazla)

12.Kendinizi ne kadar muhafazakar bulursunuz? (hiç ve oldukça fazla)

13.Aşağıdakilerden hangisi politik görüşünüzü tanımlar? Aşağıdaki derecelendirme üzerinde belirtiniz.

Radikal Sol – Sol - Sola Yakın – Orta - Sağa Yakın – Sağ - Radikal Sağ

C: PERCEIVED GENDER SUITABILITY OF FIELDS (STUDY 1)

Aşağıda üniversitelerdeki bazı bölümler listelenmiştir. Lütfen, bu bölümlerin **ERKEKLER/KADINLAR** için ne kadar uygun olduğunu aşağıdaki derecelendirme üzerinde belirtiniz. Lütfen doğru veya yanlış cevapların olmadığını unutmayın. En doğru cevap, **SİZİN KENDİ GÖRÜŞÜNÜZ**'dür (1-hiç uygun değil ve 6-çok uygun).

1. Psikoloji
2. Okul Öncesi Öğretmenliği
3. Biyoloji
4. Sosyoloji
5. Gıda Mühendisliği
6. Şehir ve Bölge Planlama
7. Makina Mühendisliği
8. Petrol ve Doğal Gaz Mühendisliği
9. Elektrik ve Elektronik Mühendisliği
10. İnşaat Mühendisliği
11. Bilgisayar Mühendisliği
12. Havacılık ve Uzay Mühendisliği
13. İşletme
14. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
15. İstatistik
16. Matematik
17. Kimya Mühendisliği
18. Mimarlık

D: DEBRIEFING FORM (STUDIES 1&2)

Öncelikle araştırmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

Bu araştırma, daha önce de belirtildiği gibi, ODTÜ Psikoloji Bölümü Doktora öğrencisi Abdulkadir Kuzlak tarafından Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu danışmanlığında doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Araştırmanın amacı, kendilerinden beklenen rollere uymayan kişilere nasıl tepkiler verildiğini öğrenmektir. Mevcut çalışma bu tepkileri özel olarak üniversite ortamında araştırmaktadır. Üniversitelerde kadın veya erkeğe uygun olmadığı düşünülen bölümlerde eğitim görenlerin olumsuz tepkiler alacağı varsayılmaktadır. Bu çalışma bu tepkilerin neler olabileceğini ve bu tepkileri arttırıp azaltabilecek psikolojik faktörlerin neler olabileceğini araştırmaktadır.

Çalışmadan elde edilecek bulgular sayesinde kendilerinden beklenen rollere uymayan kişilerin üniversite gibi akademik ortamlarda bile olumsuz tepkiler alabileceği ortaya konularak literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir. Çalışmanın başında size bu çalışmanın sadece üniversitedeki yaşamla ilgili olduğu belirtilmesinin nedeni çalışmada vereceğiniz cevapların etkilenmemesi içindir.

Bu çalışmadan alınacak ilk verilerin Temmuz 2017 sonunda elde edilmesi amaçlanmaktadır. Elde edilen bilgiler sadece bilimsel araştırma ve yazılarda kullanılacaktır.

Çalışmanın sağlıklı ilerleyebilmesi ve bulguların güvenilir olması için çalışmaya katılacağınızı bildiğiniz diğer kişilerle çalışma ile ilgili detaylı bilgi paylaşımında bulunmamanızı dileriz. Bu araştırmaya katıldığınız için tekrar çok teşekkür ederiz.

Araştırmanın sonuçlarını öğrenmek ya da daha fazla bilgi almak için aşağıdaki isimlere başvurabilirsiniz.

Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu (nurays@metu.edu.tr)
Abdulkadir Kuzlak (kuzlak@metu.edu.tr)

Çalışmaya katkıda bulunan bir gönüllü olarak katılımcı haklarınızla ilgili veya etik ilkelerle ilgili soru veya görüşlerinizi ODTÜ Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi'ne iletebilirsiniz.

e-posta: ueam@metu.edu.tr

E: INFORMED CONSENT FORM (STUDY 2)

Bu araştırma, ODTÜ Psikoloji Bölümü Doktora öğrencisi Abdulkadir Kuzlak tarafından Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu danışmanlığında doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Bu form sizi araştırma koşulları hakkında bilgilendirmek için hazırlanmıştır.

Çalışmanın Amacı Nedir?

Bu çalışmanın amacı üniversitedeki yaşamınızda karşılaştıklarınızla ilgili bilgi edinmektir.

Bize Nasıl Yardımcı Olmanızı İsteyeceğiz?

Araştırmaya katılmayı kabul ederseniz, sizden beklenen bir mülakata katılmak ve araştırmacının sorduğu sorulara cevap vermektir. Bu çalışmaya katılım ortalama olarak 30 dakika sürmektedir.

Sizden Topladığımız Bilgileri Nasıl Kullanacağız?

Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllülük temelinde olmalıdır. Sizden kimlik veya kurum belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Katılımcılardan elde edilecek bilgiler toplu halde değerlendirilecek ve bilimsel yayımlarda kullanılacaktır. Sağladığınız veriler gönüllü katılım formlarında toplanan kimlik bilgileri ile eşleştirilmeyecektir.

Katılımınızla ilgili bilmeniz gerekenler:

Mülakat, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakıp çıkmakta serbestsiniz.

Araştırmayla ilgili daha fazla bilgi almak isterseniz:

Katılımınız sonunda, bu çalışmayla ilgili sorularınız cevaplanacaktır. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Abdulkadir Kuzlak (E-posta: kuzlak@metu.edu.tr) ya da Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu (E-posta: nurays@metu.edu.tr) ile iletişim kurabilirsiniz.

Yukarıdaki bilgileri okudum ve bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum.

(Formu doldurup imzaladıktan sonra uygulayıcıya geri veriniz).

İsim Soyad

Tarih
---/---/---

İmza

F: DEMOGRAPHIC INFORMATION FORM (STUDY 2)

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
3. Okuduğunuz bölüm:
4. Üniversitede kaçınıcı döneminiz:
5. En uzun süre yaşadığınız yer

Büyükşehir – İl – İlçe – Kasaba – Köy

6. Sizce ekonomik düzeyiniz nedir? Aşağıda yer alan 10'luk derecelendirme üzerinde belirtiniz (1-alt ve 10-üst).
7. Annenizin eğitim düzeyi

İlkokul – Ortaokul – Lise - Ön isans – Lisans - Yüksek lisans / Doktora

8. Babanızın eğitim düzeyi

İlkokul – Ortaokul – Lise - Ön isans – Lisans - Yüksek lisans / Doktora

G: INTERVIEW QUESTIONS TO PROBE FOR DISCRIMINATION
(STUDY 2)

1. Okuduğunuz bölümü ne kadar isteyerek seçtiniz?
2. Okuduğunuz bölümde ne kadar çalışkan bir öğrenci olarak kendinizi görüyorsunuz?
3. Sizce okuduğunuz bölümü bitirdiğinizde gerekli yeterliliklere sahip olma olasılığınızın ne kadar olduğunu düşünöyorsunuz?
4. Kendi bölüm ve sınıfınızda kaç öğrenci vardır/Kaç tanesini arkadaşınız olarak görörsünüz?
5. Sizce sınıf arkadaşlarınız sizi ne kadar sevmektedir? 10 üzerinden sence seni ne kadar severler? 1 hiç sevmezler ve 10 çok severler
6. Sınıf arkadaşlarınız sizi aktivitelere ne kadar katmaktadır? Sizi çağırmadıkları için kendinizi kötü hissettiğiniz bir aktivite oldu mu?
7. Sizce sınıf arkadaşlarınız arasında ne kadar popölersiniz? 10 üzerinden sence sen ne kadar popölersindir? 1 hiç popüler değilim ve 10 çok popülerim
8. Bölüm öğretim elemanlarına ne sıklıkla danışırsınız?
9. Sınıf arkadaşlarınız tarafından herhangi bir şekilde size farklı davrandıklarını düşünöyor musunuz? Düşünöyorsanız bunlar nelerdir? Bunlar pozitif veya negatif olabilir
10. Bölümünüzdeki akademik personel tarafından her hangi bir şekilde size farklı davrandıklarını düşünöyor musunuz? Düşünöyorsanız bunlar nelerdir? Bunlar pozitif veya negatif olabilir
11. Önümüzdeki öğrenci temsilcisi seçimlerinde, bölümünüzün öğrenci temsilcisi olmayı ne kadar istersiniz? 10 üzerinden bölüm temsilciliğine aday olmayı şu an ne kadar istersin? 1 hiç istemem ve 10 çok isterim
12. Elinizde imkan olsa başka bir bölümde okumayı ne kadar istersiniz? Varsa bu bölüm hangisi olurdu? (çift ana dal da olabilir, bölümünüzü bırakıp okumak da olabilir)
13. Mezun olduğunuzdaki maaş beklentiniz nedir?
14. Mezun olduğunuzda bölümünüzde Yüksek Lisans yapmayı ne kadar düşünörsünüz?
15. Mezun olduğunuzda bölümünüzde Doktora yapmayı ne kadar düşünörsünüz?
16. Mezun olduğunuzda bölümünüz haricinde bir bölüme yüksek lisans başvurusu yapmayı ne oranda düşünörsünüz? Düşündüğünüz bir bölüm varsa söyleyebilir misiniz?
17. Genel olarak bölümünüzden ne kadar memnun sunuz? 10 üzerinden bölümden ne kadar memnunsun? 1 hiç memnun değilim ve 10 çok memnunum

H: INFORMED CONSENT FORM (STUDIES 3&4)

Bu araştırma, ODTÜ Psikoloji Bölümü Doktora öğrencisi Abdulkadir Kuzlak tarafından Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu danışmanlığında doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Bu form sizi araştırma koşulları hakkında bilgilendirmek için hazırlanmıştır.

Çalışmanın Amacı Nedir?

Bu çalışmanın amacı üniversitedeki yaşamınızda karşılaştıklarınızla ilgili bilgi edinmektir.

Bize Nasıl Yardımcı Olmanızı İsteyeceğiz?

Araştırmaya katılmayı kabul ederseniz, sizden beklenen bir dizi anketi tamamlamanızdır. Bu çalışmaya katılım ortalama olarak 15 dakika sürmektedir.

Sizden Topladığımız Bilgileri Nasıl Kullanacağız?

Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllülük temelinde olmalıdır. Sizden kimlik veya kurum belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Katılımcılardan elde edilecek bilgiler toplu halde değerlendirilecek ve bilimsel yayımlarda kullanılacaktır. Sağladığınız veriler gönüllü katılım formlarında toplanan kimlik bilgileri ile eşleştirilmeyecektir.

Katılımınızla ilgili bilmeniz gerekenler:

Anket, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakıp çıkmakta serbestsiniz. Böyle bir durumda anketi uygulayan kişiye, anketi tamamladığınızı söylemek yeterli olacaktır.

Araştırmayla ilgili daha fazla bilgi almak isterseniz:

Katılımınız sonunda, bu çalışmayla ilgili sorularınız cevaplanacaktır. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Abdulkadir Kuzlak (E-posta: kuzlak@metu.edu.tr) ya da Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu (E-posta: nurays@metu.edu.tr) ile iletişim kurabilirsiniz.

Yukarıdaki bilgileri okudum ve bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum.

(Formu doldurup imzaladıktan sonra uygulayıcıya geri veriniz).

İsim Soyad

Tarih

İmza

---/---/---

I: INSTRUCTIONAL MANIPULATION CHECK (STUDIES 3&4)

Spor Aktiviteleri

Modern psikoloji teorilerinin çoğu karar vermenin vakumda oluşmadığını öne sürer. Kişisel tercih ve bilgilerin yanı sıra çevrenin de etkisiyle karar verme gerçekleşir. Bu anketin sorularına karşılık verilen yanıtların daha güvenilir olabilmesi için bu anketteki yönergeleri okumak için zaman harcayıp harcamadığınızı bilmemiz gerekiyor. Bu nedenle yönergeyi okuduğunuzu göstermeniz için aşağıdaki spor türlerini görmezden gelin (işaretlemeyin). Bunun yerine sadece bu yazının başlığına (Spor Aktiviteleri) tıklayıp ardından ">>" tuşuna tıklayarak sonraki bölüme geçebilirsiniz. Çok teşekkür ederiz.

Bu aktivitelerden hangisiyle düzenli olarak uğraşırsınız?

(Uygun olan hepsini işaretleyebilirsiniz)

Futbol Basketbol Tenis Badminton Güreş Yüzme Atletizm Kayak Koşu Okçuluk

J: EVALUATING STUDENT REPRESENTATIVES WITH VIGNETTES (STUDY 3)

Şimdi sizden önümüzdeki dönem yapılacak **ODTÜ öğrenci temsilciliği seçimlerinde İnşaat Mühendisliği bölümü için aday olan bir öğrencinin profilini** dikkatlice inceleyip değerlendirmeniz istenmektedir. Sonraki sayfada bu öğrencinin önce profil bilgilerini, ardından ise değerlendirme sorularını bulacaksınız. Şimdi lütfen “İlerle” tuşuna basarak ilerleyiniz.

Canan Yıldız/Can Yıldız - Agentic/Communal

Öğrencinin adı ve soyadı: **Canan Yıldız/Can Yıldız**

Bölümü: İnşaat Mühendisliği

Öğrencinin not ortalaması: 3.80

İletişim becerileri: Çok iyi

Organizasyon becerileri: Çok iyi

Takım çalışması becerileri: Çok iyi

Eğitim seviyesi: Lisans öğrencisi

Sınıfı: 3

Kişisel ilgileri: Spor ve sanat

Bu öğrenciyle ilgili akademik danışmanının görüşleri de şu şekildedir:

Canan tanıdığım kadarıyla **kabiliyetli, bağımsız ve çalışkan/sıcakkanlı, duygusal ve neşeli** bir öğrencidir. Diğer arkadaşlarıyla yaptığı ödevlerde **inisiyatif almaktan hoşlanır/sınıf arkadaşlarının kararlarda sorumluluk almasına izin verir ve grubun kararı neyse ona uyar**. Toplantılarda **fikirlerini çekinmeden dile getirir/nadiren diğerlerine katılmadığını ifade eder**. Sınıf arkadaşları ise onun **kariyer odaklı/diğerlerine duyarlı** biri olduğunu söylerler.

Öğrencileri Değerlendirme Soruları

Üniversite öğrenci temsilciliği seçimlerinde Canan/Can’a oy atma ihtimaliniz ne kadardır? Aşağıdaki derecelendirme üzerinde belirtiniz.

Sizce Canan/Can bölümünü iyi bir şekilde temsil edebilecek bir öğrenci midir? Aşağıdaki derecelendirme üzerinde belirtiniz.

Sizce Canan/Can ne kadar becerikli bir öğrencidir? Aşağıdaki 1-7 aralığındaki ölçek üzerinde değerlendiriniz.

Sizce Canan/Can ne kadar sıcakkanlı bir öğrencidir? Aşağıdaki 1-7 aralığındaki ölçek üzerinde değerlendiriniz.

Sizce Canan/Can ne kadar popüler bir öğrencidir? Aşağıdaki 1-7 aralığındaki ölçek üzerinde değerlendiriniz.

Canan/Can'ı ne kadar sevdiniz? Aşağıdaki 1-7 aralığındaki ölçek üzerinde değerlendiriniz.

Canan/Can ile aynı grup projesinde yer almak ister miydiniz? Aşağıdaki 1-7 aralığındaki ölçek üzerinde değerlendiriniz.

Manipülasyon Kontrolü

Üniversite öğrenci adaylığı için yarışan öğrencinin bölümünü aşağıdaki kutuya yazınız.

Üniversite öğrenci adaylığı için yarışan öğrencinin adını aşağıdaki kutuya yazınız.

K: EVALUATING GRADUATE APPLICATIONS WITH VIGNETTES
(STUDY 4)

ODTÜ’de Yüksek Lisans başvurularında öğrencilerin kabulünü değerlendirirken sınav puanlarının yanı sıra mülakat da yapılır. **Şimdi sizden kendinizi Okul Öncesi Öğretmenliği bölümünün Yüksek Lisans mülakatındaki bir öğretim üyesinin yerine koymanızı ve başvuru yapan bir öğrenciyi değerlendirmenizi beklemekteyiz.** Sonraki sayfada bu öğrencinin önce profil bilgilerini, ardından ise değerlendirme sorularını bulacaksınız. Şimdi lütfen “İlerle” tuşuna basarak ilerleyiniz.

Canan/Can - Agentic/Communal

Öğrencinin adı: **Canan Yıldız/Can Yıldız**

Bölümü: Okul Öncesi Öğretmenliği

Öğrencinin not ortalaması: 3.80

İletişim becerileri: Çok iyi

Organizasyon becerileri: Çok iyi

Takım çalışması becerileri: Çok iyi

Eğitim seviyesi: Lisans öğrencisi

Sınıfı: 3

Kişisel ilgileri: Spor ve sanat

Bu öğrenciyle ilgili **akademik danışmanının görüşleri** de şu şekildedir:

Canan tanıdığım kadarıyla **kabiliyetli, bağımsız ve çalışkan/sıcakkanlı, duygusal ve neşeli** bir öğrencidir. Diğer arkadaşlarıyla yaptığı ödevlerde **inisiyatif almaktan hoşlanır/sınıf arkadaşlarının kararlarda sorumluluk almasına izin verir ve grubun kararı neyse ona uyar.** Toplantılarda **fikirlerini çekinmeden dile getirir/nadiren diğerlerine katılmadığını ifade eder.** Sınıf arkadaşları ise onun **kariyer odaklı/diğerlerine duyarlı** biri olduğunu söylerler.

Öğrencileri Değerlendirme Soruları

Sizce Canan/Can’ın Yüksek Lisansa kabul alma ihtimali ne kadardır? Aşağıdaki derecelendirme üzerinde belirtiniz

Sizce Canan/Can ne kadar becerikli bir öğrencidir? Aşağıdaki 1-7 aralığındaki ölçek üzerinde değerlendiriniz.

Sizce Canan/Can ne kadar sıcakkanlı bir öğrencidir? Aşağıdaki 1-7 aralığındaki ölçek üzerinde değerlendiriniz.

Sizce Canan/Can ne kadar popüler bir öğrencidir? Aşağıdaki 1-7 aralığındaki ölçek üzerinde değerlendiriniz.

Canan/Can'ı ne kadar sevdiniz? Aşağıdaki 1-7 aralığındaki ölçek üzerinde değerlendiriniz.

Canan/Can ile aynı grup projesinde yer almak ister miydiniz? Aşağıdaki 1-7 aralığındaki ölçek üzerinde değerlendiriniz.

Manipülasyon Kontrolü

Yüksek Lisans mülakatına giren öğrencinin adı neydi, lütfen aşağıdaki kutuya yazınız.

Mülakata giren öğrenci hangi bölümün Yüksek Lisans programına başvurmuştu, lütfen aşağıdaki kutuya yazınız.

Mülakata giren öğrenciyle ilgili kim görüşlerini belirtmiştir? Aşağıdaki kutuya yazınız.

L: GENDER SYSTEM JUSTIFICATION SCALE (STUDIES 3&4)

Lütfen aşağıdaki ifadelerden her birinin sizin için ne kadar uygun olduğunu ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz (1-kesinlikle katılmıyorum ve 6-kesinlikle katılıyorum).

1. Genellikle kadınlarla erkekler arasındaki ilişkiler adildir.
2. Ailelerdeki iş bölümü genellikle olması gerektiği gibidir.
3. Geleneksel kadın-erkek rollerinin tümüyle yeniden yapılandırılması gerekir. *
4. Türkiye, kadınlar için dünyada yaşanabilecek en iyi ülkelerdendir.
5. Cinsiyet ve cinsiyete dayalı iş bölümüyle ilişkili politikalar toplumun gelişmesine yardımcı olur.
6. Kadın veya erkek herkes zenginlik ve mutluluk için adil bir fırsata sahiptir.
7. Toplumdaki cinsiyetçilik her yıl daha da kötüye gidiyor. *
8. Toplum, kadın ve erkeklerin hak ettiklerini genellikle elde ettikleri şekilde düzenlenmiştir.

*ters maddeler

M: AMBIVALENT SEXISM INVENTORY (STUDIES 3&4)

Lütfen her bir ifade ile ne derece hemfikir olup olmadığınızı verilen ölçekteki sayılardan uygun olanı işaretleyerek belirtiniz (1-kesinlikle katılmıyorum ve 6-kesinlikle katılıyorum)

1. Ne kadar başarılı olursa olsun bir kadının sevgisine sahip olmadıkça bir erkek gerçek anlamda bütün bir insan olamaz.
2. Gerçekte birçok kadın “eşitlik” arıyoruz maskesi altında işe alınmalarda kendilerinin kayırılması gibi özel muameleler arıyorlar.
3. Bir felaket durumunda kadınlar erkeklerden önce kurtarılmalıdır.
4. Birçok kadın masum söz veya davranışları cinsel ayrımcılık olarak yorumlamaktadır.
5. Kadınlar çok çabuk alınırlar.
6. Karşı cinsten biri ile romantik ilişki olmaksızın insanlar hayatta gerçekten mutlu olamazlar.
7. Feministler gerçekte kadınların erkeklerden daha fazla güce sahip olmalarını istemektedirler.
8. Birçok kadın çok az erkekte olan bir saflığa sahiptir.
9. Kadınlar erkekler tarafından el üstünde tutulmalı ve korunmalıdır.
10. Birçok kadın erkeklerin kendileri için yaptıklarına tamamen minnettar olmamaktadırlar.
11. Kadınlar erkekler üzerinde kontrolü sağlayarak güç kazanmak hevesindedirler.
12. Her erkeğin hayatında hayran olduğu bir kadın olmalıdır.
13. Erkekler kadınsız eksiktirler.
14. Kadınlar işyerlerindeki problemleri abartmaktadırlar.
15. Bir kadın bir erkeğin bağlılığını kazandıktan sonra genellikle o erkeğe sıkı bir yular takmaya çalışır.
16. Adaletli bir yarışmada kadınlar erkeklere karşı kaybettikleri zaman tipik olarak kendilerinin ayrımcılığa maruz kaldıklarından yakınırırlar.
17. İyi bir kadın erkeği tarafından yüceltilmelidir.
18. Erkeklere cinsel yönden yaklaşılabilir olduklarını gösterircesine şakalar yapıp daha sonra erkeklerin tekliflerini reddetmekten zevk alan birçok kadın vardır.
19. Kadınlar erkeklerden daha yüksek ahlaki duyarlılığa sahip olma eğilimindedirler.
20. Erkekler hayatlarındaki kadın için mali yardım sağlamak için kendi rahatlarını gönüllü olarak feda etmelidirler.
21. Feministler erkeklere makul olmayan istekler sunmaktadırlar.
22. Kadınlar erkeklerden daha ince bir kültür anlayışına ve zevkine sahiptirler.

N: PERCEIVED THREAT TO MANHOOD SCALE (STUDIES 3&4)

Aşağıda yaşantınız boyunca kendinizi içinde bulabileceğiniz bazı durumlar sıralanmıştır. Bu durumlar tarafınızdan yaşanmış veya yaşanmamış olabilir. Lütfen belirtilen durumların size ne ölçüde rahatsızlık verebileceğini düşünüp, 1 den 7 ye kadar verilmiş ölçekte her bir madde için size uygun numarayı işaretleyiniz (1-hiç rahatsız hissetmem ve 7-çok rahatsız hissederim).

1. Eşinizin/ sevgilinizin size saygı göstermemesi
2. Eşinizin/ sevgilinizin tanımadığınız kişilerle beraber dışarıda olması
3. Eşinizin/sevgilinizin aldığı kararlardan size bahsetmemesi
4. Eşinizin/sevgilinizin geç saatte yalnız başına dışarıda olması
5. Eşinizin/sevgilinizin sizden daha eğitimli olması
6. Eşinizin/sevgilinizin eve geç saatte dönmesi
7. Çocuklarınıza başkalarının yanında ilgi göstermek
8. Eşinizin/sevgilinizin kararlarınıza saygı duymaması
9. Eşinizin geliri yeterli olduğu için çalışmamak
10. Evliyken işsiz kalmak
11. Sizden daha başarılı biriyle beraber olmak
12. Başkalarının yanında eşinize/sevgilinize fazla ilgi göstermek
13. Eşinizin/sevgilinizin sizden fazla kazanıyor olması
14. Düzenli bir kazancınızın olmaması
15. Eşinizin/sevgilinizin başkalarının yanında size fazla ilgi göstermesi

O: DEBRIEFING FORM (STUDIES 3&4)

Öncelikle araştırmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

Bu araştırma, daha önce de belirtildiği gibi, ODTÜ Psikoloji Bölümü Doktora öğrencisi Abdulkadir Kuzlak tarafından Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu danışmanlığında doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Araştırmanın amacı, kendilerinden beklenen rollere uymayan kişilere nasıl tepkiler verildiğini öğrenmektir. Mevcut çalışma bu tepkileri özel olarak üniversite ortamında araştırmaktadır.

Üniversitelerde kadın veya erkeğe uygun olmadığı düşünülen bölümlerde eğitim görenlerin olumsuz tepkiler alacağı varsayılmaktadır. Bu çalışma bu tepkilerin neler olabileceğini incelemektedir. Çalışmada bahsedilen kişiler ve olaylar tamamen hayal ürünüdür ve çalışmanın hipotezlerini ölçmek amacıyla tasarlanmıştır.

Çalışmadan elde edilecek bulgular sayesinde kendilerinden beklenen rollere uymayan kişilerin üniversite gibi akademik ortamlarda bile olumsuz tepkiler alabileceği ortaya konularak literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir. Çalışmanın başında size bu çalışmanın sadece üniversitedeki yaşamla ilgili olduğu belirtilmesinin nedeni çalışmada vereceğiniz cevapların etkilenmemesi içindir.

Bu çalışmadan alınacak ilk verilerin Temmuz 2018 sonunda elde edilmesi amaçlanmaktadır. Elde edilen bilgiler sadece bilimsel araştırma ve yazılarda kullanılacaktır.

Çalışmanın sağlıklı ilerleyebilmesi ve bulguların güvenilir olması için çalışmaya katılacağınızı bildiğiniz diğer kişilerle çalışma ile ilgili detaylı bilgi paylaşımında bulunmamanızı dileriz. Bu araştırmaya katıldığınız için tekrar çok teşekkür ederiz.

Araştırmanın sonuçlarını öğrenmek ya da daha fazla bilgi almak için aşağıdaki isimlere başvurabilirsiniz.

Prof. Dr. Nuray Sakallı-Uğurlu (nurays@metu.edu.tr)
Abdulkadir Kuzlak (kuzlak@metu.edu.tr)

Çalışmaya katkıda bulunan bir gönüllü olarak katılımcı haklarınızla ilgili veya etik ilkelerle ilgili soru veya görüşlerinizi ODTÜ Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi'ne iletebilirsiniz.

e-posta: ueam@metu.edu.tr

P: HUMAN SUBJECTS ETHICS COMMITTEE APPROVAL (STUDIES 1&2)

UYGULAMALI ETİK ARAŞTIRMA MERKEZİ
APPLIED ETHICS RESEARCH CENTER



ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY

DUMLUPINAR BULVARI 06800
ÇANKAYA ANKARA/TURKEY
T: +90 312 210 22 91
F: +90 312 210 79 59
ueam@metu.edu.tr
www.ueam.metu.edu.tr

Sayı: 28620816 /162

08 MART 2017

Konu: Değerlendirme Sonucu

Gönderen: ODTÜ İnsan Araştırmaları Etik Kurulu (İAEK)

İlgi: İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Başvurusu

Sayın Prof.Dr. Nuray Sakallı UĞURLU;

Danışmanlığını yaptığınız doktora öğrencisi Abdülkadir KUZLAK'ın "*Why Do Atypical Women and Men are Punished in Educational Context ?*" başlıklı araştırması İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından uygun görülerek gerekli onay **2017-SOS-041** protokol numarası ile **14.03.2017 – 31.09.2017** tarihleri arasında geçerli olmak üzere verilmiştir.

Bilgilerinize saygılarımla sunarım.

Prof. Dr. Canan SÜMER

İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı

Prof. Dr. Mehmet UTKU

İAEK Üyesi

Prof. Dr. Ayhan Gürbüz DEMİR

İAEK Üyesi

Yrd. Doç. Dr. Pınar KAYGAN

İAEK Üyesi

Prof. Dr. Ayhan SOL

İAEK Üyesi

Doç. Dr. Yaşar KONDAKÇI (4.)

İAEK Üyesi

Yrd. Doç. Dr. Emre SELÇUK

İAEK Üyesi

R: HUMAN SUBJECTS ETHICS COMMITTEE APPROVAL (STUDIES 3&4)

UYGULAMALI ETİK ARAŞTIRMA MERKEZİ
APPLIED ETHICS RESEARCH CENTER



ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY

DUMLUPINAR BULVARI 06800
ÇANKAYA ANKARA/TURKEY
T: +90 312 210 22 91
F: +90 312 210 79 59
www.ueam.metu.edu.tr

10 EKİM 2017

Konu: Değerlendirme Sonucu

Gönderen: ODTÜ İnsan Araştırmaları Etik Kurulu (İAEK)

İlgi: İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Başvurusu

Sayın Prof.Dr. Nuray SAKALLI UĞURLU ;

Danışmanlığını yaptığınız doktora öğrencisi Abdülkadir KUZLAK **"Do women and men's atypical educational choices get punished? Gender system justification, precarious manhood, and ambivalent sexism"** başlıklı araştırmanız İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından uygun görülerek gerekli onay **2017-SOS-160** protokol numarası ile **16.10.2017 – 30.12.2018** tarihleri arasında geçerli olmak üzere verilmiştir.

Bilgilerinize saygılarımla sunarım.

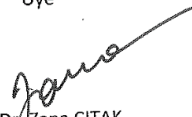

Prof. Dr. Ayhan SOL

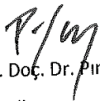
Üye

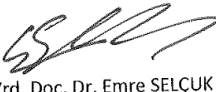

Prof. Dr. Ş. Halil TURAN
Başkan V


Prof. Dr. Ayhan Gürbüz DEMİR
Üye


Doç. Dr. Yaşar KONDAKÇI
Üye


Doç. Dr. Zana ÇITAK
Üye


Yrd. Doç. Dr. Pinar KAYGAN
Üye


Yrd. Doç. Dr. Emre SELÇUK
Üye

S: CURRICULUM VITAE

PERSONAL INFORMATION

Surname, Name: Kuzlak, Abdulkadir
Nationality: Turkish (TC)
Date and Place of Birth: 8 April 1986, Adapazarı
Marital Status: Married
Phone: +90 264 241 96 24
email: akuzlak@gmail.com

EDUCATION

Degree	Institution	Year of Graduation
PhD	METU Psychology	2019
MS	METU Psychology	2014
BA	Fatih University Psychology	2010

WORK EXPERIENCE

Year	Place	Enrollment
2011-2018	METU Department of Psychology	Research Assistant
2010-2011	Turkish Navy	Lietenant Psychologist

FOREIGN LANGUAGES

Fluent English
Intermediate Dutch

PUBLICATIONS

Sakallı-Uğurlu, N., Türkoğlu, B., & **Kuzlak, A.** (2018). How are women and men perceived? Structure of gender stereotypes in contemporary Turkey. *Nesne*, 6(13), 309-336. doi: 10.7816/nesne-06-13-04

Sakallı-Uğurlu, N., Türkoğlu, B., **Kuzlak, A.**, & Gupta, A. (2018). Stereotypes of single and married women and men in Turkish culture. *Current Psychology*. doi: 10.1007/s12144-018-9920-9

- Kuzlak, A.** (2017). A review of acceptant responses to stereotype threat: Performance expectations and self-handicapping strategies. *DTCF Dergisi*, 57(2), 1223-1248. doi: 10.1501/Dtcfder_0000001559
- Kuzlak, A., Çuvaş, B., & Sakallı-Uğurlu, N.** (2017). Relationship between mother and father education and vocational statuses with college students' sexism and conservatism. *Nesne*, 5(9), 89-109. doi: 10.7816/nesne-05-09-05
- Kuzlak, A.** (2014). *Stereotyping among football fans in Turkey: A terror management perspective* (Unpublished master's thesis). Middle East Technical University, Ankara, Turkey.

SELECTED CONFERENCE PRESENTATIONS

- Kuzlak, A., Çuvaş, B., & Sakallı-Uğurlu, N.** (2017, March). *Social dominance orientation and perceived discrimination in gender context*. Poster presented at 2nd Biennial International Convention of Psychological Science, Vienna, Austria
- Kısa, G., **Kuzlak, A.**, Bükün, M. F., Uysal, A. (2017, March). *The effect of ostracism on positive and negative memories about mother*. Poster presented at 2nd Biennial International Convention of Psychological Science, Vienna, Austria
- Kuzlak, A.** (2017, March). *Social representations of psychologists in social media*. Poster presented at 2nd Biennial International Convention of Psychological Science, Vienna, Austria
- Kuzlak, A., Çuvaş, B., & Sakallı-Uğurlu, N.** (2016, November). *Relationship between parent education and job status with ambivalent sexism and general conservatism*. Oral presentation at 1st Social Psychology Congress, Ankara, Turkey
- Kuzlak, A. & Mohammed Ali, Y.** (2016, September). *Relationship between Hofstede's cultural dimensions and divorce rates*. Poster presented at 19th National Congress of Psychology, İzmir, Turkey
- Kuzlak, A. & Sakallı-Uğurlu, N.** (2016, September). *Stereotype threat and stereotype lift in Turkey*. Poster presented at 19th National Congress of Psychology, İzmir, Turkey
- Kuzlak, A. & Sakallı-Uğurlu, N.** (2015, March). *Stereotyping among football fans: Terror management perspective*. Poster presented at Inaugural International Convention of Psychological Science, Amsterdam, Netherlands

T: TURKISH SUMMARY / TÜRKÇE ÖZET

1. Giriş

Bazen insanların bize diğerlerine kıyasla farklı davrandığını hissedebiliriz. Bir meslektaşımız bize merhaba demeyebilir, bir komşu bizi tüm mahalleye verilen yeni yıl partisine davet etmeyebilir veya bir ğretmen sınıfta soruları cevaplama girişimimizi göz ardı edebilir. Bunların hepsi uydurma örnekler olsa da, milyonlarca insan bugünkü toplumlarda benzer deneyimler yaşamaktadır. Bu tür kasıtlı veya kasıtsız eşitsiz ve olumsuz muameleler ayrımcılıktır ve cinsiyet, yaş, ırk, din, engellilik ve kültür gibi grup yelikleri nedeniyle bireylere yönlendirilebilir. Ayrımcılık mağdur için acı verici bir deneyimdir (Walker Taylor ve ark., 2018), öznel refahı ve fiziksel sağlığı kötüleştirir (Jackson ve ark., 1996), ve öz saygıyı azaltır (Jackson ve Mustillo, 2001). Ayrıca toplumu da etkiler çünkü bu eşitsizliklerin hatırlatılması bile bireylerin çeşitli görevlerdeki performansını etkilemektedir (bir inceleme için, bakınız; Kuzlak, 2017). Bununla birlikte, bu tez, toplumsal cinsiyet rolü beklentilerini ihlal eden kadın ve erkeğe yönelik ayrımcılığa odaklanmaktadır (yani cinsiyet ayrımcılığı).

Toplumlarımız hala cinsiyet ayrımcılığı tarafından şekillendirilmekte ve bu ayrımcılık, kendisine meydan okuyanlar ve toplumların kendileri için olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Ayrıca, çeşitli mesleklerin veya niversite bölümlerinin tek bir cinsiyetle ilişkili olduğu düşünülmektedir, bu da kendilerinde bir cinsiyetin baskın olduğu anlamına gelir. Örneğin, hemşirelerin kadın olması ve mühendislerin erkek olması beklenir. Bir kişi bu beklentiyi şarşılamadığında, motivasyonunu azaltmak için ayrımcılığa maruz kalabilir.

Ayrımcılık sadece toplumların önemli bir sorunu değil aynı zamanda Sosyal Psikoloji’de çok tartışılan bir konudur (Berdahl ve Min, 2012; Bourguignon ve ark., 2006; Shnabel ve ark., 2016). Ancak bunu daha iyi anlamak için yeni çalışmalara ihtiyaç vardır.

Kadınlar ve bazen erkekler, çeşitli alanlarda cinsiyetlerinden dolayı hala ayrımcılığa uğramaktadır. Toplumdaki oranlarını göz önüne alırsak, bu tür bir ayrımcılık herkesi etkiler ve potansiyel olarak insan sermayesini sekteye uğratır. Bu bağlamda, mevcut tez, kadınlara veya erkeklere, cinsiyet kalıp yargılarını karşı cinse uygun olduğu düşünülen bölümlerde eğitim görerek ihlal etmeleri durumunda yapılacak ayrımcılığı araştırmayı amaçlamaktadır. Bu öğrencilere cinsiyet-atipik öğrenciler denebilir çünkü kendi cinsiyetine uygun olarak algılanmayan bölümlerde (örneğin, mühendislikte okuyan bir kadın) okurlar. Bu nedenle, cinsiyet-tipik öğrenciler, kendi cinsiyetlerine uygun olarak algılanan bölümlerde okuyan öğrencilerdir (örneğin, mühendislikte okuyan bir erkek).

Genel olarak, bu tezin amacı; (a) bölümlerin algılanan cinsiyet yönelimlerini ortaya koymak, (b) atipik ve tipik öğrencilerin algıladıkları ayrımcılığı araştırmak, (c) insanların atipik öğrencileri tipik öğrencilere göre ayırt edip etmediklerini öğrenmek ve (d) sistemi meşrulaştırma, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve kırılgan erkekliğin öğrencilerin cinsiyet tipikliği durumu ile onlara karşı ayrımcılık arasındaki ilişkiyi moderate edip etmediğini öğrenmektir.

1.1. Cinsiyet Ayrımı, Kalıp Yargılar ve Ayrımcılık

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'ne göre, cinsiyet ayrımı, cinsiyetlerin iş piyasasında, politik ve kamu yaşamında ve eğitimde eşit olmayan bir şekilde temsil edilmesidir (EIGE, 2019). Kadınlar hala, şirket yöneticileri gibi yüksek statülü pozisyonlarda yeterince temsil edilmemektedir (Catalyst, 2016). Öte yandan, erkekler hemşirelik gibi düşük statülü pozisyonlarda yeterince temsil edilmemektedir (ABD Sağlık ve İnsan Hizmetleri Bakanlığı, 2010). Cinsiyetlerin mesleğe göre ayrılması, büyük ölçüde cinsiyet

kalıp yargılarından kaynaklanmaktadır, çünkü kalıp yargılar toplumda farklı cinsiyetlerin nasıl davranması gerektiğini tanımlar ve dikte eder.

Kadın ve erkek kalıp yargıları toplumdaki toplumsal cinsiyet rollerini hem tanımlar hem de dikte eder. Buyurgan kalıp yargılar kadın/erkeğin nasıl davranması/olması gerektiğini belirtirken, yasaklayıcı kalıp yargılar nasıl davranmamasını/olmamasını belirler. Örneğin, kadınlar duygusal ve sıcak olmalı ve saldırgan ve kibirli olmamalı, oysa erkekler kariyer odaklı ve saldırgan olmalı, duygusal ve karamsar olmamalıdır (Rudman ve ark., 2012). Bu kalıp yargıların ihlali ayrımcılığa yol açmaktadır (Burgess ve Borgida, 1999). İnsanlar kadın liderleri erkek liderlere göre (Brescoll ve ark., 2018) daha az olumlu olarak değerlendirmekte ve lider kadınlar tarafından çalıştırıldıklarında onları rollerine daha az uygun olarak değerlendirmektedirler (Eagly ve Karau, 2002). Kadınlar, buyurucu cinsiyet rollerini ihlal ettikleri ve erkeklere uygun görülen eylemli özelliklere sahip olduklarında, baskın olarak algılandıkları için daha az sevilirler (Rudman ve ark., 2012; Williams ve Tiedens, 2016). Öte yandan, kadınlar diğer-odaklı alanlarda toplumsal özelliklere sahip olduğunda, beğenilmekte ancak saygısızlığa uğramaktadırlar (Rudman ve Glick, 1999). Kadınlar diğer-odaklı alanlarda performans göstermek istediklerinde, her alternatif eylemin dezavantajlı bir duruma (Catch-22) yol açtığı bir ikilemle karşı karşıya kalmaktadır. Erkekler de cinsiyet kalıp yargılarını ihlal ettiğinde ayrımcı davranışlarla karşılaşır. Araştırmalar, erkeklerin kadın cinsiyete dayalı işlerde iyi olduklarında, parasal yaptırımlarla cezalandırıldığını (Rudman ve Fairchild, 2004) ve etkisiz ve daha az saygılı olarak değerlendirildiğini göstermektedir (Heilman ve Wallen, 2010). Bu çalışmalar, sadece kadınların değil, erkeklerin de cinsiyet kalıp yargılarıyla uyumsuz davrandıklarında ayrımcılık tehdidi altında olduklarını açıkça göstermektedir.

Ayrımcılık, bu bağlamda, kalıp yargıların bir sonucudur ve farklı türlerle kendini gösterebilir. İşyerinde bir kişi hakkında dedikodu yapmak veya bir öğrenciye son derece zor görevler vermek ayrımcılık örnekleri olarak verilebilir. Ancak, cinsiyet atipik bireylere karşı ayrımcılık özel bir ayrımcılık türüdür, çünkü hedef kişiler kalıp yargısal

olarak diğerk cinsiyet odaklı alanlarda var olmaya çalışan kadınlar veya erkeklerdir. Bu nedenle cinsiyet atipik bireyler cinsiyetlerden toplumsal beklentileri ihlal eder (Rudman, 1998).

1.2. Atipik Cinsiyetlere Karşı Eğitim Bağlamında Cinsiyet Ayrımı ve Ayrımcılık

Cinsiyet ayrımcılığının ve atipik cinsiyetlere karşı ayrımcılığın eğitim bağlamında da olduğuna dair geniş kanıtlar vardır. Erkekler ve kadınlar farklı bölümlerle farklı şekilde ilişkilidir (Malinen ve Johnston, 2007; Nosek ve ark., 2002), bazı üniversite bölümlerinde cinsiyet ayrımı vardır (Sakallı-Uğurlu, 2010; ABD Ulusal Bilim Vakfı, 2013), daha yüksek statülü akademik kadrolarda (örneğin, profesörler) çoğunlukla erkekler ve düşük kademe kadrolarda (örneğin, öğretim görevlisi) kadınlar vardır (Çetinsaya, 2014, s. 93), lise çocukları kadın doktorları erkek doktorlardan ve erkek mühendisleri kadın mühendislerden daha çok tercih etmektedir. (López-Sáez ve ark., 2011). Kadın ve erkeklerin üniversitedeki belirli bölümlerle ilişkilendirildiği ve hâkim olduğu görülüyor. Ancak, bölümlerin cinsiyete göre algılanan uygunluğu hakkında doğrudan bir kanıt yoktur. Üniversite bölümlerinin cinsiyet uygunluğunu algılamak için mevcut tez, katılımcıların üniversite bölümlerini tek cinsiyet lehine algılayıp algılamadıklarını araştırdı. Orantılı olarak kadın baskın bölümlerin kadına uygun olarak algılanacağı ve orantılı olarak erkek baskın bölümlerin erkek için uygun olarak algılanacağı varsayılmaktadır (Hipotez 1 veya H1).

Araştırmalar, kadınların erkek-odaklı görevlerde başarılı olduklarında cezalandırıldığını (Heilman ve ark., 2004; Rudman ve Fairchild, 2004), yetenekli ve erkeksi olduklarında daha az çekici olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Ayrıca, öğretim üyesi katılımcılar üzerinde yapılan bir araştırmada laboratuvar yöneticiliği pozisyonlarında kadınların erkek adaylara göre daha az tercih edildiği bulundu (Moss-Racusin ve ark., 2012). Üniversitede kadın profesör olmak, erkek profesör olmaktan daha zordur çünkü öğrenciler kadın profesörleri daha besleyici görür ve onlardan özel iyilikler talep eder ve

özel iyilikleri karşılanmadığında öğrenciler olumsuz duygusal tepkiler sergileyebilirler (El- Alaylı ve ark., 2018). Kadın akademisyenler, bilimsel makaleler yayınlamak istediklerinde de ayrımcılığa maruz kalabilirler. Bir çalışma, bir derginin, açık bir kimlik incelemesine kıyasla çift-kör değerlendirmeler kullanmaya başladıktan sonra, kadın yazarların yüzdesinin önemli ölçüde arttığına dair bir kanıt bulmuştur (Budden ve ark., 2008). Bunlar, akademik bir alan kalıp yargısal olarak erkeğe yönelik olduğunda, kadınların bu alanda var olan cinsiyet hiyerarşisini ihlal edebildiklerini ve olumsuz tepkiler alabileceklerini göstermektedir.

Ancak, erkekler eğitim bağlamında ayrımcılıktan muaf değildir. Erkekler ilkökul öğretmenleri olarak tasvir edildiklerinde daha az sevilirler (Moss-Racusin ve Johnson, 2016). Okul öncesi yaştaki çocuklar kalıp yargıları ihlal edici olarak tasvir edildiklerinde, kalıp yargıları onaylayan akranlarına kıyasla daha az sevilirler (Sullivan, Moss-Racusin, Lopez ve Williams, 2018). Ayrıca, erkek profesörler erkeksi ve kadın profesörler cinsiyet-nötr olduğunda, en iyi profesör olarak seçilirler (Das ve Das, 2001). Bu çalışma, erkeklerin kalıp yargısal özelliklere sahip olduğu ve erkek kalıp yargısal odaklı/yüksek statüdeki akademik pozisyonlarda (örneğin, profesörlük) çalıştığı ve sadece kadınların kadın veya erkek kalıp yargısal özelliklerinin olmadığı durumlarda daha fazla beğenildiğini göstermektedir. Bu aynı zamanda kadın ve erkeklerin üniversite bağlamında cinsiyet atipik oldukları zaman cezalandırıldıklarını desteklemektedir.

Türkiye'de mesleki ve akademik bağlamda yapılan araştırmalar da benzer bulguları ortaya koymuştur. Türk örneklemelerinde yapılan iki araştırmada, erkek hemşirelik öğrencilerinin hemşireliği kadın mesleği olarak algıladıklarını ve erkek hemşirelerin yalnızca hemşirelikte güçle ilgili çalışmalarda yardımcı olabileceğini düşündüklerini (Kahraman ve ark., 2015) ve erkek hemşirelerin yönetici olmaları ve kadın hemşirelerden farklı unvan kullanmaları gerektiğinin algılandığı (Gönç, 2016) görülmüştür. Basmakalıp meslekleri karşılaştıran bir çalışmada, mühendislerin çalışkanlık kalıp yargısı için en yüksek puanı aldığı tespit edilmiştir (Tutkun ve Koç, 2008). Bu özellikler

erkekler için buyurgan kalıp yargılar olarak bulunduğundan (Rudman ve diğerleri, 2012), bu çalışmanın Türk toplumunda bir meslek olarak mühendisliğin kalıp yargısal erkek-odaklı olarak algılandığını gösterdiği sonucuna varılabilir. Başka bir çalışmada Sakallı-Uğurlu (2010), erkeklerin cinsiyet kalıp yargılarını ihlal ettiklerinde daha az sevildiğini ve hakaret edildiklerini bulmuştur. Sonuç olarak, mevcut tez, cinsiyet-atipik öğrencilerin (kalıp yargısal olarak diğer cinsiyet odaklı bir bölümde okuyan öğrenciler) cinsiyet-tipik öğrencilere göre (kalıp yargısal olarak kendi cinsiyetleri odaklı bir bölümde okuyan öğrenciler) kıyasla daha fazla ayrımcılık algılayacaklarını öne sürmektedir (Hipotez 2 veya H2). Aynı zamanda cinsiyet-atipik öğrencilerin cinsiyet-tipik öğrencilere göre (Hipotez 3 veya H3) karşılaştırıldığında ayrımcılığa uğrayacağı varsayılmaktadır.

1.3. Sistemi Meşrulaştırma ve Atipik Cinsiyetlere Ayrımcılık

Sistemi Meşrulaştırma Teorisi (SMT) (Jost ve Banaji, 1994; Jost ve ark., 2004), dezavantajlı grup üyelerinin kendi çıkarlarına aykırı olduğunda neden statükoyu onayladığını tartışmaktadır. SJT'ye göre, kalıp yargılar ideolojik bir işleve sahiptir ve gruplar arasında var olan ilişkilerin eşitsiz yapısını doğrulamak ve rasyonelleştirmek için kullanılır. Cinsiyet rolünü ihlal edenlere karşı ayrımcılığın temel sebeplerinden biri sistemi gerçekleştirir. Bir başka deyişle, kadınlar kendilerini kalıp yargısal erkek-odaklı alanlara (örneğin, idare) yönlendirdiğinde, bu durum annelik ve sosyal ilişkiye dayalı özelliklerin ihlali ve erkekler için istenen yüksek statüye yaklaşmak olarak kabul edilebilir (Rudman ve ark., 2012). Benzer şekilde, erkekler kendilerini kalıp yargısal kadın-odaklı alanlara (örneğin, hemşirelik) yönlendirdikleri zaman, bu durum yüksek statü ve liderlikle ilgili rollerden ayrılma nedeniyle sistemi ihlal ettiklerinden ayrımcı davranışlara maruz kalabilirler.

Bu bakımdan, cinsiyet atipiklerine karşı ayrımcılık, statükoyu koruma motivasyonundan kaynaklanmaktadır. Sistemi Meşrulaştırma Teorisi'ne (Jost ve ark., 2004) dayanan Statü Uyumsuzluğu Hipotezi (SUH) (Rudman ve ark., 2012), ayrımcılığın kullanılması

yoluyla hiyerarşinin korunmasını ve sürdürülmesini özel olarak açıklar. SUH'a göre, kadınlar ve erkekler toplumda farklı statü düzeylerine ayrılmaktadır. Kadınlar düşük statüde ve erkekler yüksek statüdedirler (Rudman vd., 2012). Kadınlar lider olduğunda ya da erkekler mütevazı olduğunda, belirtilen durumla cinsiyetlerin gerçek durumu arasında bir uyumsuzluk ortaya çıkar. Algılayıcı için bu tür bir uyumsuzluk cinsiyet hiyerarşisini tehdit eder çünkü bu hiyerarşiye aykırıdır. Cinsiyet hiyerarşisindeki uyumsuzluğu gidermek için algılayıcılar atipik kadınlara veya erkeklere karşı ayrımcılık yapmaktadır.

SMT ve SUH'un önerdiği gibi, mevcut sistemin kadın ya da erkek ihlalcileri memnuniyetle karşılanmıyor, aslında devam eden statüko ihlalini onarmak için onların durdurulması gerekiyordu. Yani, atipik kadın ve erkek öğrenciler statükoyu ihlal ettikleri için ayrımcılık tehdidi altında olmalıdırlar. Bu nedenle sistemi meşrulaştırma puanları arttıkça, cinsiyet tipikliği ile cinsiyet atipiklerine karşı ayrımcılık arasındaki ilişkinin kuvvetinin de artacağı varsayılabilir (Hipotez 4 veya H4).

1.4. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Atipik Cinsiyetlere Ayrımcılık

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Teorisi (ÇDCT) insanların neden atipik kadın ve erkekleri ayırt ettiğini açıklayabilen başka bir yapıdır. Teori, cinsiyetçiliğin bir azınlık grubu olarak kadınlara yönelik önyargı olmasına rağmen, kadınlar ve erkekler arasındaki sık ilişkilerden dolayı ırkçılık gibi diğer önyargılardan farklı olduğunu göstermektedir (Glick ve Fiske, 1996; Glick ve Fiske, 1997). Irk ilişkilerinden farklı olarak, erkekler cinsel üreme için kadınlara ihtiyaç duyar ve bu ihtiyaç ırklar arasında ille de bulunmak zorunda değildir. Erkeklerin kadınlara olan bağımlılığı cinsiyetçiliği kararsız, yani düşmanca ve korumacı kılar, çünkü çoğunluk grubu olarak erkekler kadınları ve saygınlıklarını riske atamazlar, bu yüzden önyargılarını kolayca haklı çıkarmak için hayırsever ifadeler kullanırlar (Glick & Fiske, 2011). Bu nedenle cinsiyetçilik yalnızca

kadına yönelik düşmanca tutumları değil, aynı zamanda görünüşte olumlu olan tutumları da içerir.

Cinsiyetçilik, mağdurları için sıkıntı (Oswald, Baalbaki ve Kirkman, 2019), ilişki sorunları (Cross ve Genel, 2019), düşük beden saygısı (Oswald, Franzoi ve Frost, 2012), şiddete karşı daha fazla haklı gösterme gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Birkaç çalışmada cinsiyetçiliğin atipik kadınlara ve erkeklere yönelik ayrımcılığa etkisi incelenmiştir. Örneğin cinsiyetçilik sonucunda, katılımcılar eylemli kadınları daha az sıcak ve kendinden emin olarak değerlendirdiler (Gaunt, 2013) ve doğa bilimleri alanında yönetici pozisyonları için daha az tavsiye ettiler (Masser ve Abrams, 2004).

ÇDCT, statüko durumunun ne olduğunu, SMT'ye göre hem azınlık hem de çoğunluk üyeleri tarafından savunulan cinsiyet grubu ilişkilerinde tanımlamaktadır. Çalışmalar, SMT ve ÇDCT'nin birbirleriyle ilgili olduğu fikrini desteklemektedir. Bazı araştırmalar, sistemi meşrulaştırma ve düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu (Douglas ve Sutton, 2014; Mosso, Briante, Aiello ve Russo, 2012) ve kadınların cinsiyetçiliğe maruz kaldıklarında, statü desteğini arttırdıklarını bulmuştur (Jost ve Kay, 2005).

Bu bakımdan, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin cinsiyet tipikliğinin cinsiyet-atipik kadın ve erkeğe yönelik ayrımcılık üzerindeki etkisini moderate edeceği söylenebilir. Düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik puanları arttıkça, cinsiyet tipikliği ile cinsiyet atipiklerine karşı ayrımcılık arasındaki ilişkinin kuvvetinin de artacağı varsayılabilir (Hipotez 5 veya H5).

1.5. Kırılgan Erkeklik ve Atipik Cinsiyetlere Ayrımcılık

Kırılgan Erkeklik Tezi (KET), kadınların aksine, erkeklerin toplumdaki yüksek statüsünü sürekli olarak uygun eylemleri gerçekleştirerek doğrulamaları gerektiğini

önermektedir (Vandello ve Bosson, 2013; Vandello ve ark., 2008). Buyurgan ve yasaklayıcı kalıp yargılar toplumun erkeklerden beklentilerini etkilediğinden, erkeklerin bu beklentilere uyması ve “erkek” statüsünü kazanması gerekir. O zaman erkekler, örneğin kariyer odaklı, lider ve inisiyatif kalıp yargılarıyla uyumlu ve örneğin kibar, duygusal ve yardımcı kalıp yargılarla uyumlu olmayan eylemler gerçekleştirmelidir. Örneğin, geleneksel Türk ailelerinde erkeklerden zorunlu askerlik görevini tamamlamaları ve bir kadınla evlenebilecek bir “erkek” olarak nitelendirilebilecek bir işe sahip olmaları istenir ancak kadınların evlenmeye uygun olmaları için benzer gereksinimleri yoktur.

Erkekliği doğrulamamak aynı zamanda streslidir. Erkekliği bu perspektiften anlamak da önemlidir, çünkü stresi önlemek için, erkekler erkekliği doğrulamaya yönlenebilir. İnsanların, erkekliklerine yönelik tehdit nedeniyle farklı stres düzeylerini algıladıkları, çünkü farklı alanların farklı erkeklik seviyeleri gerektirdiği ileri sürülmektedir (Pleck, 1995). Örneğin, bir mühendislik yöneticisinden bir mühendislik çalışanına kıyasla daha fazla erkeklik göstermesi beklenebilir (Rudman ve ark., 2012).

Bazı araştırmacılar, erkeklerin günlük saldırganlıklarının toplumdaki statüsünü “erkek” olarak koruma çabalarından kaynaklandığını ileri sürmektedir (Bosson ve Vandello, 2011). Erkekliği sürekli olarak yenilemek önemli ve gerekli olduğundan, uygun fırsatlar ortaya çıktığında erkeklik tehdidi ortadan kaldırılmalıdır (Dahl ve ark., 2015; Elgin, 2016; O'Connor ve ark., 2017; Weaver ve ark., 2013). Açıkçası, erkekler, erkekler için zorunlu olan temel kalıp yargılar olan agresif ve risk alma davranışlarını göstererek yaralı erkekliklerini yeniden kazanmak istemektedir (Rudman ve ark., 2012).

Diğer çalışmalar, erkeklik tanımlamasının, yetkin ve soğuk olarak algılanan ve geleneksel olmayan (yani atipik) kadın türlerine (örneğin feminist) karşı düşmanlıkla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir (Maass ve ark., 2003). Bu da erkeklerin bu tip kadınlara karşı kıskanç ve önyargılı alabilecekleri anlamına geliyor

(Stereotype Content Model; Cuddy ve ark., 2009; Fiske ve ark., 2007; Fiske ve ark., 2002 ve Türkçe; Aktan ve Bilim, 2016). Tıpkı feminist kadınlarda olduğu gibi, atipik erkekler de erkekliğe tehdit oluşturuyor, çünkü erkekliğin beklentilerini ihlal ederek eylemli davranışları göstermiyorlar. Atipik erkeklere yönelik ayrımcılık, erkeklik tehdidinin restore edilmesine yardımcı olabilir. Bu nedenle, erkekliğin cinsiyet tipikliğinin cinsiyet-atipiklere karşı ayrımcılık üzerindeki etkisini moderate etmesini bekliyoruz; bu durumda güvencesiz erkeklik puanlarının artması, cinsiyet tipikliği ile cinsiyet-atipiklere karşı ayrımcılık arasındaki ilişkinin kuvvetinin artması anlamına geliyor (Hipotez) 6 veya H6).

1.6. Özet

Toplumsal cinsiyet ayrımı, cinsiyet kalıp yargıları ve cinsiyet ayrımcılığı bugünün toplumlarında hala tartışma konusudur. Bazı meslekler kadın veya erkeğe adanmıştır ve buyurgan ve yasaklayıcı kalıp yargıların etkisiyle cinsiyet ayrımı devam etmektedir. Cinsiyet ayrımına veya cinsiyet kalıp yargılarına uymayanlara cinsiyet kalıp yargılarını ve cinsiyete bağlı statükoyu ihlal etmelerini engellemek için olumsuz muamele edilebilir.

Önceki çalışmalardan farklı olarak mevcut tez eğitim bağlamında atipik cinsiyetlere yönelik ayrımcılığı araştırırken hem değerlendirilecek profillerin cinsiyetini hem de tipiklik durumunu aynı anda, gerçek hayat senaryolarını kullanarak, manipüle etmiştir. Ayrıca, üniversite bölümlerinin algılanan cinsiyet uygunluğunu ve atipik cinsiyete yönelik cinsiyet ayrımcılığını mülakat yöntemi ile inceleyen ilk çalışmadır.

Mevcut tez çalışmasının amacı (a) bölümlerin algılanan cinsiyet uygunluğunu, (b) cinsiyet-atipiklerin algıladığı ayrımcılığı, (c) cinsiyet-atipiklere karşı ayrımcılığı, (d) cinsiyetçiliğin, sistemi meşrulaştırmanın ve erkekliğin cinsiyet tipikliği durumu ile onlara karşı ayrımcılık arasındaki ilişkideki rolünü incelemektir. Tez bu hedeflere ulaşmak için çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Çalışma 1 (a) bölümlerin algılanan kadın veya erkek uygunluğunu araştırdı. Çalışma 2 (b) cinsiyet atipiklerinin bölümlerinde sınıf

arkadaşları veya öğretim üyeleri tarafından ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarını algılayıp algılamadıklarını araştırdı. Çalışma 3 ve Çalışma 4 (c) üniversitedeki cinsiyet atipiklerine karşı ayrımcılığı test etmiş ve (d) sistemi meşrulaştırmanın, cinsiyetçiliğin ve kırılgan erkekliğin öğrencilerin cinsiyet tipikliği durumu ile onlara karşı ayrımcılık arasındaki ilişkiyi moderate edip etmediğini incelemiştir.

2. Çalışma 1

Çalışma 1'in iki amacı vardı. Birincisi, üniversite bölümlerindeki kadın-erkek dağılımlarını Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK)'ün resmi verilerini kullanarak bulmak (YÖK Atlas, 2015; 2016), ikincisiyse katılımcıların üniversite bölümlerini kadın veya erkeğe uygun olarak algılayıp algılamadıklarını incelemektir. Kadın ağırlıklı olan bölümlerin kadına uygun olarak algılanacağı, erkek ağırlıklı bölümlerinse erkeğe uygun olarak algılanacağı varsayılmıştır.

YÖK raporuna göre kadın ve erkek öğrenci oranları Tablo 1'de gösterilmektedir. Ayrıca bu tablodaki bölümlerden seçilen 18 üniversite bölümü 416 ODTÜ öğrencisi tarafından kadın-erkek uygunluğuna göre değerlendirilmiştir. Yapılan T-Test analizlerine göre Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, İstatistik, Kimya Mühendisliği ve Matematik haricindeki bölümlerin matematiksel olarak kadın-erkek dağılımlarıyla uyumlu şekilde algılandıkları bulunmuştur. Bu durumda Okul Öncesi Öğretmenliği, Psikoloji, Sosyoloji, Biyoloji, Gıda Mühendisliği, Mimarlık, İşletme ve Şehir ve Bölge Planlama kadına uygun olarak algılanırken, İnşaat Mühendisliği, Petrol ve Doğal Gaz Mühendisliği, Makina Mühendisliği, Elektrik ve Elektronik Mühendisliği, Havacılık ve Uzun Mühendisliği ve Bilgisayar Mühendisliği'nin erkeğe uygun olarak algılandığı bulundu.

3. Çalışma 2

Çalışma 2'nin amacı atipik ve tipik üniversite öğrencilerinin bölümlerinde algıladıkları ayrımcılık arasında fark olup olmadığını incelemektir. Bu amaç doğrultusunda 54 ODTÜ öğrencisiyle mülakatlar gerçekleştirildi. Mülakatlar daha sonra araştırmacı tarafından temalara ayrıldı ve başka bir Sosyal Psikoloji doktora öğrencisi tarafından bu temalarla içeriklerin uyumu değerlendirildi.

Mülakat sonuçlarına göre dört temanın öne çıktığı bulundu. Bunlar bölüm seçerken öğrencilerin yaşadıkları, öğrenci temsilcisi olmaya karşı olmak, bölümdeki genel olumsuz tecrübeler ve tıp ve diş hekimliğine karşı olan olumsuz tutumlar.

İlginç bir şekilde bölüm seçme sürecinde atipik ve tipik öğrenciler arasında göze çarpan farklılıklar olduğu görüldü. Atipik öğrenciler bölüm seçme sürecinde yakınlarının seçimlerine müdahale ettiğini ima eden birçok ifadeye bulundu. Özellikle bazı öğrencilerin bölümlerini seçerken son anda karar vermelerine ya da yeterince araştırma yapamamalarına neden olduğu gözlenen bu müdahaleler tipik öğrenciler tarafından pek dile getirilmedi. Onlar genelde bölümlerini seçme süreçlerinde yakınlarından destek aldıklarını ve araştırarak bölümlerini seçtiklerini belirttiler.

Öğrenci temsilcisi olmayla ilgili sorulan bir soru üzerinde hem atipik hem de tipik öğrenciler bunu istemediklerini belirttiler ancak atipik öğrenciler biraz farklı olarak öğrenci temsilciliğini küçümseyici ifadeler kullandılar. Bölümdeki olumsuz tecrübeler açısından baktığımızda atipik öğrenciler cinsiyetçi ifadelerle maruz kaldıklarını belirttiler ancak tipik öğrenciler de cinsiyetçi tarzda olmasa da olumsuz tecrübelerden bahsettiler.

Hiçbir zaman tıp ya da diş hekimliğiyle ilgili soru sorulmasa da, bir çok öğrenci bu alanlarla ilgili genelde olumsuz sayılabilecek düşüncelerinden bahsettiler. Özellikle mühendislikte eğitim göre kadın öğrenciler ailelerinden tıp ya da diş hekimliği okuma

yönündeki isteklerden bahsettiler ve bunun üzerlerinde hem yük olduğunu hem de artık tıp ya da diş hekimliğine karşı tamamen kapalı olduklarını ifade ettiler.

4. Çalışma 3

Çalışma 3'ün amacı hem atipik öğrencilere bir ayrımcılık yapıp yapılmadığını tespit etmek hem de sistemi meşrulaştırma, cinsiyetçilik ve kırılan erkekliğin tipiklik ve atipik öğrencilere karşı ayrımcılık arasındaki ilişkiyi etkileyici (moderate edici) rollerinin olup olmadığını test etmektir. Bu amaç doğrultusunda ODTÜ'de eğitim görmekte olan 191 öğrenciden veri toplanmıştır.

Yapılan Çift Yönlü Varyans Analizi sonucunda ayrımcılık tespit edilse de bunun öğrencinin atipik olup olmadığıyla alakası olmadığı, daha çok öğrencinin karakteriyle yani eylemli mi yoksa diğer-odaklı mı olduğuyla ilgili olduğu görülmüştür. Hem kadın hem de erkek diğer-odaklı öğrencilerin hem erkek hem de kadın eylemli öğrencilere kıyasla öğrenci temsilciliği bağlamında daha az tercih edildikleri bulunmuştur.

Moderate edici değişkenler incelendiğinde, sadece Korumacı Cinsiyetçiliğin (KC) anlamlı olarak moderate edici özelliği olduğu görülmüştür. Katılımcıların KC değerleri arttıkça diğer-odaklı kadın öğrencilerin bölümü temsil edebileceğine daha fazla katılmaktadırlar. Bu etki diğer hiç bir grup için ortaya çıkmamıştır. Bu bulgular diğer-odaklı öğrencilerin cinsiyetçiliğin korumacı yönü tarafından korunma ihtiyacı içinde oldukları ve bu nedenle daha fazla desteklendikleri şeklinde yorumlanabilir.

5. Çalışma 4

Çalışma 4 de Çalışma 3 ile tamamen aynı amaçlara hizmet etmek için dizayn edilmişti. Ancak aradaki fark Çalışma 4'te hedefteki bölümün kadın ağırlıklı bir bölüm olan Okul Öncesi Öğretmenliği olmasıyken Çalışma 3'te bu erkek ağırlıklı bir bölüm olan İnşaat

Mühendisliğıydi. Ayrıca hedef konu da farklıydı. Çalışma 3'te hedefteki konu öğrenci temsilciliğı seçimleriyle Çalışma4'te bu yüksek lisans başvurularıydı. Çalışma 4'te bu amaçlar doğrultusunda ODTÜ'de eğitim görmekte olan 216 öğrenciden veri toplanmıştır.

Çalışma 3'e benzer şekilde diğer-odaklı olan kadın ve erkeklerle eylemli olan kadın ve erkekler arasında farklılıklar bulunmuştur. Diğer-odaklı kadın ve erkeklerin yüksek lisansa kabul edilme ihtimalleri eylemli kadın ve erkeklere kıyasla daha düşük olarak bulunmuştur. Moderator değişkenler incelendiğıyse hiç bir moderator değişkenin öğrencinin tipikliği ve atipik öğrencilere ayrımcılık değişkenleri arasındaki ilişkide anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

6. Tartışma

Mevcut tez, atipik (yani azınlık) cinsiyetlere yönelik eğitim bağlamında olası ayrımcılığı araştırmayı amaçlamıştır. Bu sorunu anlamak önemlidir, çünkü ayrımcılığın mağdurlar için olumsuz sonuçları vardır (Jackson ve ark., 1996; Lewis ve ark., 2006; Simons ve ark., 2002; Troxel ve ark., 2003) ve aynı zamanda ayrımcılık toplumun işleyişini de etkiler (Kuzlak, 2018). Üniversiteler atipik cinsiyetlere yönelik ayrımcılığın gerçekleştiğı bir yer olabilir, çünkü üniversitede cinsiyet ayrımı vardır (Sakallı-Uğurlu, 2010; ABD Ulusal Bilim Vakfı, 2013), farklı bölümler farklı cinsiyetlerle ilişkilidir (Malinen ve Johnston, 2007; Nosek ve ark. , 2002) ve önceki çalışmalar, cinsiyet kalıp yargılarını ihlal eden cinsiyetlere yönelik olası ayrımcılığa dair bir ipucu vermektedir (El-Alayli ve ark., 2018; Moss-Racusin ve ark., 2012; Moss-Racusin ve Johnson, 2016).

Bir Türk üniversitesindeki tipik öğrencilere kıyasla atipik öğrencilere farklı davranılıp davranılmadığını bulmak için dört çalışma yapılmıştır. İlk çalışma bazı bölümlerin kadınla (örneğin, Psikoloji) ve bazı bölümlerin erkekle (örneğin İnşaat Mühendisliği) (H1) ilişkili olduğunu tespit etmiştir. İkinci çalışma, tipik ve atipik öğrencilerin,

algılanan ayrımcılık açısından üniversitedeki deneyimlerinde farklılık gösterip göstermediğini araştırdı (H2). Çarpıcı sonuç, atipik öğrencilere bölüm seçimi sürecinde yakınları tarafından müdahale edildiği ve atipik seçimlerinin engellenmek istediği idi.

Son iki çalışma, katılımcıların tipik öğrenci profillerine göre (H3) atipik öğrenci profillerini ayırt edip etmediğini ve sistemi meşrulaştırma (H4), çelişik duygulu cinsiyetçilik (H5) ve kırılgan erkekliğin (H6) öğrenci tipikliği ile atipik öğrencilere yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkiyi moderate edip etmeyeceği sorusunu araştırdı. Bu çalışmalar arasındaki fark esas olarak bağlamdı. İlkinde, İnşaat Mühendisliği bölümü ve öğrenci temsilleri için aday olan öğrenci profilleri tasvir edildi. İkincisinde, Okul Öncesi Öğretmenliği ve lisansüstü eğitim için aday olan öğrenci profilleri tasvir edildi. Atipiklik durumunun değil ama öğrencilerin diğer-odaklı mı yoksa eylemli mi olduklarının ayrımcılığa maruz kalıp kalmayacaklarını belirleyen bir faktör olduğu görüldü. Diğer-odaklı hem kadınlar hem de erkeklerin eylemli kadın ve erkeklere kıyasla daha düşük öğrenci temsilciliği ve yüksek lisansa kabul puanı aldıkları bulundu. Ayrıca, Korumacı Cinsiyetçilik puanları arttıkça, diğer-odaklı kadınların öğrenci temsilciliği için daha uygun adaylar olarak değerlendirildikleri görüldü.

6.1. Çalışma 1'in Değerlendirilmesi

Çalışma 1'den elde edilen bulgulara göre, Kimya Mühendisliği, İstatistik, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ve Matematik haricindeki bölümler cinsiyet oranlarıyla aynı yönde algılanmıştır. Algılanan cinsiyet yönelimi ve gerçek cinsiyet kompozisyonu ile uyuşmayan bazı bölümler vardı. Örneğin, İstatistik bölümünün cinsiyet kompozisyonu ODTÜ'de %67, AU'da %57 ile kadın ağırlıklıyken bu bölüm hiç bir cinsiyete uygun olarak algılanmazken, Mimarlık kadına uygun olarak algılandı ancak onun cinsiyet kompozisyonu %60 kadınlardan oluşmaktaydı. Bu uyumsuzluğun nedeni katılımcıların değerlendirme kapsamı olabilir. Bu bölümleri ODTÜ'de hayal ettilerse İstatistik bölümünü kadına uygun olarak değerlendireceklerdi, ancak daha büyük bir nüfusu göz

önünde bulundurarak yani ODTÜ'nin ötesini düşünerek değerlendirmiş olabilirler. Bu doğru olabilir çünkü Bölümlerin Algılanan Cinsiyete Uygunluğu (Ek C) ölçeğindeki açıklama, katılımcıların bölümlerin kadın veya erkek uygunluğunu değerlendirirken ODTÜ veya AÜ bölümlerini hayal etmelerini istememektedir.

Kadın veya erkek odaklı olarak algılanan bölümler benzer özelliklere sahiptir. Okul Öncesi Öğretmenliği, Psikoloji, Sosyoloji, Biyoloji, Gıda Mühendisliği, Mimarlık, İşletme ve Şehir ve Bölge Planlama kadına uygun olarak algılandı. Bu bölümlerin çoğu diğerlerine ilgi göstermek, çocuklara ilgi duymak, eğitmek (yani başkalarına bakmak), yemek yapmak ve kişilerarası beceriler gerektirir. Bu tür bölümlerle ilgili kalıp yargılar, katılımcılar tarafından neden kadın-odaklı olarak algılandıklarını açıklarlar (Burgess ve Borgida, 1999; Prentice & Carranza, 2002; Rudman ve diğerleri, 2012; Sakallı-Uğurlu, Türkoğlu ve Kuzlak, 2018). Öte yandan, erkek-odaklı olarak algılanan bölümler için ters bir desen ortaya çıkmaktadır. İnşaat Mühendisliği, Petrol ve Doğalgaz Mühendisliği, Makine Mühendisliği, Elektrik ve Elektronik Mühendisliği, Havacılık ve Uzun Mühendisliği ve Bilgisayar Mühendisliği erkek-odaklı olarak algılandı. Bunların hepsi mühendislik bölümleridir ve çoğunlukla analitik, zeki, çalışkan gibi erkekler için öngörülen kalıp yargılarla benzer özellikleri paylaşırlar (Rudman vd., 2012; Tutkun ve Koç, 2008). Bu bulgular, bir kez daha, cinsiyet kalıp yargılarının bireylerin bir alanın cinsiyete uygunluğu konusundaki yargılarında önemli bir rol oynadığını doğrulamaktadır.

6.2. Çalışma 2'nin Değerlendirilmesi

Çalışma 2, atipik ve tipik öğrencilerin, üniversitedeki eğitimleriyle ilgili biraz farklı deneyimlere sahip olduğunu ortaya koydu. Atipik öğrenciler, kadın ya da erkek olsunlar, bölüm seçimi sürecinde, yakınlarının, mevcut bölümlerinde okumamaları konusunda uyardıklarını belirttiler. Örneğin, mühendislikte okuyan bir kadın öğrencinin ifadeleri, yakınlarının baskısının ne kadar güçlü olduğunu gösteriyor: “Aslında tercihim son 5

dakikada değiştirmiştim yani üzerinde tıp vardı ve hep tıp okumak istemediğimi biliyordum da işte son 5 dakika değiştirip bilgisayarını kapatıp annemlerin yanına gitmiştim. Aslında istiyordum yani burayı ama çok da bilinçli bir tercih değildi galiba. Yani işte gün içinde ya da öncesinde değiştirip duruyordum ama işte “tıp oku, tıp oku” olayı var ya öyle oluyordu. Ama sonra tıp okumayacağıma karar verince burayı seçtim yani mühendislik konusunda çok bilinçli değildim ama ODTÜ falan iyi, güzel, onu birazcık biliyordum yani”. Benzer ifadeler diğer atipik öğrenciler tarafından ve sadece bir Uluslararası İlişkiler bölümünde okuyan tipik kadın öğrenci tarafından verildi.

Katılımcıların hiçbiri, yakınlarının, bölüm seçim kararlarına müdahale etmelerinin nedenleri konusunda herhangi bir sebep belirtmediler. Ancak bu uyarılar, bu gibi durumlarda yakınların “toplumu” temsil etmelerinden dolayı, farklı cinsiyetlerden beklenen toplumsal beklentileri karşılama amaçlı yapıldığını düşündürmektedir. Buyurgan ve yasaklayıcı kalıp yargılar toplumun beklentilerinde önemli bir yer tutar çünkü zaman ve mekana karşı dayanıklıdırlar (Swim ve ark., 1995) ve kadınların ve erkeklerin nasıl davranması/olması gerektiğini dikte ederler. Araştırmalar, bir fırsat verildiğinde, bir kişinin kadını ve erkeği tanımlamak için ortalama on kalıp yargı üretebileceğini göstermektedir (Sakallı-Uğurlu ve ark., 2018). Yani, insanlar zaten zihinlerinde bu kalıp yargılarla yaşamaktadırlar. Yakınlar, kadın ve erkeğin nasıl olması gerektiğini ve davranması gerektiğini dikte eden buyurgan ve yasaklayıcı kalıp yargıların farkında olabileceğinden, ihlallerinden rahatsız olurlar ve bu ihlal edenlerin kendi yakınları olmalarından dolayı onları gelecekteki kalıp yargı ihlalinin olumsuz sonuçlarından (Moss-Racusin ve ark., 2012; Moss-Racusin ve Johnson, 2016; Rudman ve Fairchild, 2004; Shaffer ve Wegley, 1974) korumak istiyor olabilirler. Aslında, araştırmalar atipik cinsiyetlerin, özellikle STEM ana dallarında okuyan kadınların korunmasını desteklemektedir (Kuchynka ve ark., 2018). Algılanan cinsiyetçilik hakkında soru sorulduğunda, STEM okuyan kadınlar, STEM derslerinde koruyucu paternalizmi düşmanca cinsiyetçilikten daha fazla algıladıklarını belirtti. Cinsiyetçiliğin bu kısmı, kadınların erkeklerden daha zayıf olduğu ve yardıma ihtiyaç duyduğunu

belirtmektedir. Atipik öğrencilerin üniversite bölüm seçimini yönetmeyi amaçlayan yakınları, onları yetersiz ve yardıma ihtiyaç duyan kişiler olarak değerlendirmiş olabilirler.

Ek olarak, bu uyarılar, üniversite bölümlerinde mevcut cinsiyet statükosuna katkıda bulunabilir ve cinsiyet kalıp yargılarını onaylarken, tipik olmayan cinsiyetlere yönelik ayrımcılığın sürdürülmesine yardımcı olabilir. Yukarıda belirtilen atipik öğrenci, bölüm seçimlerini son 5 dakikada değiştirdiğini belirtti. Bu kendisinin yakınları tarafından empoze edilmeyen bir bölüme gitmesine yardım eden çok nadir bir durum olabilir. Bununla birlikte, eğer bölüm seçimi sürecinde öğrenciler yakınları tarafından baskı altında tutulursa, çoğunluğu seçimlerini değiştirme fırsatı bulamaz. Başka bir deyişle, yakınların müdahalesi, cinsiyet ayrımcılığının halen en azından Türkiye'de birçok üniversite bölümünde var olmasının en önemli nedenlerinden biri olabilir.

Aslında, bölüm seçimi işlemi sadece öğrenciler tarafından yapılmamaktadır. Bölüm seçimini etkileyen çevresel faktörleri araştıran birkaç araştırmaya göre, öğrencilerin bölüm seçim kararları çoğunlukla kardeşlerinden, sınıf arkadaşlarından, sınıf öğretmenlerinden (Özyürek ve Kılıç-Atıcı, 2002), ailenin beklentilerinden, arkadaşlarından (Vurucu, 2010), kitap, dergi ve okul öğretmenlerinden (Hamamcı, Bacanlı ve Doğan, 2013) etkilenir ancak danışman öğretmenlerinden pek fazla etkilenilmemektedir (Özyürek ve Kılıç-Atıcı, 2002). Bu ilginçtir, çünkü danışman öğretmenler bölüm seçimi sürecinde öğrencilerin yeteneklerini ve özelliklerini göz önünde bulundurarak onlara yardım edebilecek tek profesyonellerdir. Öğrencilerin neyi okumak istediklerine ve gelecekte hangi mesleği uygulamak istediklerine karar vermelerinde yakınlarının daha fazla etkili olduğu görülmektedir. Bu aynı zamanda atipik öğrencilere yönelik ayrımcılığın Türkiye'deki bölüm seçim sisteminden de destek aldığını göstermektedir. Öğrenciler çoğunlukla diğerlerine güvenir, ancak danışman öğretmenlerine değil. Özellikle atipik öğrenciler cinsiyet hiyerarşisini ihlal eden

seçimlerinden dolayı bu süreçten olumsuz etkilenmektedir (Moss-Racusin ve ark., 2012; Moss-Racusin ve Johnson, 2016).

Çalışma 2'de ortaya çıkan diğerk temalar, atipik ve tipik cinsiyetler arasında daha fazla farklılık olduğunu ima etmektedir. Öğrenci temsilcisi olma düşünceleri sorulduğunda hem tipik olmayan hem de tipik öğrenciler olumsuz yanıt verdi. Bununla birlikte, atipik öğrenciler “gerekli” olmadığını ve tipik öğrenciler bunun için zamanlarının olmadığını belirtmişlerdir. Bu küçük farkın nedenleri, cinsiyet atipiklerinin öğrenci temsilcisi olmayı düşünmek bile istemiyor olmaları ve bölümlerini tipik öğrencilere kıyasla temsil etme fikrine karşı korunmak olabilir. Durumu “gerekli değil” olarak çerçeveleyerek, kendilerini atipik olarak algılandıkları bir alanı temsil etmekten kaynaklanan potansiyel tehditlerden kurtarıyor olabilirler. Araştırmalar, insanlar bir sağlık testi sonucu tarafından tehdit edildiğinde, bunu küçümsedikleri (Croyle ve Hunt, 1991) ve geçerliliğini sorguladıklarını göstermektedir (Ditto ve Lopez, 1992). Ayrıca, bir testte kötü performans gösterdiklerinde, testi adaletsiz olarak değerlendirirler (Pyszczynski ve ark., 1985; Schlenker ve ark., 1990). Bu açıdan öğrenci temsilcisi olmanın, atipik öğrencilerin olumsuz geribildirim alacaklarını düşündükleri bir alan olduğu anlaşılıyor ve “gerekli değil” gibi sözlerle önemini en aza indiriyor olabilirler.

Başka bir tema, hem atipik hem de tipik öğrencilerin kendi bölümlerinde karşılaştıkları bazı olumsuz deneyimleri ortaya koydu. Ancak örneklem büyüklüğü dikkate alındığında, 54, az sayıda öğrenci olumsuz deneyimler yaşadığını bildirmiştir. Öğrencilerin çok fazla olumsuz deneyim belirtmemesinin birkaç nedeni olabilir ve çoğu, bölümlerinde hiç olumsuz bir deneyim yaşamadıklarını belirttiler. Olumsuz deneyimlerin paylaşılmaması refah ile ilgili olabilir. Refah, olumlu hatıraları hatırlama ile pozitif, olumsuz hatıraları hatırlama ile negatif korelasyon göstermektedir (Seidlitz ve Diener, 1993). Yani, bir insanın psikolojik olarak sağlıklı olması için, olumlu hatıraları hatırlamaya odaklanması gerekmektedir. Görüşmecinin etkisi burada da önemli bir rol oynamış olabilir. Görüşme yapan kişi, bölümlerden birinde araştırma görevlisi ve aynı üniversitede doktora

öğrencisiydi. Bu nedenle, katılımcılar özellikle olumsuz olaylar için düşüncelerini düzeltmiş olabilirler. Ancak, hiçbiri 20-30 dakikalık görüşmeler sırasında bu konudaki bir endişesinden bahsetmedi. Bu sınırlamanın üstesinden gelmek için gelecekteki çalışmalar, atipik ve tipik öğrencilerin kendi bölümlerinde karşılaştıkları olumsuz ve olumlu deneyimleri ölçmek için mülakat yerine ölçek kullanabilir veya görüşmeci katılımcıların çalıştığı üniversite ile ilgili olmayan birinden seçilebilir.

Son tema, öğrencilerin dış hekimliğini ve çoğunlukla tıbbı nasıl değerlendirdiklerini gösterdi. Birkaç öğrencinin tıp eğitimi almaya yönelik olumsuz tutumlarının olduğunu bulmak ilginçti. Bu tutumların açıklamalarından biri, tıp ve dış hekimliğine yönelik düşük öz-yeterlik algılanması olabilir. İnsanlar alanın kendi yetenekleri için zor olduğunu algıladıklarında, onun içinde kariyer yapmak istemeleri daha az olasıdır (Zimmerman ve ark., 1992). Diğer bir deyişle, tıp ve dış hekimliği konusunda öz yeterliliği düşük olan öğrenciler bu alanlarda çalışmak istemezler. Ancak, bu öğrencilerin üniversitelere giriş puanları çok yüksektir, sadece genel halktan seçilen ortalama bireyler değildir, bu nedenle bu açıklama rasyonel olmayabilir. Tıba yönelik olumsuz tutumların nedeni, öğrencilerin hedef bölümlerini algılamalarından kaynaklanıyor olabilir. Tıp öğreniminde tıp öğrencilerinin seçimini etkileyen en önemli faktörlerin, hastalara yardımcı olmaları olduğu (Genç ve ark., 2007), STEM okuyan öğrencilerinse öz yeterlilik olduğu görülmüştür (Korkut-Owen ve Eraslan-Çapan, 2017). Bu nedenle, eğer bir STEM öğrencisi hasta insanlara yardım etmekle motive olmazsa, ancak yakınları tarafından tıp okumaya zorlanırsa, tıba yönelik olumsuz deneyimler geliştirebilir ve sonunda bu deneyimler olumsuz tutumlar haline gelebilir.

Ayrıca, soruların hiçbirinin tıp veya dış hekimliği anlamına gelen herhangi bir anahtar kelime içermediğine dikkat edilmelidir. Öğrenciler, bu alanlardan “Alanınızı ne kadar isteyerek seçtiniz?” ve “Fırsatınız olursa başka bir alanda ne kadar okumak isersiniz? Cevabınız evetse, bu hangi alan olur?” sorularına cevap verirken bahsettiler. Bu, tıp veya

diş hekimliğine yönelik tutumların hala akıllarında taze olduğu ve fırsatlar ortaya çıktığında kolayca bahsedildiği anlamına gelmektedir.

Biraz ilginç olarak, atipik öğrencilerin bölümlerinden tipik öğrencilerden daha çok memnun oldukları bulundu. Birkaç atipik öğrencinin ifadesinin gösterdiği gibi (örneğin, yakınların müdahalesi), bölüm seçimi sürecinde biraz zorlanmalarına ve bu mücadele, bölümlerinden tipik öğrencilerden daha çok memnun olmalarına neden olmuş olabilir. Çalışmalar da bu akıl yürütmeyi desteklemektedir. Müşteriler büyük çaba harcadıklarında, mütevazı çaba harcadıkları zamana kıyasla ürünlerden daha memnun olurlar (Cardozo, 1965) ve çiftler, ilişki çabaları arttıkça evliliklerinden daha memnundurlar (Shafer ve ark., 2012). Bu çalışmalar aynı zamanda atipik öğrencilerin bölümlerini evlilik veya sevilen bir ürün gibi değerlendirdiklerini ima ediyor olabilir. Bu çalışmalar ışığında, atipik ve tipik öğrenciler arasında bölümle özdeşleşme bakımından farklılıklar olabileceği sonucuna da varılabilir.

6.3. Çalışma 3 ve 4'ün Değerlendirilmesi

Beklentilerin aksine, atipik öğrencileri hedef alan bir ayrımcılık bulunamamıştır. Bununla birlikte, diğer-odaklı öğrenciler, ister kadın isterse erkek olsun, kadın ve erkek eylemli öğrencilere göre daha az olumlu olarak değerlendirildi. Kadın ve erkek diğer-odaklı öğrenciler, hem öğrenci temsilciliğinde hem de lisansüstü eğitime kabulde olasılıkları bakımından kadın ve erkek eylemli öğrencilere göre daha düşük puan aldılar. Korumacı cinsiyetçilik, önemli bir moderatör olarak bulunan tek değişkendi. Özellikle, korumacı cinsiyetçilik puanları arttıkça, diğer-odaklı kadınlar öğrenci temsilciliği için daha yüksek puan aldılar.

Atipik bireylere karşı ayrımcılık bulunmamasının sebeplerinden biri durumların çerçevelenmesi olabilir. Hem öğrenci temsilciliği, hem de lisansüstü eğitim, eylemli özellikleri gerektirir. Bir öğrencinin bölümünün temsilcisi olarak kabul edilmesi için

liderlik özelliklerine sahip olması ve yüksek lisansa kabul edilmesi içinse çalışkanlık, rekabetçilik ve bencillik özelliklerine sahip olması beklenebilir. Bunlar literatürdeki eylemli özellikler olarak kabul edilir (Rudman ve ark., 2012) ve bu tür alanlar eylemli bireyler için uygun olarak algılanacaktır. Bu görüş, hem kadın hem de erkek eylemli öğrencilerin, diğer-odaklı kadın ve erkek öğrencilerle karşılaştırıldığında bölüm temsili ve lisansüstü eğitime kabul için önemli ölçüde daha yüksek puanlar aldıkları bulgularla da desteklenmektedir.

Diğer-odaklı öğrencilere yönelik ayrımcılık yapılmasının bir başka açıklaması katılımcı özellikleri olabilir. Yukarıdaki bölümlerde de daha önce belirtildiği gibi, katılımcılar Türkiye'deki en iyi üniversitelerden birinde okudukları için başarılı öğrencilerdir. Değerlendirdikleri öğrencileri kendilerine benzer gördüklerinden emin olmak için tüm profiller çok yüksek not ortalamasına sahip olarak tasvir edildi, böylece katılımcıların benzerliklerine dayanarak hedefleri değerlendirmelerini istemedik (Diehl, 1988). Bununla birlikte, katılımcılar ayrıca, eylemlilerin bencil olmaları ve nesnel ve öznel başarı ile bu tür özelliklerin ilişkisi nedeniyle (Abele, 2003) eylemli profilleri kendilerine daha benzer olarak değerlendirmiş olabilirler. Bu nedenle onlara daha iyi bir şekilde davranmış olabilirler.

Korumacı Cinsiyetçilik puanlarının artmasıyla, diğer-odaklı kadın öğrencilerin bölümü daha iyi temsil edebileceğini belirten puanlarda da artış görüşmüştür. Diğer-odaklı profillerin sıcak, duygusal, neşeli, belirsiz, hoş ve diğer-odaklı olarak tasvir edildiği göz önüne alındığında bu beklenilebilir. Korumacı Cinsiyetçi biri için, diğer-odaklı olarak betimlenen kadının korunması gerekir ve böyle betimlenen bir kadının korunmaya ihtiyaç duyduğu düşünülebilir. Kalıpyargı İçeriği Modeli'nin değindiği gibi, yeterliliği düşük ve sıcaklığı yüksek (örneğin ev hanımları) olan bir kadın sempati ya da acıma hissi uyandırabilir (Fiske, Cuddy, Glick ve Xu, 2002). Diğer-odaklı kadın KC arttıkça daha fazla oy aldığından, bu onlara karşı bir sempati göstergesi olabilir.

KC, öğrenci temsilciliği çalışmasında (yani, Çalışma 3) önemli bir moderatördü, ancak lisansüstü kabul çalışmasında (Çalışma 4) değildi. Öğrenci temsilciliği seçimleri ve lisansüstü eğitimin her ikisi de eylemli alanlar olsa da, kalıp yargısal olarak farklıdır. Bir kişinin iyi bir temsilci olabilmesi için liderlik özelliklerine sahip olması gerekir. Ancak bir kişinin yüksek öğrenime kabul alabilmesi için çalışan/zeki olması gerekir. Korumacı cinsiyetçi için kadının korunması ve korunmaya ihtiyacı olan bir kişinin zeki olmaması gerekir. Bu, korumacı cinsiyetçinin diğer-odaklı bir kadın lisansüstü eğitime devam etmek istediğinde onu desteklemeyeceği anlamına gelir. Bu bulgular ayrıca, her ikisi de eylemli özellikler olmasına rağmen, liderlik ve zekanın, en azından korumacı cinsiyetçiler için farklı algılandığı anlamına gelmektedir. Bu aynı zamanda korumacı cinsiyetçilerin kadınlarda zeka eksikliği gördükleri ve bu nedenle liderlik kalıp yargılarının ihlal edilmesinin onlar için önemli olmadığını ama çalışkanlık/zeka kalıp yargılarının önemli olduğunu göstermektedir.

Erkekliğin önemli bir moderatör olarak ortaya çıkmamasının bazı sebepleri olabilir. Tezde kullanılan mevcut ölçek, erkekliğe yönelik algılanan tehdidi ölçmekle birlikte, diğer çalışmalar literatürde katılımcıları uyandırmak için bir tehdit manipülasyonu kullanmıştır (Dahl ve diğerleri, 2015; O'Connor ve diğerleri, 2017), böylece büyük bir etki elde edilmiştir. Bu nedenle, algılanan erkeklik tehdidini ölçmenin erkeklik onayının belirtilen değişkenler üzerindeki etkisini anlamının en iyi yolu olmayacağı, erkeklik tehdidi manipülasyonunun daha iyi sonuç vereceği beklenmektedir. Ayrıca, erkeklik ölçeği sadece erkek katılımcılara uygulanmıştır. Erkek katılımcı sayısı, hem Çalışma 3'te (85 erkek) hem de Çalışma 4'te (58 erkek) çok düşüktü. Bu, erkeklik etkisinin bulunmamasının bir başka nedeni olabilir.

6.4. Sınırlılıklar, Katkılar ve Öneriler

Atipik öğrencilere yönelik olası ayrımcılığı ve moderator değişkenlerin bu ilişkideki etkisini araştırmayı sağladıkları için hikaye tasarımları bu tezin en önemli parçalarından

biridir. Bununla birlikte, hikaye oluşturma, öngörölemeyen sınırlamaları taşımaya eğilimlidir. Örneğın, öğrenci profilleri, diğerk odaklı tip bir kişiyi veya eylemli tip bir kişiyi temsil edecek şekilde seçildi. Ancak, not ortalaması sabit tutuldu. Bu, katılımcıların bu öğrencileri eylemli kalıp yargıların bir parçası olan rekabetçi ve çalışkan öğrenciler olarak düşünmesine neden olmuş olabilir. Gelecekteki çalışmalar, türlerine göre değışen profillerden not ortalaması bilgisini ya tamamen çıkarmalıdır ya da diğerk odaklı olanlara biraz daha düşük, eylemlilere biraz daha yüksek not ortalaması vermelidir.

Bu çalışmada kullanılan hikayelerin bir başka sınırlaması da formatları olabilir. Hikayeler katılımcılara düz metin olarak sunuldu. Gelecekteki çalışmalar, üniversite bölüm web sitelerinden ve öğrenci temsilciliğı seçim metinlerinden ve üniversitede yapılan gerçek öğrenci seçim posterlerinden alınan ve gerçek bir lisansüstü duyuru reklamını kullanabilirler. Ayrıca aday profillerin öğrencilerin resimlerini içermesi gerektiğı düşünölebilir, ancak bu şaşırtıcı bir değışken olarak çekicilik etkisini araştırmaya sokabilir (Chaiken, 1979; Little ve ark., 2012). Diğerk bir deyişle, öğrencilerin profilleri resim içermemeli, gerçek hayattan örneklerle alınan metinleri içermelidir.

Mevcut tez, üniversite bölümlerinin algılanan cinsiyet yönelimlerini, üniversitede öğrenci tipikliğine göre algılanan ayrımcılığı (yani tipik olmayan ve tipik olarak) ve kadın ve erkek öğrencilere hem tipik hem de tipik olmayan şekilde betimlendiklerinde üniversite bağlamında gerçek hayat senaryolarını kullanarak yapılabilecek ayrımcılığı ortaya koyarak literatüre katkıda bulunmuştur.

Araştırmacıların, kadın ve erkeğın bir alanda azınlık olup olmadığını anlamak istediklerinde, ulusal/uluslararası kuruluşlardan (örneğin, Avrupa Komisyonu) ilgili verileri toplamaları gerekir, ancak bu tez, üniversite bölümlerinin algılanan cinsiyet yönelimini ölçen cinsiyet ayrımcılığını anlamak için alternatif veriler sağlamıştır.

Ayrıca, hiçbir çalışmada deneysel olarak tipik olmayan öğrencilere göre bir mülakat yöntemi kullanılarak atipik cinsiyete yönelik algılanan ayrımcılık incelenmemiştir. Herhangi bir araştırma konusunun öncü çalışmalarında mülakatlar gibi nitel yöntemlerin, yalnızca mevcut literatürü kullanarak anlaşılması çok zor olabilecek bir ilk kaynaktan (yani hedef katılımcıları) bilgi edinmek için kullanılması önemlidir.

Atipik cinsiyetlere yönelik ayrımcılığı araştıran çalışmalar, cinsiyetleri ve değerlendirilecek hedeflerin tipikliğini değiştirebilir (Rudman ve ark., 2012). Bununla birlikte, eğitim bağlamında yürütülen benzer çalışmalar, okul öncesi çağıdaki çocuklar üzerindeki bir çalışma dışında, değerlendirilecek hedeflerin tipikliğini hiçbir zaman manipüle etmemiştir (El-Alayli ve ark., 2018; Moss-Racusin ve ark., 2012). Mevcut tez çalışması, değerlendirilecek hedeflerin tipikliği ve cinsiyetinin ayrımcılığı etkilemek için birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğini göstererek literatüre katkıda bulunmuştur.

Gelecekteki çalışmalar, yakınların atipik öğrencilerin tercihleri üzerindeki etkilerini veya daha genel olarak, herhangi bir alandaki atipik cinsiyetlere etkilerini anlamaya odaklanabilir. On sekiz yaşından küçük insanlar için diğerlerinin görüşlerinin çok önemli olduğu ve onların görüşlerinin herhangi bir alanda azınlık durumundaki cinsiyetleri daha da anlamak için kritik olacağı görülmektedir. Gelecekteki çalışmalarda öğrenci profilleri değişebilir. Bu çalışmada, toplamda 3.80 olan ortalama nedeniyle hem diğer-odaklı hem de eylemli öğrenciler çok başarılı olarak tasvir edildiler. Bu öğrenciler daha düşük not ortalamalarına sahip olduklarında, öğrenci tipikliğinin etkisi daha yüksek olacaktır çünkü o zaman öğrencilerin özellikleri daha önemli olacaktır.

Bazı öğrenciler için 3.80 not ortalamasının yüksek, bazıları içinse yüksek olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu algısal fark, çalışılan alandan kaynaklanmaktadır, çünkü üniversitedeki bölümler arasında genel not ortalaması farklılaşmaktadır (Rojstaczer ve Healy, 2010). Yani, bazı öğrenciler için tasvir edilen profiller çok başarılı olabilir, fakat bazıları için çok fazla olamayabilir. Bu nedenle profillerin değerlendirilmesi öğrencinin hangi bölümde okuduğundan etkilenebilir. 3.80 not ortalamasını çok yüksek bulmayan

katılımcılar, profilin özelliklerine daha fazla odaklanacaktır, ancak diğer katılımcılar profiller hakkında kararlarını çoktan vermiş olabilir. Bu nedenle, not ortalamasının bir sonucu olarak profillere verilen benzer reaksiyonlar nedeniyle koşullar arasında bir etki bulmak zor olabilir. Bunun çözümü, not ortalaması bilgisini hikayelerden çıkarmaktır.

Atipik öğrenciler bölümlerinden tipik öğrencilere göre daha memnun olduklarından, bu bulgular ışığında, atipik ve tipik bireyler arasında alanlarıyla özdeşleşmede farklılıklar olabileceğini varsaymak rasyoneldir. Bazı araştırmalar, kadınların atipik bir öğrenciyken önyargılı olduklarında, bölümle ilgili kendilik kavramlarının azaldığına dair destekleyici içgörüler ortaya koydu (Robnett, 2016). Atipik bireylere yönelik algılanan ayrımcılığı araştıran gelecekteki çalışmalar, ayrımcılık süreçlerini daha iyi değerlendirmek için çalışmalarına özdeşleşmeyi de dahil etmeyi düşünmelidir.

Çoğunlukla ebeveynler, öğrencilerin bölüm seçim sürecine yoğun bir şekilde katılmaktadırlar ve özellikle öğrencilerin tipik olmayan eğitim tercihlerine müdahale etmek isteyebilirler. Mülakatların sonuçları, öğrencilerin ebeveynleriyle ne okumak istediklerini tartışmada rahat olmadıklarını göstermiştir. Sonuç olarak, bölüm seçimlerini bazen son dakikada yapmışlardır; bu, bir kişinin en önemli yaşam kararlarından biri için en uygun zaman değildir. Ebeveynler çocuklarına yaptıkları müdahalenin onlar için nasıl olumsuz sonuçlara yol açabileceği konusunda eğitilmelidir. Bunun yanı sıra, diğer tipik ve tipik olmayan öğrenciler üzerindeki yakınlarının etkisini bertaraf etmek için, danışman öğretmenlerin etkisi, özellikle bölüm seçim süreci için, arttırılmalıdır. Böylece otomatik olarak yakınların bu süreçte öğrencilere daha az müdahale etmesi sağlanabilir.

Lisansüstü eğitim başvurusu hakkında düşündüğümüzde, genel not ortalamasının kabulü etkileyen en önemli değişkenlerden biri olduğunu düşünebiliriz. Ancak, iki aday aynı notlara sahip olduğunda, daha eylemli aday tercih edilecektir. Lisansüstü eğitim komitelerinin bu bulgu ışığında kararlarını değerlendirmeleri önerilebilir.

Bu tezin bulguları (a)politik bağlamdaki seçimlere uygulanabilir. Sonuçlar, adayların özelliklerinin seçmenler için önemli olduğunu göstermektedir. İnsanlar, kariyer odaklı, bağımsız, yetenekli, çalışkan ve inisiyatifli olduğunu söyleyen veya gösteren bir adaya, sıcak, duygusal, neşeli, hoş ve diğer-odaklı olduğunu söyleyen veya gösteren bir adaydan daha fazla oy verebilirler. Bu iki aday aynı akademik başarı, bölüm, hobiler, eğitim düzeyi ve isme sahip olsalar bile, eylemli aday diğer-odaklı adaydan daha fazla oy alabilecektir.

6.5. Son Notlar

Eğitim bağlamında cinsiyet ayrışmasının ortadan kalkabileceği yönünde umut vardır. Araştırmalar, cinsiyetlerin sürdürülebilirlik ve çevre çalışmaları gibi yeni açılan üniversite bölümlerinde eşit olarak temsil edildiğini göstermektedir (Gelbgiser ve Albert, 2017). İnsanların yeni açılan bölümler hakkında ön yargıları bulunmadığından, seçimlerinin toplumsal beklentilerden etkilenme ihtimali düşüktür. Ek olarak, doktora mezunu kadın oranı her geçen yıl artmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2015). Bu tezin, cinsiyet ayrımcılığını ve atipik kadına ve erkeğe yönelik ayrımcılığı anlamamıza yardımcı olması umudumuzdur.

U: TEZ İZİN FORMU / THESIS PERMISSION FORM

TEZ İZİN FORMU / THESIS PERMISSION FORM

ENSTİTÜ / INSTITUTE

Fen Bilimleri Enstitüsü / Graduate School of Natural and Applied Sciences

☐

Sosyal Bilimler Enstitüsü / Graduate School of Social Sciences

☒

Uygulamalı Matematik Enstitüsü / Graduate School of Applied Mathematics

☐

Enformatik Enstitüsü / Graduate School of Informatics

☐

Deniz Bilimleri Enstitüsü / Graduate School of Marine Sciences

☐

YAZARIN / AUTHOR

Soyadı / Surname : Kuzlak

Adı / Name : Abdulkadir

Bölümü / Department : Psikoloji / Psychology

TEZİN ADI / TITLE OF THE THESIS (İngilizce / English) : Are Women and Men's Atypical Educational Choices Punished? Gender System Justification, Ambivalent Sexism, and Precarious Manhood

TEZİN TÜRÜ / DEGREE: Yüksek Lisans / Master

☐

Doktora / PhD

☒

1. Tezin tamamı dünya çapında erişime açılacaktır. / Release the entire work immediately for access worldwide.

☒

2. Tez iki yıl süreyle erişime kapalı olacaktır. / Secure the entire work for patent and/or proprietary purposes for a period of **two years**. *

☐

3. Tez altı ay süreyle erişime kapalı olacaktır. / Secure the entire work for period of **six months**. *

☐

* Enstitü Yönetim Kurulu kararının basılı kopyası tezle birlikte kütüphaneye teslim edilecektir.

A copy of the decision of the Institute Administrative Committee will be delivered to the library together with the printed thesis.

Yazarın imzası / Signature

Tarih / Date