

**T.C.**  
**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**CİNSİYET ROLÜ, DENETİM ODAĞI VE ÖRGÜTSEL  
KISITLARIN KADINLARIN  
KARİYER GELECEĞİ ALGISINA ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**AYŞE KÜTÜKCÜ**

**Düzce**

**MART-2018**



**T.C.**  
**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**CİNSİYET ROLÜ, DENETİM ODAĞI VE ÖRGÜTSEL  
KISITLARIN KADINLARIN  
KARİYER GELECEĞİ ALGISINA ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**AYŞE KÜTÜKCÜ**

**Danışman**  
**Yrd. Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK**

**Düzce**

**MART-2018**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında oy birliği / oy çokluğu ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Doç. Dr. Öznur BOZKURT



Üye Yrd. Doç. Dr. Abdülhamit EŞ



Üye Yrd. Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

08/03/2018



Doç. Dr. Ali ERTUĞRUL  
Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

Bu çalışmada, Cinsiyet Rolü, Denetim Odağı ve Örgütsel Kısıtlar kavramlarının kadınların Kariyer Geleceği Algısı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Öncelikle bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, yoğun temposuna rağmen, değerli bilgilerini benimle paylaşan, sabırla ve ilgiyle tez sürecim boyunca bir an olsun desteğini benden esirgemeyen ve heyecanıma ortak olan çok değerli danışmanım Yrd. Doç Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK'e,

Eğitim hayatımın tüm aşamasında olduğu gibi tez sürecim boyunca da desteklerini ve sevgilerini benden esirgemeyen, beni daha çok çalışmaya teşvik eden, zor günlerimde her daim yanımda olan Annem Gülbeyaz KÜTÜKCÜ'ye, Babam Abdi KÜTÜKCÜ'ye, tez sürecimde dünyaya gelen, özlemi ve sevgisi her daim yüreğimde olan, mutluluk kaynağım biricik yeğenim Eymen Aras KÜTÜKCÜ'ye,

Araştırma sürecim boyunca desteğini benden esirgemeyen değerli arkadaşlarım Muhammet Emin ŞİŞMAN ve Mehmet DURAK'a sonsuz teşekkür ediyorum.

Ayrıca araştırmanın yürütülmesi sürecinde kıymetli vakitlerini ayırarak verilerin toplanmasına katkı sağlayan tüm Düzce Üniversitesi akademik ve idari kadın personeline anlayış ve ilgilerinden dolayı teşekkür ediyorum.

**Ayşe KÜTÜKCÜ**

**Düzce, 2018**

## ÖZET

# CİNSİYET ROLÜ, DENETİM ODAĞI VE ÖRGÜTSEL KISITLARIN KADINLARIN KARİYER GELECEĞİ ALGISINA ETKİSİ

Ayşe KÜTÜKCÜ

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Faruk Kerem Şentürk

Mart 2018, 104 sayfa

Bu araştırmanın genel amacı; kadınların kariyer geleceği algısı üzerinde cinsiyet rolü, denetim odağı ve örgütsel kısıtların etkilerinin belirlenmesidir.

Araştırmanın evreni Düzce Üniversitesi'nde akademik ve idari personel pozisyonunda görev alan kadınlardan oluşmaktadır. Nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve veriler yüz yüze anket tekniği ile elde edilmiştir. Değerlendirmeye alınan ve veri analizinde kullanılan toplam anket sayısı 236'dır. Araştırmada kullanılan başlıca analizler; betimleyici istatistikler, regresyon analizleri, t-testi, anova ve faktör analizleri şeklindedir. Verilerin analizinde SPSS 20.0 programı kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet rolü boyutlarının olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif etkisi bulunurken, olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Denetim odağı boyutlarından iç denetim odağının olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde etkisi dış denetim odağına kıyasla daha fazla iken, olumsuz kariyer geleceği üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra dış denetim odağının olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel kısıtların ise olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif bir etkisi bulunurken olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Ayrıca akademik personelin olumlu kariyer geleceği algısının idari personele kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet Rolü, Denetim Odağı, Örgütsel Kısıtlar, Kariyer Geleceği Algısı.

## **ABSTRACT**

# **THE EFFECT OF GENDER ROLE, LOCUS OF CONTROL AND ORGANIZATIONAL CONSTRAINTS ON THE WOMEN'S PERCEPTION OF CAREER FUTURE**

**AYSE KUTUKCU**

**Master Thesis**

**Division of Business Management**

**Supervisor: Asst. Prof. Dr. Faruk Kerem SENTURK**

**March 2018, 104 Pages**

The purpose of this research is to determine the gender role, audit focus and organizational constraints on the perception of career futures for women in general.

The population of the research consists of women who are employed in the academic and administrative positions of the Duzce University. Quantitative research method was used and data were obtained by face-to-face survey technique. Total number of questionnaires, taken into consideration and used in the data analysis, is 236. The main statistical analyses used in the study are; descriptive statistics, regression analysis, t-test, anova and factor analysis. SPSS 20.0 program was used in the analysis of the data.

According to the results of the research, there is no significant effect on the perception of the negative career future, while the gender role dimensions have a positive effect on the positive career future perception. While the influence of the internal audit focus on the positive career future perception from the control dimension dimensions is higher than the external audit focus, there is no significant effect on the negative career prospects. In addition, it has been found that the external audit focus has a positive effect on the negative career perception. Organizational constraints have a positive effect on positive career future perception, but there is no significant effect on negative career future perception. In addition, it has been found that the positive career future perception of academic staff is higher than that of the administrative staff.

**Key Words:** Gender Role, Locus of Control, Organizational Constraints, Perception of Career.

*Canım Babam'a...*



## İÇİNDEKİLER

İMZA SAYFASI.....	I
ÖNSÖZ .....	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	IV
İTHAF .....	V
İÇİNDEKİLER .....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	XI
I.BÖLÜM.....	1
GİRİŞ .....	1
1.1. Araştırmanın Problemi .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı .....	3
1.3. Araştırmanın Önemi .....	3
1.4. Araştırmanın Sayıtları .....	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	4
1.6. Tanımlar .....	5
II. BÖLÜM.....	7
LİTERATÜR .....	7
2.1. Cinsiyet Rolü.....	7
2.1.1. Cinsiyet Rolüne İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar .....	9
<b>2.2. Kişilik.....</b>	<b>17</b>
2.2.1. Kişilik Kavramı.....	17
2.2.2. Kişiliğin Temel Bileşenleri: Mizaç, Karakter, Yetenek .....	18
2.2.3. Kişiliği Oluşturan Faktörler .....	21
2.2.4. Kişilik Yaklaşımları.....	24
2.3. Denetim Odağı .....	32
2.3.1. İç Denetim Odağı.....	33
2.3.2. Dış Denetim Odağı .....	34
2.4. Örgütsel Kısıtlar .....	34
2.4.1. Yetersiz Ekipman Ve Malzemeler .....	36

2.4.2. Örgütsel Kurallar Ve Prosedürler .....	36
2.4.3. Diğer Çalışanlar .....	36
2.4.4. Üstler (Amirler) .....	37
2.4.5. Yetersiz Eğitim .....	37
2.4.6. Bilgi Eksikliği .....	37
2.4.7. Örgütsel Çatışma.....	38
2.4.8. İş Yükü.....	38
2.5. Kariyer Geleceği Algısı.....	39
2.5.1. Kariyer Kavramı .....	39
2.5.2. Kariyer Geleceği Algısı .....	40
III. BÖLÜM .....	45
YÖNTEM.....	45
3.1. Nicel Araştırma Yöntemi .....	45
3.1.1. Özellikleri .....	46
3.1.2.Üstünlük Ve Zayıflıkları.....	46
3.1.3.Veri Toplama Araçları .....	47
3.2. Evren Ve Örneklem.....	48
3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	49
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	49
3.3.2. Denetim Odağı Ölçeği .....	49
3.3.3. Cinsiyet Rolü Ölçeği.....	51
3.3.4. Kariyer Geleceği Ölçeği .....	51
3.3.5. Örgütsel Kısıtlar Ölçeği .....	52
3.4. Araştırma Modeli .....	53
IV. BÖLÜM.....	55
BULGULAR VE YORUMLAR.....	55
4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular .....	55
4.2. Faktör Analizi Bulguları.....	57
4.2.1. Denetim Odağı Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi.....	57
4.2.2. Kariyer Geleceği Algısı Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi....	59
4.2.3. Cinsiyet Rolü Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi .....	61
4.2.4. Örgütsel Kısıtlar Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi .....	62

4.2.5. Ölçeklere Yönelik Güvenilirlik Analizleri .....	63
4.2.6. Faktör Analizi Sonrası Araştırma Modeli.....	64
4.3. Çoklu Ve Basit Regresyon Analizi Bulguları .....	66
4.4. Kariyer Geleceği Algısı Ve Demografik Özelliklere Yönelik Farklılık Analizleri Bulguları.....	71
V. BÖLÜM .....	79
SONUÇ VE ÖNERİLER .....	79
5.1. Sonuç .....	79
5.2. Öneriler.....	83
5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler .....	83
5.2.2. Kadınlara Yönelik Öneriler .....	84
5.2.3. Topluma Yönelik Öneriler .....	85
6. KAYNAKÇA.....	86
7. EKLER.....	101
7.1. Anket Formu.....	101
7.2. Özgeçmiş .....	104

## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Nicel Araştırmanın Üstünlük Ve Zayıflıkları .....	46
<b>Tablo 2.</b> Pilot Uygulama Sonrası Güvenilirlik Katsayıları .....	50
<b>Tablo 3.</b> Pilot Uygulama Sonrası Güvenilirlik Katsayıları .....	51
<b>Tablo 4.</b> Pilot Uygulama Sonrası Güvenilirlik Katsayıları .....	52
<b>Tablo 5.</b> Pilot Uygulama Sonrası Güvenilirlik Katsayıları .....	53
<b>Tablo 6.</b> Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular .....	55
<b>Tablo 7.</b> Denetim Odağı Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları....	58
<b>Tablo 8.</b> Kariyer Geleceği Algısı Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	60
<b>Tablo 9.</b> Cinsiyet Rolü Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları .....	62
<b>Tablo 10.</b> Örgütsel Kısıtlar Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları	63
<b>Tablo 11.</b> Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Güvenilirlik Analizi Bulguları .....	63
<b>Tablo 12.</b> Denetim Odağı İle Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları.....	66
<b>Tablo 13.</b> Denetim Odağı İle Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları.....	67
<b>Tablo 14.</b> Cinsiyet Rolü İle Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları.....	68
<b>Tablo 15.</b> Cinsiyet Rolü İle Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları.....	69
<b>Tablo 16.</b> Örgütsel Kısıtlar İle Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları.....	70
<b>Tablo 17.</b> Örgütsel Kısıtlar İle Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları.....	71
<b>Tablo 18.</b> Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Medeni Duruma Yönelik t-testi Analizi Bulguları.....	72
<b>Tablo 19.</b> Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Medeni Duruma Yönelik t-testi Analizi Bulguları.....	72

<b>Tablo 20.</b> Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Göreve Yönelik t-testi Analizi Bulguları .....	72
<b>Tablo 21.</b> Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Göreve Yönelik t-testi Analizi Bulguları.....	73
<b>Tablo 22.</b> Olumlu Kariyer Geleceği Algısı İle İdari Göreve Sahip Olup Olmama Durumuna Yönelik t-testi Analizi Bulguları.....	73
<b>Tablo 23.</b> Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı İle İdari Göreve Sahip Olup Olmama Durumuna Yönelik t-testi Analizi Bulguları.....	74
<b>Tablo 24.</b> Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Yaş Düzeyine Yönelik ANOVA Analizi Bulguları.....	74
<b>Tablo 25.</b> Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Yaş Düzeyine Yönelik ANOVA Analizi Bulguları.....	75
<b>Tablo 26.</b> Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Eğitim Durumuna Yönelik ANOVA Analizi Bulguları.....	75
<b>Tablo 27.</b> Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Eğitim Durumuna Yönelik ANOVA Analizi Bulguları.....	76
<b>Tablo 28.</b> Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Tecrübe Durumuna Yönelik ANOVA Analizi Bulguları.....	76
<b>Tablo 29.</b> Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Tecrübe Durumuna Yönelik ANOVA Analizi Bulguları.....	77
<b>Tablo 30.</b> Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Gelir Düzeyine Yönelik ANOVA Analizi Bulguları.....	77
<b>Tablo 31.</b> Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Gelir Düzeyine Yönelik ANOVA Analizi Bulguları.....	78

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Başlangıç Araştırma Modeli .....	53
Şekil 2. Faktör Analizi Sonrası Araştırma Modeli.....	64



## I.BÖLÜM

### GİRİŞ

#### 1.1. Araştırmanın Problemi

Dünyada yaşayan tüm insanları birbirinden ayırt etmek için kullanılan kavram şüphesiz ki cinsiyettir; insanları kadın ve erkek olarak gruplandırır ve farklılaştırır. Cinsiyet kavramı, bireyin kadın veya erkek olarak göstermiş olduğu genetik, biyolojik ve fizyolojik özelliklerini kapsamaktadır (Tongrison ve Minson, 2005). Cinsiyet rolü bir diğer ifadeyle toplumsal cinsiyet ise kadın ya da erkek olmakla ilgili toplum tarafından belirlenen psikolojik özelliklerle ilişkilidir (Garrett, 1992; Akt., Sarıbay, 2001). Cinsiyet rolü ve cinsiyet kavramı birbirinden ayrı düşünülemez, bir erkekte beklenen bir davranış doğrudan onun cinsiyeti ile ilişkilidir (Lips, 2001). Cinsiyet rolü, toplumun bireylerden beklediği davranış biçimleridir. Toplum, bireylerden beklediği ölçü ve kalıplardan sapan davranışları hoş karşılamadığından bireyler daha önceden belirlenen bu davranışlara uymaya çalışırlar. Bu sebeple kadınların ve erkeklerin tutum ve davranışları toplumun beklentilerine göre şekillenir (Balkır, 1989).

Cinsiyet rolüne ilişkin yapılan çalışmalarda, toplumlarda süregelen cinsiyet rolüne ait kalıpların, özellikle toplumdaki kadınları olumsuz bir şekilde etkilediği ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı yeniden canlandırdığı vurgulanmaktadır (Zeybekoğlu Dündar, 2012). Bunun yanı sıra cinsiyet rolü ile ilgili yapılan çalışmalarda üniversite öğrencilerinin veya kadınların cinsiyet rolüne ilişkin tutumları ele alınmış olup, cinsiyet rolünün kadınların kariyer geleceği algısı ile ilişkisini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Literatüre Rotter (1966) tarafından kazandırılmış olan denetim odağı kavramı, kişinin davranışlarını mümkün olduğunca tahmin edebilmesini kapsamaktadır. Denetim odağı, bireyin davranışlarıyla kaderinin ne ve kim tarafından belirlendiğine ilişkin bir algıdır (Barker, 2001). Denetim odağı kavramı iç denetim odağı ve dış

denetim odağı olarak ikiye ayrılmaktadır. İç denetim odağı, ödül ve cezaların, bireyin kendi davranışlarının bir sonucu olduğunu ifade etmektedir. Dış denetim odağı ise ödül ve cezaların bireyin dışındaki başka güçler tarafından (şans, kader, diğer insanlar vb.) uygulandığını ve bireyin kişisel çabalarının etkili olmadığını ifade etmektedir (Dağ, 1991).

Denetim odağına ilişkin yapılan çalışmalarda, kişilik özellikleri kapsamında bu kavram değerlendirilmiş olmakla birlikte denetim odağı ile kadınların kariyer geleceği algısı ile ilişkili herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Örgütsel ya da durumsal kısıtlar, performansı olumsuz etkileyen ve iş ortamında çalışanın kontrolü dışında gerçekleşen faktörler olarak tanımlanmıştır. Örgütsel kısıtların örnekleri arasında, gerekli işle ilgili bilgilerin eksikliği, gerekli donanım veya malzeme eksikliği ve düşük bütçe desteği seviyeleri yer almaktadır. Örgütsel kısıtların varlığı, özellikle iş hayatında kendine güvenen çalışanları etkileyebilir. Örgütsel kısıtlar, tanım gereği, çalışanların en iyi performans göstermesini engeller (Britt vd., 2012).

Örgütsel kısıtlar ile ilgili Türkçe literatürde herhangi bir bilgiye rastlanılmamış olmasının yanı sıra bu kavram araştırma kapsamında yabancı literatürden elde edilerek hazırlanmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde kariyer geleceği algısı araştırmaları genellikle üniversite öğrencileri ve mezun öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Kariyer geleceği ölçeği olarak Rottinghaus, Day ve Borgan'ın (2005) hazırlamış oldukları ölçek yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu ölçeğin alt boyutları olarak kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi literatürde ele alınmıştır.

Bu çalışmada cinsiyet rolü, denetim odağı ve örgütsel kısıtlar değişkenlerinin kadınların kariyer geleceği algısını etkileyeceği düşünülerek bu değişkenler arasındaki etki düzeyi incelenmiştir. Cinsiyet rolü boyutlarının (kadınsı ve erkeksi), kadınların kariyer geleceği algısını farklı düzeylerde etkileyebileceği, denetim odağının da çeşitleri olan iç ve dış denetim odağının kadınların kariyer geleceği algısını farklı düzeyde etkileyebileceği ve örgütsel kısıtlarında iş hayatında bir problem olarak



değerlendirilmesi sebebiyle kadınların kariyer geleceği algısını etkileyebileceği düşünülerek bu değişkenler araştırmaya dahil edilmiştir. Cinsiyet rolü, denetim odağı, örgütsel kısıtların kadınların kariyer geleceği algısını ne yönde etkileyeceği araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; kadınların kariyer geleceği algısı üzerinde cinsiyet rolü, denetim odağı ve örgütsel kısıtların etkilerinin belirlenmesidir. Bu kapsamda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmaktadır:

- Cinsiyet rolü algısı kadınların kariyer geleceği algısını hangi yönde etkilemektedir?
- Denetim odağı kadınların kariyer geleceği algısını hangi yönde etkilemektedir?
- Örgütsel kısıtlar algısı kadınların kariyer geleceği algısını hangi yönde etkilemektedir?
- Demografik özellikler (yaş, eğitim durumu, tecrübe, görev, medeni durum, idari göreve sahip olup olmama durumu, ve gelir düzeyi), kadınların kariyer geleceği algısını etkilemekte midir?

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde; kariyer geleceği algısı, cinsiyet rolü, denetim odağı ile ilgili araştırmalar bulunmakla birlikte örgütsel kısıtlar ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamış bulunmaktadır. Bunun yanı sıra cinsiyet rolü, denetim odağı, örgütsel kısıtların kadınların kariyer geleceği algısına etkisi başlığı altında herhangi bir araştırmaya rastlanmamış olması ve yapılan bu araştırmanın literatürde var olan boşluğu doldurarak yeni tartışma alanları açmaya imkân vermesi çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Kadınların kariyer geleceği algılarını etkileyebilecek nitelikte birçok değişken olduğu aşıkardır. Bu bağlamda yapılan araştırmada erkeksi özelliklere sahip olmanın kadınların önünü açabilecek bir rol olduğu önyargısını test etmek ve hatta kadınsı özelliklere sahip bir rol modelin de

olumlu kariyer geleceği algısına etki edebileceğinin ortaya konması hedeflenmektedir. Diğer bir ön yargı genelde kadınlara atfedilen dışa bağımlı bir yaşam öngörüsüdür. Kadın bireylerinde kişilik özellikleri bakımından iç denetimli olduklarında geleceğe pozitif bakabildiklerine dair önemli tespitlere ulaşılması hedeflenmektedir. Ayrıca örgüt içindeki birçok örgütsel kısıtın bireylerin geleceğe bakışlarındaki tutumlarını değiştirebilecek önemli bir etken olduğu düşüncesi ile iki değişken arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Ayrıca son yıllarda popüler olan kadın araştırmaları sebebiyle araştırmanın kadınlar üzerinde yapılması bir diğer önemi ifade etmektedir.

Türkçe literatürde yer almayan örgütsel kısıtlar kavramının yapılan bu çalışma kapsamında literatüre kazandırılması da araştırmanın önemi arasında yer almaktadır.

#### **1.4. Araştırmanın Sayıtları**

Araştırmada;

- Kadınların kariyer geleceği algısında cinsiyet rolünün, denetim odağının ve örgütsel kısıtların etkili olduğu,
- Katılımcıların anket sorularını samimi bir şekilde yanıtladığı,
- Araştırma evreni olan Düzce Üniversitesi'nin faaliyet gösteren tüm birimlerinden eşit düzeyde veri toplandığı varsayılmıştır.

#### **1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmada yer alan amaç bakımından sınırlılık; kadınların kariyer geleceği algısını etkileyen birçok değişken olmasına rağmen bu araştırma kapsamında cinsiyet rolü, denetim odağı ve örgütsel kısıtlar ele alınmıştır. Bunun sebebi ise kadınların bireysel ve örgütsel açıdan içerisinde buldukları durumun kariyer geleceği algısını ne yönde etkilediğinin tespit edilmeye çalışılmasıdır.

Araştırmada yer alan evren açısından sınırlılık; araştırmanın evreninin Düzce Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari kadın personelden oluşmasıdır. Buna ilave olarak bu kadınların bir kısmının doğum izninde olması ve alanında yüksek lisans ve doktora programı bulunmayan araştırma görevlilerinin farklı üniversitelerde bulunuyor olması evren açısından bir diğer sınırlılık olarak değerlendirilmektedir.

### 1.6. Tanımlar

**Cinsiyet Rolü:** Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rolü kavramı literatürde eşit kavramlar olarak değerlendirilmektedir. Cinsiyet rolü kavramı, toplumun, kültürün kadın veya erkeğe yüklemiş olduğu anlamları ve beklentileri içermektedir. Yani cinsiyetle ilişkilendirilen beklentileri içermektedir (Lips, 2001). Örneğin; bir erkekten ailesini geçindirmesi ve güçlü olması beklenirken, bir kadından iyi bir eş, iyi bir anne olması beklenmektedir (Ercan, 2011). Aslında bu kalıplaşmış yargılar kadın ve erkeğe çocuk yaştan itibaren yüklenmeye başlanmakta, ergenlik döneminde ise baskınlığını giderek artırmaktadır. Kadın veya erkekte kendilerini toplumun beklediği bu davranışlara uymak zorunda hissederler, çünkü bu kalıplaşmış yargılara uyulmadığında bu davranış toplum tarafından hoş karşılanmamaktadır.

**Denetim Odağı:** Rotter'a (1966) göre denetim odağı kavramı; iç denetim odağı ve dış denetim odağı olarak ikiye ayrılmaktadır. İç denetim odağına sahip kişiler, kendi çabalarıyla ve kendi içsel kontrolleriyle olayların sonuçlandığına inanırken; dış denetim odağına sahip kişiler ise yaşadıkları olayların sonucunun şans, kader ve başka insanlar tarafından yönlendirilmesine inanırlar. Bu iki düşünce farklılığı bireylerin davranışlarını değiştirmekte, çoğu kez olayları kontrol edebildiğine inanan (iç denetim odağına sahip olanlar) bireyleri başarıya götürürken, şans ya da kadere bağlayan (dış denetim odağına sahip olanlar) bireyleri başarısızlık ve psikolojik problemlere taşıyabilmektedir (Dağ, 1991).

**Örgütsel Kısıtlar:** Örgütsel kısıtlar, çalışanların yüksek düzeydeki yetenek ve gayretlerini iş performansına çevirmesini engelleyen durumları temsil eder (Spector ve Jex, 1998). Yapılan işle ilgili bilgi eksikliği, gerekli donanım veya malzeme eksikliği ve düşük bütçe desteği gibi eksikliklere örgütsel kısıtlar adı verilmektedir.

Yapılan araştırmalara göre örgütsel kısıtların örgütlerin ve bireylerin gelişmelerini etkileyebileceği sonucuna varılmıştır (Britt vd., 2012).

**Kariyer Geleceği:** Bireylerde kariyer geleceği algısı üç alt boyuta sahiptir, bunlar; kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgidir. Kariyer uyumluluğu, bireyin ileride işiyle ilgili beklenmedik bir duruma, değişen iş koşullarına karşı ayak uydurmasıdır. Kariyer iyimserliği, bireyin gelecekte kariyeriyle ilgili olumlu şeyler olacağına inanmasıdır. İş piyasasına ilişkin algılanan bilgi ise kişilerin iş piyasasını ve istihdamı ne kadar iyi algıladıklarıyla ilgilidir (Rottinghaus vd., 2005).



## II. BÖLÜM

### LİTERATÜR

#### 2.1. Cinsiyet Rolü

Çok geniş bir ifadeyle cinsiyet, erkek ve dişi cinsiyet arasındaki biyolojik ve fizyolojik farklılıkları ifade eder. Cinsiyet terimi, biyolojik erkek ile biyolojik kadın arasındaki fiziksel farklılıktır. Biyolojik erkekler erkeksi rolleri üstlenirler. Eril yollarla düşünmek ve hareket etmek için sosyalleşirler. Biyolojik dişiler kadınsı roller üstlenmeyi öğrenirler. Dişil biçimlerde düşünmek ve davranmak için sosyalleşirler. Aslında doğuştan biyolojik farklılıklar dışında erkek ve kız çocuk arasında pek bir fark yoktur. Toplum, cinsiyet yapılarıyla erkek ve kız arasındaki farkları oluşturur. Cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılıklar bir ölçüde belli psikolojik ve sosyal olarak inşa edilmiş farklılıkları açıklamaktadır (www.academia.edu, 27 Ocak 2017).

Feminist yazılardaki toplumsal cinsiyet kavramı ve diğer sosyolojik söylemler 1970 başlarında popülerleşti. Basitçe, cinsiyet, erkeklerle kadınlar arasındaki sosyal farklılıkları; erkek olarak bir erkeğin yapabileceği şeyler ve kadın olarak bir kadının yapabileceği ya da yapamayacağı şeyler olarak açıklamaktadır. Bu nedenle cinsiyet, erkeklerle kadınlar arasındaki biyolojik farklılığı ayırt etmek için toplumsal olarak yapılandırılmış kategoridir. Cinsiyet terimi, "erkeksi" ve "kadınsı" olarak tanımlanan erkeklerle kadınlar arasındaki davranış farklılıklarını tanımlamak için de kullanılır (www.academia.edu, 27 Ocak 2017).

Cinsiyet, insanların cinsiyet kromozomları tarafından belirlenmiş olan yapısal, işlevsel ve davranışsal özelliklerini içermektedir (Torgrimson ve Minson, 2005).

Cinsiyet terimi, kadın veya erkek olmanın biyolojik yönünü ifade etmekte iken cinsiyet rolü terimi kadın veya erkek olmaya toplum ve kültür tarafından yüklenen anlamları ve beklentileri ifade etmektedir (Franzoi, 2003). Fakat cinsiyeti ve cinsiyet rolünü (toplumsal cinsiyeti), tanımında olduğu gibi birbirlerinden ayrı tutmak

imkânsızdır, çünkü toplumun kadından ve erkekten beklediği şeyler, kadının ve erkeğin cinsiyetinden büsbütün bağımsız değildir (Lips, 2001).

G.H. Mead, 1934 yılında yayınlanan “Mind, Self and Society” adlı kitabında, bireyin içinde yaşadığı toplumun bir üyesi olarak sahip olduğu özelliklerin ana unsuru olarak “rol” kavramını ön plana çıkarmıştır. Rol, birçok çalışmada belli bir toplumsal duruma ilişkin olarak beklenen davranışlar veya belli bir toplumsal durumdaki bireyden beklenen davranışlarla onun gerçek davranışlarının toplamı veya belli bir toplumsal duruma ilişkin gerçek davranış kalıpları ya da beklenen davranış kalıpları gibi farklı ifadelerle tanımlanmıştır (Tan, 1979).

Cinsiyet rolü, kadınlarla erkekler arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemde kurulan yönlerine dikkat çekmektedir (Marshall, 1999). Cinsiyet rolü, aynı cinsiyetten bireylerin nasıl davranmaları gerektiğini açıklayan birtakım kurallar ya da kültürel olarak saptanan beklentilerden oluşmaktadır (Sarıbay, 2001). Diğer bir tanımla cinsiyet rolü uygun görülen davranış biçimidir; yani bir cinsiyete ait kişiler için onaylanmış davranışları ifade etmektedir. Kadınlar ve erkekler bazı rolleri yerine getirirken her zaman kendi tercihlerine ve arzularına göre hareket etmezler, bazen geleneksel cinsiyet kalıp yargılarına uygun olması adına toplumun beklentilerini karşılamak için bu rolleri yerine getirirler (Choi ve Hon, 2002).

Diğer bir deyişle; insan dışı ya da erkek olarak doğar, fakat yetiştirilirken, sosyalleşme süreci ile toplumun cinsiyetlerine özgü beklediği roller çerçevesinde kız veya erkek çocuk olmayı öğrenerek büyüyerek davranışlarını geliştirirler (Terzioğlu ve Taşkın, 2008).

Büyüdükçe çevremizdeki insanlardan nasıl davrandıklarını öğreniriz. Bu toplumsallaşma sürecinde, çocuklar genelde biyolojik cinsiyetlerle bağlantılı bazı rollere yönlendirilir. Cinsiyet rolü terimi, toplumdaki erkeklerin ve kadınların nasıl davranması gerektiği konusundaki kavramları ifade eder. Bu roller, toplum tarafından oluşturulan normlara veya standartlara dayanmaktadır. Çocukların cinsiyet rollerini öğrenmelerinin bir yolu oyundur. Araştırmalar, çocukların büyük olasılıkla cinsiyete uygun oyun oynamayı seçeceğini göstermiştir. Erkekler çocuklar kamyon, oyuncak silahları tercih ederken, kız çocuklar oyuncak bebekleri tercih etmektedir. Eril ve

kadını toplumsal cinsiyet rollerine bağlılık, hayatın ilerleyen dönemlerinde de devam etmektedir. Yasa uygulama, ordu ve siyaset gibi alanlarda erkekler kadınlardan daha fazla olma eğilimindedir. Kadınlar, bakım, sağlık bakımı ve sosyal hizmet gibi bakımla ilgili mesleklerde erkeklerden daha fazla olma eğilimindedir (cnx.org, 27 Ocak 2017’de erişildi).

Cinsiyet rolü kavramı, zaman içinde değişikliğe uğrayabilen ve kültürden kültüre farklılık gösteren bir kavramdır. Bu sebeple cinsiyet rolü dinamiktir ve içeriği zamana ve mekâna göre değişebilmektedir (Marshall, 1999).

Cinsiyet rolüne ilişkin yapılan çalışmalarda, toplumlarda süregelen cinsiyet rolüne ait kalıpların, özellikle toplumdaki kadınları olumsuz bir şekilde etkilediğinin ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı yeniden canlandırıldığını vurgulamaktadır (Zeybekoğlu Dündar, 2012).

Cinsiyet rolü ile ilgili araştırmacılar bazı yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Cinsiyet rolünün, bireyler üzerindeki etkisi bu yaklaşımlar aracılığıyla daha anlaşılır hale gelmiştir.

### **2.1.1. Cinsiyet Rolüne İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar**

Cinsiyet rolünün kazanımına ve cinsiyetler arası farklılıkların açıklanmasına ilişkin çeşitli kuramlar vardır. Bunlardan; psikanalitik kuram, sosyal/bilişsel öğrenme kuramı, bilişsel gelişim kuramı ve toplumsal cinsiyet şeması kuramına araştırmamız kapsamında yer verilecektir.

#### **2.1.1.1. Psikanalitik Kuram**

Sigmund Freud’un görüşlerine dayanan psikanalitik yaklaşım, cinsiyet rolünün gelişimine ilişkin olarak geliştirilen ilk kuramdır. Bu kuram, libido kavramsallaştırmasına dayanmaktadır. Libido, biyolojik ve toplumsal cinsiyeti düzenleyen, biyolojik temeli olan cinsel enerjidir (Dökmen, 2009).

Freud’a göre cinsiyet kazanımında üç dönem bulunmaktadır. Bunlar;

**İlk dönem**, çocukların cinsiyetler arasındaki farklılıkların farkında olmadıkları dönem (oral ve anal dönem) dir. Doğumdan beri kız ve erkek çocukların cinsiyet ve

toplumsal cinsiyet deneyimleri arasında farklar bulunmamaktadır (Dökmen, 2009). Bu dönemin başına oral dönem denilmektedir. Oral dönem bebeğin ilk altı aynını kapsar (Nasio, 2008). Bu dönemde erkek çocuklar, annelerinin kendilerinden ayrı olduğunun farkında değildirler. Freud'a göre, bu dönemde aşırı biçimde oral istekleri yerine getirilen çocuklar ileride aşırı iyimser ve bağımlı yetişkinler, az doyum sağlayanlar ise kötümser ve saldırgan kişiler haline gelmektedirler (Kaya, 2017). Yani oral kişiliğe sahip yetişkinler, diğer insanlara bağımlı olur; diğer bir yandan dişler çıkana kadar yaşanan bir saplanma, yetişkin insanda aşırı saldırganlığa neden olabilir (Burger, 2006).

Bu dönemin ikinci bölümü ise anal dönemdir. Anal dönemde ise çocuk anne ve babasıyla tuvaletini nereye yapıp yapmayacağı konusunda çatışma yaşamaktadır. Anal kişiliğe sahip insanlar, tuvalet eğitimlerinin ne şekilde gerçekleştiğine bağlı olarak, aşırı derecede düzenli, inatçı ya da cömert olabilirler (Burger, 2006).

**İkinci dönem** (fallik döneminin ilk bölümü) ise 18-24 aylarda başlamaktadır. Bu dönemde çocuklar, kadınlar ve erkekler arasındaki farkları anlamaya başlarlar, bunun yanı sıra çocukların 5 yaşından itibaren cinsel kimlikleri oluşmaktadır. Bu dönemde yine erkeklik merkezdedir ve sevgi objesi annededir. Çocukların anlayışına göre cinsiyet farkı erkek olup ya da olmamak sorunudur. Çünkü çocuklar yalnızca erkek cinsiyetinin farkındadırlar. Kız çocukları, erkek çocukları bu dönemde kıskanırlar ve kendilerini erkek olmadıkları için eksik görürler. Bu eksikliğin ise annelerinden kaynaklandığını düşünürler. Onlara göre erkeklerin cinsel organı anneleri tarafından verilmiştir ve annelerinin kendilerine bu organı vermediklerini düşünürler. Bu yüzden annelerinden uzaklaşıp babalarına doğru yönelirler, böylece kadınsılık yoluna girişleri başlamış olur (Dökmen, 2009). Freud, bu dönemdeki çocuğun karşı cinsiyetteki anne-babaya karşı cinsel bir çekim hissettiğini söylemiştir (Burger, 2006).

Toplumsal cinsiyet rolünün kazanımının **üçüncü dönemi** ödipal dönem olarak adlandırılır. Bu dönemde anneleri için babalarıyla yarışa giren erkek çocuklar, bu yönelimden vazgeçerek babalarıyla özdeşleşmeye başlarlar. Ödipal çatışmanın çözümüyle ahlaki yargılamaların kaynağı olan süperego (üst benlik) da gelişmeye başlar. Kız çocukları ise babalarıyla pasif ve kadınsı bir ilişki içerisine girerler. Freud'a



göre, kız çocuklarının anneleriyle özdeşleşme gereklilikleri bulunmadığından dolayı süperegoları erkek çocukların süperegosu kadar gelişmez. Freud, kadınların hem cinsel hem de ahlaki olarak erkeklerden üstün olmadığını düşünmektedir (Dökmen, 2009). Bu dönemde aynı cinsten ebeveynle özdeşleşme sonucunda, erkek çocuklar erkeksi, kız çocuklar ise kadınsı özellikler kazanmaya başlarlar (Burger, 2006).

### 2.1.1.2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Albert Bandura tarafından ortaya konulmuş bu kuram, cinsiyet rollerinin öğrenilmesinde ve açıklanmasında fayda sağlamıştır. Bu kurama göre, insanlar diğer şeyleri nasıl öğreniyorsa cinsiyet rollerini de aynı biçimde öğrenmektedir (Friedman vd., 1989).

Sosyal öğrenme kuramında iki öğrenme süreci vardır. Bunlardan ilki edimsel koşullama, ikincisi ise taklittir. Skinner, edimsel koşullamayı açıklamak adına bir deney yapmıştır, bu deneyde aç bir fare operant kutu diye bilinen bir kutuya konulmuş ve kutu içinde bazı düzenekler hazırlanmıştır. Kutu içerisinde farenin görüş mesafesinde olan bir yere pedal konulmuştur, fare bu pedala bastığında dışarıdan kutu içine yiyecek gelmektedir. Bu biçimde hazırlanmış kutuya konulan fare önce şaşkın bir halde kutu içinde amaçsızca dolaşır. Daha sonra çevreyi araştırma davranışı içine girer ve tesadüfen pedala basar. Pedala basma davranışının ardından kutu içine dışarıdan yiyecek gelir. Birkaç denemeden sonra fare pedala basma davranışı ile davranışının sonucu arasında ilişki kurmaya başlar ve her acıktığında pedala basarak yiyecek elde eder (Kaya, 2017). **Edimsel koşullamada;** ödüllendirilen ve olumlu sonuçları olan davranışlar gelecekte tekrarlanmaya devam eder. Çocuklar cinsiyetlerine uygun davrandıkları takdirde ödüllendirilirken aksi durum söz konusu olduğunda yani cinsiyetlerine uygun davranmadıklarında ise cezalandırılırlar. Ödüllendirilen davranışlar tekrarlanırken, cezalandırılan davranışlar tekrarlanmaz. Örnek verilecek olursa, babasının araba tamir etmesine yardım etmek isteyen bir kız çocuğu, yapılan işin kendisine uygun olmaması sebebiyle babası tarafından bu işi yapmasına izin verilmez ve bunun sonucunda babasına bir daha yardım etme konusunda hevesli olmaz. Fakat annesine yardım etmek istediğinde övgü aldığı takdirde annesine bir daha yardım etme isteği oluşacaktır (Dökmen, 2009).

Diğer bir süreç olan **taklitte** ise; çocuklar anne, baba, öğretmen, beğendikleri herhangi bir kişiyi kendilerine rol model alır ve davranışlarını taklit ederler. Genellikle kız çocukları annelerini model alarak kadın figürlerini taklit ederken, erkek çocuklar ise babalarını model alarak erkek figürlerini taklit ederler (Dökmen, 2009).

Sosyal öğrenme modeline göre, öğrenme doğrudan takviye ya da cezayı yaşamaktan ziyade gözlem yoluyla üretilir. Gözlem, çocuklar arasında toplumsal cinsiyete dayalı davranışların öğrenilmesi de dahil olmak üzere öğrenme için birçok olanak sunmaktadır. Sosyal çevre, çocuklara toplumsal cinsiyetle ilgili olanlar da dahil olmak üzere farklı davranışlar sergileyen erkek ve kadın modelleri örnek olarak sunar. Çocukları etkileyen modeller, anneler ve babalar, diğer insanlar ve çizgi film karakterlerinin medya görüntülerini içerir. Bu birçok erkek ve dişi modelin gözlemlenmesi sonucu çocuklar davranışları taklit ederek kolayca öğrenebilirler. Bununla birlikte, tüm modeller tüm çocuklar için aynı etkiye sahip değildir ve tüm davranışların taklit edilmesi eşit derecede gerçekleşmemektedir (Jehan ve Kirmani, 2015).

Bandura'ya göre gözlemci modelden beş şey öğrenmektedir. Bunlar (Kaya, 2017);

- 1) Kişi başkalarını izleyerek yeni bilişsel beceriler (karar verme gibi) ve yeni psiko-motor beceriler (dans etme gibi) öğrenebilir.
- 2) Kişi modeli gözlemi altına alması sonucunda, daha önceden öğrenmiş olduğu yasaklar ya güçlenir ya da zayıflar. Yani kendisinin yapmaktan çekindiği bir davranışı model yapıyor ve pekiştiriliyorsa kişide bu davranışı çekinmeden gösterir hale gelebilir.
- 3) Gözlemci için model sosyal bir harekete geçirici olarak görev yapabilir; böylece gözlemci yeni değerler, inançlar ve düşünce biçimleri kazanabilir.
- 4) Gözlemci, modelden çevrenin ve eşyaların nasıl kullanıldığını da öğrenir. Çocuklar çevrenin ve eşyanın nasıl kullanılacağını tamamen gözlem yoluyla öğrenirken, yetişkin insanlarda yeni karşılaştıkları durumlarda gözlem yoluna başvurabilmektedir.

- 5) Gözlemci modelin duygularını açıklama biçimini gözleyerek, kendi de benzer biçimde duygularını ifade edebilir. Özellikle çocuklar, birçok duyguyu bu şekilde açıklamayı öğrenirler.

### 2.1.1.3. Bilişsel Gelişim Kuramı

Bu kuram, ilk bilişsel yaklaşım kuramı sunan Kohlberg'in kuramına göre açıklanmaktadır. Kohlberg (1966), çocukların toplumsal cinsiyet anlayışındaki gelişim ve değişimlerin, çocukların cinsel davranış ve düşüncelerinin diğer yönlerini düzenlemek için çok önemli olduğunu belirtmiştir (Fagot ve Leinbach, 1985). Bu kurama göre, çocukların cinsiyet rolü gelişiminde üç dönem bulunmaktadır. Bunlar (Dökmen, 2009);

**Cinsiyeti etiketleme dönemi;** 2-3,5 yaşları arasında olan dönemdir. Çocuklar bu dönemde insanların kız ya da erkek olduklarının yavaş yavaş farkına varırlar. Kendilerinin kız veya erkek olduklarının farkında olarak cinsiyet etiketlemesi yapabilirler. Fakat bu dönemde cinsiyetin kalıcı ve değişmez olduğunu kavrayamamışlardır.

**Cinsiyet kararlılığı dönemi;** 3-5,4-5 yaşları arasında olan dönemdir. Çocuklar bu dönemde insanların cinsiyetlerinin sürekliliğini kavramaya başlarlar. Fakat fiziksel özelliklerden etkilenebilirler. Örneğin; bir kızın saç kesildiğinde erkek çocuk olacağını düşünebilirler.

**Cinsiyetin değişmezliği dönemi;** 4,5-7 yaşları arasında olan dönemdir. Çocuklar bu dönemde artık cinsiyetin değişmez olduğunu algılamış ve cinsiyetin fiziksel görünümünden bağımsız olduğunu kavramışlardır. Bu dönemde çocuklar cinsiyetlerine uygun tercihler geliştirir ve uygun görülen etkinliklerde bulunurlar. Bunu ödüllendirileceklerini düşündükleri için değil, cinsiyetleriyle tutarlı olduğu için yapmaktadırlar.

Bilişsel gelişim teorisi ustalık veya yetkinlik motivasyonunun cinsiyet rolü gelişiminde bir itici güç olduğunu savunmaktadır; zira çocuklar, algılarını ve davranışlarını cinsiyet rolü kategorileri hakkındaki gelişmekte olan bilgileriyle uyumlu hale getirmeye çalışmaktadırlar (Martin vd., 2002).

Çağdaş bilişsel-gelişim teorisyenleri, temel cinsiyet kimliğinin motivasyonel bir önem taşıdığını kabul etmektedir, ancak daha yüksek seviyedeki toplumsal cinsiyet anlayışının (yani istikrar veya tutarlılık) çocukların kendilerini aktif olarak sosyalleştirebilecekleri bir ilave veya farklı türde bir motivasyon sağlayabileceğini de belirtmektedir (Ruble, 1994). Örneğin, temel cinsiyet kimliği, cinsiyete olan ilgiyi ve bilgiyi artırabilirken, daha karmaşık anlayış seviyeleri çocukların cinsiyet normlarına uygun davrandıklarını garanti etme arzusunu artırabilir.

Bilişsel gelişim teorisi, toplumsal cinsiyete dayalı davranışların kazanılmasını toplumsal cinsiyet kimliğinin bilişsel gelişiminin yan ürünü olarak görmektedir. Çocuklar toplumsal cinsiyet kimliğini benimseyip bu kimlikle tutarlı olmaya çalıştıklarından, toplumsal cinsiyetle ilgili davranışları benimsemeye ve sergilemeye başlarlar (Jehan ve Kirmani, 2015). Bilişsel kurama göre, cinsiyet rollerinin gelişimi, çocukların belli bir bilişsel gelişim düzeyine ulaştıklarında mümkün olan bir tür anlayış ve değerlendirmeye gerçekleşmektedir. Çocuklar ilk olarak kendi cinsel kimliklerini ve sonra başkalarının cinsel kimliklerini öğrenir ve hemen sonra da kendi cinslerine ilişkin kalıplaşmış tutumları öğrenmektedir. Böylece kendi cinslerine ilişkin kalıplaşmış tutumlara uygun biçimde davranış sergilemek zorunda olduklarını anlarlar. Bilişsel kurama göre, kişi ancak tüm bunlardan sonra cinsiyet damgalı davranışlar sergileyebilir. Bireyler bir kez doğru cinsiyet rolünü benimsemeye başladıktan sonra, belli davranışlar için farklı pekiştirmeye ihtiyaç duymamaktadır (Vatandaş, 2007).

#### **2.1.1.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı**

Sandra Lipsitz Bem'in ileri sürdüğü toplumsal cinsiyet şeması kuramına göre, çocuk, toplumun kadınlık ve erkeklik tanımlarını öğrenir (Dökmen, 2009).

Şema, bilişsel bir yapıdır; kişinin algıladığı şeyleri düzenleyen ve yönlendiren bir çağrışımlar ağıdır. Şematik bilgi işleme, seçicidir ve kişinin gelen çok sayıda uyarıcıya şemaya uygun bir şekilde anlam yüklemesine katkıda bulunur. Edinilen bilgiyi toplumsal cinsiyet şemasına göre işleme ise, kişilerin özelliklerini ve davranışlarını “kadınsı” ve “erkeksi” olarak kategorilere ayırmaya sebep olur. Kadın ve erkek arasındaki ayrımın olduğu bir toplumda yetişen çocuklar, kendileri, diğer

insanlar, nesne ve olaylar ile ilgili bilgileri, algılamış oldukları bu cinsiyet çağrışımlarına uygun olarak işlemeyi öğrenmektedirler (Dökmen, 2009). Şema ne kadar belirgin ya da mevcutsa, daha fazla bireyin toplumsal cinsiyete ilişkin bilgileri toplaması, kodlaması, temsil etmesi ve alması beklenir (Bem, 1981).

Toplumsal cinsiyet şeması kuramı, toplumsal cinsiyet şemaları geliştirildikten sonra toplumsal cinsiyet bilgisinin bilişsel işlemlerini incelemek için yararlı bir çerçeve oluşturmuştur (Bussey ve Bandura, 1999). Bu kurama göre çocuklar, iki cinsiyet arasındaki farkı görür ve kendinin ve diğer insanların farkına varır. Cinsiyetleri tipleştirme/ayırıştırma süreci denilen bu dönemde, çocuklar dünyayı algılayarak içselleştirdiği bu cinsiyet şemasını kullanır. Gelen bilgileri cinsiyet şemasına göre algılayıp kodlayarak örgütlemektedirler. Aynı şematik seçiciliği kendine uygulamayı ve kendilik kavramını öğrenmeye başlarlar. Örneğin; cinsiyetleri tipleştiren/ayırıştıran bir erkek, soğukkanlı ve sert görünmesi gerektiğini benimsediği için kendinden ve diğer erkeklerden böyle davranmasını bekler, aksi bir durum söz konusu olduğunda kaygılanır (Dökmen, 2009).

Bem'in yapmış olduğu araştırmalara göre bireyler, kadınsı ve erkeksi özellikleri barındırma bakımından dört gruba ayrılmıştır. Kadınsı özellikleri daha çok, erkeksi özellikleri daha az barındıran bireyler kadınsı; erkeksi özellikleri daha çok, kadınsı özellikleri daha az barındıran bireyler erkeksi; hem kadınsı hem de erkeksi özellikleri barındıran bireyler androjen; ne kadınsı ne de erkeksi özellikleri barındıran bireyleri ise belirsiz cinsiyet rolüne sahip olarak sınıflandırmıştır (Smith vd., 1999). Bazı bireyler sosyal durumları açıklamada toplumsal cinsiyeti önemli bir faktör olarak ele alırken bazı bireyler toplumsal durumların oluşumunda toplumsal cinsiyeti tanımlayıcı bir faktör olarak daha az kullanma eğilimine sahiptirler. Buna göre, cinsiyeti tipleştiren bireylerin bilgiyi işlemede toplumsal cinsiyeti düzenleyici bir ilke olarak kullanma olasılıkları androjen bireylere göre daha fazladır. Cinsiyet şemaları doğrultusunda hareketlerine yön veren bireyler, farkında olmadan hayatları boyunca kendilerinin ve diğer insanların davranışlarını bu bilişsel yapıları çerçevesinde algılar, düzenler ve değerlendirirler. Hem erkeksi hem de kadınsı özelliklere sahip olan androjen bireylerin ise diğer bireylere göre daha esnek ve çeşitli durumlara karşı daha kolay uyum sağlayabildikleri düşünülmektedir (Tzuiel, 1984).

Bu kurama göre, yüksek derecede erkeksi ya da kadınsı insanlar cinsiyet temellidir. Bu insanlar bilgiyi cinsiyet açısından algılayarak değerlendirir ve düzenler. Bu tip insanlar için bazı araba modelleri daha erkeksi ya da bazı oyuncaklar bir kız çocuğuna daha uygun bulunmaktadır. Bu insanlar da daha güçlü cinsiyet şeması vardır. Bunun aksine androjen ya da cinsiyetsiz insanlar bilgiyi cinsiyetle ilişkili doğrultuda işlememektedirler. İnsanları veya nesnelere kadınsı veya erkeksi olarak tanımlasalar da bunun bilgiyi sırlamak için faydalı bir yöntem olduğunu düşünmemektedirler. Androjen bir erkek baleden zevk almakta bir sakınca görmezken, cinsiyet temelli bir erkek balenin erkeklerin değil kadınların zevk alabileceği bir sanat dalı olarak görür (Burger, 2006).

Toplumun erkeklerden beklentisi, kamu alanında varlık göstermeleri ve akılcılığı her ne şekilde olursa olsun ellerinde tutmalarıdır. Bu tür bir toplumsallaşma süreci, erkeklerin duygusal davranışlar sergilemekten uzaklaşmasına hizmet eder fakat kadınlar için işleyen süreç bunun tam tersidir. Nasıl ki erkeklerin, ekonomi, politika ve bilgi alanları içinde yer alması bekleniliyor ise, kadınlarında aile ve akrabalık yapısı içinde yer alması beklenmektedir (Davidoff, 2002).

Geleneksel kadın rolü iş hayatında da devam etmektedir. Kadınlar öğretmenlik, hosteslik, hemşirelik, sekreterlik, temizlikçilik gibi işlere uygun görülürken, erkekler rekabet ve özerkliğin daha yüksek olduğu iş alanlarına yönlendirilmektedir. Kadına yüklenen anlamlar nedeniyle kadının politikacı, lider ya da yönetici olma yolları genellikle kapalı olmaktadır. Bu görevler her zaman doğru kabul görmese de, toplumun dayattığı, bizlerinde kabul ettiği durumlardır. Bunun sebebi, cinsiyet kalıp yargılarının zamanla çok az değişikliğe uğraması ve dünyada da büyük ölçüde benzerlik gösteren yargılar olmasıdır (Saraç, 2013).

Genç erkeklerin ve kadınların kariyer arzularını, toplumdaki cinsiyet hakkındaki basmakalıplar şekillendirmektedir. Örneğin, toplumda erkeklerin matematik alanında kadınlardan daha iyi olduğu yargısı mevcuttur ve bu yargı kadınların performansını olumsuz etkileyerek matematik yoğun alanlara ilgilerini zayıflatmaktadır. Erkekleri parlaklık ve deha ile ilişkilendiren basmakalıp yargılar, kadınların kariyerleri üzerinde bir sıkıntıya sebep olabilir. Erkeklerin deha olduğu alanlarda (örneğin; matematik, fizik gibi) lisans ve doktora derecelerinde kadınların

oranı erkeklere göre düşüktür. Bununla birlikte, yalnızca üniversite çağındaki ya da daha yaşlı katılımcılara odaklanan "mükemmellik = erkekler " basmakalıbının araştırılması, kritik bir gerçeği göz ardı etmektedir: Erkeklerin ve dişilerin varsayımsal bilişsel yetenekleri hakkındaki kültürel mesajlar, kariyer gelişimleri boyunca muhtemelen etkili olacaktır. Çünkü birey çocukluktan itibaren bu fikirleri özümser ve harekete geçirirse, yetenekli kız çocuklarının çoğu üniversiteye başladığı zaman bu alanlardan uzaklaşabilme eğilimi içerisinde olacaktır (Bian vd., 2017).

## **2.2. Kişilik**

### **2.2.1. Kişilik Kavramı**

İnsanlar fiziksel görünümünün yanı sıra tutum ve davranışları bakımından da farklılıklar gösterirler. İnsanların birbirlerinden farklı olmalarının birçok nedeni vardır. Eğer sadece aynı kültürel özelliklere sahip, aynı ailede yetişen, aynı ortamda çalışan insanların davranışları aynı olsaydı, bu farklılıkların tek sebebinin farklı çevresel şartlarla ilgili olduğu söylenebilirdi. Fakat insanlara bir benlik ve kimlik kazandıran özelliklerin hem doğuştan hem de eğitimle elde edildiği yapılan araştırmalarla ispatlanmıştır (Güney, 2006). Bu değişikliğin nedeni araştırılmak istendiğinde veya farklılığın sonuçları saptanmaya çalışıldığında kişilik kavramının ortaya çıktığı görülmektedir (Zel, 2006).

Genel olarak sosyal bilimlerde kişiliğin farklı yönleri ele alınarak tanımlamalar yapılmaktadır. Bu sebeple tanımlama yapmadan önce kelimenin kökenine inmekte fayda vardır. Kişilik kelimesinin Latince "per sonata" kelimesinden geldiği ileri sürülmekle birlikte bu kelime eski Yunan ve Roma'da tiyatro oyuncularının kullandıkları maskeleri ifade etmektedir. Günümüzde de kişilik kavramıyla bireyin topluma karşı oynadığı rol ifade edilmektedir ancak tanımlamalarda bu rolden ziyade oynayan kişi üzerinde durulmaktadır (Yüksel, 2006).

Kişilik, bir insanı diğerlerinden ayıran zaman ve mekân olarak süreklilik arz eden duygu ve davranış kalıpları olarak ifade edilmektedir (Phares, 1991). Bir diğer ifadeyle kişilik, bireyin bütün özelliklerini yansıtan bir kavram olmakla birlikte,

bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 1991).

Kişiliği, birey ve başkaları açısından iki farklı şekilde tanımlamak mümkündür; birey açısından kişilik, kişinin zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisi olarak tanımlanırken, başkaları açısından kişilik, kişinin toplum içerisinde belli özelliklere ve rollere sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır (Eren, 1984).

Kişilik kavramı tanımlardan da anlaşılacağı üzere çok geniş kapsamlıdır. Dolayısıyla kişiliği daha iyi kavrayabilmek ve hangi bileşenlerden oluştuğunu anlayabilmek adına bir sonraki bölümde kişiliğin temel bileşenlerinden bahsetmek faydalı olacaktır.

### **2.2.2. Kişiliğin Temel Bileşenleri: Mizaç, Karakter, Yetenek**

Kişiliği tek bir olgu olarak düşünmek yerine birçok olgunun birleşmesi biçiminde algılamak daha doğru olacaktır. Bu olguları üç ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar (Zel, 2006);

- 1) Mizaç
- 2) Karakter
- 3) Yetenek

Genel anlamda kişilik kavramını bu üç başlık kapsamında düşünmek mümkündür.

#### **2.2.2.1. Mizaç**

Mizaç ya da huy, bireye ait bazı temel ve ayırt edici özellikleri ifade eden bir kavramdır. Mizaç, günlük yaşam içinde bireye özgü, oldukça sınırlı, belli duygusal tepkilerin nicelik ve nitelik açısından değişmesi şeklinde ifade edilmektedir (Köknel, 1984). Bu açıdan mizaç, kişiliğe kıyasla daha çok bireyin içyapısıyla ilgilidir denilebilir (Deary ve Matthews 1993).

Mizaç, bireylerin duygusal denge durumu ile ilgilidir. Çabuk sinirlenmek, sıkılmak, neşelenmek, hareketlilik veya hareketsizlik gibi değişken özellikler mizaç kapsamında değerlendirilmektir (Şimşek vd., 2010).



Mizaç, bireyin duygusal yönünü temsil ettiğine göre, bu konudaki özelliklerin bir kısmı bireye kalıtım yoluyla geçerken, bir kısmı da sonradan alışma ve öğrenme yoluyla kazanılmaktadır (Zel, 2006). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere ailenin de mizacın gelişmesinde etkisi vardır. Anne-baba davranışlarını çocuğa göre ayarlar bu sebeple zamanla çocuğun davranışları değişikliğe uğrayarak ailesindeki herhangi bir bireyin davranışlarıyla benzerlik gösterir. Örneğin; huysuz bir çocuğun ailesi ilgili ve hoş görülü ise, çocuk bu davranışını törpüleyerek daha uslu olmaya çalışabilir (Güney, 2006).

#### **2.2.2.2. Karakter**

Kişilik kavramı ile karakter kavramı, birbirine eş anlamlı kavramlar olarak kullanılmaktadır. Karakter, kişiliğin ahlaki ve sosyal özelliklerini ifade etmektedir (Zel, 2006).

Kişilik, her insanın kendine özgü olan özelliklerini toplayan ruhsal bir bütünlüktür. İnsanın fizik yapısı, yetenekleri, zekâsı, duyguları bu bütünlük içine girmektedir. Ancak kişiliğin, ahlaki değerlere bağlanma ve bu yönden kararlı ve olabildiğince kararlı bir davranış sergileme durumu daha çok karakter bütünlüğünde toplanmaktadır (Adasal, 1977).

Karakter, bireye ait davranışların tamamı olup, bireyin bedensel, zihinsel ve duygusal etkinliğine çevrenin verdiği değerdir. Bu tanıma göre karakter, bireyin kişisel özellikleri ile içinde yaşamış olduğu toplumun değer yargılarından oluşmaktadır (Köknel, 1984). Karakter, aile, okul ve çevrenin etkisiyle çocukluktan itibaren gelişir ve şekil almaya başlar.

Karakterin oluşumuyla ilgili iki temel basamak vardır; birincisi, beğenilme, takdir ve ödüllendirme basamağı, ikincisi, gerçek idealler basamağıdır. Toplum tarafından, iyi bilinen ve kabul edilen davranışların yapılması sonucu beğenilme, takdir edilme ve ödüllendirme karakterin oluşmasında insanları harekete geçiren faktörlerdir (Tutar, 2013). Burada bireyler daha çok çıkarlarına göre karakter davranışları sergilerler. Dolayısıyla bireyler beklemedikleri takdir oranında ve sürecinde aşırı dürüst, saygılı ve terbiyeli görünmelerine rağmen sergiledikleri davranışlar her zaman samimi ve dürüst olmamaktadır. Gerçek idealler basamağında ise, insanların

olumlu ve olumsuz durumlarla karşılaşmaları halinde karakterlerinden ödün vermemeleri ifade edilmektedir. Burada bireyler toplum içindeki makam ve mevkilerini kaybetme pahasına dahi olsa toplumca benimsenen davranışların dışına çıkmamaktadırlar. Bu basamakta ahlaki ideal, her türü maddi çikardan önce gelmektedir. Bu basamak, vicdan ve ahlaki kuralla, doğruyu ve iyi olanı seçtiren basamaktır (Güney, 2006).

Mizaç; kalıtım yoluyla bireye geçen ve bireyin hayatı boyunca çok az oranda değişen yapısal özellikleri içermektedir. Karakter ise; bireyin çevresinin ve yetiştirilme tarzının etkisi altında gelişen, öğrenilen tutumlardır, dolayısıyla zamanla değişmesi mümkün olabilen özellikleri içermektedir. Kişilik ise; genetik olarak gelen mizaçla, sonradan elde edilmiş karakterin birleşiminden oluşmaktadır (Akiskal vd., 1985).

#### **2.2.2.3. Yetenek**

Yetenek, bireyin belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme gibi zihinsel özellikleri ve bazı olguları gerçekleştirebilmesi için bedensel özelliklerini içermektedir (Güney, 2006). Yetenek, sadece kişiliği oluşturan bir olgu olmamakla birlikte aynı zamanda kişiliğin şekillenmesinde de önemli bir faktördür (Zel,2006).

Bedensel yetenekler, bireylerin doğuştan kazandığı ve zamanla geliştirdiği özelliklerin tümünü ifade etmektedir. Yürüme, koşma, görme, el-kol-ayak gibi organları kullanabilme gibi özellikler bedensel yetenek olarak değerlendirilir (Zel, 2006).

Bireyler toplumsal yaşama ve çevrenin sosyo-teknik yapısına uyum sağlamak ve bazı bedensel yetenekleri kullanabilmek adına zihinsel yeteneklere ihtiyaç duymaktadırlar. Bireylerin yaşları, cinsiyet ve diğer bireysel özelliklerine bağlı olarak kazandıkları zihinsel yeteneklerinin yanı sıra doğuştan getirdikleri zihinsel yetenekler de mevcuttur. Sayısal hafıza, soyut düşünme, hafıza yeteneği, ilişki kurma ve öğrenme gibi yeteneklerin hepsi zihinsel yetenek olarak değerlendirilir (Güney, 2006).

Sonuç itibariyle kişilik özelliklerinden bazılarının karakter, bazılarının mizaç, bazılarının da yetenek kavramlarıyla ilgili olduğu düşünülmektedir. Belirli bir kişilik

bozukluğuna maruz kalmamış olan ortalama her bireyin kişilik yapısını, bu üç yapı taşı oluşturmaktadır (Eroğlu, 2007).

### **2.2.3. Kişiliği Oluşturan Faktörler**

Kişiliğin, bir zaman dilimi içindeki davranış biçimi şeklinde düşünülmemesi gerekmektedir. şöyle ki kişilik, hem geçmişin, hem mevcut zamanın hem de geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Bu durumda kişilik, geçmişin izleri, mevcut zamanın uygulamaları ve geleceğin temel eğilimi ile oluşacaktır (Zel, 2006).

Toplumsal hayatta bireylerin nasıl davranacağına, düşüneneğine, seveceğine etki eden faktörlerin tamamı kişiliğin oluşmasına etki eden faktörlerdir (Güney, 2006). Kişiliğin oluşmasında etkili olan faktörleri; kalıtım ve bedensel yapı faktörleri, kültürel faktörler, aile faktörü, sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri, coğrafi ve fiziki faktörler ile diğer faktörler olmak üzere altı ana grupta inceleyeceğiz.

#### **2.2.3.1. Kalıtım Ve Bedensel Yapı Faktörleri**

Kalıtım, çevrenin etkisiyle köklü biçimde değişikliğe uğramayan özelliklerin anne ve babanın kromozomlarıyla bireye geçen ve bireyin hayatına şekil veren bir faktördür (Köknel, 2005). İnsanların saç ve göz rengi, boyu, cinsiyeti gibi fenotipik özelliklerin, kan grubu ve taşıdığı veya ileride olabileceği hastalıklar gibi genotipik özelliklerin yanı sıra kişilik özellikleri de kalıtım yoluyla aileden elde edilen özelliklerdir (Çetin ve Beceren, 2007).

Bir başka deyişle genler, saçımızın, gözümüzün, cildimizin rengi, kemiklerimizin uzunluk ve kısalığı gibi bedenimizin fiziksel yapısını belirlemektedir (Cüceloğlu, 1991). Bireylerin belirgin kişilik özelliklerinden biri de göz renkleridir. Bireylerin göz renkleri genetik olarak şu şekilde belirlenmektedir. Gen çiftin her ikisi de göze mavi renk veren özellik taşıyorsa bebeğin göz rengi mavi olur, fakat ikisi de siyah veya kahverengi özellik taşıyorsa bebeğin göz rengi siyah ya da kahverengi olur (Morgan, 2000).

Bireyin bedensel yapısı ve bu yapının fiziksel görünümü, sinir ve sindirim sistemi özellikleri kalıtım yoluyla elde edilir. Kişilerin konuşma, yürüme, gülme ve

davranışlarının farklı olmasının nedeni, bu özelliklerin kalıtsal faktörler tarafından belirleniyor olmasıdır (Güney, 2006).

### **2.2.3.2. Kültürel Faktörler**

Her birey belirli bir kültürel yapı içinde yaşar ve bu yapıdan hayatı boyunca etkilenir. Kişinin ilgileri ve idealleri bulunduğu kültürel ortam içinde şekillenmektedir. Bu ilgiler ve idealler, kişilik oluşumunda önemli faktör olarak bilinmektedir (Zel, 2006).

Bireyler, içinde bulunduğu toplumun kültüründen çok fazla etkilenecek, bu etki sonucunda standart davranışlara sahip olurlar. Bireylerin içinde yaşadıkları toplumu seçme şansları olmadığı için toplumun kültür kalıbını itiraz etmeden kabul ederler (Baysal ve Tekarslan, 1987).

Yemek yeme, giyinme, yetiştirilme biçimi kültürel yapının bir fonksiyonu olarak görülmektedir. Bu fonksiyonlar kültürel yapıyla beraber değişir ve gelişir. Bu sebeple insanlar bu fonksiyonlar aracılığıyla yeni davranış türleri öğrenirler ve kişiliklerini oluştururlar (Güney, 2006).

Toplumdaki normlar, standartlar ve kurallardan oluşmasına rağmen, bu normların bireylerin davranışlarındaki yansımaları farklı olmaktadır. Bunun nedeni insanların algılama sistemlerinin farklı oluşundan kaynaklanmaktadır (Onaran, 1975).

### **2.2.3.3. Aile Faktörü**

Bireyin kişiliğinin oluşmasında en etkili ve önemli çevresel faktör ailedir. Aile, özel davranışların kazandırıldığı, ilk ceza ve ödülleri verildiği sosyal ortam olarak bilinmektedir. Bunun yanı sıra çocukluk dönemi sosyal öğrenme kuramında bahsedildiği gibi gözlem yoluyla öğrenmenin yaşandığı bir dönemdir. Çoğunlukla bireyin ilk öğretmeni anne ve baba olarak bilinmektedir (Morgan, 2000). Kişiliğin oluşumunda, bireyin içinde doğup büyüdüğü aile ortamının etkileri çok yönlü olmaktadır. Anne ve babalar, farkında olsalar da olmasalar da, çocuk yetiştirme sürecinde, çocuklar, anne-babanın birçok kişilik özelliklerini, ahlaki ve kültürel standartlarını taklit ederek öğrenmektedirler (Zel, 2006).

Ailede alınacak eğitim tarzı gelecekte oluşacak kişiliğin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Örneğin, demokratik bir ailede büyüyen çocuk gelecekte iş hayatında da büyük bir olasılıkla demokratik davranışlar sergileyecektir (Yüksel, 2006).

#### **2.2.3.4. Sosyal Yapı Ve Sosyal Sınıf Faktörü**

Yerel kültür içerisinde çeşitli alt kültürler yer alabilir. Bu çeşitli alt kültürün bileşimi ile sosyal yapı oluşur; sosyal yapı da bireyin kişiliğinin oluşmasını sağlar. Genel kültür ve alt kültürler sosyal yapıyı belirlerken, sosyal yapı içerisinde de bireyin statüsü belirlenmektedir. Statü, bireyin sosyal yapı içerisindeki konumunun bir göstergesi şeklinde ifade edilmektedir. Sosyal sınıf belirleyicileri özel davranış kalıplarını ortaya çıkarır. Bu davranış kalıpları da kişiliğin oluşmasında önemli bir faktör olarak görülmektedir (Yüksel, 2006).

Sosyal sınıf kapsamında üst sınıf içinde doğan çocuk, maaşı, yaşam standartları ve sosyal statüsü yüksek bir meslek seçme eğiliminde iken, alt sınıf içinde doğan çocuk ise kendi sınıfına uygun bir konum içerisinde yaşamını sürdürmeye eğilimli olabilmektedir (Soysal, 2008).

#### **2.2.3.5. Coğrafi Ve Fiziki Faktörler**

Kişiliğin oluşmasında bireyin içinde doğup büyüdüğü coğrafi çevrenin etkisinden söz etmek mümkündür (Allık ve Mccrae, 2004). Coğrafi çevre içerisinde tabiat, iklim ve yaşanan bölgenin fiziki durumlarının bireylerin kişilik özellikleri üzerinde belirgin etkileri görülmektedir. Coğrafi ve fiziki çevrenin doğrudan etkilerinin yanı sıra daha çok dolaylı etkileri vardır. Örneğin, sıcak ya da soğuk iklimde yaşayan bireylerin birbirlerinden farklı oldukları gözlemlenmektedir. Şöyle ki, soğuk iklim şartlarında yaşayan bireylerin daha sert ve soğuk mizaçlı, sıcak iklim ve kıyı kesimlerde yaşayan bireylerin daha yumuşak mizaçları olduğu şeklinde genel bir görüş ifade edilebilir (Zel, 2006).

#### **2.2.3.6. Diğer Faktörler**

Yukarıda bahsedilen faktörlerin dışında kişiliği etkileyen diğer faktörleri; kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu ve doğum sırası başlıkları altında inceleyeceğiz.

#### a) Kitle İletişim Araçları

Kitle iletişim araçlarını etkin biçimde kullanan bireyler ile kullanmayan bireyler arasında farklılıklar vardır. Dergiler, kitaplar, televizyon gibi kitle iletişim araçlarının, çocukların yetişmesinde ve gençlerin yeni davranış kalıpları kazanmalarında etkileri oldukça fazladır (Güney, 2006).

#### b) Yetişkinler Grubu

Bireyin örnek aldığı kişiler (idoller) ve referans grupları vardır. Birey genellikle idol olarak gördüğü kişiyi kendisine örnek almaktadır. Örneğin, ilkokulda çocuklar öğretmenlerini örnek alır ve onun gibi davranışlar sergiler, böylece kişilikleri öğretmenin kişiliğine benzemeye başlar (Yüksel, 2006).

#### c) Doğum Sırası

Adler'e (2000) göre bireylerin doğum sırasının da kişiliğin oluşmasında etkisi mevcuttur. Adler'in araştırmalarına göre, doğumdaki sıra, bireyin zekâ ve yetenek düzeyini etkilemektedir. Bu kurama göre ilk çocukların daha zeki oldukları, diğer çocuklarda ise giderek zekâ seviyesinin düştüğü söylenmektedir (Erdoğan, 1991).

### 2.2.4. Kişilik Yaklaşımları

#### 2.2.4.1. Psikanalitik Yaklaşım

Birinci bölümde de bahsedilen psikanalitik yaklaşım, bu bölümde kişilik kavramı açısından değerlendirilecektir.

Freud, insan kişiliğinin üç temel birimi olarak "İd", "Ego" ve "Süperego" kavramlarını ele alır (Cüceloğlu, 1991).

İd, kişiliğin, en kaba, en ilkel kalıtımsal dürtü ve arzularını içerir (Hazar, 2006). İd, bireyin biyolojisine dayalıdır ve her şeyi psikolojik olarak içerir. Bu, kalıtsaldır ve içgüdüleri de içeren doğumda bulunur (Jones vd., 1961). İd "zevk ilkesi" üzerinde çalışır; Yani, zevk en üst düzeye çıkarmak ve acıyı en aza indirmek için her zaman çabalayan bir güçtür (Henman, 2015).

İd, tatmin edici zevkle ilgilidir ancak ego gerçekçi düşünme imkânı sunar (Ryckman, 2012). Egonun başlıca rolü, kişinin içgüdüsel tahrikleri ile çevre koşulları arasında aracılık etmektir. Freud'un belirttiği gibi, egoyu, id ve süperegö "orduları" nın çatıştığı bir savaş meydanına benzemektedir (Freud ve Strachey, 1962).

Üçüncü kişilik birimi, süperegödur. Süperegö, kişiliğin manevi kısmıdır. İdin, özellikle de cinsel ve agresif olan dürtülerini engellemeye çalışır. Süper ego, egoyu, gerçekler yerine ahlaki amaçları koymak, gerçek yerine ziyânı temsil etmek ve mükemmelliğe gayret etmek için ikna eder. Doğru veya yanlış olanla ilgilidir (Hall ve Lindzey, 1970).

#### **2.2.4.2. Ayırıcı Özellikler Yaklaşımı**

Ayırıcı özellikler kapsamında bilinen ilk çalışmayı 1921'de Gordon Allport yapmıştır. Ayırıcı özellik araştırmacıları, diğer yaklaşımlardaki psikologların aksine, kişinin belli bir durumda göstereceği davranışı kestirmekle ilgilenmezler. Bu araştırmanın amacı, iki farklı gruba giren kişilerin genel davranışları arasındaki farklılıkları tespit etmektir. Örneğin, sosyal kaygı ölçeğinde yüksek puan alan bir kişiyle düşük puan alan bir kişi karşılaştırılır ve sosyal kaygı düzeyi yüksek olan bireyin, düşük olan bireye göre toplum içinde daha az konuştuğu sonucuna varılabilir (Burger, 2006).

Kişiliği ayırıcı özellik yaklaşımı ile değerlendirmenin faydası ise insanlar arasında karşılaştırma yapmayı kolaylaştırmasıdır. Bir kişinin kadınsı olduğunu belirtirken, aslında o kişinin pek çok insandan daha kadınsı olduğunu belirtmiş oluruz (Burger, 2006).

Allport gibi bazı özellik teorisyenleri, ayırıcı özelliklerin bir insanın sinir sistemi içerisinde var olduğunu ve davranışa neden olduğunu savunmaktadırlar. Allport, ortak özelliklerin ve kişisel eğilimlerin gerçekten kişide var olduğunu ancak doğrudan gözlemlenemeyeceğini; aksine, davranıştan çıkarılacağı görüşündedir (Henman, 2015). Allport'a göre, insanlar, ayırıcı özelliklerine dayanarak harekete geçirilmeye motive edilirler. Dolayısıyla, iki kişi aynı şekilde davranmaz veya düşünmez; iki kişide de aynı kişilik olmaz (Hall ve Lindzey, 1970).

Ayırıcı özellik yaklaşımı, iki önemli varsayım üzerinde durur. Bunlardan ilki, bu yaklaşımın psikologları, kişilik özelliklerinin zaman içinde değişmez olduğunu kabul eder. Bireyin davranışları uzun vadede gözlemlenirse, kararlı bir şekilde devamlılık sağladığı görülür. İkinci varsayım ise kişilik özelliklerinin durumlara göre de kararlılık gösterdiğidir (Burger, 2006).

Kısacası bu yaklaşım, zamana ve duruma göre değişmeyen, kararlı bireysel davranış farklılıklarını belirleyebileceğimizi söylemektedir.

### **2.2.4.3. Biyolojik Yaklaşım**

Bu kurama göre insanın biyolojik özelliklerine bağlı olarak kişilik özellikleri de değişmektedir (Yüksel, 2006). Çoğu durumda paylaşılan genler ve ortamlar birbirinin içine geçmiş durumdadır. Kalıtımın ve çevrenin etkilerini ayırmanın en sık kullanılan biçimi ikiz araştırma yöntemidir. Bu yöntemde, iki değişik türden ikiz kardeşler; tek yumurta ikizleri ve çift yumurta ikizleri kullanılmaktadır. Tek yumurta ikizleri tıpatıp birbirlerine benzer ve tamamen aynı genleri taşırlar. Çift yumurta ikizlerinin gen yapıları ise normal şekilde doğmuş kardeşlerden farklı değildir. Yani bu araştırmada, aynı yaşta, aynı cinsiyette ve aynı kurallar altında aynı evde yaşayan ikizler incelenir. Eğer kalıtımın kişilik üzerinde bir etkisi varsa, tek yumurta ikizlerinin çift yumurta ikizlerinden daha çok ortak özelliğe sahip olması beklenir. Yapılan araştırmalarda tek yumurta ikizlerinin, çift yumurta ikizlerine göre daha çok benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Burger, 2006).

Dışa dönüklülük ve içe dönüklülük, araştırmacılar ve kuramcıların en ilgi gösterdiği kişilik değişkenleridir. Hans Eysenck, çocuğun içe dönük veya dışa dönük bir insan olarak yetiştirebilmeyi kalıtımı ön planda tutarak açıklamıştır. Birey genel bir uyarılma hassasiyetiyle dünyaya gelmektedir. Bu kalıtsal fizyolojik özellik, kişinin yaşamı boyunca sabit kalır ve sonuçta dışa dönüklük veya içe dönüklük davranış özelliğine dönüşür. Bunun yanı sıra araştırmalar, dışa dönük bireylerin uyarıcı ortamlarda bulunmak istediklerini ve bu ortamlarda içe dönüklere göre daha başarılı olduklarını ve dışa dönüklerin içe dönüklere göre daha mutlu olduklarını gösterir (Burger, 2006).



Eysenck, kişiliği, hiyerarşik açıdan açıklamıştır ve kişiliği dört düzeyde ele almaktadır. **Birinci düzey**, kişiliğin en alt basamağıdır ve çok özel tepkileri içermektedir. Belirli uyarılara biyolojik olarak belirli tepkiler gösterilmesi ve kalımsal olarak bireyin bazı özellikler taşıması bu düzeyle ilgilidir. **İkinci düzey**, bireyin bulunduğu çevreden elde ettiği, alışkanlıklara dayalı olan özellikleri ile ilgilidir. İnsanlar benzer durumlarda benzer tepkiler verebilmektedir. Bu düzeyde kişiliğin devamlılık kazanması söz konusudur. **Üçüncü düzey**, eğilimler düzeyidir, yani birey bazı eğilimleri bu düzeyde kazanmaktadır. Belirli kalımsal özellikler ve alışılmış davranışların sonucu olarak bireylerin eğilimleri ortaya çıkar ve kişilik kalıpları yavaş yavaş belirlenmeye başlar. Bu düzeyde, değişmezlik, doğruluk, dengesizlik, heyecanlılık gibi kişilik özellikleri ortaya çıkar. **Dördüncü düzey**, tip aşamasıdır. Bu aşamada belirli tipler oluşur, tipin ortaya çıkmasında her bir aşamanın baskın faktörünün etkisi mevcuttur (Erdoğan, 1991).

Genel olarak, kişiliğin temellerinin biyolojik olduğunu savunan yaklaşım dört temel önermeye dayanmaktadır. Bunlar (Bee ve Boyd, 2009):

- 1) Her bir bireyin çevreye ve başka insanlara verdikleri karakteristik tepki örüntüleri genetik olarak belirlenmiştir.
- 2) Genetik farklılıklar temel fizyolojik işlemlerdeki değişiklikler yoluyla kendini gösterir.
- 3) Mizaç özellikleri, çocukluktan yetişkinliğe devamlılık sergiler.
- 4) Mizacın karakteristik özellikleri çocuğun çevresiyle etkileşime girerek temel mizaç örüntüsünü güçlendirir ya da hafifletir.

#### **2.2.4.4. İnsancıl Yaklaşım**

Carl Rogers insan doğasının temelde olumlu ve yapıcı olarak kabul eden, insanın tek başına değerliliğini ve gücünü temel alan insancıl yaklaşımın başlatıcısı ve en önemli temsilcilerindendir (Dönmezer, 2004).

İnsancı psikologlar kişilikte düşünme, öğrenme tarzı süreçleri içermekte olan “ego”dan ayrı olarak “benlik” ve “benlik kavram”ından bahsetmektedirler. Rogers’a (2011) göre benlik, fenomenal algı çerçevesinde “bana ait” dediğimiz yaşantılar bütünü olarak ifade edilir. Yani benlik, bir bireyin kendisini nasıl gördüğü ile

alakalıdır. Bireydeki bu yaşantılar bütünü başkalarına tam olarak aktarılmadığından dolayı benlik, var oluş kavramına çok yakındır. Benlik kavramı ise benlikten ayrıdır. Benlik kavramı kişinin bazı özellikleri kendine yormasıdır. Bireyin kendisine atfetmiş olduğu özellikler ile bu özelliklere bağladığı değerleri içermektedir. Bireyin benlik kavramı, başkalarının onun hakkındaki görüşlerini yansıtmaktadır. Çünkü bireyler kendilerini değerlendirirken sosyal çevreden edinmiş olduğu normları kullanmaktadırlar (Kuzgun, 1985).

Abraham Maslow, insancıl yaklaşımın bir diğer önemli temsilcisidir. Maslow'a göre her birey, olanaklar sağlandığında kendini gerçekleştirecek gizli güçlerin farkına varır. Maslow çalışmalarında sağlıklı kişiliğin nasıl oluştuğu konusuna odaklanarak, böyle bir kişiliğin gelişebilmesi için bir ihtiyaçlar hiyerarşisi oluşturmuştur (Erden ve Akman, 1995). Maslow'un beş kategoride ele aldığı gereksinimler şunlardır (Dönmezer, 2004):

- **Fizyolojik ihtiyaçlar:** Bunlar hava, su, yemek gibi temel ihtiyaçlardır. Karşılanmadıklarında bireye acı ve rahatsızlık vermektedirler; bireyin fizyolojik dengesini bozmaktadır. Birey ancak ihtiyaçları karşılandıktan sonra başka şeylere yönelebilir.
- **Güven İhtiyacı:** Birey ihtiyaçlarının düzenli ve sürekli olarak, korku ve tehdidin olmadığı bir ortamda karşılanmasını ister.
- **Sevgi ve Ait Olma İhtiyacı:** Bireyin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra sosyal içerikli ihtiyaçları ortaya çıkar. Bunlar sevmek, sevilme, bir gruba ait olma, kabul edilme gibi ihtiyaçlardır.
- **Saygı İhtiyacı:** Bireyler sevmek ve sevilme dışında kendilerine saygı duyulmasını da isterler. Bu sebeple, fizyolojik, güvenlik ve sevgi ve ait olma ihtiyaçlarından sonra tanınma, toplumda bir yer edinme, statü sahibi olma, başarılı olma, takdir edilme, saygı görme gibi ihtiyaçlara ilgi duyarlar.
- **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Diğer ihtiyaçlarını karşılayan bireyler son aşamada yeteneklerini ve ideallerini gerçekleştirme ihtiyacı duyarlar. Bu son aşamada birey, ideallerini gerçekleştirmeye, başarmaya ve haz duymaya daha çok önem vermektedir.

İnsancıl yaklaşımı kişilik kuramcılarından ayıran temel nokta, bireylerin kendi eylemlerinden büyük oranda sorumlu olduğunu varsaymasıdır (Burger, 2006).

#### 2.2.4.5. Bilişsel Yaklaşım

Birinci bölümde yer verilen bilişsel yaklaşıma cinsiyet kavramı kapsamında yer verilmişti. Bu bölümde ise bilişsel yaklaşımın ahlak boyutuna değinilecektir.

Kohlberg'in ahlak gelişimine ilişkin düzey ve evreleri şu şekildedir (Dönmezer, 2004):

**Gelenek öncesi düzey;** iki evreden oluşmaktadır. Bu düzeyde otorite kişinin tamamen dışındadır. İlk evre itaat ve ceza yönelimidir. Bu evrede, davranışın sonuçları o davranışın iyi ya da kötü olduğunu belirler. Davranış cezalandırılıyor ise kötü, cezalandırılmıyor ise iyidir. İkinci evre ise saf çıkarıcı yönelim olarak adlandırılır. Doğru davranış, kişinin ihtiyaçlarını karşılayan, ona doyum sağlayan davranıştır.

**Geleneksel düzey;** bu düzeyde seçilen referans grubunun doğru kabul ettikleri, çocuk için de doğrudur. Birey bu düzeyde otoriteyi içselleştirir fakat sorgulamaz. Üçüncü evre, iyi çocuk eğilimidir. Bu evrede sosyal uyum oldukça önemlidir. İyi davranış, başkalarını memnun eden, onlara yardımcı olan veya onlar tarafından takdir edilen davranıştır. Normlara uyma ön plandadır. Dördüncü evre, yasa ve düzen eğilimidir. Bu evrede önemli olan başkalarını mutlu edecek davranışlar sergilemek değil, yerleşmiş kuralları ve sosyal düzeni korumaktır. Doğru davranış, görevini yapmak, otoriteye saygı göstermek, yasalara ve kurallara uymak şeklinde tanımlanmaktadır.

**Gelenek ötesi (özerk veya ilkel düzey);** bu düzeyde kişisel otorite oluşur. Birey kendi seçtiği ahlak ilkelerine göre yargılarda bulunur. Bu düzeyde yer alan beşinci evre, kontrat ve yasaya uygunluk yönelimi olarak adlandırılır. Bu evrede doğru davranış, insan hakları ve toplumsal yarar göz önünde bulundurularak toplum tarafından incelenip kabul görmüş ilkelere uygun olan davranıştır. Yasal görünüşün kabul edilmemesinin yanı sıra, dördüncü evreden farklı olarak topluma daha fazla yarar sağlayabilmek adına yasaların değişebileceğine inanılır. Bu düzeyin bir diğer evresi olan altıncı evre, evrensel ahlak ilkeleri eğilimi olarak adlandırılır. Altıncı

evrede doğru ve yanlış, toplumsal düzenin yasa ve kurallarından ziyade bireyin kendi vicdanıyla ve kendisinin geliştirdiği ahlak ilkeleriyle tanımlanmaktadır. Bu evrede ahlak gelişimi en üst düzeydedir.

#### 2.2.4.6. Davranışsal/Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

Cinsiyet rolü bölümünde de bahsedilen bu yaklaşımda iki temel süreç yer almaktadır. Bunlardan ilki edimsel koşullanma ikincisi ise taklit veya gözlemdir.

Davranışsal/sosyal öğrenme yaklaşımı gözlemlenebilir davranışları incelemekte ve tutarlı davranış kalıplarını koşullanma ve beklentilerin sonucu olarak açıklamaya çalışmaktadır (Şentürk, 2014).

Sosyal öğrenim teorisi, modelin etkilerinin esas olarak bilgilendirici işlevleri yoluyla öğrenme sağladığını ve gözlemcilerin, belirli uyaran-tepki ilişkilendirmelerinden ziyade modellenen etkinliklerin sembolik temsillerini kazandıklarını varsaymaktadır (Bandura ve Walters, 1977).

Sosyal öğrenme teorisinde, tanımlayıcı bir olay, bir modelin davranışı ile modelin davranışının olduğu koşullar altında başka bir kişinin davranışı arasındaki benzerliğin bir varlığı olarak tanımlanır (Bandura, 1969).

Bandura'ya (1977) göre model almaya dayalı öğrenme dört süreçte gerçekleşmektedir;

**Dikkate alma süreci:** Bir kişi, modelin davranışının özünü oluşturan özelliklerine katılmadığı ya da tanımadığı takdirde gözlemci olarak çok fazla şey öğrenemez. Bu nedenle gözlem yoluyla öğrenmede bileşen işlevlerden biri, dikkat süreçleri ile ilgilidir. Kişileri modellere basitçe maruz bırakmak, kendisinin modeli yakından takip etmesini sağlamaz; kişi, dikkat süreçleri ile modelin sayısız özelliklerinden en uygun olanını seçer veya fark ettikleri yönleri doğru bir şekilde algırlar.

**Saklama süreci:** Bir kişi, bir modelin davranışının gözlemlenmesinden fazla bir şey hatırlamazsa, o kişinin davranışından çok fazla etkilenemez. Gözlemsel öğrenmeyle ilgili ikinci önemli bir işlev, bir zaman içinde modellenen faaliyetlerin

uzun süreli kalıcılığı ile ilgilidir. Bir modelin davranışını, rehber niteliğinde artık model mevcut olmadığında yeniden üretmek için, davranış modelleri sembolik formda belleğe alınmalıdır. Bu sayede geçmişteki etkiler bireyde kalıcılık sağlayabilir.

**Uygulama ve davranışı meydana getirme süreci:** Modellemenin üçüncü bileşeni, simgesel gösterimlerin açık eylemleri yönlendirdiği süreçlerle ilgilidir. Davranışsal çoğaltmayı gerçekleştirmek için, gözlemci modellemiş desenlere göre belirli bir cevap kümesini bir araya getirmektedir. Bir kişinin davranışsal olarak gösterebileceği gözlemsel öğrenme miktarı, bileşen becerilerini edinip edinmediğine bağlıdır. Kurucu unsurlara sahipse, onları yeni davranış kalıpları oluşturmak için kolayca entegre edebilir, ancak tepki bileşenleri eksikse davranışsal süreç hatalı olacaktır. Kapsam açıkları göz önüne alındığında, karmaşık performanslar için gerekli olan alt beceriler öncelikle modelleme ve uygulama yoluyla geliştirilmelidir.

**Güçlendirme ve motivasyonel süreç:** Bir kişi, modellenmiş davranışların kusursuz bir biçimde yürütülmesi için gerekli yetenekleri kazanabilir, elinde tutabilir ve bu yeteneklere sahip olabilir; ancak, olumsuz olarak onaylanmış veya başka şekilde olumsuz bir şekilde alınırsa, öğrenme aşırı performansa nadiren aktive edilebilir. Olumlu teşvikler sağlandığında, daha önce ifade edilmemiş olan gözlemsel öğrenme derhal harekete geçirilir. Güçlendirme etkileri yalnızca eşleşen davranışın açık ifadesini düzenlemekle kalmaz, aynı zamanda gözlemsel öğrenme düzeyini, insanların katıldığı ve onu gördüklerini, ne kadar aktif kodladıkları ve tekrar ederek kontrol seviyesini etkileyebilir.

Rotter'ın (1966) kuramına göre, davranış sadece bir değişken tarafından değil, bazı faktörler tarafından belirlenmektedir. Bu faktörler davranış potansiyeli, beklenti, pekiştirme değeri ve durumdur. Davranış potansiyeli, belirli bir durumda bir davranışın ortaya çıkma ihtimalidir. Beklenti, davranış veya durumla ilgili inançlara ve bireyin belli bir durumda belli bir şekilde davranması halinde ne olabileceğine işaret eder. Pekiştirme değeri, belli bir pekiştirmenin belli bir kişi için ne derecede tatmin edici olduğunu ifade etmektedir. Rotter'a göre davranışlarımızı, durumu gözden geçirerek, o durumda belli bir şekilde hareket etmemiz halinde ne olabileceğini göz önünde bulundurarak ve bizi tatmin edebilecek bir eylemi seçerek belirleriz (Ashcraft, 2014).

### 2.3. Denetim Odağı

İlk kez Rotter tarafından kullanılan denetim odağı kavramı sosyal öğrenme teorisi üzerine kuruludur (Cüceloğlu, 1991). Bireyler, sosyal gelişim sürecinde çocukluktan itibaren hangi davranışların ne gibi sorunlar doğuracağı ve ne tür sonuçların kendi davranışlarından kaynaklandığı, ne tür sonuçların kendisi dışında kaynaklandığı konusunda tutarlı beklentiler geliştirmektedir. Bu beklentileri “iç veya dış kontrol kaynağına inanç” olarak değerlendirerek, bireyin hayatındaki olumlu veya olumsuz sonuçları (ödül ve cezaları) belirleyen güçlerin yoğunlaştığı noktaya “denetim odağı” adı verilmiştir (Yeşilyaprak, 1993). Denetim odağı, kişinin yaşadığı olayları nelerin kontrol ettiğine dair inancı olup, bireylerin elde ettikleri sonuçların veya ödüllerin, ya da başarı veya başarısızlık durumlarının kişinin kendi davranışlarının sonucuna ya da kendisi dışındaki şans, kader, güçlü diğer insanlar gibi faktörlere atfetmesi ile ilgilidir (Tutar, 2013).

Denetim odağının gelişimi çocukluktan itibaren evde çocuk-ebeveyn ilişkisiyle başlayan ve okulda çocuk-öğretmen ilişkisiyle devam eden etkileşimlerden kaynaklanan etkilerin sonucudur. Bu yüzden iç veya dış denetim odağının kazanılmasında çocuğun hayatındaki önemli rol modellerin sahip oldukları kimlik ve kültür ile birlikte etkili oldukları söylenebilir (Buluş, 2011).

Sosyal öğrenme teorisine göre, bireylerin iç ve dış kontrol merkezleri olabilir (Ozolins ve Stenstrom, 2003). Rotter'a göre denetim odağı, kişinin yaşam çıktılarını yalnızca kendi eylemleri tarafından kontrol edildiği inancıyla, yaşam sonuçlarının dış güçler tarafından kontrol edildiği yönündeki inancı arasındaki süreklilik olarak tanımlayan kişisel bir özelliktir (Libert vd, 2003). Denetim odağı, bireyin iyi veya kötü biçimde kendisini etkileyen durumları kendi özelliği, kaderi, yeteneği veya güçlü olarak nitelendirdiği başka insanlar gibi değişkenlere bağlama eğilimi olarak ifade edilmektedir. Etkilendikleri olayların, kendi kontrolü dahilinde olduğuna inanan kişiler iç denetim odaklı; etkilendikleri olayların ve yaşamlarının kendilerinden ziyade başka güçlerin denetiminde olduğuna inanan kişiler ise dış denetim odaklı olarak adlandırılmaktadır (Rotter, 1966).

Kişinin denetim odağını, inancının içten veya dıştan algılamasına etki eden çevresel faktörler arasında, fiziksel çevredeki hareket özgürlüğünün yanı sıra genel olarak çevrenin eğitim düzeyi, kadercilik, dinsel inançlar ve bunun gibi diğer toplumsal çevre değişkenlerinin de iç veya dış denetim odağına sahip olma üzerinde etkisi vardır (Yağışan vd., 2007).

### 2.3.1. İç Denetim Odağı

İç ve dış denetim odağı inancını kişilik özelliği olarak ele alıp inceleyen birçok araştırma, iç denetim odağı yöneliminin kişilik üzerindeki etkisinin, dış denetim odağı yönelimli olmaya oranla daha olumlu sonuçları olduğunu göstermektedir (Küçükkaragöz vd., 2013).

İç denetim odağına sahip kişiler kendi davranışlarını daha iyi biçimde kontrol eder ve bunun yanı sıra dış denetim odağına sahip kişilerden daha aktif olarak durumları hakkındaki bilgileri araştırırlar. Dış denetim odağına sahip kişilere göre içsel denetimli kişilerin, diğer insanları etkilemeleri ve ikna etme olasılıkları daha fazla iken, dışsal denetimli kişilere göre ikna edilmeleri ve etkilenme olasılıkları ise daha azdır (Yıldırım, 2015).

Araştırmalara göre iç denetimli bireylerin daha entelektüel, başarılı, daha girişimci, özsaygısı ve güveni yüksek, daha etkili ve uyumlu davranışlara sahip oldukları görülmektedir (Yeşilyaprak, 1993). İç denetim odağı inancının, daha iyi bir duygusal uyumla, diğer bir ifadeyle, psikolojik sorunların azlığıyla, öznel iyilik haliyle ve stresle daha iyi başa çıkabilmeyle ilişkili olduğu birçok araştırma ile bildirilmiştir (Dağ, 2002). Dışsal denetim odağına sahip bireylere kıyasla içsel denetim odağına sahip bireyler, işlerinden daha fazla tatmin hissetmekte, yönetim kademelerine gelme olasılıkları daha yüksek olmaktadır. Bunun yanı sıra, iç denetim odağına sahip bireyler daha iyi performans göstermekte, astlarına daha anlayışlı davranmakta ve daha uzun dönemli terfileri dikkate alarak davranışlarını iyileştirmektedirler (Tutar, 2013).

İstisnalar olsa da içselle iyilik halinin çoğu göstergesinde, dışsallara göre daha iyi sonuçlar elde ederler (Burger, 2006).

### 2.3.2. Dış Denetim Odağı

Dış denetim odağına sahip kişiler çevresinde olup bitenleri etkilemekten aciz olduğuna ve hayatının yönünü kaderin belirlediğine, kendi elinden hiçbir şey gelmediğine inanmaktadır (Yıldırım, 2015).

Yine araştırmalara göre dış denetimli bireyler, çevre üzerinde kontrollerinin olmadığına inandıkları ve durumları kontrol edemeyecekleri inanışlarından dolayı kaygılı, kuşkucudurlar. Kendileri de dâhil olmak üzere diğer insanlara daha az güvenen, kendini tanımada yetersiz ve saldırgan tutumla savunma mekanizmalarını daha çok kullanma eğilimindedirler (Yeşilyaprak, 1993). Dış denetim odağı ile normal ötesi inanışlara (büyü, duyum ötesi algılama vb.) sahip olma da araştırmalara göre ilişkili bulunmaktadır (Dağ, 2002).

Dış denetimli bireyler içinde yaşadıkları sosyal çevrenin kurallarına uymayı görev olarak algılamaktadırlar. Davranışlarını “başka insanlar ne der?” düşüncesiyle belirleyebilir ve diğer insanların baskılarına yenik düşebilirler. Çoğu zaman kendi mutluluklarını bir başka insana bağımlı olmakta (örn: anne-baba, eş vb.) ve bu insanları mutlu etmekte arayabilmektedir (Alisinanoğlu, 2003).

Dış denetim odağına sahip bireyler, davranışlarının sonuçlarının kendi kontrolleri dışında olduğunu, şans veya görev güçlüğü gibi dışsal güçlerin davranışlarının sonuçlarını denetlediğini düşünmektedirler. Yapılan araştırmalarda dış denetim odağına sahip bireylerin iç denetim odağına sahip bireylere göre daha başarısız oldukları ileri sürülmektedir (Tutar, 2013).

### 2.4. Örgütsel Kısıtlar

Kısıt, örgütün gelişmesi ve kar elde etme odaklı hedeflerine ulaşması doğrultusunda gerçekleştireceği performansı engelleyen unsurlar olarak tanımlanmaktadır (Kaygusuz, 2005).

Örgütsel kısıtlar, çalışanların yüksek düzeydeki yetenek ve gayretlerini iş performansına çevirmesini engelleyen durumları temsil eder (Spector ve Jex, 1998).



Bir diğerk ifadeyle, işlem adımlarının yürütme sırası üzerinde engelleyici unsurlar olarak yorumlanmaktadır (Iğler vd., 2010). Best ve arkadaşlarına göre (2005) rgtsel kısıtlar, işyerinde kişinin işini yapmasını engelleyen durumlar olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel kısıtlar, bir kişinin iş görevlerini yerine getirmesini engelleyen Şartları ve bireyin gerginliğine bağlı olan iş stresini kapsamaktadır. Peters ve O'Connor (1980) tarafından durumsal kısıtlamalar olarak adlandırılan örgütsel kısıtlamalar, iş durumunun (işle ilgili bilgi, ekipman, malzemeler, bütçe desteği, başkalarından ihtiyaç duyulan hizmetler, görev hazırlama / eğitim, zaman kullanılabilirliği ve çalışma ortamının fiziksel yönleri gibi), motivasyon ve yeteneklerin etkili bir performansa dönüşmesine müdahale etmektedir. Bu kısıtların bireyin görev hedeflerini engelleyerek, bireyde, hayal kırıklığı, stres ve memnuniyetsizlikle sonuçlanacağını belirtmiştir (Pindek ve Spector, 2016). Kısıtlar bir kişinin örgütsel hedeflere ulaşma yolundaki ilerlemesine zarar verir (Best vd., 2005). İnsanlar hedeflerine ulaşmaya çalışırken, bir Őeyin bu süreci engellemesi durumunda memnun kalmayabilir (Gongaware, 2016).

Örgütte sağlanan kaynaklar kullanılamıyorsa, yetersiz kalırsa veya kalitesiz olduğunda çalışanlar olumsuz tutumlara maruz kalabilir ve performansları düşebilir (Kuyumcu ve Dahling, 2014). Örgütsel kısıtların varlığı, özellikle iş hayatında kendine güvenen çalışanları etkileyebilir. Örgütsel kısıtlar, tanım gereği, çalışanların en iyi performans göstermesini engeller (Britt vd., 2012).

Örgütsel kısıtların performans üzerindeki etkisi, Trist ve Bamforth'un (1951) sosyoteknik sistem teorisi (STST) zerinden açıklanabilir. STST, iş performansını, insan davranışının ve örgütsel süreçlerin bir fonksiyonu olarak tanımlar ve iş süreçlerinin, çalışan davranışlarını desteklemek için dzenlenmediğinde performansın kötüleştiğini bildirir (Sonnentag ve Frese, 2002).

Araştırma kapsamında örgütsel kısıtlar; yetersiz ekipman ve malzemeler, örgütsel kurallar ve prosedürler, diğerk çalışanlar, üstler (amirler), yetersiz eğitim, bilgi eksikliği, örgütsel çatışma, iş yükü olarak tanımlanacaktır.

### 2.4.1. Yetersiz Ekipman Ve Malzemeler

Uygun ekipman seçimi; üretim sürecini iyileştirirken işgücünün etkin kullanımını sağlayabilir, üretim miktarı ile sistem esnekliğini arttırabilir (Yılmaz ve Dağdeviren, 2010). Gerekli ekipmanların eksik olduğu durumlarda ise bu sistem ve işgücünün etkin kullanımı azalabilmektedir.

Ekipman ve malzeme yetersizliği gibi olumsuz çalışma koşullarından etkilenen çalışanların baş ağrısı, stres, uykusuzluk gibi sağlık problemleriyle karşılaştığı ifade edilmektedir (Kanten, 2012).

### 2.4.2. Örgütsel Kurallar Ve Prosedürler

Bürokrasi yaklaşımına göre örgütlerde kimin nasıl davranacağı, ne yapacağı detaylıca kurallar ile belirtilmektedir. Beklenmeyen veya kurallar tarafından belirlenmemiş bir durum gerçekleştiğinde kuralların bu yeni durumu kapsayacak şekilde nasıl değiştirileceği de kurallarla belirlenebilmektedir. Örneğin bir çalışanın hasta olması ve işe gelemeyecek durumda olması halinde yöneticisini arayarak haber vermesi gibi bir kural var ise çalışanın bu kurala uyması beklenir. Bu kurala uymayanların işten çıkarılmaya kadar giden ceza sistemi içerisinde nasıl cezalandırılacağı da kurallarla belirlenebilir (Şeker, 2014). Bu tarz örgütler bireyin amaçları değil örgütün amaçları ve ilkelerine uyulduğu sürece etkinlik ve verimliliğin sağlanabileceğine inanmaktadırlar. Bunun yanı sıra bireyin korkutma ve parasal ödülle en iyi şekilde motive olabileceğine inanmaktadırlar. Korkutma kısa dönemde bireyi motive edebilir fakat uzun dönemde bireyi sık sık başka iş aramaya yöneltmektedir (Şahin, 2004). Ayrıca kural ve prosedürlerin katı olması bireyin iş hayatında hem fiziksel hem de zihinsel olarak yorulmasına sebep olabilmektedir. Bu yüzden kuralların esnek olması, çalışan bireyin verimliliğini arttırmak için olumlu yönde etkili olabilmektedir.

### 2.4.3. Diğer Çalışanlar

Benzer yaşam ve iş deneyimine sahip insanlar için diğer kişilerin desteği, bireylerin zor durumda ilerlemesine yardımcı olabileceğinden önemli olarak görülmektedir. Diğer çalışanlar, profesyonellerin sunamayacağı veya bilmediği stratejilere yönelik pratik tavsiye ve öneriler sunabilmektedir (Mead ve MacNeil,

2004). Diğer çalışanlar deneyim ve tavsiyelerini paylaşmaktan kaçındıkları zaman, kendilerinden daha az deneyime sahip olan çalışanlar sorun yaşayabilirler.

#### **2.4.4. Üstler (Amirler)**

Çalışanlar üzerinde hâkimiyeti olan, astlarını aşağılayan, sorunlara çözüm kararını zorlayan, inisiyatif göstermeyen, ceza kullanmaya eğilimli olan liderlerin astlar üzerindeki etkisi olumsuz yönde olabilmektedir. Böyle bir lidere sahip astlar hayal kırıklığı, düşük performans, stres, çaresizlik ve işten uzaklaşma isteği yaşayabilmektedir (Ashforth, 1994). Araştırmalar, fiziksel olmayan, katı davranışlarının astların işe ilişkin tutumlarını ve psikolojik sağlığı olumsuz etkilediğini ileri sürmektedir (Tepper, 2000).

Ayrıca “ben yöneticiyim ve kayıtsız şartsız bilirim” gibi uzmanlığa saygı duyulmadığını gösteren bir iletişim tavrı, çalışan bireyin bilgisini saklamasına, bireylerin yenilikçi ve aktif düşünebilme yönünün köreltilmesine ve böylece işle ilgili gelişmenin önüne geçilerek çalışan performansının gelişmesine engel olacak ortamın oluşmasına yol açabilecektir (Akdemir, 2012).

#### **2.4.5. Yetersiz Eğitim**

Hizmet içi eğitim, herhangi bir meslek sahibinin, mesleğe başladığı ilk günden mesleği bıraktığı güne kadar kendini mesleği için yetiştirmesi veya yetiştirilmesi süreci olarak ifade edilir (Pehlivan, 1997). Çalışanlara verilecek hizmet içi eğitim hem verimliliği ve motivasyonu artıracak hem de çalışanların rahat ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlayacaktır. Eğitim vasıtasıyla işin gerektirdiği mesleki bilgi ve beceriler çalışanlara aktarılır. Bunun yanı sıra hizmet içi eğitim etkinliğini düzenleyen birim ve eğiticilerin yetersizliği, uygulanan hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliğini olumsuz olarak etkilemektedir (Öztürk ve Sancak, 2007). İş yerinin çalışanlarına gerekli eğitimi sağlayamama durumunda ise çalışanların verimlilik ve motivasyonu düşebilir.

#### **2.4.6. Bilgi Eksikliği**

Bilgi paylaşımı, kurum kültürü aracılığıyla çalışanın bilgi, deneyim ve becerilerini değiştirmeyi içeren sosyal etkileşim kültürü olarak tanımlanabilir. Bilgi

paylaşımı, çalışanların ilgili bilgilere erişmesini sağlama ve bilgi ağlarını kuruluşlar içinde oluşturma ve kullanma ile ilgili bir dizi paylaşılan anlayışı kapsar (Hoegl ve Munson, 2003).

Bazı çalışanların işini beklenen düzeyde yapabilmesi için gerekli yeteneği ve becerisi varken iş ile ilgili bilgi eksikliği olabilmektedir (Benligiray, 1999). Bilgi eksikliğini hisseden iş gören yürüttüğü işin doğruluğundan emin olamadığından çalışma ortamına tedirginliğini yansıtabilir. Bu sebeple çalışma ortamı rahat ve huzurlu olamayabilir. İş görenler ortamdaki olumsuz etkilenebilirler. Stresli, huzursuz, gergin ve tedirgin bir ortam içerisinde iş görenden başarılı ve verimli çalışma beklemek mümkün olmayabilir. Böyle bir ortamda yürütülen işte hata sayısı da artabilmektedir (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009).

#### **2.4.7. Örgütsel Çatışma**

Örgütlerin verimlilik ve etkinliğini, değişim ve gelişme düzeylerini azaltabilen ya da artırabilen faktörlerden birisi de örgütsel çatışmalar olarak bilinmektedir. Örgütsel çatışma, örgüt içindeki bireyler arası uyumsuzluk ve anlaşmazlıkları ya da zıtlıkları ifade etmektedir (Şahin vd.,2006).

Genel olarak bir örgütte bireysel boyutlu çatışma bireyin kendisiyle, bireyin bireyle, bireyin grupla ya da bireyin örgütle olan çatışması biçiminde ortaya çıkabilmektedir (Özmutaf, 2007).

Örgütsel çatışmanın var olduğu örgütlerde çalışanlar stres, tedirginlik, kırgınlık ve güvensizlik sorunları yaşayabilmektedir. Yaşanan bu olumsuzluklar, bireyin motivasyon düzeyini düşürerek, etkinliğin ve verimliliğin azalmasına neden olabilmektedir (Şahin vd., 2006). Her çatışma çalışan üzerinde bir baskı oluşturmaktadır. Özellikle oluşan fazla baskı pek çok davranış bozuklukları ile insan bünyesinde çeşitli sorunlara (ülser, kalp rahatsızlıkları vb.) sebep olabilmektedir (Koçel, 2005).

#### **2.4.8. İş Yükü**

İş yükü, çalışanın belirli bir niteliğe sahip olması şartıyla ve belirli bir sürede yapılması gereken iş miktarını ifade etmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004). İş

yükü, çalışma hızını da içeren işin yoğunluğunu ve güç gerektirme durumunu tanımlamaktadır (Demiral vd., 2007). İş yükü çalışan açısından işi yapmak için geçen zamanı ve enerjiyi ifade ederken, örgüt açısından ise verimliliği ifade etmektedir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015).

Çalışan bireylerin işten ayrılma eğilimlerini etkileyen faktörlerden birisi de aşırı iş yükü olarak bilinmektedir (Jones vd., 2007). Aşırı iş yükü, iş görenlerin fazlaca yüklendiği roller olarak bilinmekte ve uzun süre çalışmayı, ezici ve zorlayıcı görevleri kapsadığı belirtilmektedir. Aşırı iş yükü nitel olarak işten gelen talepler ve görevlerin çok zor olması dolayısıyla ortaya çıkarken, nicel olarak aşırı iş yükü çalışanın birden çok farklı görevi yapması gerekirken, bunları, yerine getirememesinden dolayı kaynaklandığı ifade edilmektedir (Çelik ve Çıra, 2013). Aşırı iş yükünün oluşturduğu stres, bireyin motivasyonunda ve iş tatmininde düşüşe sebep olmaktadır (Keser, 2006).

Az iş yükü; işin yerine getirilmesi için belirlenen sürenin gereğinden fazla olması ya da belirli bir süre içerisinde yapılması gereken işin daha kısa bir zamanda bitebilecek özelliğe sahip olmasını ifade etmektedir. Bu durumda iş gören zamanının çoğunu boşa geçirecek, can sıkıntısı ve sahip olduğu nitelikleri kullanamadığından dolayı iş tatminsizliği ile karşı karşıya kalabilecektir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015).

Yetersiz ekipman ve malzemeler, örgütsel kurallar ve prosedürler, diğer çalışanlar, üstler (amirler), yetersiz eğitim, bilgi eksikliği, örgütsel çatışma, iş yükü olarak bilinen faktörler örgütsel kısıtlar olarak değerlendirilmektedir. Bu kısıtlayıcı faktörlerin çalışan birey üzerinde stres, kaygı, motivasyonda azalma, iş doyumсуuzluğu gibi olumsuz etkileri olduğu bilinmektedir.

## **2.5. Kariyer Geleceği Algısı**

### **2.5.1. Kariyer Kavramı**

Kariyer kavramı sözlükte; “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır (Tdk, 2016). Kariyer günlük hayatta; meslek ve iş yaşamında ilerleme kaydetmek, başarılı olmak ve bireyin iş

hayatı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili tecrübelerin bir bütünü olarak tanımlanmaktadır (Taşlıyan vd., 2011).

Kariyer, bir kişinin çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, tecrübe ve beceri kazanması şeklinde ifade edilmektedir (Aytaç, 2005).

Kariyer, bir kişinin işe başlangıcından emekliliğine kadar olan süreçte, aynı örgüt içinde aynı iş için farklı görevler alarak yükselmeyi ifade etmesinin yanı sıra mesleğin değişik alanlarında faaliyet gösteren farklı örgütlerde farklı işlerde görev almayı da ifade etmektedir (Çalık ve Ereş, 2006).

Kariyer hem bireylerin meslekte yükselmesine olanak ve fırsat tanıyarak hem de kişisel gelişimi sağlayarak ve buna bağlı olarak da kariyer planlamada önemli rol üstlenmektedir. Bu yüzden hem örgütler hem de bireyler için birçok yaşamsal amacı gerçekleştirecek büyük bir öneme sahiptir (Taşlıyan vd., 2011).

Bireyin hayatı boyunca sahip olduğu bilgi becerileri geliştirerek ihtiyaçlarını karşılaması, statü kazanması, kariyer basamaklarında adım adım ilerlemesi, kariyerin gelecek beklentisi ile olan ilişkisine işaret etmektedir (Üzüm ve Uçkun, 2015).

Yapılan araştırmalarda kariyer kavramının odak noktası olarak “birey” görülmektedir. Birey, iş hayatına atıldığı ilk günden itibaren bazı ihtiyaçlarını karşılamak, arzu ve beklentilerini tatmin etmek, geleceğe yönelik planlarını gerçekleştirerek işinde yükselmek ve bunun sonucunda başarılı olmayı istemektedir (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013).

### **2.5.2. Kariyer Geleceği Algısı**

Kariyer geleceği algısı, kariyer yönelimleri için genel bir çerçeve oluşturmaları açısından önemlidir (Vinken, 2007).

Geleceğe ilişkin kariyer beklentisi içinde olan birey, kendi kariyerini geliştirmekten sorumludur. Kendini geliştirmek isteyen bireyler ilk olarak, güçlü yönlerini ve geliştirmesi gereken zayıf yönlerini, ilgi alanlarını, değerlerini, amaçlarını ve beklentilerini çok iyi bilmelidir (Budak, 2008).

Kariyer planlama çalışan bireyin; bireysel yetenekleri, bilgi birikimi, ilgi alanları, motivasyonu ve diğer sahip olduğu nitelikleri hakkında bilgi sahibi olması, fırsatlar ve tercihlere yönelik hedeflerini tanımlaması ve belirlediği hedeflere ulaşmak için gerekli eylem planlarını oluşturmasına ilişkin formel bir süreçten oluşmaktadır (Sökmen ve Aydıntan, 2016).

Kariyer planlama, örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlayan kişinin amaçları ile bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme süreci şeklinde ifade edilebilir (Şimşek, 1999). Kişiler, iş hayatlarında nerede olduklarını ne yapabildiklerini ve gelecekte ne yapabileceklerini ne kadar iyi bilirlerse, nereye gitmek istediklerini, oraya ulaşmak için ne yapmalarını gerektiğini daha iyi anlayacaklar ve hedeflerine ulaşmak için çalışmalarına devam edeceklerdir (Özen, 2011).

Kariyer planlaması gerek birey gerekse örgüt açısından oldukça önemlidir. Kariyer başarısı veya başarısızlığı neticesinde her birey kendi kariyer yaşamıyla ilgili tahminlerde bulunmakta ve kimliğini oluşturarak kişiliğini tamamlamaktadır. Bütün bunların ötesinde he birey kendini tanımakta ve motivasyonunu artırmaktadır. Bu bireysel yönetim, davranış bilimlerinde “kendini gerçekleştirme güdüsü” olarak nitelendirilmektedir. Sağlıklı bir birey gelişme gösterdikçe kendini geliştirme güdüsü ile bağlantılı olarak kariyerini geliştirmek veya ilerlemek ihtiyacı duyacaktır (Tunç ve Uygur, 2001).

Kariyer planlama dört aşamadan oluşmaktadır. Bunlar (Aytaç, 2005);

- 1) İlk aşama kendi kendini değerlendirmedir. Kariyer planlamasının başlangıç noktası bireyin kendini tanımasıyla olmaktadır. Birey önce kendini anlama ve hangi becerilerinin kendisi için önemli olduğuna karar vermek durumundadır.
- 2) İkinci aşama fırsatları tanımadır. Bu aşama araştırma veya seçenek belirleme olarak da adlandırılır, bireyin kariyer hedeflerini ortaya koyması ve kendi ilgi ve davranışlarına göre iş olanaklarının tanımlamasını içermektedir.
- 3) Üçüncü aşama amaçları belirlemedir. Amaçlar, bireyin yeteneklerine uygun olmalıdır. Birey gerek kendisi gerekse ilgilendiği kariyer hakkında sağlıklı bilgi topladığı takdirde verdiği kariyer kararının kalitesi o ölçüde iyi olacaktır.

- 4) Dördüncü aşama plan hazırlamadır. Bu aşamada birey, amaçlarına ulaşmak için planladığı kariyer kararını uygulamaya geçirecektir. Planlar, kariyer amaçlarına ulaşmayı sağlayacak her türlü faaliyeti içerecek şekilde hazırlanmalıdır.

Geleceğe dair planlarını iyi yapamayan ve beklentilerini gerçekleştiremeyen bireyler yoğun bir ümitsizlik duygusu yaşayabilir ve stresle baş başa kalabilirler. Bu sebeple mesleki eğitimden geçen çalışanların uygun mesleki tercihler yapmaları ve geleceklerine yönelik olumlu beklentiler içinde olmaları son derece önemlidir (Tuncer, 2011).

Bireylerin kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek adına literatürde Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği yaygın olarak kullanılmaktadır. Araştırmada yer verilecek bu ölçekte yer alan üç boyut; kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi, kariyer geleceği kavramını daha anlaşılır hale getirecektir.

### **2.5.2.1. Kariyer Uyumluluğu**

Kariyer uyumu, kariyer teorisi ve pratiğine ilişkin bir odak noktası olarak hizmet eder ve sağlıklı kariyer karar verme sürecine yardımcı olabilir. Rottinghaus ve Van Esbroeck (2011) kariyer uyumluluğunu, bireysel farklılıkların geleneksel değerlendirmesini destekleyen, uyum ve gelişim için dinamik bir mekanizma olarak ele almışlardır. Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) kariyer uyumluluğunu; gelecekteki değişimle başa çıkma ve bunlardan yararlanma kapasitesi, yeni iş sorumlulukları ile konfor seviyesi ve öngörülemeyen olaylar kariyer planlarını değiştirdiğinde kurtarma becerisi olarak tanımlamıştır.

Savickas'a (1997) göre kariyer uyumluluğu, "kişinin bir mesleki role hazırlanırken veya o role girmek üzereyken karşılaşması mümkün gelişimsel görevleri ile başa çıkmaya hazır olmasına ilaveten mesleğin kendisinden veya çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü" olarak ifade edilmektedir.



Kariyer uyumluluğu dört temel tutumdan oluşmaktadır. Bu tutumlar; ilgi, kontrol, merak ve güvendir. İlgi, kişilerin önüne bakmasına ve gelecekte olabilecek şeylere hazır olmasına yardımcı olur. Kontrol, bireylerin öz disiplin, çaba ve istikrarlarını kullanarak gelecekteki olaylara adapte olabilmek için kendilerini ve çevrelerini şekillendirmesine olanak sağlar. Merak, bireyin kendi benliği ile iş çevresindeki uygunluğu araştırması ve böylece fırsat ve olanakları keşfedebilmesidir. Güven ise bireyin kariyer hayatında başarılı olacağına dair bir inançtır (Saviskas ve Porfeli, 2012).

### **2.5.2.2. Kariyer İyimserliği**

Carver ve Scheier'in (2001) iyimserlik kavramı, gelecekte iyi olayların fazla ve olumsuz olayların seyrek görülmesini bekleyen olumlu bir bakış açısı sürdürmek için genelleştirilmiş eğilimi ifade etmektedir. Kariyer iyimserliği, kişinin gelecekteki kariyer gelişimiyle ilgili sürekli olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi içinde olması veya olayların en olumlu yönlerine vurgu yapması ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesi şeklinde ifade edilmektedir (Kalafat, 2012).

İyimser kişiler daha yüksek benlik saygısına, problem çözme stratejilerine (mesela kariyer planlaması ve araştırması), kariyer tercihleri hakkında daha fazla güvene, kariyerle ilgili daha fazla hedefe ve daha düşük psikolojik sıkıntılara sahiptirler. Buna karşılık, kötümser kişiler hem genel psikolojik sağlık hem de mesleki açıdan daha bilinçsiz davranmaya, duygusal odaklı başa çıkma stratejilerini kullanmaya ve daha düşük kariyer karar alma bilgisi düzeyine sahip olma eğilimindedir (Rottinghaus vd., 2012). İyimser bireyler, bilgi işleme konusunda daha esnek oldukları için, yeni durumlara daha kolay adapte olabilirler (Aspinwall vd., 2001).

### **2.5.2.3. İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi**

Bir kişinin iş piyasası ve istihdam eğilimlerini ne kadar iyi anladığı konusundaki algıları değerlendirir (Rottinghaus vd., 2005). Genel olarak, iş piyasasıyla ilgili yeterli bilgi sahibi olan bireyler, kariyerleri ile ilgili daha iyi kararlar verebilirler (Gunkel vd., 2010).

Sonuç olarak, kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi, başarılı bir kariyer planlaması için önemli bir temel oluşturmaktadır (Gunkel vd., 2010).



### III. BÖLÜM

#### YÖNTEM

Sosyal bilimlerde araştırma yöntemi nitel ve nicel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nitel araştırma yöntemi, yorumlayıcı, post pozitivist ve post modern bilim felsefelerini; nicel araştırma yöntemi ise pozitif bilim anlayışını temel almaktadır (Sönmez ve Alacapınar, 2011).

Nitel araştırma yöntemini gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konması amacıyla nitel bir sürecin izlendiği araştırma yöntemi biçiminde ifade etmek mümkündür (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Nitel araştırmalar, sayısal veriler ve istatistiklerden ziyade sözlü ve nitel analizlere daha çok vurgu yapmaktadır (Neuman, 2012).

Yapılan bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemi kullanmaktaki amaç bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi doğru bir şekilde ortaya koymaktır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların sayısal değerlerle ifade edilmesi, araştırma sonucunun daha iyi yorumlanmasını ve anlaşılmasını kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Aynı zamanda yeterli sayıda veri toplandığında sonuçların geçerlilik ve güvenilirliğinin daha fazla olmasından, oluşturulan hipotezlerin sınanarak elde edilen bulguların genelleştirilmesinden ve nesnel bir araştırma sonucu hedeflendiğinden dolayı bu yöntem tercih edilmiştir.

#### 3.1. Nicel Araştırma Yöntemi

Nicel araştırma yöntemi, pozitif bilim anlayışını temel almakta ve realist felsefeye dayanmaktadır. Pozitif bilim felsefesine göre evrende bir düzen vardır ve insan bu düzeni bulup, anlayarak kontrol altına alabilir, çünkü insan beyni ve evren aynı kökendir. Evrendeki bu düzen gözlenebilen ve ölçülmesi mümkün somut

gerçeklik üzerine kurulmuştur. Yani temelinde mantık ve matematik bulunmaktadır. Nicel araştırmalarda veriler mantığa uygun ve matematik diline, sayıya çevrilebilir olmalıdır (Sönmez ve Alacapınar, 2011).

### 3.1.1. Özellikleri

Nicel araştırma yönteminin genel özellikleri şu şekilde belirtilmektedir (Büyüköztürk vd., 2010; Yıldırım ve Şimşek, 2008);

- Sosyal gerçeklik anlayışı hâkimdir. Gerçekliği araştırmacıdan bağımsız görür, nesnel olarak gözlemler, ölçüp analiz eder.
- Değişkenler kesin sınırlarıyla saptanabilir ve bunlar arasındaki ilişkiler ölçülebilir.
- Araştırmacılar olay ve olgulara dışarıdan bakar, nesnel bir tavır geliştirir.
- Araştırmacının genelleme yapmak, tahminlerde bulunmak ve nedensellik ilişkilerini açıklamak gibi bir amacı vardır.
- Çevresel koşullar kontrol edilmeye çalışılır.
- Kuram ve denence ile başlar.
- Yöntem ön plandadır.
- Evreni temsil edebilecek nitelikteki grup üzerinde çalışır.
- Veriler istatistiksel yollar ile sayısal olarak ifade edilir.

### 3.1.2.Üstünlük Ve Zayıflıkları

Nicel araştırma yönteminin üstünlük ve zayıflıkları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 1: Nicel Araştırmanın Üstünlük Ve Zayıflıkları**

Nicel Araştırmanın Üstünlükleri	Nicel Araştırmanın Zayıflıkları
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genelleştirilebilir sonuçlar üretmeyi sağlar.</li> <li>• Farklı gruplar arasında karşılaştırma yapmayı sağlar.</li> <li>• Kuramların doğruluk derecesi test edilir.</li> <li>• Belirli bir yapı içindeki ilişkilerin incelenmesine yarar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mükemmel örneklem almak güçtür.</li> <li>• Yeteri sayıda veri toplamak güçtür.</li> <li>• Mükemmel ölçüm şartları her zaman sağlanamayabilir.</li> <li>• Ölçme aracı önyargıyı da yansıtır.</li> <li>• Model dışındaki veriler ile ilgilenmez.</li> </ul>

**Kaynak:** Büyüköztürk vd., 2010.

Tablo 1'e göre nicel araştırmaların üstünlükleri arasında genelleştirebilir sonuçlar üretmeyi, gruplar arası karşılaştırmaya olanak sağlaması, kuramları test edebilmeyi ve ilişki incelemeyi sağlaması yer alırken, buna karşılık mükemmel örneklem alma güçlüğü, veri toplama güçlüğü, model dışındaki verilerle ilgilenmemesi gibi zayıf tarafları da bulunmaktadır.

### 3.1.3. Veri Toplama Araçları

Nicel araştırmalarda kullanılmakta olan veri toplama teknikleri şunlardır (Büyüköztürk vd., 2010);

- Gözlem: Araştırmada ihtiyaç duyulan verilerin insan, toplum veya doğa gibi belli hedeflere odaklanılarak çıplak gözle ya da bir araç yardımıyla izlenmesi suretiyle toplanması sürecini ifade eder.
- Görüşme: En az iki kişi arasında sözlü olarak sürdürülen bir iletişim sürecini ifade etmektedir.
- Doküman: Önceden resmi ve özel olarak oluşturulan her türlü belgenin incelenmesi olarak ifade edilmektedir.
- Anket: Aynı soru grubunun çok sayıdaki bireye, e-posta, telefon yoluyla veya bizzat kendisine sorulmasını içerir.

Yapılan bu çalışmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket, belli bir konuda, kişilerin, grupların, toplumların görüşlerini öğrenmek amacıyla hazırlanmış sorulardan oluşan veri toplama aracı olarak tanımlanabilir (Sönmez ve Alacapınar, 2011).

Anket tekniğinin avantajları aşağıdaki şekildedir (Serper ve Gürsakal, 1989);

- Araştırmacının cevaplayanla yüz yüze gelmemesi, anket tekniğini görüşmecinin gözleme getireceği çeşitli etkilerden arındırmıştır.
- Sorular herkese aynı şekilde sorulduğu için cevapların kıyaslanma imkanı daha fazladır.
- Görüşmeye oranla daha inandırıcı bir gizlilik garantisi verilebilir.
- Cevaplayana soruları cevaplaması için daha uygun bir süre tanınabilir.

Veri toplama tekniği olarak anket çalışmasının seçilme sebebi farklı bölgelerden çok daha büyük gruplara hızla uygulama olanağının olması ve maliyetinin daha düşük olmasıdır. Bunun yanı sıra anket tekniğinde analizlerin yapılmasının daha kolay olması ve yüz yüze olmadığından katılımcıların çekinmeleri azalacağı için daha güvenilir cevaplar alınabilme ihtimali diğer bir tercih sebebini oluşturmaktadır.

### 3.2. Evren Ve rneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellemek istendiği elamanlar bütününden oluşmaktadır. Örneklem ise belli bir evrenden, belli kurallar doğrultusunda seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul edilen kk kümeden oluşmaktadır (Karasar, 2006).

Araştırmanın evreni Düzce niversitesi'nde akademik ve idari personel pozisyonunda görev alan kadınlardan oluşmaktadır. Düzce Üniversitesi Personel Daire Başkanlığından alınan 27.10.2017 tarihli bilgiye göre Düzce niversitesi bünyesinde 420 akademik ve 355 idari kadın personel çalışmaktadır.

Evrenin tamamına ulaşılması amaçlanmış fakat bu amaca ulaşılmamıştır. Bu sebep dolayısıyla örneklem yoluna gidilmiştir. Örneklem hesaplamak için, ana kütledeki birim sayısı (N) biliniyor ise; “ $n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$ ” formülü kullanılmıştır. Formülde yer alan N: ana kütle birim sayısını, n: Örneklem sayısını, p: ana kütledeki incelenen olayın gözlenme oranı (gerçekleşme olasılığı), q: ana kütledeki incelenen olayın gzlenmeme oranı (gerçekleşmeme olasılığı), t: belirli bir anlamlılık düzeyini ve d: tahmin edilecek olan ana kütle oranı ile aynı ana kütleden alınan örneklem arasındaki sapma miktarını ifade etmektedir (Karagöz, 2014).

Çalışmadaki ana kütle birim sayısı (N) 775,  $p=0.5$ ,  $q=0.5$ ,  $\alpha: 0.05$  için t değer 1.96 ve örnekleme hatası 0.06 olarak alınmıştır. Belirlenen değerler formülde uygulandığında örneklem sayısı (n) 199 olarak çıkmaktadır. Ulaşılan 236 anketin, örneklem sayısını temsil edebilecek nitelikte olduğu görülmektedir.

Yapılan bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme çok miktarda veriye hızlı yoldan ulaşma olanağı sağladığı dolayısıyla tercih edilen bir yöntemdir (Nakip, 2003).

### **3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları**

Araştırmada elde edilen veriler aşağıda yer alan ölçekler yardımıyla toplanmıştır. İlk olarak katılımcılar ile ilgili bilgilerin yer aldığı kişisel özellikler formu, katılımcıların ne tür denetim odağına sahip olduklarını tespit etmek için Rotter (1966) tarafından geliştirilen, Dağ (1991) tarafından Türkçeye çevrilen ve Karabulut (2015) tarafından sadeleştirilen İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği, katılımcıların cinsiyet rolünün tespit edilmesi amacıyla Bem (1974) tarafından geliştirilen, Kavuncu (1987) tarafından Türkçeye çevrilen, Özkan ve Lajunen (2005) tarafından sadeleştirilen Cinsiyet Rolü Ölçeği, katılımcıların kariyer geleceği algısının tespit edilmesi için Rottinghaus ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen ve Kalafat (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen kariyer geleceği ölçeği (KARGEL), katılımcıların maruz kaldıkları örgütsel kısıtları belirlemek için ise Spector ve Jex (1998) tarafından geliştirilen, araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilen örgütsel kısıtlar ölçeği kullanılmıştır.

#### **3.3.1. Kişisel Bilgi Formu**

Ölçeğin bu bölümünde katılımcıların yaş, eğitim durumu, medeni durum, tecrübe, çocuk sayısı, görev, unvan, idari görevlerinin olup olmadığı, idari görev varsa ne olduğu ve gelir durumu gibi kişisel bilgilerine yönelik sorular sorulmuştur. Kişisel bilgi formu ile elde edilen veriler, araştırmanın değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermemesi açısından oldukça önemlidir.

#### **3.3.2. Denetim Odağı Ölçeği**

Karabulut (2015) tarafından sadeleştirilen İç-Dış Kontrol Odağı ölçeği kullanılmıştır. Karabulut'un (2015) yapmış olduğu faktör analizi sonucunda, faktör yük değeri .32'den düşük olan 12 madde ölçekten çıkarılmış, beş faktörlü yapı elde edilmiş ve elde edilen bu yapının, Dağ'ın (2002) bulgularını destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Analizler sonucu, 47 maddeli ölçek 35 madde olarak sadeleştirilmiştir.

Beş boyut altında toplanan ölçeğin güvenilirlik katsayıları, iç kontrol inancı için .90, şansa inanma için .75, adil olmayan dünya inancı için .65, çabalamanın anlamsızlığı .74, kadercilik için .61'dir.

Araştırma kapsamında 103 kişi üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Yapılan pilot uygulama sonrasında ölçekte yer alan 35 ifadenin faktör yük değeri ve güvenilirlik kat sayıları incelenmiştir. Ölçekteki 15., 18. ve 32. ifadeler ters kodlama yapılarak analiz edilmiştir. Bu çalışma neticesinde binişik yük nedeniyle 8. (Dört yapraklı yonca bulmak insana şans getirir.), 9. (İnsanın burcu hangi hastalıklara daha yatkın olacağını belirler.), 12. (Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır.), 14. (Çoğu durumda yazı-tura atarak da isabetli kararlar verilebilir.), 21. (Halk yeterli çabayı gösterse siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırılabılır.), 25. (İnsanlarla yakın ilişkiler kurmak, tesadüflere değil, çaba göstermeye bağlıdır.) ifadeler ve düşük güvenilirlik nedeniyle de 2. (İnsan ne yaparsa yapsın üşütüp hasta olmanın önüne geçemez.) ifade ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin son hali 28 ifade ile Karabulut'un çalışmasına benzer şekilde beş boyut altında toplanmıştır.

**Tablo 2. Pilot Uygulama Sonrası Güvenilirlik Katsayıları**

Denetim Odağı	Güvenilirlik Katsayıları
İç Kontrol İnancı	.84
Adil Olmayan Dünya İnancı	.73
Çabalamanın Anlamsızlığı	.67
Kader İnancı	.61
Şans İnancı	.66
Ölçek Geneli	.69

Ölçeğin pilot uygulama sonrasına yönelik güvenilirlik katsayıları yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Kalaycı (2010), Cronbach Alfa katsayısının 0.60'dan büyük olduğu ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Çıkarılan ifadeler sonucunda güvenilirlik sayılarının yeterli olduğu görülmektedir.



### 3.3.3. Cinsiyet Rolü Ölçeği

Bu çalışmada Özkan ve Lajunen (2005) tarafından sadeleştirilen 20 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bem (1974) tarafından geliştirilen 30 maddelik ölçek üzerinde Özkan ve Lajunen (2005) nötr maddeleri çıkararak yeni bir çalışma yapmıştır. Faktör analizleri erkekler ve kadın verileri için ayrı olarak 10 eril ve 10 dişil öge üzerinde yürütülmüştür. Bem Cinsiyet Rolü Envanterindeki tarafsız maddeler faktör analizlerine dâhil edilmemiştir. Özkan ve Lajunen'in yapmış olduğu analiz kadın ve erkek verilerinde iki faktörlü modeli desteklemiştir. Erkek verilerinde erkeklik ve kadınlık alt ölçekleri için güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.80 ve 0.73'tür. Kadın verisinde, erkeklik ve kadınlık alt ölçekleri için güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.80 ve 0.66'dır. Hem erkekler hem de kadın verileri için alfa güvenilirlik katsayıları orijinal çalışmalardan düşük olsa da kabul edilebilecek düzeydedir.

Bu araştırmada yapılan pilot uygulama sonrasında ölçekte yer alan 20 ifadenin faktör yük değeri ve güvenilirlik kat sayıları incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda binişik yüke sahip olan 10. (Saldırgan) ifade ölçekten çıkarılmış, ölçeğin son hali 19 ifade ile iki boyut altında toplanmıştır.

**Tablo 3. Pilot Uygulama Sonrası Güvenilirlik Katsayıları**

Cinsiyet Rolü	Güvenilirlik Katsayıları
Erkeksi	.90
Kadınsı	.89
Ölçek Geneli	.91

Ölçeğin pilot uygulama sonrasına yönelik güvenilirlik katsayıları yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Kalaycı (2010), Cronbach Alfa katsayısının 0.60'dan büyük olduğu ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Çıkarılan ifade sonucunda güvenilirlik sayılarının yeterli olduğu görülmektedir.

### 3.3.4. Kariyer Geleceği Ölçeği

Rottinghaus ve diğerleri(2005) tarafından geliştirilen ve Kalafat (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen kariyer geleceği ölçeği (KARGEL) kullanılmıştır. Ölçek; 1) kariyer uyumluluğu (KU), 2) kariyer iyimserliği (Kİ) ve 3) iş piyasalarına

ilişkin algılanan bilgi (AB) boyutlarından ve toplamda 25 maddeden oluşmaktadır. Kalafat'ın yapmış olduğu analizler sonucu elde edilen değerler KU için 0.83, Kİ için 0.82, AB alt boyutu için 0.62 ve tamamı için 0.88 olarak ölçeğin yeterli güvenilirlik düzeylerine sahip olduğu bulunmuştur.

Bu araştırmada yapılan pilot uygulama sonrasında ölçekte yer alan 25 ifadenin faktör yük değeri ve güvenilirlik kat sayıları incelenmiştir. Ölçekteki 10., 11., 14., 15., 16., 19., 20. ve 24. ifadeler ters kodlama yapılarak analiz edilmiştir. Bu çalışma neticesinde binişik yüke sahip olan 20. (Doğru mesleği bulmak çok zordur.) ifade ölçekten çıkarılmıştır.

**Tablo 4. Pilot Uygulama Sonrası Güvenilirlik Katsayıları**

Kariyer Geleceği Algısı	Güvenilirlik Katsayıları
Kariyer Uyumluluğu	.85
Kariyer İyimserliği	.84
İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi	.61
Ölçek Geneli	.90

Ölçeğin pilot uygulama sonrasına yönelik güvenilirlik katsayıları yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Kalaycı (2010), Cronbach Alfa katsayısının 0.60'dan büyük olduğu ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Çıkarılan ifade sonucunda güvenilirlik sayılarının yeterli olduğu görülmektedir.

### 3.3.5. Örgütsel Kısıtlar Ölçeği

Spector ve Jex (1998) tarafından geliştirilen 11 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin orjinalinde yer alan 1. ifade (Poor equipment or supplies) ve 5. ifade (Lack of equipment or supplies) yakın anlamlar içermesi sebebiyle tek ifade (Yetersiz ekipman ve malzemeler) altında toplanmıştır. Ölçeğe örgütsel kısıt olarak algılanabilecek bir diğer madde olarak "iş yükü" ifadesi eklenmiştir. Spector ve Jex'in yapmış olduğu faktör analizi sonucunda ölçeğin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve faktör yüklerinin 0.555 ila 0.796 arasında değiştiği dikkate alındığında, örgütsel kısıtlar ölçeğinin kabul edilebilir tek faktörlü bir modeli olduğu görülmüştür. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise .90 olarak bulunmuştur.

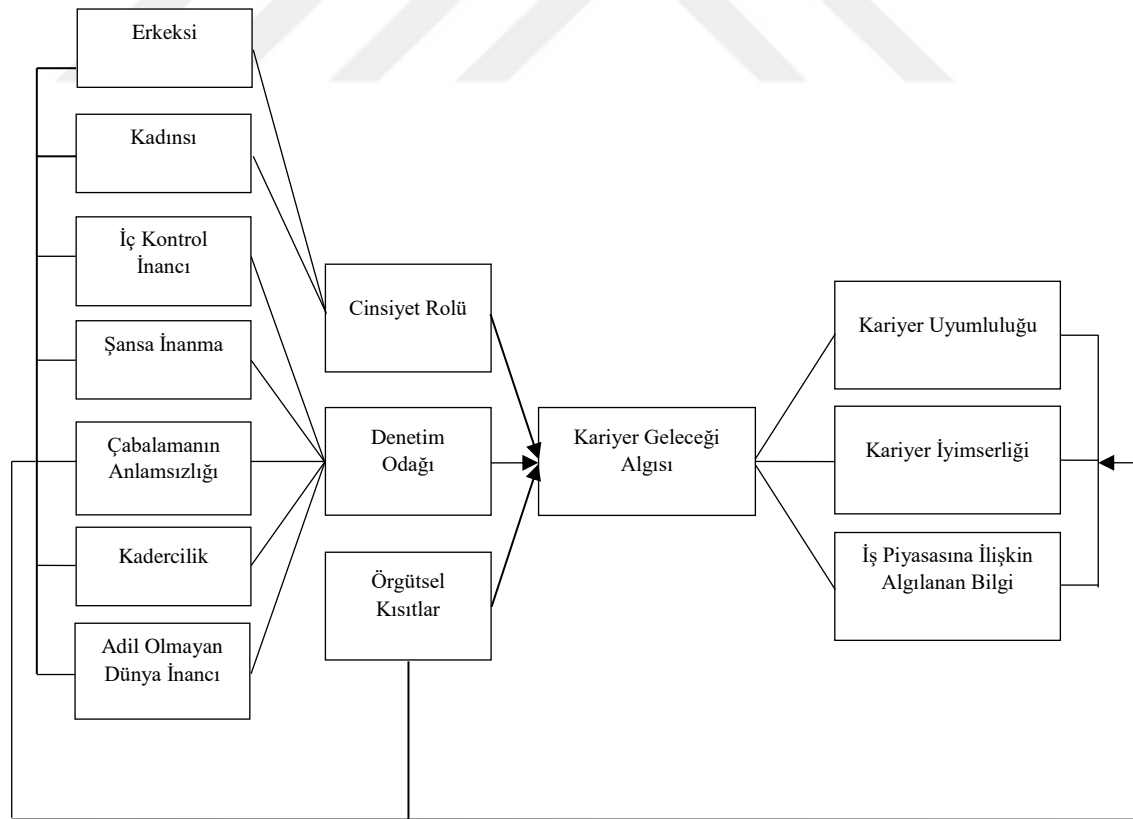
**Tablo 5. Pilot Uygulama Sonrası Güvenilirlik Katsayıları**

Örgütsel Kısıtlar	Güvenilirlik Katsayıları
Tek Boyut	.92

Ölçeğin pilot uygulama sonrasına yönelik tek boyut için güvenilirlik katsayısı yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Kalaycı (2010), Cronbach Alfa katsayısının 0.60'dan büyük olduğu ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin güvenilirlik sayısının yeterli olduğu görülmektedir.

### 3.4. Araştırma Modeli

Literatür taraması ve yapılan pilot uygulama sonrasında elde edilen değişkenler doğrultusunda oluşturulan ilk aşamadaki araştırma modeli aşağıdaki şekildedir.

**Şekil 1: Başlangıç Araştırma Modeli**

Araştırma neticesinde oluşturulan hipotezler burada paylaşılmamıştır. Bunun sebebi ise gerçekleştirilen faktör analizleri sonrası tahmin edilen araştırma değişkenlerinin farklı yapılar göstermiş olmasıdır. Denetim odağı ve kariyer geleceği algısına yönelik başlangıç modelinde belirtilen değişkenlerde son yapılan faktör analizleri sonrası ortaya çıkan yapılar farklılık göstermiştir. Dolayısıyla oluşturulan yeni model ve hipotezler faktör analizi sonrası oluşturulan araştırma modeli altında paylaşılmıştır.



## IV. BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. İlk olarak programa girilen verilerde ters çevrilmesi gereken ifadeler recode yöntemi ile ters çevrilmiştir. Demografik değişkenlere ilişkin bulgulara yönelik frekans analizi, daha sonrasında faktör analizi, güvenilirlik analizi, regresyon analizi ve ANOVA ve t testi analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlerle ilgili bulgular aşağıda yer almaktadır.

#### 4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların bireysel özelliklerine ilişkin sayılar ve yüzdelikler verilecektir. Paylaşılacak olan bireysel özellikler; yaş düzeyi, eğitim durumu, medeni durum, tecrübe, çocuk sayısı, görev, unvan, idari görevin olup olmama durumu, idari görevin ne olduğu ve gelir durumuna yönelik bilgiler paylaşılacaktır.

**Tablo 6. Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular**

<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Eğitim Durumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
20-25 yaş arası	12	5.1	Ön Lisans	21	8.9
26-35 yaş arası	121	51.3	Lisans	65	27.5
36-40 yaş arası	61	25.8	Lisans Üstü	150	63.6
40 ve üstü	42	17.8			
Toplam	236	100	Toplam	236	100
<b>Tecrübe</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Göreviniz</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1-5 yıl	54	27.1	Akademik Personel	151	64.0
6-10 yıl	81	34.3	İdari Personel	84	35.6
10 yıldan fazla	91	38.6			
Toplam	236	100	Toplam	235	99.6
<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>İdari Göreviniz Var mı?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Evli	135	57.2	Yok	230	84.7
Bekar	101	42.8	Var	36	15.3
Toplam	236	100	Toplam	236	100

**Tablo 6. Demografik Değişkenlere Yönelik Bulguların Devamı**

<b>Çocuk Sayısı</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Gelir Durumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Yok	132	55.9	2000-3000 TL	58	24.6
1	60	25.4	3001-4000 TL	22	9.3
2	37	15.7	4001-5000 TL	95	40.3
3	6	2.5	5001-6000 TL	35	14.8
			6001 TL ve üzeri	19	8.1
Toplam	235	99.6	Toplam	229	97.0
<b>Ünvanınız</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>İdari Göreviniz varsa nedir</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ar. Gör.	39	16.5	Müdür Yrd.	5	16.1
Öğr. Gör.	37	15.7	Müdür	2	6.5
Yrd. Doç. Dr	44	18.6	Anabilimdalı Bşk.	3	9.7
Doç. Dr.	15	6.4	Bölüm Bşk.Yrd.	6	19.3
Sekreter	7	3.0	Bölüm Bşk.	13	42.0
Memur	54	22.9	Dekan Yrd.	1	3.2
Teknisyen	3	1.3	Koordinatör	1	3.2
Okutman	9	3.8	Toplam	31	100
Uzman	3	1.3			
Şube Müdürü	1	.4			
Şef	4	1.7			
Toplam	216	91.5			

Tablo 6’da görüldüğü gibi katılımcıların %64’ünü akademik kadın personel oluştururken, geri kalan kısmı idari kadın personel oluşturmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlasının (%51.3) 26-35 yaş aralığına, %25.8’inin 36-40 yaş aralığına, %5.1 ‘inin 20-25 yaş aralığına ve %17.8’inin ise 40 ve üstü yaşlara sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlasının (63.6) lisans üstü eğitime sahip olduğu görülürken, %27.5’lik kısmın lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu ve geriye kalan kısmı (%8.9) ise ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların tecrübelerine bakıldığında çoğunluğun 10 yıldan fazla (%38.6) ve 6-10 yıl arası (%34.3) tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların unvanlarına bakıldığında %22.9’unun memur, %18.6’sının Yrd. Doç. Dr., %16.5’inin Ar. Gör., %15.7’sinin Öğr. Gör.’den oluştuğu, %8.5’inin unvan hakkında bilgi vermediği ve kalanların Doç. Dr., sekreter, teknisyen, okutman, uzman, şube müdürü ve şeflerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında ise %57.2’sinin evli ve %42.8’inin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısına bakıldığında yarısından fazlasının (55.9) çocuk sahibi olmadığı, %25.4’ ünün ise tek çocuğa sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %15.3’ünün

idari görevi olduğu görülmektedir. Katılımcıların sahip olduğu idari göreve bakıldığında %5.5'inin bölüm başkanı olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların gelir düzeylerine bakıldığında %40.3'ünün 4001-5000 TL, %24.6'sının 2000-3000 TL, %14.8'inin 5001-6000 TL arasında gelir düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

## **4.2. Faktör Analizi Bulguları**

### **4.2.1. Denetim Odağı Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi**

Kalaycı (2010) sağlıklı bir faktör analizi yapılabilme koşulu için KMO (Kaiser Mayer Olkin) değerinin 0.5'ten yüksek olması gerektiğini belirtmiştir. KMO oranı ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyidir denilebilir. Katılımcıların sahip oldukları denetim odağını değerlendirmeye yönelik ortaya konulan 28 ifadenin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO değeri 0,807. Bartlett Testi sonucu  $p < 0,001$ ).

28 ifadelik ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 8 boyuttan oluştuğu görülmüştür. 8 faktörün önceki öz değerleri sırasıyla şu şekildedir; 5.717, 3.711, 1.823, 1.455, 1.434, 1.053, 1.001, 0.906. Analize göre birinci faktör toplam varyansın %20.4 'ünü, ikinci faktör %13.2' sini açıklamakta ve bu açıklama oranı sıralanmış olan diğer 6 faktör ile gittikçe azalmaktadır. Aynı zamanda bu iki faktör toplam varyansın (%61.8), yaklaşık olarak %33'ünü açıklamakta ve bu da toplam varyansın yarısından fazla bir orandır. Denetim odağı kavramı literatürde de iç denetim odağı ve dış denetim odağı şeklinde açıklanmaktadır. Katılımcılarında algılarının bu yönde olduğunu gösteren faktör analizi neticesinde ölçeğin iki faktörlü (boyutlu) olma ihtimali güçlenmektedir.

Araştırma süreci içinde 5 boyut altında toplanması planlanan denetim odağı ölçeği yapılan faktör analizi sonucunda iki boyut altında toplanmıştır. Bu aşamada elde edilen iki faktörlü yapının geçerliliği için tekrar faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi neticesinde elde edilen bileşen matrisinde bulunan faktör yükleri incelendiğinde bazı faktör yüklerinin düşük değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak iki faktörün toplam varyansı açıklama oranı %33 olarak tespit edilmiştir.

Örnekleme sayısının 150'nin üzerinde olduğu çalışmalarda faktör yük değerinin 0.40'dan büyük olması, faktörün güvenilir olduğunu göstermektedir (Can, 2014). Buna ek olarak faktör analizinin amacı ortak faktörler aracılığıyla maddelerdeki değişkenliği açıklamak olduğundan, ortak varyans oranı 0.20'nin altında olan maddelerin ölçekten çıkarılması önerilmektedir (Child, 2006). Bu bilgiler doğrultusunda faktör analizi sonucunda yük değeri 0.40'dan düşük olan 28., binışık yüke sahip olan 16., 17., 30. ve communalities tablosunda extraction değeri 0.20'nin altında olan 3. ifadeler çıkarılarak tekrar analiz gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 7. Denetim Odağı Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları**

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer
İç Denetim Odağı	DO23	.510	.710	23.433	5.390
	DO22	.503	.708		
	DO20	.464	.678		
	DO27	.429	.635		
	DO24	.390	.621		
	DO13	.374	.605		
	DO26	.345	.586		
	DO31	.337	.576		
	DO29	.330	.573		
	DO33	.303	.536		
	DO32	.323	.521		
	DO15	.266	.516		
	DO19	.266	.512		
	DO35	.271	.457		
DO18	.216	.448			
Dış Denetim Odağı	DO5	.590	.767	14.638	3.367
	DO10	.537	.731		
	DO4	.468	.674		
	DO1	.459	.656		
	DO34	.430	.656		
	DO11	.353	.584		
	DO7	.332	.576		
DO6	.260	.509			
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,822 Approx. Chi-Square: 1520,978 Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 38,071				

Katılımcıların denetim odağı algılarına yönelik ortaya konulan 23 önermenin KMO değerinin 0,822 gibi bir değerle faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.



Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000;p<0,001) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan varyans oranına bakıldığında iki faktörün toplam varyansı açıklama oranının artarak %38'e yükseldiği görülmektedir. Büyüköztürk (2010) birden fazla faktöre sahip olan ölçeklerde açıklanan varyans oranının %30'dan fazla olması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre analiz sonucunda elde edilen iki faktör ve bu iki faktörün toplam varyansı açıklama oranı yeterli olarak görülmüştür. Elde edilen bu iki boyut; iç denetim odağı ve dış denetim odağı şeklinde isimlendirilmiştir.

#### 4.2.2. Kariyer Geleceği Algısı Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi

Katılımcıların kariyer geleceği algısını değerlendirmeye yönelik ortaya konulan 24 ifadenin faktör analizi yapabilmek için uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO değeri 0,839. Bartlett Testi sonucu p<0,001).

24 ifadeli ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 6 boyuttan olduğu görülmüştür. 6 faktörün önceki öz değerleri sırasıyla şu şekildedir; 7.270, 3.297, 1.638, 1.393, 1.162, 1.053. Yapılan faktör analizine göre birinci faktör toplam varyansın %30.2'sini, ikinci faktör ise %13.7'sini açıklamaktadır. Diğer sıralanan faktörlerde, varyansa sağlanan katkı giderek azalmaktadır. Faktör analizi neticesinde iki faktör toplam varyansın (%65.7), yaklaşık olarak %44'ünü açıklamakta ve bu da toplam varyansın yarısından fazla bir orandır. Bu bilgiler ölçeğin iki faktörlü (boyutlu) olma ihtimalini güçlendirmektedir. Araştırma süreci içinde 3 boyut altında toplanması planlanan kariyer geleceği algısı ölçeği yapılan faktör analizi sonucunda iki boyut altında toplanmış ve bu iki boyutun olumlu düşünceler ve olumsuz düşünceler çerçevesinde olduğu göz önünde bulundurularak bu boyutlar, olumlu kariyer geleceği algısı ve olumsuz kariyer geleceği algısı olarak adlandırılmıştır.

Yapılan faktör analizi neticesinde elde edilen bileşen matrisinde bulunan faktör yükleri incelendiğinde bazı faktör yüklerinin düşük değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak iki faktörün toplam varyansı açıklama oranı %44 olarak tespit edilmiştir. Örneklem sayısının 150'nin üzerinde olduğu çalışmalarda faktör yük değerinin 0.40'dan büyük olması, faktörün güvenilir olduğunu göstermektedir (Can, 2014).Bu bilgi doğrultusunda kariyer geleceği algısı ölçeğine yönelik faktör analizi

sonucunda yük değeri 0.40'dan düşük olan 24. ve binişik yüke sahip olan 8., 17. ve 21. ifadeler çıkarılarak tekrar analiz gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 8. Kariyer Geleceği Algısı Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları**

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
Olumlu Kariyer Geleceği Algısı	KG5	.693	.831	31.674	6.335
	KG6	.651	.804		
	KG7	.580	.758		
	KG2	.554	.744		
	KG1	.554	.741		
	KG3	.514	.665		
	KG4	.439	.661		
	KG13	.433	.605		
	KG22	.457	.581		
	KG18	.450	.558		
	KG23	.282	.531		
	KG12	.297	.501		
	KG9	.262	.471		
KG25	.227	.432			
Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı	KG11	.551	.740	15.521	3.104
	KG10	.514	.716		
	KG14	.524	.707		
	KG19	.492	.695		
	KG16	.475	.689		
KG15	.490	.674			
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,841 Approx. Chi-Square: 2044,415 Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 47,195				

Katılımcıların kariyer geleceği algılarına yönelik ortaya konulan 20 önermenin KMO değerinin 0,841 gibi bir değerle faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000;p<0,001) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan varyans oranına bakıldığında iki faktörün toplam varyansı açıklama oranının artarak %47'e yükseldiği görülmektedir. Büyüköztürk (2010) birden fazla faktöre sahip olan ölçeklerde açıklanan varyans oranının %30'dan fazla olması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre analiz sonucunda elde edilen iki faktör ve bu iki faktörün toplam varyansı açıklama oranı yeterli olarak görülmüştür.

### 4.2.3. Cinsiyet Rolü Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi

Katılımcıların sahip oldukları cinsiyet rolünü değerlendirmeye yönelik ortaya konulan 19 ifadenin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO değeri 0,885. Bartlett Testi sonucu  $p < 0,001$ ).

19 ifadeli ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 4 boyuttan oluştuğu görülmüştür. 4 faktörün önceki öz değerleri sırasıyla şu şekildedir; 7.540, 2.709, 1.122, 1.019. Analize göre birinci faktör toplam varyansın %39.6'sını, ikinci faktör ise %14.2'sini açıklamaktadır. Diğer sıralanan faktörlerde, varyansa sağlanan katkı giderek azalmaktadır. Bu iki faktör toplam varyansın (%65.2), yaklaşık olarak %53'ünü açıklamakta ve bu da toplam varyansın yarısından fazla bir orandır. Bu bilgiler doğrultusunda ölçeğin iki faktörlü (boyutlu) olma ihtimalini güçlendirmektedir. Elde edilen iki faktörlü yapının geçerliliğinin testi için tekrar faktör analizi yapılmıştır. Araştırma süreci içinde 2 boyut altında toplanması planlanan cinsiyet rolü ölçeği yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda da iki boyut altında toplanmıştır. Bu aşamada elde edilen iki faktörlü yapının geçerliliği yeni faktör analizi yardımıyla test edilecektir.

**Tablo 9. Cinsiyet Rolü Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları**

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
Erkeksi	CR6	.772	.790	39.683	7.540
	CR3	.656	.777		
	CR4	.670	.777		
	CR8	.744	.746		
	CR2	.605	.702		
	CR7	.679	.694		
	CR5	.557	.680		
	CR1	.686	.648		
Kadınsı	CR9	.459	.568	14.260	2.709
	CR18	.814	.813		
	CR17	.770	.783		
	CR15	.701	.724		
	CR13	.694	.717		
	CR16	.693	.715		
	CR20	.532	.695		
	CR14	.645	.688		
Değerlendirme Kriterleri	CR19	.481	.673		
	CR12	.659	.570		
	CR11	.571	.546		
	Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,885 Approx. Chi-Square: 2582,148 Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 53,943				

Katılımcıların cinsiyet rolü algılarına yönelik ortaya konulan 19 önermenin KMO değerinin 0,885 gibi bir değerle faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000;p<0,001) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan varyans oranına bakıldığında iki faktörün toplam varyansı açıklama oranının artarak %53 olduğu görülmektedir. Büyüköztürk (2010) birden fazla faktöre sahip olan ölçeklerde açıklanan varyans oranının %30'dan fazla olması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre analiz sonucunda elde edilen iki faktör ve bu iki faktörün toplam varyansı açıklama oranı yeterli olarak görülmüştür.

#### 4.2.4. Örgütsel Kısıtlar Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi

Katılımcıların örgütsel kısıt algısını değerlendirmeye yönelik ortaya konulan 11 ifadenin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO değeri 0,921. Bartlett Testi sonucu p<0,001).

**Tablo 10. Örgütsel Kısıtlar Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları**

Faktör	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer
Örgütsel Kısıtlar	ÖK10	.700	.837	59.382	6.532
	ÖK7	.661	.813		
	ÖK6	.657	.810		
	ÖK8	.644	.803		
	ÖK9	.632	.795		
	ÖK4	.630	.794		
	ÖK5	.579	.761		
	ÖK3	.573	.757		
	ÖK2	.571	.756		
	ÖK11	.478	.691		
ÖK1	.407	.638			
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,921 Approx. Chi-Square: 1582,344 Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 59,382				

Faktör analizi sonucuna göre tek faktör toplam varyansın %59.3'ünü açıklamaktadır. Büyüköztürk (2010) birden fazla faktöre sahip olan ölçeklerde açıklanan varyans oranının %30'dan fazla olması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre analiz sonucunda oluşan tek faktör ve bu tek faktörün toplam varyansı açıklama oranı yeterli olarak görülmüştür.

#### 4.2.5. Ölçklere Yönelik Güvenilirlik Analizleri

Yapılan faktör analizi neticesinde elde edilen ifadelerle yönelik yapılan güvenilirlik analizi Tablo 11'de paylaşılmıştır.

**Tablo 11. Araştırmada Kullanılan Ölçklere Yönelik Güvenilirlik Analizi Bulguları**

Ölçekler	Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Katsayısı	Toplam İfade Sayısı
Denetim Odağı	İç Denetim Odağı	.85	15
	Dış Denetim Odağı	.80	8
Kariyer Geleceği Algısı	Olumlu Kariyer Geleceği Algısı	.87	14
	Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı	.81	6
Cinsiyet Rolü	Erkeksi	.88	9
	Kadını	.88	10
Örgütsel Kısıtlar	Tek Faktör	.93	11

Cronbach Alfa katsayısı için ölçüt değerleri şu şekildedir (Özdamar, 1999);

$0.00 < \alpha < 0.40$  olduğu zaman ölçek güvenilir değildir.

$0.40 < \alpha < 0.60$  olduğu zaman ölçek düşük düzeyde güvenilirdir.

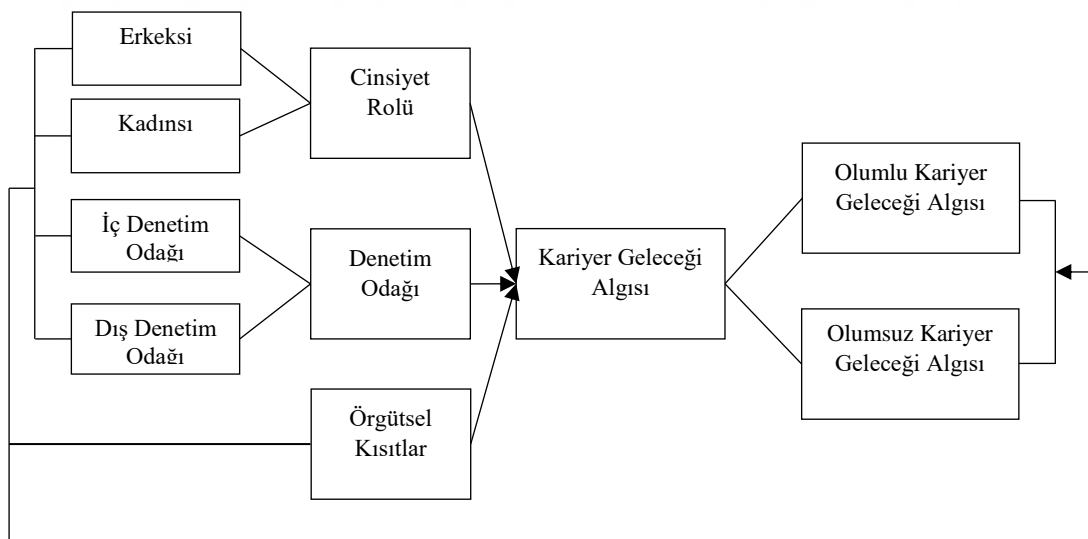
$0.60 < \alpha < 0.80$  olduğu zaman ölçek orta düzeyde güveniliridir.

$0.80 < \alpha < 1.00$  olduğu zaman ölçek yüksek düzeyde güveniliridir.

Yukarıdaki bilgilere göre Cronbach Alfa katsayılarına bakıldığında ölçekte yer alan tüm boyutların yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir.

#### 4.2.6. Faktör Analizi Sonrası Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında yapılan faktör analizi sonucunda denetim odağı ve kariyer geleceği algısı değişkenlerinin boyutları pilot uygulama sonrası yapılan başlangıç araştırma modeline göre değişmekte olup, oluşan yeni boyutlar doğrultusunda faktör analizi sonrası araştırma modeli şekil 2’de gösterilmiştir



**Şekil 2. Faktör Analizi Sonrası Araştırma Modeli**

Şekil 2’deki faktör analizleri sonrası oluşturulan araştırma modeline bağlı olarak geliştirilen hipotezler aşağıda yer almaktadır;

İç denetim odağına sahip bireyler, davranışlarını kontrol eden, başarılı, özsaygısı ve güveni yüksek kişilerdir. Ayrıca bu bireyler olumlu düşüncelere sahip olmakla birlikte, kendi azimleriyle başarıya inanan kişilerdir.

**H1a:** İç denetim odağı, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.

**H1b:** İç denetim odağı, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.

Dış denetim odağı kavramı içerisinde kadercilik, adil olmayan dünya inancı, çabalamanın anlamsızlığı, şansa inanma gibi faktörler olduğu için bu bireylerin iç denetimli bireylere kıyasla başarı için daha az çaba sarfettikleri ve daha fazla olumsuz düşüncelere sahip oldukları düşünülmektedir.

**H2a:** Dış denetim odağı, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.

**H2b:** Dış denetim odağı kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.

Erkeksi özelliklere sahip bireyler, kendine inanan, güvenen, risk alabilen, bağımsız davranabilen kişilerdir. Bu tarz özellikler kadınların kariyer geleceğine dair olumlu beklentiler beslemelerini sağlayabilir.

**H3a:** Erkeksi özellikler, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.

**H3b:** Erkeksi özellikler, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.

Kadınsı özelliklere sahip bireyler, yumuşak yapılı, nazik, merhametli, hassas kişilerdir. Bu tarz özelliklere sahip kadınlar çok fazla kırılabilir olabilecekleri sebebiyle kariyer konusunda çok mücadeleci davranamayabilirler.

**H4a:** Kadınsı özellikler, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.

**H4b:** Kadınsı özellikler, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.

Örgütsel kısıtlar (yetersiz eğitim, üstler, diğer çalışanlar, bilgi eksikliği vb.), iş yerinde bireyin çalışmasına engel teşkil etmesi sebebiyle, kişinin kariyer geleceği algısını da olumsuz yönde etkileyebilir.

**H5a:** Örgütsel kısıtlar, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.

**H5b:** Örgütsel kısıtlar, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.

### 4.3. Çoklu Ve Basit Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın temel amaçlarından biri olan; “denetim odağı, cinsiyet rolü, örgütsel kısıtlar ve kariyer geleceği algısı arasındaki doğrudan ilişkileri incelemek” amacını gerçekleştirmek için çoklu ve basit regresyon analizleri uygulanmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgular aşağıda sunulmaktadır.

**Tablo 12. Denetim Odağı İle Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları**

Değişkenler	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	1,795	,296	-	6,070	,000	-	-	-	-
<b>İç Denetim Odağı</b>	,389	,068	,351	5,708	,000	,330	,350	,983	1,018
<b>Dış Denetim Odağı</b>	,131	,051	,159	2,578	,011	,112	,167	,983	1,018
R=0,366 , R <sup>2</sup> =0,134 , F=17,985 , p=0,000 , Durbin-Watson=2,024									

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, denetim odağı boyutlarından iç denetim odağı ile olumlu kariyer



geleceği algısı arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ( $r=,33$ ) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun  $r=,35$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Diğer denetim odağı boyutu olan dış denetim odağı ile olumlu kariyer geleceği arasında pozitif ve düşük düzeyde ( $r=,11$ ) bir ilişki varken, diğer değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun  $r=,17$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den düşük bir değer olmaması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı (2,024) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 12'de yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2=0,134$ ,  $F=17,985$ ,  $p=0,000$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, denetim odağı boyutlarının olumlu kariyer geleceği algısı üzerindeki göreceli önem sırası; iç denetim odağı ve dış denetim odağı şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, iç denetim odağı ve dış denetim odağı boyutunun olumlu kariyer geleceği algısı üzerine pozitif yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda "H1a: İç denetim odağı, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler." hipotezi kabul edilirken, "H2a: Dış denetim odağı, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler." hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 13. Denetim Odağı İle Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları**

Değişkenler	B	Standart Hata B	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	1,236	,349	-	3,543	,000	-	-	-	-
<b>İç Denetim Odağı</b>	-,111	,080	-,081	-1,377	,170	-,140	-,090	,983	1,018
<b>Dış Denetim Odağı</b>	,461	,060	,448	7,669	,000	,459	,449	,983	1,018
R=0,466 , $R^2=0,217$ , F=32,312 , p=0,000 , Durbin-Watson=1,755									

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, denetim odağı boyutlarından iç denetim odağı ile olumsuz kariyer geleceği algısı arasında negatif ve düşük düzeyde ( $r=-,14$ ) bir ilişki varken, diğer

değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun  $r=-,90$  olarak hesaplandığı görülmektedir ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı görülmemektedir ( $p=0.170>0.05$ ). Diğer denetim odağı boyutu olan dış denetim odağı ile olumsuz kariyer geleceği arasında pozitif ve orta düzeyde ( $r=,46$ ) bir ilişki varken, diğer değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun  $r=,45$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den düşük bir değer olmaması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Durbin–Watson katsayısı (1,755) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 13'te yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2=0,217$ ,  $F=32,312$ ,  $p=0,000$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, denetim odağı boyutlarının olumsuz kariyer geleceği algısı üzerindeki göreceli önem sırası; dış denetim odağı ve iç denetim odağı şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, iç denetim odağı boyutunun olumsuz kariyer geleceği algısı üzerine anlamlı bir etkisi görülmezken, dış denetim odağı boyutunun olumsuz kariyer geleceği algısı üzerine pozitif yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda “H1b: İç denetim odağı, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.” hipotezi reddedilmiş ve “H2b: Dış denetim odağı, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 14. Cinsiyet Rolü İle Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları**

Değişkenler	B	Standart Hata B	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	,854	,240	-	3,559	,000	-	-	-	-
<b>Erkeksi</b>	,445	,055	,474	8,125	,000	,578	,470	,790	1,266
<b>Kadınsı</b>	,226	,058	,226	3,880	,000	,444	,246	,790	1,266
R=0,612 , $R^2=0,374$ , F=69,645 , p=0,000 , Durbin-Watson=2,121									

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, cinsiyet rolü boyutlarından erkeksi rol ile olumlu kariyer geleceği

algısı arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ( $r=,58$ ) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun  $r=,47$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Diğer cinsiyet rolü boyutu olan kadınsı rol ile olumlu kariyer geleceği arasında pozitif ve orta düzeyde ( $r=,44$ ) bir ilişki varken, diğer değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun  $r=,25$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den düşük bir değer olmaması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Durbin–Watson katsayısı (2,121) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 14'te yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2=0,374$ ,  $F=69,645$ ,  $p=0,000$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, cinsiyet rolü boyutlarının olumlu kariyer geleceği algısı üzerindeki göreceli önem sırası; erkeksi rol ve kadınsı rol şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, erkeksi rol ve kadınsı rol boyutunun olumlu kariyer geleceği algısı üzerine pozitif yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda “H3a: Erkeksi özellikler, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.” hipotezi kabul edilirken, “H4a: Kadınsı özellikler, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.” hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 15. Cinsiyet Rolü İle Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları**

Değişkenler	B	Standart Hata B	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	3,142	,370	-	8,497	,000	-	-	-	-
<b>Erkeksi</b>	-,116	,084	-,100	-1,380	,169	-,156	-,090	,790	1,266
<b>Kadınsı</b>	-,152	,090	-,123	-1,694	,092	-,168	-,110	,790	1,266
R=0,190 , $R^2=0,036$ , F=4,381, p=0,014 , Durbin-Watson=1,703									

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, cinsiyet rolü boyutlarından erkeksi rol ile olumsuz kariyer geleceği algısı arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ( $r=-,16$ ,) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun  $r=-,90$  olarak

hesaplandığı görülmektedir. Diğer cinsiyet rolü boyutu olan kadınsı rol ile olumsuz kariyer geleceği arasında negatif ve düşük düzeyde ( $r=-,17$ ) bir ilişki varken, diğer değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun  $r=-,11$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Cinsiyet rolü boyutlarından erkeksi rol ile olumsuz kariyer geleceği algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki görülmemektedir ( $p=0.169>0.05$ ). Diğer cinsiyet rolü boyutu olan kadınsı rol ile olumsuz kariyer geleceği arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki görülmemektedir ( $p=0.092>0.05$ ). Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den düşük bir değer olmaması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Durbin–Watson katsayısı (1,703) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 15'te yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2=0,036$ ,  $F=4,381$ ,  $p=0,014$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, cinsiyet rolü boyutlarının olumsuz kariyer geleceği algısı üzerindeki göreceli önem sırası; kadınsı rol ve erkeksi rol şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, erkeksi rol ve kadınsı rol boyutunun olumsuz kariyer geleceği algısı üzerine anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda “H3b: Erkeksi özellikler, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.” ve “H4b: Kadınsı özellikler, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.” hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 16. Örgütsel Kısıtlar İle Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişken	Beta	t Değerinin Anlamlılık Düzeyi
Örgütsel Kısıtlar	0,158	0,015
$R^2$	F	F Değerinin Anlamlılık Düzeyi
0,025	5,962	0,015

Tablo 16'daki bulgulara göre bağımsız değişkenin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2= 0,025$ ,  $F= 5,962$ ,  $p= 0.015$ ). Bağımsız değişken olarak örgütsel kısıtların etkisinin ( $\beta= 0,158$ ,  $p= 0,015$ ) bağımlı değişken olan

olumlu kariyer geleceği algısını açıklama düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Söz konusu bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde %2,5 gibi bir açıklama oranına sahip olduğu bulunmuştur. Bu bilgiler doğrultusunda “H5a: Örgütsel kısıtlar, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.” hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 17. Örgütsel Kısıtlar İle Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişken	Beta	t Değerinin Anlamlılık Düzeyi
Örgütsel Kısıtlar	0,072	0,269
R <sup>2</sup>	F	F Değerinin Anlamlılık Düzeyi
0,005	1,228	0,269

Tablo 17’deki bulgulara göre bağımsız değişkenin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiki açıdan anlamlı görülmemektedir ( $R^2 = 0,005$ ,  $F = 1,228$ ,  $p = 0,269$ ). Bağımsız değişken olarak örgütsel kısıtların etkisinin ( $\beta = 0,072$ ,  $p = 0,269$ ) bağımlı değişken olan olumsuz kariyer geleceği algısını açıklama düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu bilgiler doğrultusunda “H5b: Örgütsel kısıtlar, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.” hipotezi reddedilmiştir.

#### 4.4. Kariyer Geleceği Algısı Ve Demografik Özelliklere Yönelik Farklılık

##### Analizleri Bulguları

Araştırmanın bu kısmında ilk olarak kariyer geleceği algısı boyutlarının, medeni duruma, göreve, idari görevin olup olmama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik t-testi analizleri yapılacaktır. Daha sonra ise kariyer geleceği algısı boyutlarının yaş düzeyi, eğitim durumu, tecrübe süresi ve gelir durumuna göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA analizi ile teste tabi tutulacaktır. ANOVA analizi sonucu bulunan p değeri  $< 0,05$  olduğunda, gruplar arasındaki karşılaştırma “post-hoc” yöntemlerinden Scheffe ve LSD ile yapılmıştır.

**Tablo 18. Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Medeni Duruma Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Medeni Durum	A.O	Standart Sapma	t	p
Evli	3.55	0.63	0.511	0.610
Bekar	3.50	0.56		

Olumlu kariyer geleceği algısının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde evli kadınlar ile (A.O.=3.55, S.S.=0.63), bekar kadınlar (A.O.=3.50, S.S.=0.56) arasında %95 anlamlılık düzeyine göre önemli bir farklılık görülmemektedir ( $t=0.511$ ,  $p=0.610>0.05$ ).

**Tablo 19. Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Medeni Duruma Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Medeni Durum	A.O	Standart Sapma	t	p
Evli	2.05	0.77	-0.004	0.997
Bekar	2.05	0.72		

Olumsuz kariyer geleceği algısının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde evli kadınlar ile (A.O.=2.05, S.S.=0.77), bekar kadınlar (A.O.=2.05, S.S.=0.72) arasında %95 anlamlılık düzeyine göre önemli bir farklılık görülmemektedir ( $t=-0.004$ ,  $p=0.997>0.05$ ).

**Tablo 20. Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Göreve Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Görev	A.O	Standart Sapma	t	p
Akademik Per.	3.59	0.58	2.014	0.045
İdari Per.	3.42	0.64		

Olumlu kariyer geleceği algısının kadınların görevlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde akademik personel olan kadınlar ile (A.O.=3.59, S.S.=0.58), idari personel olan kadınlar (A.O.=3.42, S.S.=0.64) arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $t=2,014$ ,  $p=0.045<0.05$ ).

Akademik personel olan kadınların idari personel olan kadınlara kıyasla daha yüksek düzeyde olumlu kariyer geleceği algısına sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 21. Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Göreve Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Görev	A.O	Standart Sapma	t	p
Akademik Per.	1.92	0.69	-3.859	0.000
İdari Per.	2.30	0.79		

Olumsuz kariyer geleceği algısının kadınların görevlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde akademik personel olan kadınlar ile (A.O.=1.92, S.S.=0.69), idari personel olan kadınlar (A.O.=2.30, S.S.=0.79) arasında %95 anlamlılık düzeyine göre önemli bir farklılık bulunmaktadır ( $t=-3.859$ ,  $p=0.000<0.05$ ). İdari personel olan kadınların akademik personel olan kadınlara kıyasla daha yüksek düzeyde olumsuz kariyer geleceği algısına sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 22. Olumlu Kariyer Geleceği Algısı İle İdari Göreve Sahip Olup Olmama Durumuna Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

İdari Görev	A.O	Standart Sapma	t	p
Yok	3.55	0.61	-0.977	0.308
Var	3.66	0.55		

Olumlu kariyer geleceği algısının idari göreve sahip olup olmama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde idari göreve sahip olmayan kadınlar ile (A.O.=3.55, S.S.=0.61), idari göreve sahip olan kadınlar (A.O.=3.66, S.S.=0.55) arasında %95 anlamlılık düzeyine göre önemli bir farklılık görülmemektedir ( $t=-0.977$ ,  $p=0.308>0.05$ ).

**Tablo 23. Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı İle İdari Göreve Sahip Olup Olmama Durumuna Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

İdari Görev	A.O	Standart Sapma	t	p
Yok	1.95	0.70	0.158	0.879
Var	1.93	0.74		

Olumsuz kariyer geleceği algısının idari göreve sahip olup olmama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde idari göreve sahip olmayan kadınlar ile (A.O.=1.95, S.S.=0.70), idari göreve sahip olan kadınlar (A.O.=1.93, S.S.=0.74) arasında %95 anlamlılık düzeyine göre önemli bir farklılık görülmemektedir ( $t=0.158$ ,  $p=0.879>0.05$ ).

**Tablo 24. Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Yaş Düzeyine Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Yaş Düzeyi	N	A.O.	S.Sapma	S.Hata	ANOVA		Gruplar arası farklılıklar
					F	p	
20-25	12	3.56	0.84	0.24	2.766	0.043	2-3
26-35	121	3.43	0.58	0.05			
36-40	61	3.70	0.58	0.07			
40 ve üstü	42	3.55	0.59	0.09			
Toplam	236	3.53	0.60	0.03			

Analiz bulgularına göre kadınların olumlu kariyer geleceğine yönelik algıları yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=2.766$ ,  $p=0.043<0.05$ ). Post Hoc testi sonuçlarına göre 26-35 yaş aralığında ve 36-40 yaş aralığında olan kadınlar arasında olumlu kariyer geleceği algısı bakımından farklılık görülmüştür. 36-40 yaş düzeyindeki ( $\bar{x}=3.70$ ) kadınların olumlu kariyer geleceği algısı 26-35 yaş düzeyindeki ( $\bar{x}=3.43$ ) kadınlara göre daha yüksektir.



**Tablo 25. Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Yaş Düzeyine Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Yaş Düzeyi	N	A.O.	S.Sapma	S.Hata	ANOVA	
					F	p
20-25	12	1.73	0.59	0.17	1.103	0.349
26-35	121	2.05	0.70	0.06		
36-40	61	2.03	0.83	0.10		
40 ve üstü	42	2.17	0.78	0.12		
Toplam	236	2.05	0.75	0.04		

Analiz bulgularına göre kadınların olumsuz kariyer geleceğine yönelik algıları yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=1.103$ ,  $p=0.349>0.05$ ).

**Tablo 26. Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Eğitim Durumuna Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Eğitim Durumu	N	A.O.	S.Sapma	S.Hata	ANOVA		Gruplar Arası Farklılıklar
					F	p	
Ön Lisans	21	3.44	0.85	0.18	7.715	0.001	2-3
Lisans	65	3.30	0.54	0.06			
Lisansüstü	150	3.64	0.56	0.04			
Toplam	236	3.53	0.60	0.03			

Analiz bulgularına göre kadınların olumlu kariyer geleceğine yönelik algıları eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=7.715$ ,  $p=0.001<0.05$ ). Post Hoc testi sonuçlarına göre lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kadınlar arasında olumlu kariyer geleceği algısı bakımından farklılık görülmüştür. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 3.64$ ) kadınların olumlu kariyer geleceği algısı lisans eğitim düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 3.30$ ) kadınlara göre daha yüksektir.

**Tablo 27. Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Eğitim Durumuna Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Eğitim Durumu	N	A.O.	S.Sapma	S.Hata	ANOVA		Gruplar Arası Farklılıklar
					F	p	
Ön Lisans	21	2.07	0.80	0.17	5.345	0.005	2-3
Lisans	65	2.30	0.77	0.09			
Lisansüstü	150	1.94	0.71	0.05			
Toplam	236	2.05	0.75	0.04			

Analiz bulgularına göre kadınların olumsuz kariyer geleceğine yönelik algıları eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=5.345$ ,  $p=0.005<0.05$ ). Post Hoc testi sonuçlarına göre lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kadınlar arasında olumsuz kariyer geleceği algısı bakımından farklılık görülmüştür. Lisans eğitim düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 2.30$ ) kadınların olumsuz kariyer geleceği algısı lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 1.94$ ) kadınlara göre daha yüksektir.

**Tablo 28. Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Tecrübe Durumuna Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Tecrübe	N	A.O.	S.Sapma	S.Hata	ANOVA		Gruplar arası farklılıklar
					F	p	
1-5 yıl	64	3.38	0.59	0.07	5.852	0.003	1-3
6-10 yıl	81	3.46	0.61	0.06			
10 yıldan fazla	91	3.69	0.57	0.06			
Toplam	236	3.53	0.60	0.03			

Analiz bulgularına göre kadınların olumlu kariyer geleceğine yönelik algıları tecrübe durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=5.852$ ,  $p=0.003<0.05$ ). Post Hoc testi sonuçlarına göre 1-5 yıl ve 10 yıldan fazla tecrübeye sahip kadınlar arasında olumlu kariyer geleceği algısı bakımından farklılık görülmüştür. 10 yıldan fazla tecrübeye sahip olan ( $\bar{x} = 3.69$ ) kadınların olumlu kariyer geleceği algısı 1-5 yıl arası tecrübeye sahip olan ( $\bar{x} = 3.38$ ) kadınlara göre daha yüksektir.

**Tablo 29. Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Tecrübe Durumuna Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Tecrübe	N	A.O.	S.Sapma	S.Hata	ANOVA	
					F	p
1-5 yıl	64	2.03	0.73	0.09	0.178	0.837
6-10 yıl	81	2.09	0.73	0.08		
10 yıldan fazla	91	2.03	0.78	0.08		
Toplam	236	2.05	0.75	0.04		

Analiz bulgularına göre kadınların olumsuz kariyer geleceğine yönelik algıları tecrübe durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F=0.178, p=0.837>0.05).

**Tablo 30. Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Ve Gelir Düzeyine Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Gelir Düzeyi	N	A.O.	S.Sapma	S.Hata	ANOVA		Gruplar Arası Farklılıklar
					F	p	
2000-3000 TL	58	3.45	0.68	0.09	2.472	0.045	1-4 1-5 2-4 2-5
3001-4000 TL	22	3.37	0.46	0.09			
4001-5000 TL	95	3.50	0.54	0.05			
5001-6000 TL	35	3.73	0.75	0.12			
6001 TL ve üstü	19	3.78	0.37	0.08			
Toplam	229	3.54	0.60	0.04			

Analiz bulgularına göre kadınların olumlu kariyer geleceğine yönelik algıları gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=2.472, p=0.045<0.05). Post Hoc testi sonuçlarına göre 2000-3000 TL gelir düzeyine sahip kadınlar ile 5001-6000 TL gelir düzeyine sahip kadınlar arasında, 3001-4000 TL gelir düzeyine sahip kadınlar ile 5001-6000 TL gelir düzeyine sahip kadınlar arasında, 2000-3000 TL gelir düzeyine sahip kadınlar ile 6001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip kadınlar arasında, 3001-4000 TL gelir düzeyine sahip kadınlar ile 6001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip kadınlar arasında olumlu kariyer geleceği algısı bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır. 2000-3000 TL gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 3.45$ ) kadınların olumlu kariyer geleceği algısı 5001-6000 TL gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 3.73$ ) kadınlara göre daha düşük, 3001-4000 TL gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 3.37$ ) kadınların da olumlu kariyer geleceği algısı 5001-6000 TL gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 3.73$ ) kadınlara göre daha düşük, 2000-3000 TL gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 3.45$ )

kadınların olumlu kariyer geleceği algısı 6001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 3.78$ ) kadınlara göre daha düşük, 3001-4000 TL gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 3.37$ ) kadınların da olumlu kariyer geleceği algısı 6001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 3.78$ ) kadınlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 31. Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Ve Gelir Düzeyine Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

Gelir Düzeyi	N	A.O.	S.Sapma	S.Hata	ANOVA		Gruplar Arası Farklılıklar
					F	p	
2000-3000 TL	58	2.29	0.77	0.10	5.229	0.000	1-4 ve 2-4
3001-4000 TL	22	2.42	0.77	0.16			
4001-5000 TL	95	1.94	0.65	0.06			
5001-6000 TL	35	1.74	0.65	0.11			
6001 TL ve üstü	19	2.02	0.92	0.21			
Toplam	229	2.05	0.74	0.04			

Analiz bulgularına göre kadınların olumsuz kariyer geleceğine yönelik algıları gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=5.229$ ,  $p=0.000<0.05$ ). Post Hoc testi sonuçlarına göre 2000-3000 TL gelir düzeyine sahip kadınlar ile 5001-6000 TL gelir düzeyine sahip kadınlar arasında ve 3001-4000 TL gelir düzeyine sahip kadınlar ile 5001-6000 TL gelir düzeyine sahip kadınlar arasında olumsuz kariyer geleceği algısı bakımından farklılıklar bulunmaktadır. 2000-3000 TL gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 2.29$ ) kadınların olumsuz kariyer geleceği algısı 5001-6000 TL gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 1.74$ ) kadınlara göre daha yüksektir. Aynı zamanda 3001-4000 TL gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 2.42$ ) kadınların da olumsuz kariyer geleceği algısı 5001-6000 TL gelir düzeyine sahip olan ( $\bar{x} = 1.74$ ) kadınlara göre daha yüksektir.

## V. BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu kısmında elde edilen sonuçlar üzerinde tartışılacak ve sonuçlar neticesinde yeni araştırmacılara ve farklı kitlelere yönelik önerilerde bulunulacaktır.

#### 5.1. Sonuç

İnsanlık tarihine bakıldığında genelde savaşlar, büyük devletler ve bu devletlerin ataerkil yapıları karşımıza çıkmaktadır. Fiziksel gücün ön planda olduğu yüzyıllar boyunca erkekler ve erkeksi özellikler vurgulanmış, bunun aksine kadınlar veya kadınsı özellikler ikinci planda bırakılmıştır. Ancak son yüzyılda yaşanan mükemmel hızdaki bilimsel ve teknolojik gelişmeler ele alındığında, fiziksel özelliklerin ikinci plana atıldığı ve bunun tersine zihinsel özelliklerin ön plana çıkmaya başladığı söylenebilir. Böyle bir ortamda cinsiyete atfedilen özelliklerden öte cinsiyete bakılmaksızın bireyleri, işletmeleri veya toplumları geliştiren özelliklere odaklanılmıştır. Bu odaklanmanın tüm ülkeler için geçerli olmadığı gerçeğiyle birlikte özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bunu gözlemleyebildiğimizi belirtebiliriz. Dolayısıyla günümüz kadınının geleceğe önceki asırlara nazaran daha umutlu ve inançlı bakabildiğini söyleyebiliriz. Bu tutumlarda kişilik özelliklerinin ve günümüzdeki işletmelerin sahip olduğu özelliklerin etkileri yadsınamaz düzeydedir. Bu denkleme yapılan araştırma iş hayatında kadının kariyer geleceği algısını; cinsiyet rolü, denetim odağı ve örgütsel kısıtlar değişkenleri kapsamında incelemektedir.

Denetim odağının kadınların kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan analizler sonucunda iç denetim odağının, dış denetim odağına kıyasla olumlu kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda iç denetim odağına sahip kişilerin, olumsuz etkilere daha fazla direnen, olumlu benlik kavramına sahip, kendine güvenen

(Malki, 1998), davranışlarını iyi şekilde kontrol eden (Yıldırım, 2015), başarılı, entelektüel ve uyumlu davranışlara sahip (Yeşilyaprak, 1993), stresle daha iyi başa çıkabilen (Dağ, 2002) bireyler oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda iç denetim odağına sahip bireylerin olumlu düşüncelere sahip oldukları aşikârdır. Ayrıca araştırmamız neticesinde dış denetim odağının da olumlu kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisi pozitif olarak bulunmuştur. Diğer bir yandan iç denetim odağının ve dış denetim odağının olumsuz kariyer algısı üzerindeki etkisi incelendiğinde iç denetim odağının olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamazken, dış denetim odağının olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde dış denetim odağına sahip kişilerin, çevre üzerinde kontrollerinin olmadığına inandıklarından dolayı daha pasif, toplumsal kabul ihtiyaçları az olan (Malki, 1998), kendi elinden hiçbir şey gelmediğine inanan (Yıldırım, 2015), kaygılı ve kuşkucu (Yeşilyaprak, 1993), iç denetimli bireylere kıyasla daha başarısız (Tutar, 2013) bireyler oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yapılmış olan bu çalışmalardan elde edilen bulgular, araştırmamız neticesinde elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Araştırmanın diğer bir sonucu olarak dış denetimli bireylerinde olumlu düşüncelere sahip olabileceği düşüncesini desteklemesidir. Fakat iç denetimli bireylere göre bu olumlu düşünce göreceli olarak daha az gerçekleşmektedir. Bunun sebebi ise bireylerin çocukluktan itibaren hangi davranışın hangi sonuçları meydana getireceğini ve hangi sonuçların kendi davranışlarından, hangi sonuçların kendisi dışındaki güçlerden kaynakladığına ilişkin beklentiler geliştirmesidir. Rotter (1966) bu beklentileri, iç ve dış kontrol kaynağına inanç şeklinde nitelendirmiştir. Bu beklentiler Vroom (1964) tarafından geliştirilen Beklenti Teorisi ile ilişkilendirilebilir. Bu teoriye göre bireylerin yaptıkları işin sonuçlarına dair beklenti ve umutları vardır. İç denetimli bireyler, dış denetimli bireylere kıyasla daha yüksek beklentilere sahip olmaktadır ve bunun neticesinde kendi çaba ve çalışmaları neticesinde daha yüksek performans elde edecekleri inancına sahiptirler (Sarıkaya, 2007). Bu nedenle iç denetimli bireylerin kariyer geleceği algısına yönelik olumlu beklentilerinin fazla olması doğal bir sonuçtur.

Cinsiyet rolünün kadınların kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan analizler sonucunda erkeksi rolün, kadınsı role kıyasla olumlu

kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisi göreceli olarak daha fazladır. Diğer bir yandan kadınsı ve erkeksi rolün olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. Araştırmamız kapsamında oluşturulan hipotezler doğrultusunda kadınsı rolün olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde negatif, olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde ise pozitif bir etkisinin var olması beklenirken, analizler sonucunda bu beklenti gerçekleşmemiştir. Bauma'nın (2000) ifadesine göre kültür "mecburi yön levhası" değil, bir pusuladır. Birey, kendisine yönelik oluşturulmuş formları birebir uygulamak ve teslim olmaktan ziyade yaşanmış deneyimlere ve yapılan tercihlere kayıtsız kalmayarak bilinçli tercihler yapabilmektir (Durmuşoğlu ve Kurt, 2008). Araştırma sonucunda kadının iş hayatında başarılı olması için illa erkeksi rol özelliklerini üstlenmesine gerek olmadığı, kadının kadınsı rolüyle de iş hayatında başarı merdivenlerini kolaylıkla tırmanabileceği ortaya konulmuştur. Başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı, anlayışlı, yumuşak ve nazik gibi kadınsı özelliklerin de geleceğe olumlu bakmaya etki ettiği araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Bu sonucu son yıllarda psikoloji, yönetim ve organizasyon, eğitim gibi bilimsel alanlarda bir hayli popüler olan duygusal zeka ile ilişkilendirmek mümkündür. Kendi duygu ve düşüncelerinin farkında olan, başkalarının düşüncelerine değer veren, davranışlarını kontrol edebilen, bir diğer ifadeyle duygusal zekaya sahip bireylerin iş hayatında uyumlu ve başarılı oldukları ve buna ek olarak lider olarak takipçileri tarafından rol model alındıkları gözlemlenmiştir. Duygusal zekaya sahip liderlerin de diğer bireylere kıyasla belirledikleri amaç ve hedeflerine daha kolay ulaştığı bilinmektedir (Güneş, 2006). Dolayısıyla duygusal zekaya sahip bireylerin, kariyer geleceğine yönelik olumlu bir bakış açısı geliştirmeleri mümkündür.

Örgütsel kısıtların kadınların kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan analizler neticesinde örgütsel kısıtların, olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif bir etkisi varken, olumsuz kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisi görülmemektedir. Kısıtların, olumlu kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkilemesi öz yeterlilik kavramıyla ilişkilendirilebilir. Öz yeterlilik inancı, kişilerin çeşitli zorluklarla mücadele edebilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi gerçekleştirebileceklerine ilişkin yargılarından oluşmaktadır (Bandura, 1997). Dolayısıyla öz yeterliliğe sahip bireylerin örgütsel kısıtlarla başa çıkabilme durumu

mümkündür. Bu tarz bireyler karşılaştıkları engeller sonucunda başarı için daha çok çabalar ve başarıya ulaşırlar.

Katılımcıların yaş düzeylerine göre kariyer geleceği algısına yönelik yapılan analizler neticesinde 36-40 yaş düzeyine sahip kadınların, 26-35 yaş düzeyine sahip kadınlara kıyasla olumlu kariyer geleceği algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Karakaya ve diğerlerinin (2013) yapmış olduğu çalışmada yaşça büyük olan bireylerin kariyer geleceği algısının da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş düzeyi arttıkça kariyer geleceği algısı da olumlu yönde etkilenmektedir diyebiliriz. Bu bilgi doğrultusunda genç kadınların, orta yaş kadınlara göre daha az tecrübeye sahip olmaları kariyer geleceği algılarını olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Katılımcıların tecrübe düzeylerine göre kariyer geleceği algısına yönelik yapılan analizler neticesinde, kadınların tecrübe düzeyleri arttıkça olumlu kariyer geleceği algılarının da arttığı görülmektedir. Bunun sebebi olarak, kadınların tecrübeleri arttıkça kariyer ve görev bakımından da yükselecek olmaları gösterilebilir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre kariyer geleceği algısına yönelik yapılan analizler neticesinde lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan kadınların olumlu kariyer geleceği algısı lisans eğitim düzeyine sahip olan kadınlara göre daha yüksektir. Elde edilen sonuç Balaban ve Karademir (2017) tarafından da desteklenmektedir. Bunu destekler nitelikte diğer bir araştırma bulgusu ise akademik personel olan kadınların, idari personel olan kadınlara göre olumlu kariyer geleceği algısının daha yüksek olmasıdır. Toplumda her geçen gün kadınların eğitimlerine veya girişimci rollerine yönelik destek programlarına daha fazla ilgi gösterilmektedir. Bu değişim sanki İslam ülkelerinde yeni bir gelişme gibi görülmektedir. Oysa toplumda veya kültürel yapıda kadını ikinci plana iten önyargının aksine yüzyıllar öncesinde İslamiyet'in belki beraberinde getirdiği en köklü değişimlerden biri de kadına yönelik algıdır. İslamiyet'ten önce hiçbir hakkı bulunmayan kadınlar, Peygamberimizin risaleti ile beraber bütün hakların beraberinde, eğitim-öğretim hakkını da elde etmişlerdir. Bu haktan yararlanan kadınlar, yeni neslin yetiştirilmesi ile birlikte bilgilerin öğretilmesi hususunda da önemli roller üstlenmişlerdir. Kadınların eğitimi sadece bilgi öğrenip diğer kişilere aktarma biçiminde gerçekleşmeyip bunun yanı sıra kadınların kişilik ve karakter eğitimine de önem verilmiştir. Bu dönemin kadınları



yüksek özgüvene sahip, donanımlı ve bilgi öğrenmek için mücadele eden bireylerden oluşmaktaydı. Özellikle Hz. Aişe'nin hadis, fıkıh, tefsir gibi ilimlerin yanı sıra tarih, tıp, astronomi, şiir ve siyaset gibi alanlarda da önemli bir ilmi birikime sahip olduğu bilinmektedir (Savaş, 1994).

Katılımcıların gelir düzeylerine göre kariyer geleceği algısına yönelik yapılan analizler neticesinde yüksek gelir düzeyine sahip kadınların, düşük gelir düzeyine sahip kadınlara kıyasla olumlu kariyer geleceği algısı daha yüksek ve düşük gelir düzeyine sahip kadınların, yüksek gelir düzeyine sahip kadınlara kıyasla olumsuz kariyer geleceği algısı daha yüksektir. Gelir düzeyi arttıkça kadınların kariyer geleceği algıları olumlu bakış açısı kazanmaktadır.

Özet olarak denetim odağı ile ilgili dış denetim odağının da olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif etkisi olduğu fakat iç denetimli bireylerin olumlu kariyer geleceği algısının dış denetimli bireylere nispeten daha yüksek olduğu, cinsiyet rolü ile ilgili erkeksi rolün yanı sıra kadınsı rolünde olumlu kariyer geleceği üzerinde pozitif etkisinin olduğu ve örgütsel kısıtların olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif etkisi varken, olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

## **5.2. Öneriler**

Bu başlık altında öneriler araştırmacılara, kadınlara ve topluma yönelik olmak üzere üç başlık altında aşağıda paylaşılmıştır.

### **5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

Araştırma süreci boyunca karşılaşılan en büyük problem ankette yer alan ifadelerin fazla olması sebebiyle, katılımcıların anketi doldurma konusunda gönülsüz olmasıdır. Bu sebeple mümkünse aynı konuyu araştıran daha az ifadeye sahip ölçeklerin kullanılması daha sağlıklı cevapların elde edilmesinde önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Anket sürecinde tercih edilmemesine rağmen, bazı katılımcıların anketi alıp farklı bir tarihte teslim etmek istemeleri üzerine dağıt-topla yöntemi de kullanılmıştır. Katılımcıların bir kısmı anketi kaybetmiş, bir kısmı ise doldurmayı unutmuşlardır, bunun neticesinde veri toplama süreci uzamıştır. Bu sebeple yapılacak olan çalışmalarda anketin yüzyüze gerçekleştirilmesi, veri toplama sürecini daha verimli hale getirecektir.

Diğer bir yandan literatüre katkı sağlamak adına bu araştırmada yer alan değişkenler, farklı örneklemeler, farklı uygulama alanları, farklı araştırma yöntemleriyle ve sektör kıyaslamalarıyla araştırma konusu yapılabilir.

Dış denetim odağının çalışmamız kapsamında iki boyut altında toplanmış olması ve araştırma sürecinin bu şekilde devam etmesi denetim odağı kavramını daha anlaşılır kılmıştır. Çünkü bu iki boyut literatürdeki denetim odağı türlerini destekler nitelikte oluşmuştur. Bu sebeple yeni araştırmacılar denetim odağı ölçeğini iki boyutlu olarak çalışabilirler.

### **5.2.2. Kadınlara Yönelik Öneriler**

Genç yaştaki kadınların, olumlu kariyer geleceği algılarının daha düşük olması sebebiyle, bu kadınlara iş hayatına başlarken kariyer planlaması yapmaları ve bu noktada eğitim seviyelerini olabildiğince yükseltmeleri önerilebilir.

Kendine güvenen, özgüveni yüksek olan kadınların geleceğe ilişkin diğer bireylere kıyasla yüksek beklentileri olması sebebiyle, kadınların kariyerlerine ilişkin beklentilerini yüksek tutmaları ve başarıya inanmaları önerilebilir.

Kadını özelliklerinde olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde ciddi etkisinin olması sebebiyle, kadınlar kadını rol sergilemekten kaçınmamalıdır. Başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı, merhametli ve nazik gibi kadını özelliklere örgüt içinde diğer insanlar tarafından ihtiyaç duyulması sebebiyle bu özelliklerin kadınları farklı kıldığının bilincinde olmaları önerilebilir.

### 5.2.3. Topluma Yönelik Öneriler

Mesleklerin erkek mesleği ve kadın mesleği olarak ayrıştırılmaması gerekmektedir.

Çalışan kadınların da hem iş hayatında başarılı hem de iyi bir anne olabileceği göz ardı edilmemelidir.

“Başarı” kavramı erkeklere atfedilmemeli, kadınların da kadınsı rolle başarılı olabilecekleri ve dolayısıyla başarı kavramının cinsiyetten bağımsız olduğu bilinmelidir.



## 6. KAYNAKÇA

- Adasal, R. (1977). *Medikal Psikoloji: Psikolojinin Niteliği Ve Gelişmesi*. Minnetoğlu Yayınları. İstanbul.
- Adler, A., (2000). *Yaşamın Anlam ve Amacı* (Çev. Kamuran Şipal). Say Yayınları. İstanbul.
- Akdemir, A. (2012). *İşletmeciliğin Temel Bilgileri*. Türkmen Kitabevi. Ankara.
- Akiskal, H. S., Yerevanian, B. I., Davis, G. C., King, D., Lemmi, H. (1985). The nosologic status of borderline personality: clinical and polysomnographic study. *The American Journal of Psychiatry*. 142(2).
- Alisinanoğlu, F. (2003). Çocukların Denetim Odağı İle Algıladıkları Anne Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 1(1), 97-108.
- Allık, J ve R. R. Mccrae. (2004). Toward A Geography Of Personality Traits: Patterns Of Profiles Across 36 Cultures. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*. 35(1). 13-28.
- Ashcraft, D.(2014). *Kişilik: Vaka İncelemeleri*. (Çev. Akman), A. Kaknüs Yayınları. İstanbul.
- Ashforth, B. (1994). Petty Tyranny in Organizations. *Human Relations*. 47(7). 755-778.
- Aspinwall, L. G., Richter, L., ve Hoffman, R. R. (2001). Understanding How Optimism Works: An Examination Of Optimists' Adaptive Moderation Of Belief And Behavior. *Optimism And Pessimism: Implications For Theory, Research And Practice*. 217-238.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Ezgi Kitabevi. Bursa.
- Balaban, Ö., Karademir, Ö., ve Çorlu, S. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi Programında Okuyan Lisan Ve Önlisans Öğrencilerinin Kariyer Gelecek

Algıları Üzerine Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi İle Kastamonu Üniversitesi Karşılaştırması. *In Icpess (International Congress On Politic, Economic And Social Studies).2.*

Balkır, A. (1989). *Kadınların Kendini Algılaması*. Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Bandura, A. (1969). *Social-Learning Theory Of Identificatory Processes*. Handbook Of Socialization Theory And Research. Chicago: Rand McNally.

Bandura, A. ve Walters, R. H. (1977). *Social Learning Theory*. (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hall.

Bandura, A. (1997). Self Efficacy. The Exercise of Control. New York: Freeman.

Barker, L. M. (2001). *Learning And Behavior: Biological, Psychological, And Sociocultural Perspectives*. Prentice Hall.

Baysal, A.C. ve Tekarslan, E. (1987). *Davranış Bilimleri I-Iı*, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını. İstanbul.

Bee, H. L., ve Boyd, D. R. (2009). (Çev. Gündüz, O.) *Çocuk Gelişim Psikolojisi*. Kaknüs Yayınları. İstanbul.

Bem, S. L. (1974). The Measurement Of Psychological Androgyny. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*. 42(2).

Bem, S. L. (1981). Gender Schema Theory: A Cognitive Account Of Sex Typing. *Psychological Review*. 88 (4).

Benligiray, S. (1999). *İnsan Kaynakları Açısından Otellerde Performans Yöntemi*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları. Eskişehir.

Best, R. G., Stapleton, L. M., ve Downey, R. G. (2005). Core Self-Evaluations And Job Burnout: The Test Of Alternative Models. *Journal Of Occupational Health Psychology*. 10 (4).

- Bian, L., Leslie, S. J., ve Cimpian, A. (2017). Gender Stereotypes About Intellectual Ability Emerge Early And Influence Children's Interests. *Science*. 355(6323).
- Britt, T. W., Mckibben, E. S., Greene Shortridge, T. M., Odle Dusseau, H. N., ve Herleman, H. A. (2012). Self Engagement Moderates The Mediated Relationship Between Organizational Constraints And Organizational Citizenship Behaviors Via Rated Leadership. *Journal Of Applied Social Psychology*, 42(8).
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. Fakülteler Kitabevi. İzmir.
- Buluş, M. (2011). Öğretmen Adaylarında Bireysel Farklılıklar Perspektifinden Amaç Yönelimleri, Denetim Odağı Ve Akademik Başarı. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(2), 529-546.
- Burger, J. (2006). (Çev. Sarıoğlu, İ.D.). *Kişilik*. Kaknüs Yayınları. İstanbul.
- Bussey, K., ve Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory Of Gender Development And Differentiation. *Psychological Review*, 106, 676-713.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Atıf İndeksi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi. Ankara.
- Can, A. (2014). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. Pegem Akademi. Ankara.
- Carver, C. S., ve Scheier, M. F. (2001). Optimism, pessimism, and self-regulation. *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice*. 31-51.
- Child, D. (2006). *The Essentials Of Factor Analysis*. Continuum International Publishing Group. New York.

- Choi, Y. ve Hon, L.C. (2002). The Influence Of Gender Composition In Powerful Positions On Public Relations Practitioners' Gender Related Perceptions. *Journal Of Public Relations Research*. 14(3), 229-263.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan Ve Davranışı*. Remzi Kitabevi. İstanbul.
- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi, Süleyman Demirel Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (5). 111-132.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)'Nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği Ve Geçerliği. *Psikoloji Dergisi*. 7(26).
- Dağ, İ. (2002). Kontrol Odağı Ölçeği (Koö): Ölçek Geliştirme, Güvenirlik Ve Geçerlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*. 17(49), 77-90.
- Davidoff, L. (2002). *Feminist Tarih Yazımında Tarih Ve Cinsiyet*. İletişim Yayınları. İstanbul.
- Deary, I. J. ve Matthews, G. (1993). Personality Traits Are Alive And Well. *Psychologist-Leicester*. 6.
- Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin, A. C., Uçku, R. ve Theorell, T. (2007). İş Stresi Ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi'nde Çalışan Erkek İşçilerde Geçerlik Ve Güvenilirliğinin İncelenmesi. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(1), 11-18.
- Dökmen, Z.Y. (2009). *Toplumsal Cinsiyet*. Remzi Kitabevi. İstanbul.
- Dönmezer, İ. (2004). *Gelişim Ve Öğrenme Psikolojisi*. Ege Üniversitesi Basımevi. İzmir.

- Durmuşoğlu, K. ve Kurt, A. (2008). Üç Kur'an Yorumunda Kadının Ötekiliği. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(2).
- Ercan, H. (2011). İlişkisel-Bireyci-Toplulukçu Benlik Ölçeği'nin Psikometrik Özellikleri Ve Uyarlama Çalışması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011(2).
- Erden, M. ve Akman, Y. (1995). *Eğitim Psikolojisi*. Arkadaş Yayınevi. Ankara.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını. İstanbul.
- Eren, E. (1984). *Yönetim Psikolojisi*. İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını. İstanbul.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.
- Fagot, B. I. ve Leinbach, M. D. (1985). Gender Identity: Some Thoughts On An Old Concept. *Journal Of The American Academy Of Child Psychiatry*. 24, 684–688.
- Franzoi, S.L. (2003). *Social Psychology*. Mc Grow-Hill Education. New York.
- Freud, S. ve Strachey, J. (1962). *The Ego And The İd*. Ww Norton & Company.
- Friedman, D. L., Cancelli, A. A. ve Yoshida, R. K. (1989). Academic engagement of elementary school children with learning disabilities. *Journal of School Psychology*. 26(4), 327-340.
- Gongaware, S. F. (2016). Perfectionism As A Moderator Of The Organizational Constraints—Job Satisfaction Relationship. Appalachian State University. Doktora Tezi.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M. ve Peluchette, J. V. (2010). Personality And Career Decisiveness: An International Empirical Comparison Of Business Students' Career Planning. *Personnel Review*. 39(4), 503-524.



- Gümüştekin G. ve Öztemiz A. B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi Ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23, 61-85.
- Güneş, E. (2016). *Duygusal Zeka Ve Liderlik Üzerine Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.
- Güney, S. (2006). *Davranış Bilimleri*. Gözden Geçirilmiş 3. Baskı. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Hall, C. ve Lindzey, G. (1970). *Theories Of Personality* U.S.A. John Wiley Dz.. Sons Inc.
- Hazar, Ç. M. (2006). Kişilik ve iletişim tipleri. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 4(2), 125-140.
- Henman, L. D. (2015). *Theories Of Personality: Questions And Controversies*.
- Hoegl, M., Parboteeah, K. P. ve Munson, C. L. (2003). Team Level Antecedents Of Individuals' Knowledge Networks. *Decision Sciences*. 34(4), 741-770.
- <https://Cnx.Org/Exports/8144da41-917e-41ac-9b56-117e73186d46@5.Pdf/The-Difference-Between-Sex-And-Gender-5.Pdf> ( 27 Ocak 2017'de Erişildi)
- [https://Www.Academia.Edu/8331160/Basic\\_Concepts\\_Sex\\_And\\_Gender\\_Masculinity\\_And\\_Femininity\\_Patriarchy\\_Unit\\_Structure](https://Www.Academia.Edu/8331160/Basic_Concepts_Sex_And_Gender_Masculinity_And_Femininity_Patriarchy_Unit_Structure) ( 27 Ocak 2017'de Erişildi)
- Igler, M., Moura, P., Faerber, M., Zeising, M. ve Jablonski, S. (2010). Modeling And Planning Collaboration Using Organizational Constraints. In *Collaborative Computing: Networking, Applications And Worksharing (Collaboratecom), 2010 6th International Conference*.
- Jehan, F. ve Kirmani, M.N. (2015). Psychosocial Models Of Gender Development. *The International Journal Of Indian Psycholog*. 2(4).

- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D. ve Roberts, J. (2007). The Role Of Overload On Job Attitudes, Turnover Intentions, And Salesperson Performance. *Journal Of Business Research*. 60(7), 663-671.
- Jones, E., Trilling, L. ve Marcus, S. (1961). *The Life and Work of Sigmund Freud. D. and Abridged by Lionel Trilling and Steven Marcus*. Hogarth P.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (Kargel): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*. 4(38), 169-179.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım. Ankara.
- Kanten, S. (2012). Çalışma Koşullarının Fiziksel-Psikolojik Sağlık Belirtileri Ve İş Kazaları İle İlişkisi: Mermer Çalışanları Örneği-The Relationships Among Working Conditions Physical/Psychological Symptoms And Occupational Accidents: Marble Workers Case. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(7), 155-167.
- Karabulut, N. (2015). *Okul Yöneticilerinin Yılmazlık Düzeyleri Ve Denetim Odağı İle İlişkisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ. (2015). İş Yükü Ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Afad Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*. 5(1).
- Karagöz, Y. (2014). *Spss 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik*. Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara.
- Karakaya, Y. E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç. ve Karataş, F. (2013). Üniversiteli sporcu öğrencilerin kariyer değeri algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 14(1).
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.

- Kavuncu, N. (1987). *Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin Türk toplumuna uyarlama çalışması*. . Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kaya, A. (2017). *Eğitim psikolojisi*. Pegem Atıf İndeksi. Ankara.
- Kaygusuz, S. (2005). Faaliyet Tabanlı Maliyet Yöntemi Ve Kısıtlar Teorisinin En Uygun İşletme Kararlarının Verilmesinde Birlikte Kullanılması. *Muhasebe Ve Bilim Dünyası Dergisi*. 7(3), 105-128.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11(1), 100-119.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği, : Yönetim Ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş Ve Güncel Yaklaşımlar*. Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti. İstanbul.
- Kozak, M. A. ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği. *Anadolu University Journal Of Social Sciences*, 13(1).
- Köknel, Ö. (1984). *Kişilik*. Altın Kitaplar Yayınevi. İstanbul.
- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. Altın Kitaplar Yayınevi. İstanbul.
- Kuyumcu, D. ve Dahling, J. J. (2014). Constraints For Some, Opportunities For Others? Interactive And İndirect Effects Of Machiavellianism And Organizational Constraints On Task Performance Ratings. *Journal Of Business And Psychology*. 29(2), 301-310.
- Kuzgun, Y. (1985). Psikolojide İnsancı Yaklaşım. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 18(1).

- Küçükkaragöz, H., Akay, Y. ve Canbulat, T. (2013). Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinin Öğretmen Adaylarında Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Akademik Bakış Dergisi*. 35.
- Libert, Y., Janne, P., Razavi, D., Merckaert, I., Scalliet, P., Delvaux, N. ve Reynaert, C. (2003). Impact Of Medical Specialists' Locus Of Control On Communication Skills İn Oncological Interviews. *British Journal Of Cancer*. 88(4), 502-509.
- Lips, H. M. (2001). *Sex And Gender: An Introduction*. (4. Ed.). Mountain View, California Mayfield Publishing Company.
- Malki, R. (1998). *Davranışlarda İç-Dış Kontrol Odağı İle Ruh Sağlığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Ege Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Psikoloji Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. Bilim Ve Sanat Yayınları. Ankara.
- Martin, J., Ruble, D. ve Szkrybalo, J. (2002). Cognitive Theories Of Early Gender Development. *Psychological Bulletin*. 128(6), 903–933.
- Mead, S. ve Macneil, C. (2006). Peer Support: What Makes It Unique. *International Journal Of Psychosocial Rehabilitation*. 10(2), 29-37.
- Morgan, C.T. (2000). (Çev. Arıcı, H.). *Psikolojiye Giriş*. Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Nasio, J. D. (2008). (Çev. Sarıoğlu, K.) *Psikanaliz'in Yedi Büyüğü*. Kırmızı Yay. İstanbul.
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel Ve Nitel Yaklaşımlar*. (5. Basım). Yayın Odası. İstanbul.

- Onaran, O. (1975). *Örgütlerde Karar Verme*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi. Sevinç Matbaası.
- Ozolins, A.R. ve Stenstrom, U. (2003). Validation Of Health Locus Of Control Patterns İn Swedish Adolescent. *Adolescence*, 38(152), 650-658.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi I*. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özen, Y. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi*. 2(3).
- Özkan, T. ve Lajunen, T. (2005). Masculinity, femininity, and the Bem sex role inventory in Turkey. *Sex Roles*, 52(1), 103-110.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 8(2), 41-60.
- Öztürk, M. ve Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Journal Of Yasar University*. 2(7), 761-794.
- Pehlivan, İ. (1997). Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Sorunları Araştırması. *Verimlilik Dergisi*. 3, 131-144.
- Peters, L. H. ve O'Connor, E. J. (1980). Situational Constraints And Work Outcomes: The Influences Of A Frequently Overlooked Construct. *Academy of Management Review*, 5(3), 391-397.
- Phares, J.E. (1991). *Introduction To Personality* (3rd Ed.). Harper Collins. New York.
- Pindek, S. ve Spector, P. E. (2016). Organizational Constraints: A Meta-Analysis Of A Major Stressor. *Work & Stress*. 30(1), 7-25.
- Rogers, C. (2011). (Çev. Budak, S.) *Kişi olmaya dair*. Okuyanus Yayınları. İstanbul.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs: General And Applied*. 80(1).

- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A. ve Schneider, M. R. (2012). The Career Futures Inventory–Revised: Measuring Dimensions Of Career Adaptability. *Journal Of Career Assessment*. 20(2), 123-139.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure Of Career-Related Adaptability And Optimism. *Journal Of Career Assessment*. 13, 3–24.
- Rottinghaus, P. J., ve Van E. R. (2011). Improving Person-Environment Fit And Self-Knowledge. *Developing Self In Work And Career: Concepts, Cases, And Contexts*.
- Ruble, D. N. (1994). A Phase Model Of Transitions: Cognitive And Motivational Consequences. In M. Zanna (Ed.). *Advances In Experimental Social Psychology*. 26, 163–214.
- Ryckman, R. M. (2012). *Theories Of Personality*. Cengage Learning.
- Saraç, S. (2013). *Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları İçinde*, Atılım Üniversitesi Yayınları. Ankara. (Gültekin, L. vd.(Ed.))
- Sarıbay, A. S. (2001). Erken Yaslarda Cinsiyet Rolü Kazanımı Üzerine Ebeveynlerin Etkisi. *Psikoloji Denemeleri*, 2(3).
- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Savaş, R. (1994). *Asr-ı Saadet'te Kadın ve Aile Hayatı, Bütün Yönleriyle Asr-ı Saadet'te İslam*. Beyan Yayınları. İstanbul.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct For Life Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.

- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability And Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Selimoğlu, Ö. G. E. ve Yılmaz, Ö. G. H. B. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Kurum Ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*. 5(1).
- Serper, Ö. ve Gürsakal, N. (1989). *Araştırma Yöntemleri*. Filiz Kitabevi.
- Smith, C. J., Noll, J.A. ve Bryant, J. B. (1999). The Effect Of Social Context On Gender Selfconcept. *Sex Roles*, 40 (5-6), 499-512.
- Sonnentag, S. ve Frese, M. (2002). Performance Concepts And Performance Theory. *Psychological Management Of Individual Performance*, 23(1), 3-25.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Ankara: Çimento İşverenler Dergisi*. 1(22).
- Sökmen, A. ve Aydınlan, B. (2016). Kariyer Geleceği Algısının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Journal of Business Research Turk*. 8(3).
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2011). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Anı Yayıncılık.
- Spector, P. E. ve Jex, S. M. (1998). Development Of Four Self-Report Measures Of Job Stressors And Strain: Interpersonal Conflict At Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, And Physical Symptoms Inventory. *Journal of occupational health psychology*. 3(4).
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (11),523-547.

- Şahin, A., Emimi, F. T. ve Ünsal, Ö. (2006). Çatışma Yönetimi Yöntemleri ve Hastane Örgütlerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (15), 553-568.
- Şeker, S. E.(2014). Max Weber Ve Bürokrasi (Max Weber And Bureaucracy). *YBS Ansiklopedi*. 1(1).
- Şentürk, F.K. (2014). *Etik Liderliğin Belirleyicileri Olarak Kişilik, Örgüt Kültürü, Dini Yönelim Ve Çevresel Faktörler: Antalya'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama*. Akdeniz Üniversitesi. Doktora Tezi,
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2010). *Davranış Bilimleri*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Şimşek, Ş. (1999). *Yönetim Ve Organizasyon*, Nobel Yayınevi. Ankara.
- Tan, M. (1979). *Kadın: Ekonomik Yaşamı Ve Eğitimi*, Türkiye İş Bankası Yayınları. Ankara.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. ve Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İibf Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3(2).
- Tdk, (2016). Güncel Türkçe Sözlük, [Http://Www.Tdk.Gov.Tr/Index.Php](http://www.tdk.gov.tr/index.php) (18 Mart 2016'da Erişildi.)
- Tepper, B. J. (2000). Consequences Of Abusive Supervision. *Academy Of Management Journal*. 43(2), 178-190.
- Terzioğlu, F. ve Taşkın, L. (2008). Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına Ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 12 (2), 62-67.
- Torgimson, B.N. ve Minson, C.T., (2005). Sex And Gender: What Is The Difference?. *Journal Of Applied Physiology*. 99, 785-787.



- Trist, E. L. ve Bamforth, K. W. (1951). Some Social And Psychological Consequences Of The Longwall Method Of Coal-Getting: An Examination Of The Psychological Situation And Defences Of A Work Group İn Relation To The Social Structure And Technological Content Of The Work System. *Human Relations*, 4(1), 3-38.
- Tuncer, M. (2011). Yükseköğretim Gençliğinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. *Electronic Turkish Studies*, 6(2).
- Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması Ve Geliştirme*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Tutar, H. (2013). *Davranış Bilimleri*. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Tzuriel, D. (1984). Sex Role Typing And Ego \_Dentitiy İn \_Sraeli Oriental, And Western Adolescents. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 46 (2), 440-457.
- Üzüm, B. ve Uçkun, S. (2015). Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Demografik Özellikleri İle Kariyer Geleceği Beklentilerinin Ölçülmesi: Kocaeli Myo Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*. 3(1), 71-80.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet Ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*. 35, 29- 56.
- Vinken, H. (2007). New Life Course Dynamics? Career Orientations, Work Values And Future Perceptions Of Dutch Youth. *Young*.15(1), 9-30.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.
- Yağışan, N., Sünbül, A. M. ve Bike Yücalan, Ö. (2007). Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Ve Diğer Bölüm Öğrencilerinin Benlik İmgesi Ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17, 595-607.

- Yeşilyaprak, B. (1993). Kişilik Gelişiminde Ailesel Faktörlerin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 3(3).
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Yıldırım, İ. (2015). *Okul Yöneticilerinin Kişilik Ve Denetim Odağı Özelliklerinin Öğretmenlerin İşDoyumu Ve Okul Etkililiği Açısından İncelenmesi*. Atatürk Üniversitesi. Doktora Tezi.
- Yılmaz, B. ve Dağdeviren, M. (2010). Ekipman Seçimi Probleminde Promethee Ve Bulanık Promethee Yöntemlerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*. 25(4).
- Yüksel, Ö. (2006). *Davranış Bilimleri*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Zel, U. (2006). *Kişilik Ve Liderlik* (2. Basım). Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Zeybekoğlu Dündar, Ö. (2012). Toplumsal Cinsiyet Rollerininin Televizyon Reklamlarına Yansıması. *ETHOS, Felsefe Ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*. 5 (1), 121- 136.

## 7. EKLER

### 7.1. Anket Formu

#### Cinsiyet Rolü, Denetim Odağı ve Örgütsel Kısıtların Kadınların Kariyer Geleceği Algısı Üzerine Etkisi

##### Sayın Katılımcı,

Anket formunda yer alan bilgiler bilimsel bir amaç için kullanılacak, gizliliği konusunda gerekli hassasiyet gösterilecektir. Vermiş olduğunuz cevaplar yapılan araştırmaya ciddi katkılar sağlayacaktır.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Ayşe Kütükü  
Düzce Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bölüm 1: Denetim Odağı Bu ölçek, insanların yaşama ilişkin bazı düşüncelerini belirlemeyi amaçlamaktadır. “Doğru” ya da “yanlış” cevap diye bir şey söz konusu değildir. Lütfen yanıtsız madde bırakmayınız.	Hiç Katılmam	Az Katılım	Orta Derecede Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
	1	2	3	4	5
İnsanın yaşamındaki mutsuzlukların çoğu, biraz da şanssızlığına bağlıdır.					
İnsan ne yaparsa yapsın üşütüp hasta olmanın önüne geçemez.					
İnsanlar savaşları önlemek için ne kadar çaba gösterirlerse göstetsinler, savaşlar daima olacaktır.					
Bazı insanlar doğuştan şanslıdır.					
İnsan ilerlemek için güç sahibi kişilerin gönlünü hoş tutmak zorundadır.					
Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.					
Bir insanın halen ciddi bir hastalığa yakalanmamış olması sadece bir şans meselesidir.					
Dört yapraklı yonca bulmak insana şans getirir.					
İnsanın burcu hangi hastalıklara daha yatkın olacağını belirler.					
Bir sonucu elde etmede insanın neleri bildiği değil, kimleri tanıdığı önemlidir.					
İnsanın bir günü iyi başladıysa iyi; kötü başladıysa da kötü gider.					
Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır.					
Talihsizlik olarak nitelendirilen durumların çoğu, yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ve benzeri nedenlerin sonucudur.					
Çoğu durumda yazı-tura atarak da isabetli kararlar verilebilir.					
İnsanın ne yapacağı konusunda kararlı olması, kadere güvenmesinden daima iyidir.					
Birçok hastalık insanı yakalar ve bunu önlemek mümkün değildir.					
İnsan ne yaparsa yapsın, olabilecek kötü şeylerin önüne geçemez.					
İnsanın istediğini elde etmesinin talihle bir ilgisi yoktur.					
İnsan kendisini ilgilendiren birçok konuda kendi başına doğru kararlar alabilir.					
Bir insanın başına gelenler, temelde kendi yaptıklarının sonucudur.					
Halk yeterli çabayı gösterse siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırılabılır.					
Sağlıklı olup olmamayı belirleyen esas şey, insanların kendi yaptıkları ve alışkanlıklarıdır.					
İnsan kendi yaşamına temelde kendisi yön verir.					
İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur.					
İnsanlarla yakın ilişkiler kurmak, tesadüflere değil, çaba göstermeye bağlıdır.					
İnsan bugün yaptıklarıyla gelecekte olabilecekleri değiştirebilir.					
Kazalar, doğrudan doğruya hataların sonucudur.					
İnsanın dini inancının olması, hayatta karşılaşıacağı birçok zorluğu daha kolay aşmasına yardım eder.					
İnsan kendine iyi baktığı sürece hastalıklardan kaçınabilir.					
Kaderin insan yaşamı üzerinde çok büyük bir rolü vardır.					
Kararlılık bir insanın istediği sonuçları almasında en önemli etkidir.					
İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır.					
İnsan kendi kilosunu, yiyeceklerini ayarlayarak kontrolü altında tutabilir.					
İnsanın yaşamının alacağı yönü, çevresindeki güç sahibi kişiler belirler.					
Büyük ideallere ancak çalışıp çabalayarak ulaşılabilir.					

<b>Bölüm 2: Kariyer Geleceği</b> Lütfen aşağıdaki soruları kendi düşünceleriniz doğrultusunda; (1)Hiç Katılmam, (2) Az Katılırim, (3) Orta Derecede Katılırim, (4) Çok Katılırim, (5)Tam Katılırim Seçeneklerini Kullanarak İşaretleyiniz.	Hiç Katılmam	Az Katılırim	Orta Derecede Katılırim	Çok Katılırim	Tam Katılırim
	1	2	3	4	5
Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.					
Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					
Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.					
İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.					
İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					
İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.					
Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söyler.					
Kariyerimdeki başarıımı benim çabalarım belirleyecektir.					
Kariyerimle ilişkili planlarım tam olarak gerçekleşmediğinde üzülmek yerine hemen kendimi toplama eğilimindeyim.					
Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim.					
Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim.					
Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım					
Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.					
Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkır.					
Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.					
Yeteneklerimi özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur.					
Mesleki ilgilerimin farkındayım.					
Kariyer hayallerimi takip etme konusunda oldukça azimliyim.					
İleride mesleğimde başarılı olup olmayacağımdan emin değilim.					
Doğru mesleği bulmak çok zordur.					
Kariyerimi planlamak son derece doğal bir iştir.					
Kariyerimle ilişkili doğru kararları alacağıma kesinlikle eminim.					
İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim.					
İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.					
Gelecekte mesleklerde meydana gelecek değişimi tahmin etmek çok kolaydır.					

<b>Bölüm 3: Cinsiyet Rolü</b> Aşağıdaki bireysel özelliklerden her birinin size uygunluğunu düşününüz. Ve soruları kendi düşünceleriniz doğrultusunda; (1)Hiç Katılmam, (2) Az Katılırim, (3) Orta Derecede Katılırim, (4) Çok Katılırim, (5)Tam Katılırim Seçeneklerini Kullanarak İşaretleyiniz.	Hiç Katılmam	Az Katılırim	Orta Derecede Katılırim	Çok Katılırim	Tam Katılırim	Aşağıdaki bireysel özelliklerden her birinin size uygunluğunu düşününüz. Ve soruları kendi düşünceleriniz doğrultusunda; (1)Hiç Katılmam, (2) Az Katılırim, (3) Orta Derecede Katılırim, (4) Çok Katılırim, (5)Tam Katılırim Seçeneklerini Kullanarak İşaretleyiniz.	Hiç Katılmam	Az Katılırim	Orta Derecede Katılırim	Çok Katılırim	Tam Katılırim
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1. Kendi İnançlarını Savunan						11. Hassas					
2. Bağımsız						12. Sempatik					
3. Kendine Güvenen						13. Başkalarının İhtiyaçlarına Duyarlı					
4. Kişiliği güçlü						14. Anlayışlı					
5. Kendi kendine yeterli						15. Merhametli					
6. Lider Gibi Davranan						16. İncinmiş Duyguları Tamir Etmeye İstekli					
7. Riski Göze Almaktan Çekinmeyen						17. Cana Yakın					
8. Baskın, Tesirli						18. Sevecen					
9. Haksızlığa karşı tavır alabilen						19. Çocukları Seven					
10. Saldırgan						20. Yumuşak, Nazik davranan					

<b>Bölüm 4: Örgütsel Kısıtlar</b> Lütfen aşağıdaki ifadeleri kendi düşünceleriniz doğrultusunda iş yerinizde kısıt olarak algılıyorsanız; (1)Hiç Katılmam, (2) Az Katılım, (3) Orta Derecede Katılım, (4) Çok Katılım, (5)Tam Katılım Seçeneklerini Kullanarak İşaretleyiniz.	Hiç Katılmam	Az Katılım	Orta Derecede Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
	1	2	3	4	5
1. Yetersiz Ekipman Ve Malzemeler					
2. Örgütsel Kurallar Ve Prosedürler					
3. Diğer Çalışanlar					
4. Üstleriniz					
5. Yetersiz Eğitim					
6. Diğer Çalışanların Verdiği Rahatsızlıklar					
7. Neyin Nasıl Yapılacağı Konusunda Gerekli Bilgi Eksikliği					
8. İşe Yönelik Çatışan Talepler					
9. Diğer Çalışanlar Tarafından Yeterli Desteğin Sağlanmaması					
10. Yanlış Talimatlar					
11. İş Yükü					

#### Bölüm 5: Kişisel Özellikler ile ilgili Sorular

**Yaşınız:**  20-25  26-35  36-40  40 üstü

**Eğitim Durumu :**  İlkokul  Lise  Ön lisans  Lisans  Lisans Üstü

**Medeni Durum:**  Evli  Bekar

**Tecrübe:**  1 yıldan az  1-5 yıl  5-10 yıl  10 yıldan fazla

**Çocuk Sayısı:**  Yok  1  2  3  3'ten fazla

**Ünvanınız:**  Arş. Gör.  Öğr. Gör.  Yrd.Doç.Dr.  Doç.Dr.  Prof.Dr.

**Araştırma Görevlisiyeniz Kadronuz Nedir?:**  50/d  33/a

**İdari Göreviniz Var mı?:**  Yok  Var

**İdari göreviniz varsa nedir? :** .....

**Gelir Durumu:**  2000- 3000 TL  3001- 4000 TL  4001- 5000 TL  5001 – 6000 TL  6001 TL ve üzeri

*Katkılarınızdan dolayı teşekkürler...*

#### İletişim Bilgileri:

Ayşe KÜTÜKCÜ

Düzce Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü- İşletme Anabilim Dalı

E-Mail:kutukcuayse@gmail.com

*Araştırma sonuçlarının size gönderilmesi için lütfen e-mail adresinizi yazınız.*

E-mail:.....

## 7.2. Özgeçmiş

1991 yılında İstanbul'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini İstanbul'da tamamladı. 2009 yılında Dudullu 75. Yıl Cumhuriyet Lisesinden mezun oldu. Lisans eğitimini 2010-2015 yılları arasında Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme bölümünde fakülte ikinciliği derecesi ile tamamladı. 2015-2016 eğitim yılında Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı.

İletişim: [kutukcuayse@gmail.com](mailto:kutukcuayse@gmail.com)

