

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI

**KADIN AKADEMİSYENLERİN SINIRSIZ VE ÇOK YÖNLÜ
KARİYER TUTUMLARI: KİŞİLİK VE TOPLUMSAL
CİNSİYET ROLLERİ AÇISINDAN BİR İNCELEME**

Doktora Tezi

Esin TARHAN

Ankara-2019

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI

KADIN AKADEMİSYENLERİN SINIRSIZ VE ÇOK YÖNLÜ
KARİYER TUTUMLARI: KİŞİLİK VE TOPLUMSAL
CİNSİYET ROLLERİ AÇISINDAN BİR İNCELEME

Doktora Tezi

Esin TARHAN

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Nükhet Müge KART

Ankara-2019

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI

**KADIN AKADEMİSYENLERİN SINIRSIZ VE ÇOK YÖNLÜ
KARİYER TUTUMLARI: KİŞİLİK VE TOPLUMSAL
CİNSİYET ROLLERİ AÇISINDAN BİR İNCELEME**

DOKTORA TEZİ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nükhet Müge KART

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

İmzası

1. Prof. Dr. Nükhet Müge KART

2. Prof. Dr. Metin PİŞKİN

3. Prof. Dr. Bülent BAYAT

4. Prof. Dr. Özlem ATAY

5. Doç. Dr. Erdal AKDEVE

u.kart
.....
Metin Pişkin
.....
Bülent Bayat
.....
Özlem Atay
.....
Erdal Akdeve
.....

Tez Savunması Tarihi: 23.09.2019

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Nükhet Müge KART danışmanlığında hazırladığım“Kadın Akademisyenlerin Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumları: Kişilik ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Bir İnceleme” (Ankara, 2019) adlı doktora tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 23.09.2019

Adı-Soyadı ve İmza:

Esin Tarhan

TEŞEKKÜR

Bitmek bilmeyen sorularıma benimle birlikte cevap arayarak bu zorlu yolda bana her zaman yardımcı olan ve en yoğun anında bile gülyüzünü esirgemeyen tez danışmanım, çok değerli hocam Prof. Dr. Nükhet Müge KART'a; ilkelerini ve başarılarını örnek aldığım canım annem Prof. Dr. Nilgün GÜNALP'e; güzel yüreğiyle dünyamı aydınlatan ikinci annem (anneannem) Leman GÜNALP'e; bana her konuda güç ve ilham veren sevgili eşim Vecdi Olgaç ÖVER'e; bu uzun süreçte desteklerini esirgemeyen tüm hocalarıma, dostlarıma ve araştırmama katkı sağlayan herkese teşekkürlerimi sunarım.

Esin TARHAN

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	4
1.2. Araştırmanın Önemi	5
1.3. Araştırmanın Deseni	7
1.4. Araştırma Soruları	7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	8
2. GELENEKSEL VE YENİ KARİYER YAKLAŞIMLARI	9
2.1. Kariyer Kavramı	9
2.2. Geleneksel Kariyerden Yeni Kariyere Geçiş	11
2.3. Yeni Kariyer Yaklaşımları	16
2.3.1. Sınırsız Kariyer	17
2.3.2. Çok Yönlü Kariyer	21
2.3.3. Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer ile İlgili Yürütülen Araştırmalar	25
2.3.4. Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyere Getirilen Eleştiriler	33
2.4. Kadın ve Kariyer	38
2.5. Kaleydoskop Kariyer Modeli	42
3. KİŞİLİK	46
3.1. Kişilik Kavramı	46
3.2. Kişilik Kuramları	48
3.2.1. Psikanalitik Kuramlar	49
3.2.2. Davranışsal/Sosyal Öğrenme Kuramları	51
3.2.3. İnsancıl (Hümanistik) Kuramlar	53
3.2.4. Bilişsel Kuramlar	55
3.2.5. Biyolojik Kuramlar	57
3.2.6. Ayırıcı Özellik Kuramları	58
3.3. Beş Faktör Kişilik Modeli	59
3.3.1. Dışadönüklük (Extroversion)	61
3.3.2. Nevrotiklik / Duygusal Denge (Neuroticism / Emotional Stability)	62

3.3.3. Özdisiplin (Conscientiousness)	63
3.3.4. Deneyime Açıklık (Openness to Experience)	64
3.3.5. Uzlaşılabilirlik (Agreeableness)	65
3.4. Beş Faktör Kişilik Kuramına İlişkin Araştırmalar	66
3.4.1. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Cinsiyet / Kültür	67
3.4.2. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Performans/Motivasyon	70
3.4.3. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Kariyer Başarısı/İş Doyumu	71
3.4.4. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Bağlılık/İşten Ayrılma	73
3.4.5. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Kariyer Kararsızlığı	75
3.4.6. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Kariyer Bağlılığı	75
3.4.7. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Kişisel Değerler	76
3.4.8. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Sosyal Ağ (Network) Oluşturma	77
4. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ	79
4.1. Toplumsal Cinsiyet: Temel Kavramlar	79
4.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet	79
4.1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Toplumsallaşma	81
4.1.3. Kalıp Yargılar (Stereotypes) ve Ayrımcılık (Discrimination)	85
4.1.4. Ataerki (Patriyarki)	88
4.1.5. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Rollerine Genel Bir Bakış	89
4.2. Toplumsal Cinsiyet Gelişimi Kuramları	92
4.2.1. Biyolojik Kuramlar	93
4.2.2. Psikanalitik Kuramlar	96
4.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramları	101
4.2.4. Sosyal Rol Kuramı	104
4.2.5. Bilişsel Gelişim Kuramı	107
4.2.6. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı	110
4.2.6.1. Maskülen Boyut	115
4.2.6.2. Feminin Boyut	115
4.2.6.3. Androjen Boyut	116
4.2.6.4. Belirsiz Boyut	117

4.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Araştırmalar	117
4.3.1. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Cinsiyet	117
4.3.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kariyer	119
4.3.3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kültür	120
4.3.4. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Medya	122
4.3.5. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Diğer Konular	124
5. YÖNTEM	125
5.1. Araştırma Modeli	125
5.2. Çalışma Grubu	125
5.3. Veri Toplama Araçları	128
5.3.1. Kişisel Bilgi Formu	129
5.3.2. Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Ölçeği	129
5.3.3. Beş Faktör Kişilik Envanteri	130
5.3.4. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri	132
5.4. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler	134
6. BULGULAR	135
6.1. Kariyer Tutumları, Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Roller Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	135
6.2. Kariyer Tutumları ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular ...	140
6.3. Kariyer Tutumlarını Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bulgular	141
6.3.1. Çok Yönlü Kariyer Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine	141
6.3.2. Sınırsız Kariyer Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine	145
6.4. Kadın Akademisyenlerin Toplumsal Cinsiyet Roller Dağılımı	148
6.5. Gruplar Arası Farklara İlişkin Bulgular	148
6.5.1. Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Farklı Değişkenler Bakımından Karşılaştırılması	148
6.5.2. Kişilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Bakımından Karşılaştırılması	164
6.5.3. T. Cinsiyet Rollerinin Farklı Değişkenler Bakımından Karşılaştırılması ...	177

7. TARTIŞMA VE SONUÇ	182
7.1. Tartışma	182
7.2. Sonuç ve Öneriler	199
KAYNAKÇA	204
ÖZET	233
ABSTRACT	234
EKLER	235
EK 1: Kişisel Bilgi Formu	235
EK 2: Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Ölçeği	236
EK 3: Beş Faktör Kişilik Envanteri	237
EK 4: Bem Cinsiyet Rolü Envanteri.....	239

TABLULAR

Tablo 1: Geleneksel ve Sınırsız Kariyer Arasındaki Farklar	18
Tablo 2: Geleneksel ve Çok Yönlü Kariyer Arasındaki Farklar	22
Tablo 3: Kadınların Kariyer Kararlarını Etkileyen Faktörler	41
Tablo 4: Beş Faktör Analizi Kişilik Boyutu ve Özellikleri	65
Tablo 5: Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Arasındaki Farklar	81
Tablo 6: Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri	126
Tablo 7: Kariyer Tutumlarına İlişkin Puanların Betimsel İstatistikleri ve Güvenirlilik Katsayıları.....	130
Tablo 8: Kişilik Özelliklerine İlişkin Puanların Betimsel İstatistikleri ve Güvenirlilik Katsayıları.....	131
Tablo 9: Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Puanların Betimsel İstatistikleri ve Güvenirlilik Katsayıları.....	133
Tablo 10: Kariyer Tutumları, Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Arasındaki İlişkiler.....	136
Tablo 11: Kariyer Tutumları İle Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	140
Tablo 12: Çok Yönlü Kariyer Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	141
Tablo 13: Değerlerine Göre Hareket Etme Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	143
Tablo 14: Kendi Kendini Yönetme Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	144
Tablo 15: Sınırsız Kariyer Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	145
Tablo 16: Psikolojik Hareketlilik Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	146
Tablo 17: Fiziksel Hareketlilik Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	147
Tablo 18: Katılımcıların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Dağılımı.....	148
Tablo 19: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Toplumsal Cinsiyet Rolü Açısından Karşılaştırılması.....	149
Tablo 20: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Çalışılan Sektör Açısından Karşılaştırılması.....	152

Tablo 21: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Yaş Açısından Karşılaştırılması	153
Tablo 22: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Toplam Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması	155
Tablo 23: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Son İş Yerindeki Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması.....	157
Tablo 24: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Değiştirilen İş Yeri Sayısı Açısından Karşılaştırılması	159
Tablo 25: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Kuşaklar Açısından Karşılaştırılması	160
Tablo 26: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Eğitim Seviyesi Açısından Karşılaştırılması.....	161
Tablo 27: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Medeni Hal Açısından Karşılaştırılması.....	163
Tablo 28:Kişilik Özelliklerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Karşılaştırılması..	164
Tablo 29: Kişilik Özelliklerinin Çalışılan Sektör Açısından Karşılaştırılması	167
Tablo 30: Kişilik Özelliklerinin Yaş Açısından Karşılaştırılması.....	168
Tablo 31: Kişilik Özelliklerinin Son İş Yerindeki Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması	171
Tablo 32: Kişilik Özelliklerinin Toplam Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması	169
Tablo 33: Kişilik Özelliklerinin Değiştirilen İş Yeri Sayısı Açısından Karşılaştırılması ...	173
Tablo 34: Kişilik Özelliklerinin Kuşaklar Açısından Karşılaştırılması.....	174
Tablo 35: Kişilik Özelliklerinin Eğitim Seviyesi Açısından Karşılaştırılması.....	175
Tablo 36: Kişilik Özelliklerinin Medeni Hal Açısından Karşılaştırılması	176
Tablo 37: T. Cinsiyet Rollerinin Çalışılan Sektör Açısından Karşılaştırılması	177
Tablo 38: T. Cinsiyet Rollerinin Yaş Açısından Karşılaştırılması.....	178
Tablo 39: T. Cinsiyet Rollerinin Son İş Yerindeki Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması	179
Tablo 40: T. Cinsiyet Rollerinin Toplam Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması	178
Tablo 41: T. Cinsiyet Rollerinin Değiştirilen İş Yeri Sayısı Açısından Karşılaştırılması ..	180
Tablo 42: T. Cinsiyet Rollerinin Kuşaklar Açısından Karşılaştırılması.....	180
Tablo 43: T. Cinsiyet Rollerinin Eğitim Seviyesi Açısından Karşılaştırılması.....	181
Tablo 44: T. Cinsiyet Rollerinin Medeni Hal Açısından Karşılaştırılması	181

ŞEKİLLER

Şekil 1: Yeni Kariyer Modelleri ve Alt Boyutları	25
Şekil 2: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	54
Şekil 3: Biyo-sosyal Süreç	106



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Kariyer, hiç kuşkusuz bireyin yaşamındaki en önemli parçalardan biridir. Özellikle sanayi devrimi sonrasında çalışma biçiminde meydana gelen köklü değişiklikler, insanların yepyeni çalışma modelleri ile tanışmalarına neden olmuştur. Zaman içinde meydana gelen teknolojik gelişmeler ve küreselleşme kariyer olgusunu bambaşka bir noktaya taşımıştır. Kısa bir süre öncesine kadar insanların ilk iş yerlerinden emekli olmaları çok sık rastlanan bir durum iken, günümüzde insanların, özellikle özel sektör çalışanlarının sık sık iş değiştirdikleri gözlemlenmektedir. Bu açıdan bakıldığında geleneksel kariyer örüntüsü yerini yeni (modern) kariyer modellerine bırakmaya başlamıştır.

“Sınırsız kariyer” (Arthur, 1994; Arthur ve Rousseau, 1996) ve “Çok Yönlü kariyer” (Hall, 1976, 1996) olarak adlandırılan yeni yaklaşımlar, geleneksel kariyerden birçok yönüyle ayrılmaktadır. “Tek bir örgütle sınırlı olmayan kariyer” anlamına gelen sınırsız kariyer, “fiziksel” ve “psikolojik” hareketliliği içeren bir tutum içinde olmayı gerektirmektedir (Sullivan ve Arthur, 2006). Bu tutum içindeki birey, tüm yaşamı boyunca tek bir yere bağlı olarak çalışıp oradan emekli olmaktansa yaşam önceliklerine göre iş yeri, sektör, meslek değiştirmekte, iş hayatına bir süre ara vermekte, yarı zamanlı ya da proje bazlı çalışmayı tercih etmekte veya buna benzer başka kararlar almaktadır. Çok yönlü kariyer ise bireyin “değerlerine göre hareket etme” ve “kendi kendini yönetme” tutumlarından oluşmaktadır (Briscoe ve Hall, 2002). Çok yönlü kariyerde, geleneksel kariyerde olduğu gibi tüm kariyer gelişimini çalıştığı örgüte bağlayan ve bir bakıma pasif olmayı seçen birey yerine, örgüt içinde ya da dışında çeşitli gelişim fırsatlarını

kovalayan ve kariyeriyle ilgili sorumluluk almaya hazır bir birey söz konusudur. Sonuç olarak yeni kariyer modelleri bireyin kendi değerlerine, değişen yaşam önceliklerine göre karar vermesini ve kariyeri üzerinde daha aktif bir rol oynamasını gerektirmektedir.

Son yıllarda geleneksel kariyerden yeni kariyer yaklaşımlarına doğru belirgin bir eğilimin oluşması, kariyer alanında çalışan araştırmacıların da ilgisini çekmektedir. Bununla birlikte, bahsi geçen tüm gelişmelere rağmen bazı araştırmalar (Caluwé, Dooren, Delafortry ve Janvier, 2014; McDonald, Brown ve Bradley, 2005; Reitman ve Schneer, 2003) halen geleneksel kariyer örüntüsünü tercih eden ve bundan fayda gördüğüne inanan bireylerin olduğunu da göstermektedir. Bu çalışmalara göre kadınlar için çok yönlü kariyer modelinin iş ve aile yaşamını dengelemek bakımından belirli avantajları bulunmakta, ancak özellikle erkekler halen geleneksel kariyer örüntüsünü tercih etmektedirler (Reitman ve Schneer, 2003). Bu bakımdan yeni kariyer yaklaşımlarını genellemek için henüz erken olduğunu savunan görüşler bulunmaktadır. Sunulan bu çalışmanın, Türkiye'deki kadın akademisyenlerin yeni kariyer tutumlarına ışık tutmak açısından önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Yeni kariyer yaklaşımları ile birlikte araştırmanın önemli bir inceleme konusu kişilik boyutlarıdır. Kişilik, başta psikologlar olmak üzere birçok araştırmacının üzerinde durduğu bir konudur. Özellikle son yıllarda kariyer yaşamına ilişkin pek çok konu kişiliğin boyutları ile açıklanmaya çalışılmaktadır. "Beş Faktör Kişilik Modeli"nde nevrotiklik, dışadönüklük, uzlaşılabilirlik, deneyime açıklık ve özdisiplin olmak üzere beş farklı kişilik boyutu bulunmaktadır (McCrae ve John, 1992). Çalışmamızda da, sınırsız ve çok yönlü kariyer yaklaşımları bu kişilik boyutları açısından ele alınmakta; bu sayede kadın

akademisyenlerin kişiliği ve kariyer tutumları arasındaki ilişkinin keşfedilmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın bir diğer temel değişkeni toplumsal cinsiyet rolleridir. Toplumsal cinsiyet rolleri terimi, cinsiyet kalıp yargılarını ya da toplumun belirlediği cinsiyet farklılıklarını belirtmek üzere kullanılmaktadır (Dökmen, 2017). Sandra Bem'in (1981c, 1983, 1985) ortaya koyduğu "Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı" bireylerin maskülen, feminen, androjen ya da belirsiz toplumsal cinsiyet rollerine sahip olmalarını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin bireyin kariyer tutumları ve kararları üzerinde farklı etkilere sahip olmaları mümkündür. Bu araştırma, yukarıda değinilen kişilik boyutlarının yanı sıra, sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiye de odaklanmaktadır.

Çalışma yedi bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde giriş, araştırmanın amacı, önemi, deseni, sınırlılıkları ve araştırma soruları yer almaktadır. İkinci bölümde kariyer kavramı tanımlanarak geleneksel ve yeni kariyer yaklaşımları arasındaki farklar detaylı biçimde ortaya konmakta; geleneksel kariyer yaklaşımından sınırsız ve çok yönlü kariyere geçişin nedenleri ve sonuçları tartışılmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalara değinilmekte ve aynı zamanda yeni kariyer modellerine yöneltilen temel eleştiriler de gözden geçirilmektedir. Çalışmanın kadınlar üzerinde yürütülmesi sebebiyle kadınların kariyer yaşamına ilişkin bazı önemli araştırmalar da bu bölümde yer almaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın bir önemli değişkeni olan kişilik boyutları üzerinde durulmaktadır. Kişilik kuramları aktarıldıktan sonra özellikle çalışmanın yoğunlaştığı Beş Faktör kişilik modeline ve bu konuda yapılan araştırmalara değinilmektedir. Dördüncü bölümde toplumsal cinsiyet kavramı tartışılmakta ve özellikle Sandra Bem'in

Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı ele alınmaktadır. Bölümün sonunda toplumsal cinsiyet rolleri konusunda yapılan araştırmalara yer verilmektedir. Beşinci bölümde araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler aktarılmaktadır. Araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve veri analizi hakkında detaylı bilgiler verilmektedir. Altıncı bölümde analiz edilen verilere ait bulgular sunulmakta ve yedinci bölümde elde edilen sonuçlar tartışılmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Kadınların kariyer kararları pek çok faktörden etkilenmektedir. Kariyer alanında yapılan çalışmalar, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engeller, ayrımcılık, fırsat eşitsizliği, ataerkil aile yapısı, çocuk ve yaşlı bakımı gibi birçok nedenle kariyerlerinde erkeklerden daha farklı kararlar aldıklarını ortaya koymaktadır. Bu dışsal faktörlerin yanı sıra bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin ya da toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarının da kariyer tutumlarını etkilemesi mümkündür.

Bu araştırma, kadınların yeni kariyer yaklaşımlarına dair tutumları ile kişilik ve toplumsal cinsiyet rollerinin etkileşimine odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, kişilik özellikleri (dışadönüklük, özdisiplin, uzlaşılabilirlik, nevroitiklik ve deneyime açıklık) ile toplumsal cinsiyet rollerinin (maskülen, feminen) iki yeni kariyer tutumu (sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyer) ile ilişkisini incelemektir. Bu amaçlar doğrultusunda, araştırmaya Ankara'da akademik kadrolarda çalışan eğitim düzeyi yüksek kadınlar dahil edilmiştir.

Daha ayrıntılı şekilde belirtmek gerekirse; çalışmanın temel amaçlarından biri, Beş Faktör kişilik modelinde yer alan dışadönüklük, deneyime açıklık, özdisiplin, uzlaşılabilirlik ve nevroitiklik özelliklerinin kadın akademisyenlerin kariyer yönelimlerini ne şekilde açıkladığını ortaya koymaktır. İkinci bir amaç ise,

Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramından yola çıkarak maskülen ve feminen cinsiyet rollerinin yeni kariyer yönelimlerine etkisini incelemektir. Son olarak da, araştırmanın temel değişkenleri açısından kamu ve özel sektörde görevli kadın akademisyenler ve sahip oldukları demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Çalışanlar arasında sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları giderek yaygınlaşmakta ve bu da dünyadaki kariyer paradigmasını değiştirmektedir. Değişik ihtiyaç ve beklentiler nedeniyle kadın ve erkeğin çalışma biçimleri, kariyer kararları birbirinden farklı olabilmektedir. Kariyer yaklaşımındaki bu değişimi ve cinsiyetler arasındaki farklı tutumları açıklayacak çalışmalar giderek önem kazanmaktadır.

Bugüne kadar gerçekleştirilen araştırmalarda demografik faktörlerin (cinsiyet, yaş, medeni hal, çalışılan sektör...) kariyer tutumları üzerinde belli bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Buna rağmen, yeni kariyer yaklaşımlarının adı gibi henüz yeni tartışılmaya başlandığı bu dönemde şu ana kadar elde edilen bilgilerin yeterli olmadığı pek çok araştırmacı tarafından dile getirilmektedir. Bu alanda yapılan çalışmaların çok büyük bir kısmı belli ülkelerle, belli sektörlerle, belli bir sosyo-ekonomik düzeydeki erkek çalışanlarla sınırlı kalmıştır. Bununla birlikte kadınların kariyer kararlarını etkileyen faktörlerin genellikle ekonomik, çevresel ya da kültürel açılardan incelenmesi her zaman yeterli olmamakta; araştırmaların psikolojik boyutları da ele alması gerektiği vurgulanmaktadır. Sullivan ve Arthur (2006) kariyer tutumlarında demografik faktörlerin yanı sıra kişilik değişkeninin, özellikle “Beş Faktör” boyutlarının incelenmesinin önemine değinmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi, bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki kadın akademisyenlerin kariyer yönelimlerinde kişilik ve toplumsal cinsiyet rolünün olası etkisini incelemektir. Türkiye'de ve dünyada yapılan çalışmalara bakıldığında, hem kariyer tutumlarını, hem kişilik boyutlarını hem de toplumsal cinsiyet rollerini konu alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, çalışma bu üç konunun birlikte ele alındığı ilk ve tek araştırma olarak göze çarpmaktadır.

Araştırmanın odağını oluşturan kadın akademisyenlerin özel bir çalışan grubu olduğu bilinmektedir. Baruch ve Hall (2004) akademisyenliğin geleneksel çalışma saatleri ile sınırlı olmadığını ve sadece iş yerini kapsamadığını vurgulamaktadır. Kadın akademisyenler, iş dışındaki zamanlarda da bilimsel faaliyetler ile ilgilenmek zorunda kaldıklarından çeşitli rol çatışmaları yaşamaktadırlar (Özkanlı ve Korkmaz, 2000). Üstelik evlenme ve çocuk sahibi olma gibi durumlar, kadınların akademik olarak daha geç ilerlemelerine neden olmaktadır (Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkın, 2012; Özkanlı, 2007). Türkiye'deki kadın akademisyenler çoğunlukla geleneksel rollerin dışına çıkmamakta; yemek pişirme, temizlik ve ütü yapma, çamaşır yıkama, çocuklara yemek yedirme gibi işleri büyük oranda 'kendi sorumluluklarında' görmektedirler (Ergöl vd., 2012). Poyraz (2013) akademinin kadınlar için cennet olmadığını ve üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitsizliği olduğunu vurgulamaktadır. Kadın akademisyenlerin yukarıda sayılan nedenlerden ötürü erkeklerden daha farklı bir kariyere sahip oldukları gözlemlenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın akademisyenlerin özel yaşamlarına olduğu kadar kariyer kararlarına da etki etmektedir.

Sonuç olarak, sunulan çalışma, kadın akademisyenlerin kariyerlerinde meydana gelen değişiklikleri anlamak ve kariyer kararlarını yordayan farklı değişkenleri ortaya çıkarmak bakımından önem taşımaktadır. Kariyer olgusunun

ve kadın istihdamının giderek önem kazandığı günümüzde, bu konuda yapılacak bir araştırmanın önemli katkılar sağlayacağı ve farklı çalışmalara öncülük edeceği düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Deseni

Araştırmadaki bağımlı değişkenler sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları, yordayıcı olarak değerlendirilen bağımsız değişkenler ise kişilik ve toplumsal cinsiyet rolleridir.

Çalışma kapsamında değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmış, ardından bağımlı değişkeni yordayan olası değişkenleri tespit etmek üzere regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bunlara ek olarak demografik değişkenler bakımından bağımlı değişkenler için fark analizleri yürütülmüştür. Diğer bir ifadeyle, sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları açısından kişilik, toplumsal cinsiyet rolleri ve diğer sosyo-demografik değişkenlere göre gruplar arasında fark analizi yapmaya uygun bir desen kullanılmıştır.

1.4. Araştırma Soruları

Araştırma kapsamında aşağıda yer alan sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları ile kişilik özellikleri arasında ilişki var mıdır?
2. Çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları ile toplumsal cinsiyet rolleri arasında ilişki var mıdır?
3. Kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet rolleri arasında ilişki var mıdır?
4. Çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları ile demografik değişkenler (yaş, son iş yerindeki çalışma süresi, çalışma hayatındaki toplam deneyim yılı) arasında ilişki var mıdır?

5. Çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumlarını yordayan kişilik özellikleri nelerdir?
6. Çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumlarını yordayan toplumsal cinsiyet rolleri nelerdir?
7. Kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyet rolleri dağılımı nedir?
8. Kadın akademisyenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları, kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet rolleri “çalışılan sektöre, yaşa, son iş yerindeki çalışma süresine, toplam iş yeri sayısına, içinde bulunulan kuşağa, eğitim düzeyine ve medeni duruma” göre farklılaşmakta mıdır?

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma öz-raporlama (self-report) yöntemine dayandığından, katılımcıların öz-farkındalık düzeyleri ve verdikleri cevapların doğruluk derecesi kesin biçimde ölçülememektedir. Buna ek olarak, elde edilen sonuçlar Ankara ilindeki üniversitelerde çalışan kadın akademisyenlerle sınırlı olduğundan, daha genellenebilir sonuçlara ulaşmak için farklı illeri, sektörleri ve daha geniş örneklem gruplarını kapsayan benzer araştırmaların yapılması önerilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

GELENEKSEL VE YENİ KARİYER YAKLAŞIMLARI

Bu bölümde geleneksel kariyerdan yeni kariyere geçiş sürecine değinilerek sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyer modelleri açıklanmaktadır.

2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer, insan yaşamının en anlamlı ve önemli süreçlerinden biridir. Kariyer konusunda günümüze kadar yapılmış çalışmalara bakıldığında, ortak özellikler içermelerine rağmen pek çok farklı tanımla karşılaşılmaktadır.

Kariyer kelimesi köken olarak Latince taşıma yolu anlamına gelen “carraria” kelimesinden gelmektedir (Çakmak-Otluoğlu, 2014a). Kariyer, Fransızca “meslek, aşılması gereken bir pozisyon, yaşamda izlenen bir patika, araba yarışında etrafı çevrili alan” gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Soysal, 2004: 10). Kariyer olgusu kavramsallaştırılırken çoğunlukla “yol ve yolculuk” metaforlarının kullanıldığı dikkati çekmektedir (Inkson, 2004). Buna ek olarak, kariyer kimi zaman “dağa tırmanma” metaforu ile de açıklanmaktadır (Baruch, 2006).

En basit tanımıyla kariyer, “bir insanın hayatı boyunca oynadığı rollerin kombinasyonu ve sıralamasıdır” (Super, 1980: 282). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, kariyer insan yaşamındaki tek bir alanla sınırlı değildir. Bireyin yaşam içindeki konumu, kendini ve yaşamı anlamlandırması büyük ölçüde işi/mesleği ile biçimlenmektedir (Yeşilyaprak, 2012). Kariyer, kimi zaman gündelik dilde sınırlı biçimde ele alındığı gibi, sadece meslek seçimi, ilerleme ya da yükselme anlamına gelmemektedir. Bireyin kariyer kararları mesleki gelecek, psikolojik iyi oluş,

sağlık ve sosyal kabul gibi birçok önemli sonuca neden olmaktadır (Korkut-Owen, 2008). Çünkü bireyin yaptığı iş, yaşamdaki diğer rollerini etkilemektedir. Yapılan iş, bireyin düşüncelerine ve yaşamına belli bir biçim vermektedir (Kuzgun, 2009).

Kariyerin güncel tanımlarından biri de “bireyin yaşamında benzersiz bir örüntü yaratan, organizasyon içinde ve dışında, işle bağlantılı ve diğer ilişkili deneyimler”dir (Sullivan ve Baruch, 2009). Kariyer, “hayat boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve takip etmesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreç” olarak da tanımlanmaktadır (Zunker, 2006: 9). Bütün bu tanımlardan anlaşılacağı üzere, kariyer, insan yaşamının çok boyutlu bir bileşenidir.

Kariyer alanında yapılan çalışmaların özellikle son otuz yılda artış gösterdiği gözlemlenmektedir. Bunun nedeni, mesleklerin, sektörlerin ve çalışanların hem nitelik hem de nicelik yönünden değişmesi ve çalışma modellerinin önceki dönemlere göre önemli ölçüde farklılık göstermesidir. Literatür incelendiğinde, son yıllarda çoğunlukla kariyer başarısı, meslek seçimi, kariyer kararları ve tutumları, kariyer kararsızlığı, kariyer planlama ve gelişim süreçleri, kariyer engelleri, meslek değerleri, kariyer sermayesi, kariyer hareketliliği gibi konularda araştırma yapıldığı görülmektedir (Akkermans ve Kubasch, 2017). Özellikle kadınların kariyer yaşamına yönelik araştırmalar her geçen gün artmakta ve önem kazanmaktadır.

2.2. Geleneksel Kariyerden Yeni Kariyere Geçiş

Artan küreselleşme, teknolojik ve sosyo-ekonomik değişimler, örgüt yapısında ve çalışma düzeninde ortaya çıkan yenilikler, bireylerin kariyerini yoğun biçimde etkilemektedir. Bu etkiyi anlamak için öncelikle geleneksel (klasik) ve yeni (modern) kariyer yaklaşımlarına değinmek gerekmektedir.

Geleneksel (klasik) kariyer, literatürde “eski”, “bürokratik”, “örgütsel” kariyer gibi kelimelerle de ifade edilmektedir (Gubler, Arnold ve Coombs, 2014). 1990’lı yıllara kadar bireylerin yaşamının geleneksel kariyer örüntülerinden oluştuğu ifade edilmektedir. Geleneksel çalışma biçimi istikrar, hiyerarşi ve belirgin iş tanımlarını vurgulamakta (Defillippi ve Arthur, 1994) ve örgüt-çalışan arası karşılıklı bağımlılık ve görece kalıcılık gibi özellikler taşımaktadır (Zeffane ve Mayo, 1994). Schein (1978) geleneksel kariyer yollarını “hiyerarşik ilerleme ve uzmanlaşma” olarak tanımlamaktadır. Geleneksel kariyerde birey bir örgütte işe başlamakta, orada devam ederek görevinin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olmakta, örgütün ihtiyacına bağlı olarak yükselmekte (ya da bulunduğu görevde sabit kalmakta) ve çoğunlukla aynı örgütten emekli olmaktadır. Küreselleşmenin henüz hız kazanmadığı ve iş dünyasının hareketsiz olduğu bu dönemde bireyin meslek ya da iş yeri değiştirmesi sık karşılaşılan bir durum değildi. Belirli bir işte/işletmede ya da sektörde çalışmak ve kıdem/performans gibi ölçütlere bağlı olarak yükselmek, geleneksel kariyer sürdüren çalışanlar için önemli bir tercih nedeni olmaktadır (Seymen, 2004). Ancak 1990’lı yıllardan itibaren çok basamaklı, durağan örgüt yapısı değişmeye başlamış; bu da örgüt-çalışan arasındaki ilişkileri ve beklentileri farklı hale getirmiştir.

Günümüzde çalışan bireylerin tek bir örgüte bağlı kalmamalarının, kariyer gelişimi konusunda örgütün kendilerini yönlendirmesini beklemelerinin, kısacası

yeni kariyer yaklaşımlarına paralel biçimde hareket etmelerinin pek çok faktöre bağlı olduğu bilinmektedir. Geleneksel kariyerden yeni kariyere geçilmesindeki en önemli sebepler şu şekilde özetlenebilir (Seymen, 2004):

- Küreselleşme etkisinin artması,
- İşlerin ve istihdam ilişkilerinin yapısının değişmesi,
- İşletmelerin yatay örgütlenmeler haline dönüşmesi,
- Örgütlerin yaşam süresinin azalması,
- Örgütsel kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarının yetersiz kalması,
- Birey değerlerinin değişmesi,
- Kariyer düzleşmesi sonucunda çalışanın farklı kararlar alabilmesi,
- Okul ve iş yaşamı arasındaki bağın zayıflaması,
- Çalışan çiftlerin birbirine bağlı kariyer hareketliliğinin artması.

Görüldüğü gibi, çalışanların geleneksel kariyer örüntülerinden uzaklaşmasında içsel ve dışsal, bireysel, örgütsel ve çevresel pek çok sebep bulunmaktadır. Küreselleşme örgütler ve çalışanlar açısından birçok yenilik getirmektedir. Küreselleşme sonucunda örgütler bürokratik bir yapıdan uzaklaşarak daha az basamaklı, daha yatay ve yalın bir duruma gelmiştir (Dikili, 2012; Seymen, 2004). Bu durum örgütlerdeki kariyer ilerlemesi imkanlarını önemli ölçüde azaltmıştır. Geleneksel kariyer anlayışı ile kariyer basamaklarını tırmanmak artık eskisinden daha zor hale gelmiştir. Küreselleşmenin yanı sıra meydana gelen teknolojik ve sosyo-ekonomik değişimler, çalışma hayatının çeşitlenmesine, farklı kariyer seçeneklerinin ortaya çıkmasına ve bireylerin kendilerini daha fazla tatmin edecek işlere yönelmelerine neden olmuştur. Çalışanlar, kendilerini daha fazla ifade edebilecekleri, daha fazla sorumluluk alabilecekleri veya yükselebilecekleri işleri tercih etme eğilimi ile geleneksel

kariyer vaadeden örgütlerden kopmaya başlamışlardır. Aynı zamanda bireyler artık daha fazla pazarlanabilir niteliğe sahip olmak için örgütlerinden bağımsız olarak kendilerini geliştirmek zorunda olduklarını da hissetmektedir.

Bugünün işgücü piyasasında istikrarı azaltan ve çalışanlar tarafından da hissedilen ekonomik kökenli birçok “dışsal şok” yaşandığını söylemek mümkündür (Higgins, Dobrow ve Roloff, 2010). Baş döndürücü hızdaki bu değişimlere bağlı olarak örgütlerin ömürlerinin eskisi kadar uzun olmadığı görülmektedir. Çok sayıda şirket açılmakta, kapanmakta, küçülmekte ya da faaliyet alanını değiştirmektedir (Mirvis ve Hall, 1994). Bu da bireyler açısından iş güvencesi konusunda belirsizlik anlamına gelmektedir. Bu belirsizlik, bireylerin kariyerleri konusunda daha aktif olmalarına ve kararlarını kendi başlarına vermelerine neden olmaktadır. Yeni kariyer yaklaşımlarının ortak paydalarından biri, kariyer gelişimi konusunda inisiyatif sahibi olması için bireyi özendirmesidir. Bireyin artık kendi kariyerini yönetmek konusunda örgüte daha az sorumluluk yüklediği görülmektedir. Bu anlamda günümüzde esas sorumluluk örgütten ziyade bireyin kendisindedir (Hall, 2004; Mirvis ve Hall, 1994).

Günümüzde meydana gelen tüm bu gelişmeler, çalışanların kariyer patikalarının, farklı mesleklere, sektörlere, örgütlere ve hatta ülkelere yönelmesine neden olmaktadır. Çalışanlar eskisine oranla çok daha sık iş değiştirmektedirler (Guest, 2004; Rousseau, 1995). Geleneksel kariyer anlayışına göre çok sayıda iş değiştirmek kişinin istikrarsızlığına, “bir yerde dikiş tutturamamasına” yorumlanırken, günümüzde bunu bir “deneyim zenginliği” olarak görme eğilimi artmıştır (Özden, 2005: 160). Ng, Sorensen, Eby ve Feldman’a (2007) göre kariyer hareketliliği 12 ayrı biçimde gerçekleşebilmektedir. Statü değişikliği (yukarı doğru, yatay, aşağı doğru), fonksiyon değişikliği (aynı ya da farklı görev)

ve işveren değişikliği (örgüt içi veya dışı) arasındaki ilişkiler, bireyin kariyer hareketliliğini oluşturmaktadır.

Yeni kariyer yaklaşımının önemli bir unsuru da farklı çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasıdır. Çağrı üzerine ya da proje bazlı çalışma, esnek saatlerde ya da yarı zamanlı olarak çalışma gibi farklı modeller giderek yaygınlaşmaktadır (Defillippi ve Arthur, 1994). Yeni kariyer yaklaşımında istihdam sürekliliği ve istikrarı güvence altında değildir. Bu nedenle aynı örgütte uzun seneler çalışabilmek her zaman mümkün olmamaktadır. Giderek daha az insan, uzun vadeli kariyer hedeflerini tek bir iş yerine bağlamakta, çoğu kişi kendine özgü bir kariyer patikası izlemektedir (Jones ve Defillippi, 1996).

Geleneksel kariyer kalıplarının yerini yeni kariyer yaklaşımları aldıkça klasik örgüt yapısı içindeki bazı ilişkiler de değişime uğramaktadır. Yeni kariyer çağının bu değişimleri, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkileri de yoğun biçimde etkilemektedir. Bu değişimleri ortaya koymak üzere tanımlanacak iki önemli kavram “psikolojik sözleşme” ve “örgütsel vatandaşlık”tır.

Psikolojik sözleşme “çalışan ve örgüt arasında yazılı olmayan karşılıklı beklentiler bütünü” şeklinde tarif edilebilir (Schein, 1978). Rousseau (1990, 1995) psikolojik sözleşmeyi “örgüt ve çalışan arasındaki karşılıklı değiş tokuşa ilişkin örgüt tarafından şekillendirilen bireysel inançlar” olarak tanımlamaktadır. Bir başka deyişle, örgüt-çalışan arasında karşılıklı fayda sağlama amacıyla inanç ve beklentilere dayalı bir bağ kurulmaktadır. Birey, iş güvencesi, terfi, ücret artışı, statü, saygınlık ve diğer yan haklar gibi beklentiler karşılığında kendi zamanını ve emeğini örgüte adanmaktadır. Günümüzde kariyerlerin daha dinamik ve belirsiz oluşu ile psikolojik sözleşmelere uyulmasının giderek zorlaştığı düşünülmektedir. Çalışanlar için eskiden olduğu gibi beceri, yetkinlik ve sıkı çalışma sürekli

istihdam için yeterli olmamakta; örgütler açısından ise çalışanlara sabit kariyer yolları sunmak zorlaşmaktadır (Seymen, 2004). Geleneksel kariyer kalıplarında sıkışan, yükselme ya da gelişme imkanı bulunmayan, dahası iş güvencesi tehlikede olan çalışanlar, psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği duygusuna kapılmakta ve bu nedenle iş tatminleri ve örgüte duydukları sadakat azalmakta ve iş yerlerinden ayrılmaktadırlar (Rousseau, 1995). İhlal algısı bir çalışanın işverenin kendisine karşı yükümlülüklerini yerine getiremediğini düşünmesidir (Morrison ve Robinson, 1997). Örgüt tarafından yerine getirilmeyen ve psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesine neden olan başlıca konular, eğitim beklentilerinin karşılanmaması, ücret ve diğer haklar konusundaki sözlerin yerine getirilmemesi, terfi imkanlarının yeterli olmaması, iş tanımının belirgin olmaması, kişiye yeterli düzeyde sorumluluk verilmemesi ve iş güvencesi konusundaki tutarsızlıklar olarak özetlenebilir (Zuber ve Hammond, 2002). Turnley ve Feldman (2000), psikolojik sözleşmeye uyulmaması halinde çalışanların görevlerini ihmal etme eğiliminin artacağını, örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalacağını ve başka iş bulma arayışına gireceklerini bulmuşlardır.

Çağımızda meydana gelen değişimler ve yukarıda bahsedilen durumlar psikolojik sözleşmeye uyulmasını zorlaştırmakta ve “yeni kariyer sözleşmesi” adı verilen farklı bir sözleşme doğurmaktadır (Hall ve Mirvis, 1995; Hall ve Moss, 1998). Bu yeni sözleşme örgütten ziyade bireyin kendisi ile yaptığı, sürekli gelişimi ve psikolojik başarıyı ön plana alan bir sözleşmedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, ilk olarak 1930’lu yıllarda “rol dışı davranışlar” olarak ele alınsa da, esas olarak Organ ve arkadaşları (Bateman ve Organ, 1983; Organ 1988; Organ, 1997) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık kavramı, “bireyin gönüllülük esasına dayalı, biçimsel ödüllendirme

sistemi içerisinde doğrudan ve açık bir şekilde yer almayan, örgütsel fonksiyonları artırmaya yönelik olan bireysel davranışları” olarak tanımlanmaktadır (Organ 1997: 85). Bir başka deyişle örgütsel vatandaşlık, bireyin içinden gelerek ve karşılık beklemeden yaptığı, örgüt verimliliğine katkı sağlayan davranışlar olarak da nitelendirilebilir. Robinson ve Morrison (1995), psikolojik sözleşmeye uyulmasının örgütsel vatandaşlık ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre işverenin psikolojik sözleşmeye uymaması, bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltmakta, bu da uzun vadede örgüt performansını düşürmektedir. Dolayısıyla ortaya çıkan yeni kariyer modellerinin bu tür sonuçları, örgütleri yakından ilgilendirmektedir. Yeni kariyer yaklaşımlarının çalışan bağlılığını ve aidiyet duygusunu etkileyebileceği tahmin edilmektedir. Birden çok örgüt için çalışan sınırsız kariyer sahibi kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili araştırmalar büyük önem taşımaktadır (Defillippi ve Arthur, 1994).

Sonuç olarak geleneksel kariyerdan yeni kariyer modellerine geçilmesinin birçok sebebi ve sonucu bulunmaktadır. Günümüzdeki kariyer paradigmasını en kapsamlı biçimde açıklayabilecek iki yeni yaklaşım (sınırsız ve çok yönlü kariyer) sonraki bölümde detaylı biçimde ele alınmaktadır.

2.3. Yeni Kariyer Yaklaşımları

Bir önceki bölümde aktarıldığı üzere, geleneksel kariyer kalıpları yerini giderek yeni (modern) kariyer yaklaşımlarına bırakmaktadır. Yeni kariyer modellerinde özellikle iki kariyer yaklaşımı ön plana çıkmaktadır. Sınırsız ve çok yönlü kariyer olarak ifade edilen bu iki yaklaşımı tanımlamak, günümüzdeki kariyer yönelimlerini anlamak açısından oldukça önemlidir. Sınırsız ve çok yönlü kariyer çeşitli açılardan örtüşmekle ve birbirine benzemekle beraber, birbirinden

bağımsız iki kavram olarak betimlenmektedir (Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006). İzleyen bölümde bu iki yeni kariyer yaklaşımı ele alınmaktadır.

2.3.1. Sınırsız Kariyer

Sınırsız kariyer “tek bir örgütün sınırlarını aşan iş olanakları dizisi” şeklinde tanımlanmaktadır (Arthur, 1994; Defillippi ve Arthur, 1994). Sınırsız kariyer kavramının içinde yer alan “sınır” kelimesi, bireyin sabit bir meslek, pozisyon, çalışma biçimi veya örgüt ile sınırlı olmadığını ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Çalışanlar artık yaşam boyu tek bir örgütle ve tek bir pozisyonla kısıtlanmış değildir. Greenhaus, Callanan ve DiRenzo (2008) sınırsız kariyeri, “iş becerikliliğini (job crafting), hiyerarşik hareketlerin yanı sıra yatay kariyer hareketlerini, organizasyonlar arası geçişleri veya belirli işsizlik dönemlerini de kapsayan tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışma” olarak tanımlamaktadır.

Arthur (1994) sınırsız kariyer kavramını altı şekilde detaylandırmaktadır:

1. Farklı işverenlerin sınırlarını aşan hareketlilik (Örneğin Silikon Vadisi çalışanları),
2. Mevcut örgüt dışında da pazarlanabilir ve geçerli olma (Akademisyenlik),
3. Dışsal bağlantı (network) ve bilgi kaynaklarının sürdürülmesi,
4. Örgütlerin sunduğu geleneksel hiyerarşi ve kariyer gelişimi kalıplarını kırma,
5. Kişisel ve ailesel nedenlerle mevcut kariyer imkanlarını reddetme,
6. Yapısal kısıtlamalara rağmen sınırsız bir gelecek algısına sahip olma.

Defillippi ve Arthur (1994), hızla değişen dünyada örgüt içi kariyer patikalarının kaybolmasının çalışanların iş imkanları için her zaman bir olumsuzluk anlamına gelmeyeceğini belirtmişler; aksine çalışanın kariyer

patikasını oluşturan görevlerin bir örgütün sınırlarını aşarak da ilerleyebileceğine dikkat çekmişlerdir.

Sınırsız kariyer, geleneksel (klasik) kariyerin tam tersi olarak tanımlanmaktadır (Arthur ve Rousseau, 1996). Sınırsız kariyeri geleneksel kariyerdan ayıran başlıca özellikler Tablo 1’de gösterilmektedir:

Tablo 1: Geleneksel ve Sınırsız Kariyer Arasındaki Farklar

	GELENEKSEL	SINIRSIZ
İstihdam ilişkileri	Sadakata bağlı iş güvencesi	Performans ve esnekliğe bağlı istihdam edilebilirlik
Sınırlar	Bir ya da iki örgüt	Çok sayıda örgüt
Beceriler	Firmaya özgü ve sabit	Aktarılabilir
Başarı ölçütü	Maaş, terfi, statü	İşin psikolojik olarak anlamlı olması
Kariyer yönetimindeki sorumluluk	Örgütte	Bireyde
Eğitim	Biçimsel (formal) programlar	İş başında
Kritik nokta	Yaş ile ilişkili	Öğrenme ile ilişkili

(Sullivan, 1999:458)

Sınırsız kariyer yaklaşımının kavramsallaştırılmasında sonradan yapılan katkılar da bulunmaktadır. Sullivan ve Arthur (2006) sınırsız kariyerin daha iyi anlaşılması ve araştırılması için iki ayrı boyut tanımlamışlardır. Buna göre sınırsız kariyer, fiziksel hareketlilik (physical mobility) ve psikolojik hareketlilik (psychological mobility) olarak iki boyut içermektedir. Fiziksel hareketlilik çalışanın eyleme geçerek farklı işlere, örgütlere ya da sektörlere fiilen geçiş yapması olarak nitelendirilebilir. Bir başka deyişle fiziksel hareketlilik, bireyin somut anlamda sınırları aşarak hareket etmesi ve kariyerinde değişiklik yapmasıdır. Psikolojik hareketlilik ise kişinin bu geçişi yapabilme kapasitesine

ilişkin algısı olarak tanımlanmaktadır. Birey, iş çevresinde zenginlik-çeşitlilik arzulamakta ve bunu gerçekleştirebilme becerisine sahip olduğuna dair kendine güvenmektedir (Sullivan ve Arthur, 2006). Çalışanlar iş yerlerinden fiziken ayrılmamış olsa bile psikolojik hareketliliğe sahip olabilmektedirler. Sullivan ve Arthur (2006) bu alanda yapılan çalışmalarda, sınırsız kariyerin sadece iş değişikliği gibi fiziksel bir hareketliliği işaret etmemesi gerektiğini, yukarıdaki altı maddenin içinde psikolojik hareketliliğin de bulunduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla sınırsız kariyeri bu iki boyutuyla ele almak gerekmektedir. Briscoe, Hall ve DeMuth (2006), sınırsız kariyerin psikolojik ve fiziksel olan bu iki boyutu için “sınırsız düşünce yapısı” (boundaryless mindset) ve “örgütsel hareketlilik” (organizational mobility) ifadelerini kullanmaktadır. Sınırsız düşünce yapısı, bireyin örgüt sınırlarını aşarak çalışma konusundaki bakış açısını ve genel tutumunu, örgütsel hareketlilik ise bireyin birden çok işverenle çalışma durumunu ifade etmektedir (Briscoe vd., 2006).

Sınırsız kariyerde yer alan “fiziksel/örgütsel hareketlilik” her zaman yukarıya doğru ve bir terfi şeklinde gerçekleşmemektedir. Bireyler, yaşam önceliklerine göre kimi zaman yatay kariyer hareketlerini tercih edebilmektedirler. Yatay kariyer hareketleri, kişinin kendi yönettiği sınırsız kariyerde dışsal ödüllerle veya terfilerle değil, iş yaşam dengesi kurma, deneyimlerini zenginleştirme gibi içsel ödüllerle güdülenmek sonucunda tercih edilmektedir (Caluwé vd., 2014). Bu, birey açısından psikolojik kariyer başarısını temsil etmektedir (Hall, 1976). Kariyer başarısı, bireyin iş yaşamı boyunca edindiği deneyimlerle gerçekleşen pozitif psikolojik sonuçlar veya başarılar olarak tanımlanabilir (Judge, Cable, Boudreau ve Bretz, 1995). Bireylerin kariyer başarısı objektif ve subjektif olarak iki boyutta incelenmektedir (Heslin, 2005). Objektif kariyer başarısı üçüncü

şahıslar ve toplum tarafından gözlemlenip ölçülebilen ve doğrulanabilen kariyer başarısıdır (Arthur, Khapova ve Wilderom 2005). Objektif kariyer başarısı, maaş, prim, terfi gibi daha somut ve gözlemlenebilir sebeplere dayanmaktadır. Subjektif/içsel kariyer başarısı ise, bireyin kendi içinden gelen başarı ve tatmin duygusu, içsel huzur ve aile mutluluğu gibi faktörleri de kapsayan daha soyut faktörlerdir (Ballout, 2009). Subjektif kariyer başarısı kişinin ailesi, çevresi, arkadaşları, yöneticileri ya da içinde bulunduğu toplum yerine kendisine anlamlı gelen hedeflere ulaşması ile hissedilir (Mirvis ve Hall, 1994). Bu açıdan bakıldığında bireyler kariyer kararlarını objektif ve/veya subjektif başarı ölçütlerine göre verebilmektedirler.

Sınırsız kariyerin geleneksel kariyere göre daha kısa süreli, belirsiz ve değişken olduğu bilinmektedir. Proje bazlı, yarı zamanlı, serbest veya esnek çalışma modelleri sınırsız kariyer içinde yer almaktadır. Günümüzde bazı bireylerin geleneksel kariyer yerine bu tür modelleri tercih ettiği bilinmektedir. Bazı bireyler için sınırsız kariyer bir tercih iken, diğerleri için iş kaybı, rütbe indirme gibi seçenekler nedeniyle bir mecburiyet olabilmektedir (Sullivan, 1999). Bireyler kimi zaman mecbur kaldığı için iş yaşamına ara vermekte ya da başka iş bulamadığı için proje bazlı işlere yönelebilmektedirler. Dolayısıyla sınırsız kariyerin gönüllü ya da gönülsüz olarak gerçekleşmesi mümkündür.

Defillippi ve Arthur (1994) sınırsız kariyer ortamında sahip olunması gereken örgütsel ve bireysel kariyer yetkinliklerinin (career competencies) önemini vurgulamaktadır. Araştırmacılara göre kişilerin kariyer yetkinlikleri “inanç, değer ve kimliklerinden” (know-why), “bilgi ve becerilerinden” (know-how) ve “network ilişkileri ve bağlantılarından” (know-whom) oluşmaktadır. Bu üç yetkinlik, sınırsız kariyerin başarıyla sürdürülmesi için büyük öneme sahiptir.

Kişiler belirsiz ve dinamik bir kariyer ortamında başarılı olmak için bu yetkinliklere sahip olmak zorundadırlar. Günümüzde özellikle “sosyal sermaye”nin önemi giderek artmaktadır. Sosyal sermaye, bireyin toplumda işlevsel olmasına yardım eden network ilişkileri ve bağlantılarıdır (Coleman, 1990). Birey bu sayede sınırsız kariyerini sürdürebilmesine destek olacak ilişkilere sahip olmaktadır. Jones ve Defillippi (1996) bu çalışmayı genişleterek “endüstrinin fırsat, tehdit ve gereksinimleri” (knowing-what), “endüstriye girme, eğitim ve gelişim imkanları” (knowing-where) ve “görev ve sorumlulukların zamanlaması” (knowing-when) yetkinliklerini de eklemiştir. Aynı sektörde, aynı iş yerinde ve aynı iş alanında çalışan iki birey, birbirinden farklı kariyer yetkinliklerine sahip olduklarından ötürü, birbirinden farklı psikolojik ve fiziksel hareketlilik seviyesine sahip olabilmektedir (Sullivan ve Arthur, 2006).

Sınırsız kariyer ile ilgili yürütülen araştırmalar ve bu kariyer yönelimine getirilen eleştiriler ilerleyen bölümlerde detaylı biçimde aktarılmaktadır.

2.3.2. Çok Yönlü (Protean) Kariyer

Geleneksel kariyerin yerini aldığı ifade edilen yeni kariyer yaklaşımlarından biri de çok yönlü (protean) kariyerdir. İlk defa 1976 yılında Hall tarafından ortaya atılan, ancak o dönemde yeterince ilgi çekmeyen; yirmi yıl sonra yine Hall (1996) tarafından yayınlanan makale ile yoğun biçimde tartışılmaya başlanan çok yönlü kariyer kavramı, adını Yunan tanrısı Proteus’tan almaktadır. Bu tanrının en önemli özelliği, istediği zaman şekil değiştirmesidir.

Protean kelimesi İngilizce-Türkçe sözlüklerde “değişken” ve “çok yönlü” olarak çevrilmektedir. Modeli konu alan Türkçe çalışmaların çoğunda da (Kale ve Özer, 2012; Onay ve Vezneli, 2012; Paksoy, Hırlak ve Balıkçı, 2017; Suvacı ve

Baş 2018) protean kelimesi, “çok yönlü” biçiminde kullanılmıştır. Bununla birlikte Seymen (2004) “dinamik/değişken”, Çakmak-Otluoğlu (2018b: 46) ise “bağımsız” kelimesini tercih etmiştir. Aslında kelimenin anlamına en uygun çevirinin Çakmak-Otluoğlu’nun (2018b) belirttiği gibi “bağımsız” olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü protean kariyerde, birazdan da aktarılacağı gibi kendi kendini yönetme ve örgütten bağımsız hareket edebilme gibi özellikler vurgulanmaktadır. Bununla birlikte mevcut alanyazın ile dil birliği ve kavram bütünlüğü sağlamak adına bu çalışmada da protean kelimesinin karşılığı olarak “çok yönlü” ifadesinin kullanılması uygun görülmüştür.

Hall (1996), çok yönlü kariyeri tanımlarken “örgüt tarafından değil, birey tarafından şekillendirilen, zaman içinde birey ve çevre değiştikçe yeniden oluşturulan kariyer” ifadesini kullanmıştır. Çok yönlü kariyer, örgütün yönlendirdiği kariyerden ziyade bireyin kendi değerlerini ön planda tuttuğu ve kendisi, ailesi ve yaşam gayesi için şekillendirdiği kariyerdir.

Geleneksel ve çok yönlü kariyer arasındaki farklar Tablo 2’de yer almaktadır:

Tablo 2: Geleneksel ve Çok Yönlü Kariyer Arasındaki Farklar

	GELENEKSEL	ÇOK YÖNLÜ
Kariyer yönetimindeki sorumluluk	Örgütte	Bireyde
Temel değerler	İlerleme	Özgürlük, gelişim
Hareketlilik seviyesi	Düşük	Yüksek
Başarı ölçütü	Pozisyon, statü, maaş	Psikolojik başarı
Ana tutumlar	Örgütsel bağlılık	İş doyumu, profesyonel bağlılık

(Hall, 1976)

Briscoe ve Hall (2002), çok yönlü kariyerin iki boyutunu “kendi kendini yönetme” ve “değerlerine göre hareket etme” olarak adlandırmıştır. Kendi kendini yönetme, bireyin kendi kariyerini yönetirken örgütten bağımsız bir rol üstlenmesini ifade etmektedir. Buna göre birey, örgütün yönlendirmesini beklemeden seçimlerini kendisi yapacak ve kendi kariyer gelişiminden sorumlu olacaktır. Oysa geleneksel kariyerde bunun tam tersi söz konusudur. Birey kariyer ve mesleki gelişim ile ilgili tüm konuları örgütün insiyatifine bırakmaktadır. Değerlerine göre hareket etme ise, örgüt yapısının sunduğu değerler yerine kendi değerlerini ön plana almayı ifade etmektedir. Çok yönlü kariyerde bireyin kariyer başarısı daha çok subjektif ve psikolojik ölçütlere göre şekillenmektedir (Hall, 1976, 2004). Kendi değerlerine göre hareket eden birey iş tatmini, gelişim, iş-yaşam dengesini kurma gibi içsel faktörlerle güdülenmekte; maaş, terfi, iş güvencesi gibi dışsal başarı kriterlerinden daha az etkilenmektedir (Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram ve Henderickx, 2008). Çok yönlü kariyer yönelimine sahip olmayan bireyler proaktif ve bağımsız hareket etmedikleri için kariyer yönetiminde “dışsal” standartları dikkate alacak; gerekli yönlendirme ve desteği örgütten bekleme eğilimde olacaklardır (Briscoe vd., 2006).

Çağımızda meydana gelen değişimler geleneksel kariyer kalıplarına uyulmasını zorlaştırmakta ve daha önce de sözü edildiği gibi, “yeni kariyer sözleşmesi” adı verilen farklı bir sözleşme doğurmaktadır (Hall ve Mirvis, 1995, 1996; Hall ve Moss, 1998). Bu yeni kariyer sözleşmesi bireyin örgütle değil, kendisiyle yaptığı bir anlaşmadır ve temel amaç bireyin psikolojik kariyer başarısına ulaşmasını sağlamaktır. Bu kariyer yaklaşımında bireyin kronolojik yaşından ziyade, kariyer yaşı ve tecrübeleri önemlidir. Çünkü bireye kariyer

tatmini sağlayacak olan faktör çalıştığı yıl sayısı değil, edindiği beceriler ve deneyimler olacaktır.

21. yüzyılın dinamik ve belirsiz istihdam koşullarında, daha çok iş olanağına yanıt verebilmek için çalışanların yeteneklerini en üst düzeye çıkaracak ölçüde bilgi ve beceriye sahip olmaları gerekmektedir (Wilson ve Davies, 1999). Bu beceriler sadece biçimsel/sınıf içi eğitimlerle gerçekleştirilmemektedir (Hall ve Moss, 1998). Bu kariyer modelinde, bireyler gerek görevlerinin gerektirdiği mesleki öğrenme yollarından yararlanmakta, gerekse iş çevresindeki diğer kişiler -mesai arkadaşları, astları, müşterileri, üstleri veya çeşitli biçimsel/biçimsel olmayan ağların üyeleri- ile olan ilişkileri aracılığıyla çok şey öğrenmektedir (Seymen, 2004). Bu öğrenme deneyimine örgütün de destek olması, gelişim için gerekli kaynak ve ilişkileri çalışana sunması gerekmektedir (Hall ve Moss, 1998).

Çok yönlü kariyeri sürdürmek yüksek düzeyde öz-farkındalık ve sorumluluk gerektirmektedir. Bireyin kendi kariyerinden sorumlu olması çalışana önemli bir özgürlük getirmektedir. Birey artık örgüte bağımlı değildir. Buna rağmen örgütten destek alamama düşüncesi birey açısından korkutucu da olabilmektedir (Hall, 1996). Çünkü birey yeterince bilinçli değilse bu özgürlük onu iş piyasasından ve genel trendlerden koparacak; belki de gerekli eğitim ve gelişim fırsatlarına ulaşmasını engelleyecektir. Bireyin bu yeni kariyer biçimini özümsemesi için meta yetkinlikler (meta-competencies) adı verilen yeni beceriler kazanması gerekmektedir (Hall, 1996). Kişinin kimliği/farkındalık düzeyi (identity/self-awareness) ve uyum becerisi (adaptability) özellikle vurgulanan iki meta yetkinliktir. Bu beceriler kişinin kariyeri boyunca edinmesi gereken yeni becerileri öğrenmesini sağlayacak olan temel becerilerdir (Hall ve Moss, 1998). Böylece birey çok yönlü kariyer yönelimleri sırasında kendini sürekli olarak

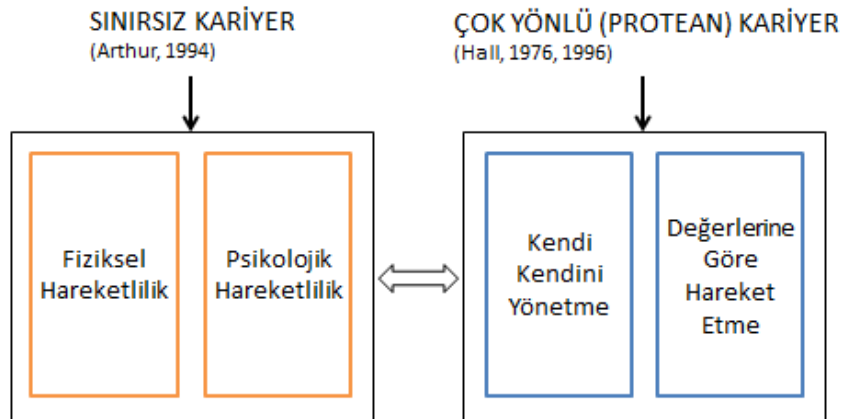
geliştirebilecektir. Bireyin bu süreçte çevresindeki insanlarla iletişim ve bağlantı içinde olması gerekmektedir (Hall, 1996).

2.3.3. Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer ile İlgili Yürütülen Araştırmalar

Son yirmibeş yıldır kariyer çalışmalarını etkisi altına alan sınırsız ve çok yönlü kariyer modellerinin, ampirik çalışmalarla yeterince desteklenemediği görülmektedir. Birçok araştırmacı, bu alanda yapılan araştırmaların azlığından veya elde edilen bulguların yetersizliğinden bahsetmektedir (Briscoe ve Hall, 2006; Gubler vd., 2014; Inkson, Gunz, Ganesh, Roper, 2012; Pringle ve Mallon, 2003). Bu da, alandaki araştırmaların nicelik ve nitelik olarak artması gerektiğine işaret etmektedir.

Bahsedilen eksikliğe rağmen, konuyla ilgili yapılan bazı araştırmalar, yeni kariyer yaklaşımları hakkında belirli ölçüde bilgi sağlamaktadır. Konuyla ilgili yürütülen araştırmaların bir bölümünde bu iki kariyer yöneliminin birlikte incelendiği, bir bölümünde ise sadece bir tanesinin ele alındığı görülmektedir. Briscoe ve Hall (2006) aralarında benzerlik ve korelasyon bulunmasına rağmen bu iki kariyer yöneliminin birbirinden ayrı olduğunu bildirmektedir. Sınırsız ve çok yönlü kariyer modelleri ve alt boyutları Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1: Yeni Kariyer Modelleri ve Alt Boyutları



Önceki bölümlerde aktarıldığı gibi, sınırsız kariyerin fiziksel ve psikolojik hareketlilik olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Bu iki boyutu ele alan çalışmalar (Briscoe vd., 2006; Briscoe ve Finkelstein, 2009; Kale ve Özer, 2012), psikolojik hareketlilik ile fiziksel hareketlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirtmektedir. Buna göre kişinin zihnindeki sınırsızlık fikri her zaman fiziksel olarak hareket edeceği anlamına gelmemektedir. Bununla birlikte bireyin psikolojik hareketlilik boyutuna sahip olması ile çok yönlü kariyer yönelimi arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur (Briscoe ve Finkelstein, 2009). Bu da iki kariyer yöneliminin belli açılardan örtüştüğünü göstermektedir.

Briscoe ve Hall (2006) sınırsız ve çok yönlü kariyeri karşılaştırdıkları ve birleştirdikleri çalışma sonucunda sekiz ayrı kariyer profili tanımlamışlardır. Bu sekiz kariyer profili, bireylerin çok yönlü ve sınırsız kariyerin alt boyutlarını düşük ya da yüksek düzeyde sergilemeleri ile oluşmaktadır. Her bir kariyer profiline sahip bireyler için farklı zorluklar ya da fırsatlar söz konusu olmaktadır. Örneğin hem çok yönlü kariyerin alt boyutları olan kendi kendini yönetme ve değerlerine göre hareket etme, hem de sınırsız kariyerin alt boyutları olan fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik bakımından zayıf bir tutum sergileyen bireyler “sıkışmış/kayıp” (trapped/lost) kariyer profiline sahiptirler. Bu kişiler geleceğe dönük olarak proaktif biçimde hareket etmek yerine durumlara anlık tepkiler vermektedirler çünkü kariyerleri üzerinde kontrol sahibi olamayan bu pasif bireyler, fırsatları önceden görmekten yoksundurlar (Briscoe ve Hall, 2006). Araştırmacılar, bu profilin tam tersi olan kariyer profilini ise “protean kariyer mimarı” (protean career architect) olarak adlandırmışlardır. Bu bireyler, yeni kariyer yaklaşımlarının ortaya koyduğu tüm tutumları yüksek düzeyde sergilemektedirler. Briscoe ve Hall (2006) bu özelliklerin tümüne sahip bireylerle

nadiren karşılaştığını ve bu bireylerin üstün liderlik vasıflarına sahip olduğunu vurgulamaktadır. Sonuç olarak, ortaya konan sekiz kariyer profili, sekiz ayrı kariyer aktörünü tanımlamaktadır. Araştırmacıların ifadesi bu “bilişsel egzersiz”, teoriyi zenginleştirmek ve araştırmaları daha sağlıklı hale getirmek için pratik bir fayda sağlamaktadır.

Sınırsız ve çok yönlü kariyer ile ilgili yürütülen araştırmaların önemli bir bölümü, yeni kariyer modellerinin bireye sağladığı faydalar üzerinde durmaktadır. Bu çalışmaların bir kısmı çok yönlü kariyer yönelimi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Gubler vd., 2014). Baruch (2014) çok yönlü kariyer yöneliminin kariyer ve iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Başka araştırmalarda da (Segers vd., 2008; Volmer ve Spurk, 2011) çok yönlü kariyer yönelimine sahip bireylerin, diğer katılımcılara göre subjektif kariyer başarısı (iş doyumu, başarı hissi) yönünden sorulara daha yüksek puanlar verdikleri ortaya çıkmıştır. Aynı araştırmalarda fiziksel hareketlilik yönelimi yüksek olan bireylerin ise objektif kariyer başarısı (maaş, statü, terfi) ile daha fazla motive oldukları belirtilmiştir. Çok yönlü kariyer yöneliminin bireylere iş güvencesi olmayan durumlar ile başa çıkma, iş arama ve yeniden iş bulma konusunda olumlu yönde etki ettiğini gösteren araştırmalar vardır (Briscoe, Henagan, Burton ve Murphy, 2012; Waters, Briscoe ve Hall, 2011). DiRenzo, Greenhaus ve Weer (2015) tarafından yürütülen bir araştırmada çok yönlü kariyer yönelimi ile bireylerin iş-yaşam dengesi kurması arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Guan, Arthur, Khapova, Hall ve Lord (2018) 1994 - 2018 yılları arasında sınırsız kariyer ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiye odaklanan yayınları incelemiş ve sonuç olarak sınırsız kariyer yöneliminin kariyer başarısı

üzerinde hem olumlu ve hem de olumsuz sayılabilecek “karişik” etkilerinin olduğunu saptamışlardır.

Bazı araştırmalar, savunulanın aksine yeni kariyer modellerinin geleneksel kariyer modellerinin yerini almadığını savunmaktadır. Avustralya’da kamu sektöründe çalışan yöneticilerle yürütölen bir çalışmada, yeni kariyer paradigmalarının aksine birçok yöneticinin hala geleneksel kariyeri tercih ettiği bulunmuştur (McDonald vd., 2005). Belçika’da kamu sektöründe yapılan başka bir araştırmada ise (Caluwé vd., 2014) sınırsız kariyer yöneliminin sadece eğitilmiş, küçük bir grup için geçerli olduğu, birçoklarının hala geleneksel kariyeri tercih ettiği ortaya konmuştur. Chudzikowski (2012) Avusturya’da yaptığı araştırma sonucunda geleneksel kariyerin öldüğüne ilişkin iddiaların tekrar düşünölmeli gerektiğini çünkü kariyer modellerinde yıllar içinde dramatik bir değişimin gerçekleşmediğini ortaya koymuştur.

Geleneksel kariyerin sürdüğünü iddia eden bu araştırmalara rağmen kadınların giderek daha fazla yeni kariyer modellerini benimsediklerini ve tercih ettiklerini savunan önemli araştırmalar (Cabrera, 2009; McDonald vd., 2005; Shapiro, Ingols ve Blake-Beard, 2008; Sullivan ve Mainiero, 2008) mevcuttur. MBA programından mezun olan katılımcılarla 13 yıl boyunca gerçekleştirilen boylamsal bir çalışmada (Reitman ve Schneer, 2003), erkeklerin daha çok geleneksel kariyer patikalarında ilerledikleri ifade edilmiş, ancak çok yönlü kariyer örüntüsünün iş ve aile sorumluluklarını dengelemek bakımından kadınlar için daha destekleyici olduğu ortaya konmuştur. Benzer bir sonuç Biemann, Zacher ve Feldman (2012) tarafından da elde edilmiştir.

Kadınların daha çok iş değiştirdiklerini (Valcour ve Tolbert, 2003), kariyerlerine kimi zaman ara verdiklerini (Cabrera, 2007) veya çalışma saatlerini

azalttıklarını (Bianchi, Robinson ve Milkie, 2006; Mainiero ve Sullivan, 2006) ortaya koyan araştırmalara göre, kadınların sınırsız kariyerin “fiziksel hareketlilik” boyutunda erkeklerden daha aktif olduklarını söylemek mümkündür. Biemann ve arkadaşları (2012) yarı zamanlı (part-time) olarak çalışanların %97’sinin ve kesintili/parçalanmış (fragmented) kariyer sahibi bireylerin %84’ünün kadın olduğunu ortaya koymuştur. Aynı araştırma özellikle bekar ve yaşı daha büyük olan kadınların sınırsız kariyer yönelimlerinin çok daha güçlü olduğunu saptamıştır. Türkiye’de de kadınların eşleri ve çocukları uğruna kariyerlerini ikinci plana attıkları bilinmektedir.

Kadınların daha fazla çok yönlü ya da sınırsız kariyer sahibi olduklarını savunan yukarıda bahsedilmiş çalışmaların yanı sıra, bu konuda herhangi bir kanıt elde edememiş araştırmalar (Grimland, Vigoda-Gadot ve Baruch, 2011; Hall, 2004; Kale ve Özer, 2012; Kostal ve Wiernik, 2017) da bulunmaktadır. Bu da kadınların kariyer yönelimlerine ilişkin yürütülecek çalışmaların artması gerektiğine işaret etmektedir (Greenhaus, Callanan ve DiRenzo, 2008).

Çalışanların kariyer tutumlarını sektörel açıdan inceleyen çeşitli çalışmalar (Buelens ve Van den Broeck, 2007; Houston, 2000), kamu sektöründe çalışan kişilerin iş içeriği, zengin iş tanımı, kişisel gelişim, tanınma ve takdir, bağımsız çalışma, yeni şeyler öğrenme gibi imkanlarla daha fazla motive olduklarını göstermektedir. Bu özelliklerin de sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları ile paralel olduğunu söylemek mümkündür. Ancak Türkiye için bu durum farklı şekilde yorumlanabilir. Zira Türkiye’de kamu sektörü geleneksel ve bürokratik kariyer ile örtüşmektedir. Kamu çalışanları bireysel değerleri ışığında bağımsız biçimde hareket etmekten ziyade hiyerarşik bir düzen içerisinde ve yapısal normlara bağlı şekilde çalışmaktadırlar.

Sullivan ve Arthur (2006), içinde yaşanan kültürün kariyer tutumlarını etkileyebileceğini belirtmektedirler. Hofstede'nin (1980) kültür boyutları ele alındığında toplumlar bireycilik (individualism) ve toplulukçuluk (collectivism) olarak bilinen bir yelpazede yer almaktadırlar. Araştırmacıların tahminlerine göre bireyci kültürlerde objektif kariyer başarısı ve fiziksel hareketlilik ön planda iken toplulukçu kültürlerde iş güvenliği ve içinde bulunulan grubun değerleri ve normları daha önemli olabilmektedir. Segers ve arkadaşları (2008) araştırmaları sonucunda toplulukçu kültürlerde çoğu bireyin psikolojik hareketlilik boyutu ile motive olduğunu saptadıklarını, ancak beklenenin tersine bireyciliğin yüksek fiziksel hareketliliği yordadığına ilişkin bir bulguya rastlamadıklarını ifade etmişlerdir. Bir başka deyişle, bireyci toplumlardaki bağımsız bireyler, diğer bireylere kıyasla daha sık iş, meslek ya da örgüt değiştirmemektedirler.

Sınırsız ve çok yönlü kariyer ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye odaklanan çeşitli araştırmalar da mevcuttur. Baruch (2014) özellikle çok yönlü kariyer ve örgütsel bağlılık ile ilgili yürütülen çalışmalarda birbiri ile çelişen bazı sonuçlar ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Bu konuda yürütülen önemli bir çalışmada (Baruch, Wordsworth, Wright ve Mills, 2012) Hall'ın (2002) öne sürdüğü şekilde çok yönlü kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Buna göre kişinin değerlerini ön plana alarak kendi kendini yönetmesi ve kararlarını bireysel olarak almayı tercih etmesi, öngörülenin aksine örgütsel bağlılık düzeyini azaltmamaktadır. Enache, Sallan, Simo ve Fernandez (2013) ise sınırsız kariyer sahibi bireylerin örgütsel bağlılık düzeyinin daha düşük olduğunu ortaya koymuştur.

Türkiye'de sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarına ilişkin yapılan çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Kale ve Özer (2012) tarafından hizmet sektöründe

yürütülen araştırmada bireylerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları incelenmiş ve sonuçlar demografik özelliklere göre yorumlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre özel sektör çalışanları, kamu sektörü çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde psikolojik hareketliliğe sahiptirler. Çocuk sahibi olmayanlar, kendi kariyerini yönetme tutumları en yüksek olan grup iken tek çocuğu olanlar en düşük grubu oluşturmaktadır. Aynı zamanda yüksek gelire sahip olanların kendi kendini yönetme tutumu düşük gelire sahip olanlara göre daha yüksektir. 25 yaş ve altı çalışanların fiziksel hareketlilik tutumları 46 yaş ve üstü çalışanlara göre daha baskındır. Aynı araştırmada kariyer tutumları açısından kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilmiştir. Onay ve Vezneli'nin (2012) akademik personelin kariyer tutumlarını inceledikleri çalışmasında sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Yine kadın ve erkekler arasındaki kariyer yönelimleri arasında da her iki boyut için de bir fark olmadığı belirtilmiştir. Çalışmanın bazı kişilik özelliklerini incelemesi de amaçlanmış ve proaktif kişilik boyutu, hedef yönelimli olma, deneyime açıklık gibi özelliklerin kariyer tercihleri üzerinde etkili olmadığı belirtilmiştir. Bu sonuç, özellikle proaktif kişilik özelliğinin çok yönlü kariyer yönelimi ile ilişkisini vurgulayan önceki araştırmalara (Fuller ve Marler, 2009; Herrmann, Hirschi ve Baruch, 2015) zıt bir sonuç olduğundan daha detaylı biçimde incelenmesi uygun görünmektedir. Çakmak-Otluoğlu (2012) tarafından yürütülen bir diğer çalışmada, sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumu ve örgütsel bağlılık, algılanan yönetsel destek bağlamında incelenmiştir. Çalışmaya göre, sınırsız kariyerin iki boyutundan biri olan “örgütsel hareketlilik” tutumu ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte bir kişinin “sınırsız düşünce yapısına” sahip olması ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında bir ilişki

bulunmamıştır. Bir başka deyişle, kişinin hem örgütsel bağlılığı hem de “sınırsız düşünce yapısı” bir arada bulunabilmektedir. Bu da yukarıda değinilen çalışmaları (Baruch vd., 2012; Hall, 2002) desteklemektedir.

Paksoy, Hırlak ve Balıkçı (2017) tarafından yapılan bir araştırmada sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları bazı demografik özellikler ışığında incelenmiştir. Araştırma sonucunda, sınırsız kariyerin alt boyutu olan “sınırsız düşünce yapısı” (psikolojik hareketlilik) ile çok yönlü kariyerin boyutları olan olan “kendi kendini yönetme” ve “değerlerine göre hareket etme” arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kanbur ve Salihoğlu (2014), işkolikliğın sınırsız ve çok yönlü kariyer yönelimleri üzerindeki etkilerini bankacılık sektöründe araştırmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, işkolikliğın çalışanların sınırsız kariyer yönelimleri üzerindeki etkisi olduğu saptanmış; çok yönlü kariyer yönelimlerinde ise bir etkisi olmadığı ifade edilmiştir. Suvacı ve Baş (2018) tarafından yine bankacılık sektöründe gerçekleştirilen bir araştırmada sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte 31-35 yaş grubundaki evli bireylerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarının diğer yaş gruplarındaki bekâr bireylere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Çakmak-Otluoğlu (2018a) çok yönlü ve sınırsız kariyerin farklı kombinasyonlarının (Briscoe ve Hall, 2006) kariyer yetkinlikleri (öz farkındalık, uyum yeteneği, kariyer planlama, proaktif iş arama davranışı ve sosyal ağ kurma davranışı) üzerindeki etkisine odaklanan bir araştırma yürütmüştür. Hem çok yönlü hem de sınırsız kariyer yönelimi düşük olan “sıkışmış/kayıp” kariyer profiline sahip kişilerin proaktif iş arama ve sosyal ağ (network) kurma davranışı

diğer bireylere göre anlamlı şekilde düşük çıkmıştır. Kariyer yetkinlikleri bakımından ortalaması en yüksek olan grup, beklendiği gibi hem çok yönlü hem de sınırsız kariyer yönelimi yüksek olan “protean kariyer mimarı” profilinden çıkmıştır.

Sonuç olarak, son 25 yıldır yoğun biçimde tartışılan yeni kariyer tutumlarının Türkiye’de birkaç araştırma dışında araştırılmamış olması dikkat çekicidir. Dünya genelinde yapılan çalışmaların ise, sadece batı toplumlarında belli sektörlerde çalışan erkekleri kapsamak yerine, daha çeşitli ülke, kültür ve grupları da içine alacak şekilde artması gerekmektedir.

2.3.4. Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyere Getirilen Eleştiriler

Sınırsız ve çok yönlü kariyer yaklaşımları, akademik çevrelerde genel anlamda kabul görmekle birlikte, bu modellere yöneltilen çeşitli eleştiriler de bulunmaktadır. Eleştiriler, bu modellere verilen isimlere, modellerin kapsamına, genellenebilirliğine, veri toplamada kullanılan araçlara veya modelin savunduğu değişimlerin doğuracağı olumsuz sonuçlara odaklanmaktadır.

Günümüzdeki yeni kariyer hareketlerini açıklamak üzere “sınırsız” ifadesinin kullanılmasını yeterli bulmayan, hatta bunun yanıltıcı olduğunu savunan görüşler bulunmaktadır. Örneğin Feldman ve Ng (2007) bu kavramın birçok farklı şekilde ve anlamda kullanılmaya başlandığını ifade etmektedir. Bu yazarlara göre sınırsızlık, işgücü piyasasının geçirgenliğini, bireylerin kariyerindeki gerçek fiziksel hareketliliği ya da bireylerinin fiziksel hareketliliğe ilişkin algısını ortaya koyan bir tanım olarak kullanılabilir. Sınırsız kariyere ilişkin oluşturulan teorik çerçevede hangi sınırların aşıldığı/aşılacağı belirgin olmadığından güçlü ve kesin bir tanım ortaya koymak zorlaşmaktadır

(Inkson vd., 2012). Gunz, Evans ve Jalland (2000), coğrafi, sektörel, örgütsel ve rol sınırlarının yanı sıra hiyerarşik statü, çalışma biçimi, sosyal sınıf, iş-ev dengesi gibi birçok kariyer sınırının bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bu eleştirilere göre, sınırsız kariyer kavramında hangi sınırlardan bahsedildiği daha belirgin hale getirilmelidir.

Inkson (2006) sınırsız ve çok yönlü (protean) kariyer kavramlarının metafor içerdiğine dikkati çekmektedir. Buna göre, kariyerler gerçek anlamıyla “sınırsız” olsaydı genişleyebileceği ya da yayılabileceği son uca kadar hiçbir sınırın olmaması ya da bu sınırın ne olduğuna ilişkin hiçbir belirgin bariyer ya da çizginin bulunmaması gerekirdi (Inkson, 2006). Sullivan (1999) sınırsız kariyer tanımının yanlış algılanabileceğini, çünkü bir sistemin kendini tanımlayabilmesi ve diğer sistemlerden ayırabilmesi için sınırlarının olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında kariyerlerin sınırsız olması gerçekçi görünmemektedir çünkü sınırlar birden fazla yerde belirgin bir şekilde bulunmaktadır. Birey bir sınırı geçtiğinde o sınır aşılma ancak yok olmamaktadır. Sınırlar yer değiştirirse bile birdenbire havada eriyip buharlaşmamaktadır (Jacoby, 1999). Dolayısıyla yanlış anlamaları önlemek için sınırı olmayan bir kariyer anlamında kullanılan “sınırsız kariyer” yerine “sınırları aşan kariyer” tanımının kullanılması gerekmektedir (Inkson, 2006). Aynı araştırmacı çok yönlü (protean) kariyer yerine öz-yönelimli kariyer (self-directed career) ya da özerk kariyer (autonomous career) gibi daha net ve metafor içermeyen isimler önermektedir.

Sınırsız ve çok yönlü kariyer kimi zaman hatalı biçimde eş anlamlı olarak kullanılmış, birbiri ile örtüşen fakat ayrı anlamlar taşıyan iki kavramdır. Wiernik ve Kostal (2017), 137 çalışma üzerinde gerçekleştirdikleri meta-analiz sonucunda

bu iki kariyer yaklaşımın anlamını daha iyi biçimde ortaya koyacak kavramlar önermiştir. Çok yönlü kariyerin iki alt bileşeni olan “kendi kendini yönetme” ve “değerlerine göre hareket etme” ile sınırsız kariyerin iki boyutundan biri olan “psikolojik hareketlilik” birlikte gruplandırılarak “proaktif kariyer yönelimi” (proactive career orientation) kavramı ortaya çıkarılmıştır. Sınırsız kariyerin diğer boyutu ise “fiziksel hareketlilik tercihi” (physical mobility preference) olarak adlandırılmış ve kavramların bundan sonraki çalışmalarda bu şekilde kullanılması önerilmiştir.

Günümüzdeki yeni kariyer yönelimlerini açıklamak üzere ortaya konan sınırsız kariyer yaklaşımının, hiçbir somut kanıt olmadan son derece hızlı biçimde kabul gördüğü eleştirisi mevcuttur (Inkson vd., 2012). Bazı görüşlere göre (Inkson vd., 2012; Rodrigues ve Guest, 2010) sınırsız kariyer yaklaşımının günümüzde kaçınılmaz olarak daha çok sergilendiğine ya da daha arzu edilebilir bir çalışma modeli olduğuna dair yeterince kanıt yoktur. Çalışanlarda örgütler arası hareketliliğin arttığına dair sistemli bir analiz yapılmamıştır. Tam tersine, insanların belli avantajlarından dolayı hala geleneksel kariyer örüntülerini tercih ettiğini (Caluwé vd., 2014; McDonald vd., 2005) ve bireylerin örgütsel desteğe ve yönlendirmeye ihtiyaç duyduğunu (Sturges, Guest, Conway ve Davey, 2002) gösteren çalışmalar mevcuttur. Dolayısıyla sınırsız kariyer yaklaşımını kabul etmek için bireylerin kariyer yönelimlerinin ve çalışma örüntülerinin değiştiğine ilişkin daha kapsamlı ve tutarlı kanıtlara ihtiyaç bulunmaktadır (Rodrigues ve Guest, 2010).

Yeni kariyer yaklaşımlarına getirilen eleştirilerden bir tanesi de veri toplamak için oluşturulan ölçeklerle (Briscoe vd., 2006) ilgilidir. Gubler ve arkadaşları (2014) istisna sayılan birkaç çalışma dışında çok yönlü kariyer

tutumları için oluşturulan ölçeklerin eleştirel biçimde ve derinlemesine analiz edilmediğini, bunun da bir sorun olduğunu ifade etmektedir.

Tüm bu eleştirilere ek olarak, yeni kariyer yaklaşımlarının birey açısından olumsuz sonuçlarına değinen çalışmalar da mevcuttur. Bu görüşlere göre sınırsız ve/veya çok yönlü bir kariyere geçilmesi çeşitli zorlukları beraberinde getirmektedir. Birey sınırları her aştığında, bir iş yerinden diğerine geçtiğinde statü, sorumluluk, özerklik ve maddi-manevi ödüller gibi çeşitli kayıplarla karşı karşıya kalabilmektedir (Eby, 2001). Kariyer döngüleri içinde başka görevlerde ya da örgütler arasında dolaşan birey, geleneksel kariyere sahip bir kişiye oranla yaşamı boyunca daha az kazanç elde edebilecektir (Mirvis ve Hall, 1994). Çalışanlar, sağlık, sosyal güvenlik ve emeklilik gibi haklarını kendileri düşünerek planlamak durumunda kalacaktır (Sullivan, 1999). Örgütsel sınırı aşarak farklı işverenlerle çalışmak kişinin eğitim ve gelişimine olumsuz yönde etki edebilmektedir. Örgütün eğitim imkanlarından yoksun kalan birey, kendi gelişimini kendisi planlamak ve hayata geçirmek zorunda kalacaktır. Bu da her bireyin sahip olamayacağı bir öz-disiplin ve bilinç anlamına gelmektedir. Yeni kariyer çağında bile bireylerin kariyer danışmanlığı, sosyo-ekonomik destek, beceri sertifikasyonu, iş piyasasında yardım gibi örgütsel kaynaklara ihtiyacı devam etmektedir (Zeitz, Blau ve Fertig, 2009). Geleneksel ya da bir başka deyişle örgütsel kariyerler de var olması gereken önemli yapılardır (Baruch, 2006; Clarke 2013). Önceki bölümlerde belirtildiği gibi, çok yönlü kariyer yaklaşımını ortaya atan Hall (1996, 2002) bu model için gerekli iki meta yetkinliği “kimlik farkındalığı” ve “uyum becerisi” olarak tanımlamaktadır. Bu özelliklere sahip bireyler bağımsız biçimde ve kolayca çok yönlü kariyere yönelebilmektedir. Ancak Gubler ve arkadaşları (2014), bu yetkinliklere sahip olmayan bireyler için

çok yönlü kariyeri takip etmenin zor veya korkutucu olabileceğini savunmaktadır. Aynı araştırmacılar, bir kişiyi çok yönlü kariyer sahibi yapmanın mümkün olup olmayacağını, dahası bunun uygun olup olmayacağını da tartışmışlardır. Tüm bu görüşlerin ışığında geleneksel olmayan çok yönlü kariyerlerin olumlu ya da olumsuz sonuçları daha fazla ampirik çalışma ile desteklenmelidir (Sullivan ve Baruch, 2009).

Sınırların giderek daha belirsiz ve geçirgen olduğu bu modern çağda kişinin kariyerinde kendi değerleri ve içsel pusulası ile hareket edeceği varsayılmaktadır (Hall, 2002). Çok yönlü kariyer yaklaşımında da öne sürüldüğü gibi çalışanların mevcut kariyerlerinin sadece bireysel seçimlerle planlandığı, oluşturulduğu ve yönetildiği düşüncesi yanlış bir sonuç doğurabilmektedir (Dany ve Mayrhofer, 2012). Çünkü bu bakış açısı, uzun yıllardır süregelen sosyolojik araştırmaları ve bireyin kariyerini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörlerin önemini görmezden gelmeye neden olmaktadır (Rodrigues, Guest ve Budjanovcanin, 2016). Kısacası bireyin kariyerini planlarken sadece kendi değerlerine göre hareket etmesi düşüncesi gerçekçi olmadığı gerekçesiyle bazı araştırmacılar tarafından eleştirilmektedir. Bununla birlikte çok yönlü kariyer yaklaşımının öngördüğü gibi bireyin “değerlerine göre hareket etme” yönünün güçlü olması her zaman bağımsız hareket edeceği anlamını taşımamaktadır. Aksine kişi sadakat, bağlılık, güvenlik ve uyum gibi değerlere sahip olabilmektedir (Arnold ve Cohen, 2008). Dolayısıyla çok yönlü kariyerde bireysel değerlerin ön planda olması söz konusu olmasına rağmen hangi değerlerin kapsam alanına girmesi gerektiği belirsizdir (Gubler vd., 2014).

Kariyer konusunda çalışan araştırmacıların birçoğu, sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarına ilişkin yürütülen çalışmaların nicelik ve nitelik bakımından

yeterli olmadığını belirtmektedir (Gubler vd., 2014; Inkson vd., 2012; Pringle ve Mallon, 2003). Pringle ve Mallon (2003) sınırsız kariyer kavramının teorik ve ampirik olarak gelişmemiş olduğunu; cinsiyet, ırk ve ulusal bağlama ilişkin sosyal yapıların yeterince göz önünde tutulmadığını; bu durumun da kavramın açıklayıcılık potansiyelini ve genel eğilimi temsil etme özelliğini kısıtladığını belirtmektedir. Ampirik çalışmaların birçoğunun belli meslekleri yapan kısıtlı bir katılımcı grubunda uygulanması getirilen eleştirilerden bir diğeridir (Pringle ve Mallon, 2003). Buna ek olarak, sınırsız ve çok yönlü kariyer araştırmalarının birçoğunun Amerika ve Batı Avrupa’da gerçekleştirildiği görülmektedir (Kostal ve Wiernik, 2017). Bu anlamda yeni kariyer yaklaşımlarının sadece belirli bir azınlığın kariyerini açıklamaya yeten yüzeysel bir teori olarak kalacağı endişesi bulunmaktadır.

2.4. Kadın ve Kariyer

Çalışma tarihi boyunca kadının serüveni erkekten oldukça farklı biçimde ilerlemiştir. İlk çağlardan itibaren, kadının, üretime önemli bir katkısının olduğunu söylemek mümkündür. Ancak 18. yüzyıla kadar kadının çalışma biçiminin, günümüzdekinden oldukça farklı olduğu bilinmektedir. Sanayi devriminden önce kadınlar geleneksel rollerinin dışına çıkamamış; bu dönemden sonra ise farklı sektörlerde ve farklı görevlerde “ücretli bir çalışan” olarak yer edinmeye başlamışlardır. Makineleşmeyle birlikte yeni bir çalışma düzeninin ortaya çıkması, insanların hem iş hem de sosyal yaşamını yoğun biçimde etkilemiştir. Bu dönemden sonra çalışan kadın sayısı, önceki dönemlere göre hızlı bir şekilde artmıştır. Kadınlar, ekme-biçme (tarım) dışındaki işlerde de istihdam edilmeye ve özellikle üretilen ürünlerin satılması suretiyle hizmet sektöründe yer

almaya başlamışlardır. Bunun sonucunda kadın evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıkmış ancak niteliksiz işgücü sayılarak uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüştür. Marx ve Engels'in 1848 yılında yazdığı Komünist Manifesto'da "kol emeği gerektiren işlerde beceri ve gücün gerekliliği ne denli azalır, başka bir deyişle modern sanayi ne denli gelişirse, erkek emeğinin yerini o ölçüde kadın ve çocuk emeğinin alacağı" ifadesi kullanılmaktadır. Bilimsel bir çalışma olmamasına rağmen dünya tarihinde önemli yere sahip bu 170 yıllık eserde yer alan ifade, kadınların o dönemde de erkeklere kıyasla ucuz işgücü olarak çalıştırıldığına dikkati çekmektedir. Kadının çalışma hayatındaki rolü incelendiğinde, savaşların da önemli bir yeri olduğu görülmektedir. I. ve II. dünya savaşları sırasında erkeklerin işlerini bırakıp savaşa katılmaları nedeniyle işgücü piyasasında büyük bir boşluk oluşmuştur (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008). Bu dönemde kadınlar zorunlu olarak çalışma yaşamına daha fazla dahil olmuşlardır. Bu da aslında kadınların yedek işgücü olarak görüldüğünü ispatlamaktadır.

Günümüzde, gelişmiş ülkelerde bile kadın ve erkeğin çalışma yaşamlarında bir eşitsizlik olduğu görülmektedir. Tüm OECD ülkelerinde, kadınların erkeklerden daha az istihdam edildiği, işe alınsalar bile çalışma saatlerinin eşit olmadığı ve sonuç olarak kariyerlerinde daha fazla kesinti yaşadıkları belirtilmektedir (OECD, 2017). Çocuk sahibi olan kadınların daha az saat çalıştığı, çalışmaya ara verdiği ya da iş yaşamından tamamen koptuğu bilinmektedir. Sonuç olarak -özellikle anne olan- kadınlar daha kısa ve daha yüzeysel bir kariyere sahip olmaktadır (OECD, 2018: 238).

Dünya Çalışma Örgütü'nün (ILO, 2016) verilerine göre, 2015 yılında dünya genelinde erkeklerin iş yaşamına katılma oranı %76,1 iken, bu oran

kadınlarda %49,6'ya düşmektedir. Avrupa ülkelerine bakıldığında ve AB üye ülkelerinin istihdam oranı incelendiğinde 2015 yılında kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülkenin %74 ile İsveç, en düşük olduğu ülkenin ise %42,5 ile Yunanistan olduğu dikkati çekmektedir. Avrupa Birliği'ne üye 28 ülkenin ortalama kadın istihdam oranı ise %60,4 olarak açıklanmıştır (ILO, 2016).

Ülkemiz incelendiğinde, kadın-erkek arasındaki çalışma oranlarının farkı çarpıcı biçimde ortaya çıkmaktadır. İşgücü araştırması sonuçlarına göre; 2017 yılında, nüfus içerisindeki istihdam oranı %47,1 olup, bu oran erkeklerde %65,6 kadınlarda ise %28,9 olarak belirtilmiştir (TÜİK, 2018a). Bunlara ek olarak kadınların yarı zamanlı çalışma oranının (%19,1) erkeklerin üç katı (%6,5) olduğu tespit edilmiştir (TÜİK, 2018b).

Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülmektedir. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %16,1, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %26,6, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,7, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %40,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,6 olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2017).

Kadın-erkek istihdam oranlarındaki eşitsizlik, ataerkil toplum yapısı, erkek egemen çalışma kalıpları, eğitim yetersizliği, kadına dair ayrımcılık, kadınların ev işi, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukları üstlenmesi gibi sebeplerle ortaya çıkmaktadır. Çalışma yaşamına katılan kadınların bir bölümü ise düşük ücretlerle kayıt-dışı çalıştırılmakta ve iş ve sağlık güvencelerinden faydalanamamaktadırlar. Bahsedilen bu sebepler kadınların çalışma yaşamına katılmasını güçleştirmenin

yanı sıra, kariyerleri konusundaki tutumlarını ve verdikleri kararları da etkilemektedir.

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan kadın akademisyenlerin yukarıda verilen oranlardan farklı olarak üniversitelerde erkeklerle benzer istihdam oranlarına sahip oldukları gözlemlenmektedir. Ancak onlar da kimi zaman iş ve özel yaşamları arasında rol çatışması yaşamaktadırlar. Ağır ders ve tez danışmanlığı yükü ile çeşitli idari görevler nedeniyle akademik ilerleme için gerekli olan yayın üretme sorumluluklarını, aileleriyle birlikte olabilecekleri iş dışındaki zamanlarda gerçekleştirmek durumunda kalabilmektedirler (Özkanlı ve Korkmaz, 2000).

Kadınların kariyer kararlarında içsel ya da dışsal, bireysel, örgütsel ya da toplumsal pek çok sebep bulunmaktadır (Tarhan, 2019). Bu faktörler Tablo 3'te detaylı biçimde ele alınmaktadır.

Tablo 3: Kadınların Kariyer Kararlarını Etkileyen Faktörler

BİREYSEL FAKTÖRLER	ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER	TOPLUMSAL FAKTÖRLER
<ul style="list-style-type: none">• Kişilik• İlgisi• İhtiyaç ve değerler• Algı ve beklentiler• Demografik özellikler (yaş, medeni durum, gelir, eğitim düzeyi...)	<ul style="list-style-type: none">• Erkek egemen çalışma ortamı• Kadına dair ön yargılar• Ayrımcılık (Ücret, terfi, gelişim fırsatları...)• Uzun çalışma saatleri• Aşırı iş yükü• Esnek olmayan örgüt politikaları	<ul style="list-style-type: none">• Ataerkil toplum yapısı ve toplumsal cinsiyet rolleri (Çocuk ve yaşlı bakımı, ev işi, aile sorumlulukları)• İş yaşamına ilişkin yasalar• Ekonomi• Eğitim sistemi

(Tarhan, 2019)

Çalışma yaşamında daha aktif olarak yer almalarından bu yana, kadınların kariyer hayatı üzerine yapılan araştırmaların sayısı artmıştır. Kadınların kariyeri üzerine yapılan araştırmalar genellikle kariyer ve meslek seçimi, iş-aile çatışması

ve kariyer, kariyer engelleri, iş yerinde ayrımcılık gibi konulara odaklanmaktadır. Günümüzde kadınların çalışma hayatında güçlenmelerini sağlamak üzere birçok ulusal ve uluslararası çalışma yürütüldüğü ve farklı politikalar oluşturulduğu görülmektedir. Bu da kadın istihdamını arttırmanın ve sürekli kılmanın önemini ortaya koymaktadır.

2.5. Kaleydoskop Kariyer Modeli

Kadınların çalışma yaşamındaki tercihlerini anlamayı hedefleyen modern kariyer yaklaşımlardan bir tanesi de “Kaleydoskop Kariyer Modeli”dir. Mainiero ve Sullivan (2005, 2006) tarafından geliştirilen Kaleydoskop Kariyer Modeli, bireyin kariyer odağının iş ve özel yaşam dengesine göre zamanla ne şekilde değiştiğini ve bu değişimin kariyer kararlarına nasıl etki ettiğini açıklamaktadır. Kaleydoskop Kariyer Modeli, kadın ve erkeğin kariyerlerinde farklılıklar olduğunu ve tıpkı sınırsız ve çok yönlü kariyer modelleri gibi hem ilişkilerin, hem de çevresel faktörlerin kariyer kararlarına etki ettiğini savunmaktadır (Sullivan ve Baruch, 2009). Model, 3000’den fazla kişi ile gerçekleştirilen beş farklı çalışmanın bulgularına dayanmaktadır (Mainiero ve Sullivan, 2006).

Mainiero ve Sullivan’a (2005) göre kadınların kariyeri erkeklerden farklı olarak hayatlarındaki diğer alanlarla ilişkili olarak ilerlemektedir. Dünyalarına bütünsel bir bakışla bakan kadın, verdiği kararların diğer kişileri ve durumları da değiştireceğini bilmektedir. Kadınlar kendilerinin, eşlerinin, çocuklarının, yaşlı ebeveynlerinin, arkadaşlarının ve hatta kimi durumlarda iş arkadaşları ya da müşterilerinin ihtiyaçlarını göz önünde tutarak bütüne dayalı olarak karar vermektedirler. Kariyerlerindeki her karar ve eylem hayatlarının diğer alanlarına (ve hatta kişilere) uzun süreli etkilerde bulunmaktadır. Bu nedenle kadınların

kariyer kararları çoğunlukla bağımsız değildir. Erkekler ise kariyer kararlarını genellikle daha sonuç odaklı ve bağımsız olarak vermektedirler.

Modelde bireylerin kariyerindeki örüntüyü meydana getiren üç parametre bulunmaktadır (Mainiero ve Sullivan 2005; Sullivan ve Mainiero, 2008):

- **Özgünlük (Authenticity):** Özgünlük, bireyin kendine açık ve dürüst olması, kendi gerçeklerini, değerlerini ve önceliklerini anlamasıdır. “Kendim olabiliyor muyum?” sorusunun sorulmasıdır.
- **Denge (Balance):** Bu parametre aktif olduğunda iş ve özel yaşama, aile, arkadaş ve hobilere birlikte zaman ayırabilmek önem kazanır. “Hayatımın farklı alanlarında denge sağlayabiliyor muyum?” sorusu sorulmaktadır.
- **Meydan okuma (Challenge):** Meydan okuma, öğrenme, gelişme, ilerleme ve başarıya ihtiyacı ile ilgilidir. “Bu kariyer benim mücadele etmemi ve ilerleyebilmemi sağlayacak mı?” sorusunun sorulmasıdır.

Bu üç parametre de kadınların kariyeri boyunca aktiftir. Ancak yaşam içindeki durumların, beklentilerin değişmesi ile belli bir parametrenin ön plana çıkmakta ve karar verme sürecine etki etmektedir. Diğer parametreler o sırada tamamen pasif olmamakla birlikte ikinci planda kalmaktadır.

Örnek olarak bir kadın hayatının belli bir döneminde meydan okuma lensinden bakıyorsa, kariyer sahibi olmak için çocuk sahibi olmayı erteleyebilir. Bu dönemde çok uzun saatler şikayet etmeden çalışabilir ve iş dışındaki hayatını ihmal edebilir. Bir başka dönemde, denge ihtiyacı ön planda olduğunda kariyer hedeflerini ailesinin ihtiyaçları nedeniyle erteleyebilir. Yavaşlamayı, daha az çalışmayı ve hatta işten ayrılmayı düşünebilir. Aynı kadın hayatının ilerleyen döneminde özgünlük ihtiyacı ile birlikte anlam ve derinlik arayışına girebilir.

Sonuç olarak, içinde bulunduğu durum kadının kariyer seçimlerini doğrudan etkilemektedir (Mainiero ve Sullivan 2005; Sullivan ve Mainiero, 2008).

Mainiero ve Sullivan (2005, 2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda kadınların çoğunun kariyerlerinin başında (erken dönem) meydan okuma isteği diğer parametrelere göre daha ön planda çıkmıştır. Diğer iki parametre tamamen önemsiz olmamakla birlikte iş hayatında mücadele etme, başarma ve ilerleme isteğinin daha aktif rol oynadığı görülmüştür. Orta kariyer döneminde ise kadınların çoğu denge arayışında olduklarını ifade etmişlerdir. Bu noktada kadının evli ya da bekar olmasının sonuçlara çok fazla etki etmediği görülmüştür. Bekar kişiler de aileleri ile daha çok ilgilenmek, yaşlı bakımı gibi nedenlerden bu dengeyi kurmak istemektedirler. Geç kariyer döneminde ise kadınların artık sorduğu soru “Bu kadar mı? Daha anlamlı bir şey yok mu?” şeklindedir. Bu dönemde kadın kendine karşı dürüst olmak ve anlamlı bir iş yaşamına sahip olmak istemektedir.

Henüz yeni bir model olmasına rağmen bu konuda yapılan çalışmalar da model ile tutarlı sonuçlar ortaya koymuştur. Cabrera (2007), 497 kadın çalışan ile yaptığı araştırmada, modelde öne sürülen özgünlük, denge ve meydan okuma parametrelerinin geçerli olduğunu ve bu parametrelerin kadınların kariyer kararları üzerinde etkili olduğunu bulmuştur. Baruch ve Bozionelos (2010), kariyer araştırmalarında cinsiyet farkının dikkate alınması gerektiğini ve Kaleydoskop Kariyer Modelinin cinsiyetten kaynaklanan farklı kariyer perspektiflerini ve sonuçları anlamak bakımından etkili olduğunu savunmaktadır.

Kaleydoskop Kariyer Modeli'nin güçlü yönleri arasında, sadece teoriye dayanmaması, kadınların seçimlerini anlamaya yönelik çok yönlü bir bakış açısı sunması, somut olgular ve gerçek yaşamda bizzat karşılaşılan örnekler ortaya

koyması, hem akademik çalışmalarda, hem de organizasyonların insan kaynakları stratejilerinde katkı sağlama potansiyeline sahip olması sayılabilir (Tarhan, 2019). Bununla birlikte, modelin bazı sınırlı yönleri de göze çarpmaktadır. Kadınların sadece üç parametre ile kariyer kararlarına yön verdikleri görüşü, her zaman ve her durumda yeterince açıklayıcı değildir. Daha önceden de belirtildiği gibi, kadınların çalışma hayatına dahil olmamalarında, iş değiştirmelerinde, çalışmaya ara vermelerinde veya iş yaşamından tamamıyla çekilmelerinde etkili olan çok sayıda etmen bulunmaktadır. Bununla birlikte, modelle ilgili az sayıdaki araştırmanın çoğunlukla Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirilmiş olması, sonuçların az gelişmiş doğu toplumlarında genellenebilir olmasını düşündürücü kılmaktadır (Tarhan, 2019). Sonuç olarak modelle ilgili araştırmaların farklı ülkelerde ve sektörlerde çalışan, farklı eğitim seviyesine sahip kadın ve erkek katılımcılar ile tekrarlanması önerilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK

Bu bölümde kişilik kavramı ve kişilik kuramları üzerinde durulmaktadır. Araştırmanın odaklandığı Beş Faktör kişilik modeli detaylı biçimde aktarılmakta ve modele ilişkin yürütülen araştırmalara yer verilmektedir.

3.1. Kişilik Kavramı

“Kişilik nedir?” sorusunu tek bir cümle ile cevaplamak oldukça zordur. Bilim insanları tarafından üzerinde uzlaşmaya varılmış bir kişilik tanımı bulunmamaktadır. Allport’un 1937 yılında gerçekleştirdiği literatür taramasında din, felsefe, sosyoloji, hukuk ve psikoloji alanında kullanılan yaklaşık 49 değişik kişilik tanımına rastlanmış olduğu bilinmektedir (Feist ve Feist, 2008: 378). Kişilik özellikleri, insanlar ile ilgili izlenim oluşturma ve yargıya varmada çok sık kullanılan özellikler olduğu için klinik psikoloji, sosyal psikoloji vb. alanlarda yoğun biçimde tartışılmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2013). Günümüzde kişilik ve kişilik boyutları birçok farklı şekilde tanımlanmakta ve ölçülmektedir.

Kişilik konusunda öncü çalışmalara imza atan Gordon Allport (1961: 28) kişiliği, “bireyin içinde, kendisine özgü karakteristik davranış, duygu ve düşüncelerini belirleyen psiko-fiziksel sistemlerin dinamik yapılanması” olarak tanımlanmıştır. Allport bu tanımında psikolojik etmenlerin yanı sıra biyolojik ve fiziksel faktörlerin de kişilik üzerinde etkili olduğunu vurgulamıştır.

Kişilik “bireyi nesnel (objektif) ve öznel (subjektif) yönleriyle diğer insanlardan ayıran duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tümü” olarak nitelendirilebilir (Köknel, 1985: 19). Bir başka tanıma göre kişilik, “kişinin

günlük yaşamda verdiği özgül davranışsal tepkilerin ve tutumların örüntüsü”dür (Köroğlu, 2004). Bireyin belirli durumlar karşısında sergilediği tutarlı düşünce, duygu ve davranış kalıpları kişisel özellikleri (trait) meydana getirmektedir (Fleeson ve Gallagher, 2009). Görüldüğü gibi derine inildiği zaman birçok farklı kişilik tanımına rastlamak mümkündür.

Kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde birden çok faktör olduğu savunulmaktadır. Bu faktörler temel olarak gruplandığında “biyolojik faktörler” ve “çevresel faktörler” olarak ikiye ayrılmaktadır. Daha detaylı olarak incelendiğinde kişiliği oluşturan faktörler, kalıtım ve bedensel yapı faktörleri, sosyo-kültürel faktörler, aile faktörleri, sosyal yapı/sosyal sınıf faktörleri, coğrafi ve fiziki faktörler olarak beş grup halinde sıralanabilir (Çetin ve Beceren, 2007). Sonuç olarak kişilik oluşumu ve gelişimi, farklı etmenlerin rol aldığı karmaşık bir süreçtir.

Kişiliği değişmez ve sabit bir şekilde ele alan görüşlerin (Child, 1968; Eysenck ve Eysenck, 1985; McCrae ve Costa, 1990) yanı sıra kişiliğin doğal biçimde “esnek ve akışkan” olduğunu söyleyen bilim insanları (Guimond, Chatard, Martinot, Crisp ve Redersdorff, 2006; Onorato ve Turner, 2004) da vardır. Kişiliğin tanımı yapılırken genel olarak kabul edilen görüş, onun dinamik ama kolay değişmeyen, kalıcı özellikte olduğudur (Olver ve Mooradian, 2003; Pervin ve John, 1999). Kişiliğin kendi içinde bir tutarlılığının ve öngörülebilirliğinin bulunduğu düşünülmektedir. Boylamsal çalışmalar on yıllar boyunca edinilen yaşam tecrübesinin bile kişilik özellikleri üzerinde çok az sistemik etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Allik ve McCrae, 2002).

Bazı kişilik kuramcıları, çocukluk deneyimlerinin kişilik üzerindeki etkisine vurgu yapmaktadır. Bazıları ise kişiliğin varsayımsal bir kavram

olduğunu, tüm özelliklerinin dışarıdan gözlenemeyeceğini, bunların çoğunun bireyin iç dünyası ile ilgili olduğunu belirterek, incelenmesi gerekenin insan değil, kişilerarası ilişkiler olması gerektiğini söylemektedir (Özdemir, Güzel-Özdemir, Kadak ve Nasıroğlu, 2012). Bu düşünceye göre kişilik, ancak, birey diğer insanlarla etkileşim halinde olduğu zaman gözlemlenebilmektedir. Kişilik üzerinde genetik ve biyolojik faktörlerin ağırlığını savunan görüşler de mevcuttur. İzleyen bölümde modern psikolojinin temellerini oluşturan ve ona yön veren kişilik kuramları ele alınmaktadır.

3.2. Kişilik Kuramları

İnsan duygu, düşünce ve davranışlarıyla ele alındığında karmaşık bir varlıktır ve her insan kendine özgü özelliklere sahiptir. Bu durum, bireyin kişilik yapısı hakkında kesin ve değişmez kurallara varmayı imkansız hale getirmektedir. Yukarıda bahsedildiği gibi birçok temel ve alt faktör kişiliği etkilemektedir. Yine de bugün bildiklerimiz, yüz yıl öncesine kıyaslandığında çok daha fazladır. Günümüze kadar geliştirilen birçok kişilik kuramı kişiliği farklı açılardan ele almaktadır. Her bir yaklaşım kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde farklı aktörleri ön planda tutmaktadır.

Feist ve Feist'e (2008) göre kişilik kuramlarının çatısını dört yaklaşım oluşturmaktadır: Bunlar psikodinamik teoriler, insancıl/varoluşçu teoriler, özellik (dispositional) teorileri ve öğrenme teorileridir. Ryckman (2008), kişilik kuramlarını psikanalitik/neoanalitik yaklaşım, özellik yaklaşımı, bilişsel yaklaşım, insancıl/varoluşçu yaklaşım, sosyal davranışçı yaklaşım olarak beş kategoride incelemektedir. Burger (2006) ise psikanalitik kuramlar, davranışsal/sosyal öğrenme kuramları, insancıl kuramlar, bilişsel kuramlar, biyolojik kuramlar ve

ayırıcı özellik kuramlarından oluşan bir sınıflandırma yapmaktadır. Çalışmamızda Burger'ın (2006) altılı sınıflandırması kullanılmaktadır.

3.2.1 Psikanalitik Kuramlar

Psikanalitik yaklaşımın merkezinde “bilinçaltı zihinsel süreçler” yer almaktadır (Houston, 2005). Bu düşünceye göre bilinçaltı istek ve ihtiyaçlarımız kişiliğimizi ve davranışlarımızı belirlemektedir.

Bu yaklaşımın en önemli isimlerinden birisi Sigmund Freud'dur. Freud'un 1900'lü yılların başında geliştirdiği “Topografik Model”, kişiliği açıklamak için zihni bilinç (mind), önbilinç (bilinçöncesi) ve bilinçdışı (bilinçaltı) olarak üç bölüme ayırmaktadır (akt: Houston, 2005). “Bilinç” farkında olduğumuz her şeyi kapsayan bölümü, “önbilinç” o anda zihnimizde olmayan ama belirli bir çabayla hatırlayabileceğimiz şeylerin olduğu bölümü, “bilinçdışı” ise farkında olmadığımız ve düşüncelerimizin birçoğunun bulunduğu bölümü temsil etmektedir. Bilinçdışı güdüler ve duygular birey tarafından doğrudan fark edilmeseler de kişiliği ve davranışları etkilemekte; içsel çatışmaya ve gerginliğe neden olmaktadır.

İlerleyen dönemde Freud, Topografik Model'in kişiliği açıklamak için yeterli olmadığına inanmış ve “Yapısal Model”i oluşturmuştur. Freud (1923) dünya çapında üne kavuşan çalışmasında alt-benlik (id), benlik (ego) ve üst-benlik (süperego) kavramları ile kişiliğin boyutlarını açıklamaya çalışmıştır. Freud'a göre, id, ego ve süperego farklı isteklere sahiptir. Kişisel isteklerimizi ön plana alan ve haz ilkesine göre hareket eden alt benliğimiz, alt benliğin bu isteklerini karşılamak üzere bulunulan durumun gerçeklerini dikkate alan benliğimiz ve toplumun değerlerini, anne-babaların değer yargılarını temsil eden üst benliğimiz

sürekli etkileşim ve kimi zaman çatışma halindedir. Alt-benlik, hem benlik ve üstbenlik tarafından kontrol altında tutulmakta hem de benlik tarafından bilinçaltına itilmektedir (Burger, 2006). Freud'a göre birey, çoğu davranışını bilinçaltına itilmiş olan alt-benliğin etkisinde gerçekleştirmektedir.

Alt benlik, benlik ve üst benlik arasındaki ilişkide meydana gelen sorunlar kişide kaygıya yol açmaktadır. Gerginliğin gerçekçi yollarla azaltılamadığı durumlarda Freud'un "savunma mekanizması" olarak tanımladığı teknikler kullanılmaktadır (Houston, 2005). Bastırma, yer değiştirme, inkar, rasyonalize etme, karşıt tepki geliştirme gibi savunma mekanizmaları bireyin benliği tarafından farkında olmadan sergilenmektedir (Hinrichs, 2004).

Freud'un bir diğer çalışması olan "Psikoseksüel Kişilik Kuramı"na göre insan hayatı oral, anal, fallik, gizil (latens) ve genital (ergenlik) olmak üzere beş gelişim dönemine ayrılmıştır. Ona göre farklı gelişim dönemlerindeki ihtiyaçlar giderilmezse ve karmaşalar çözümlenmezse birey ilerleyen yıllarda normal olmayan şekilde davranabilmektedir. Freud kişiliğin insan yaşamının ilk yıllarında şekillendiğini de savunmuştur.

Freud'un ortaya koyduğu fikirler hem yöntem hem de içerik yönünden eleştirilse de bu alandaki çalışmaları göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Alfred Adler, Carl Jung, Erik Erikson, Erich Fromm, Harry Stack Sullivan, Karen Horney gibi birçok araştırmacı Freud'un çalışmalarından esinlenmiş ve psikoanalitik kuramın gelişmesine katkıda bulunmuşlardır. Bu bilim insanları Freud'un çalışmalarındaki bazı temel kavramları sorgulamışlar ve daha farklı açılardan bakarak kuramı zenginleştirmişlerdir. Bu araştırmacıları -Freud'un çalışmalarından ayırd etmek için- "neoanalitik", "post-Freudyen" ya da "psikodinamik" teorisyenler olarak tanımlamak mümkündür (Houston, 2005).

3.2.2. Davranışsal/Sosyal Öğrenme Kuramları

Önceki bölümde aktarılan psikanalitik kuram, kendisinden sonra birçok farklı görüşün ortaya atılmasına yol açmıştır. Davranışsal/sosyal öğrenme kuramları bunların başında gelmektedir.

Davranışsal/sosyal öğrenme kuramları temel olarak davranış ve öğrenme sürecini ele almaktadır (Ryckman, 2008). Watson, Skinner, Rotter ve Bandura gibi bilim insanları bu yaklaşımın gelişmesine katkıda bulunmuşlardır. Watson'a göre, ödül ve ceza gibi pekiştireçlerle gerçekleşen koşullanma, öğrenmenin ve insan davranışlarının temel nedenidir. Ona göre, zihin, bilinç, ruh gibi soyut kavramlar araştırmalarda objektif ve güvenilir biçimde ölçülemediği için işe yaramamaktadır. Dolayısıyla bu unsurların bilimsel çalışmalarda yer alması doğru değildir. Ona göre ancak açıkça gözlemlenebilen davranışlar kişilik hakkında doğru yargılara varmamızı sağlayacaktır. Skinner'ın da benzer görüşlere sahip olduğu bilinmektedir. Watson ve Skinner'ın temsil ettiği erken dönem davranışsal yaklaşım radikal bir biçimde sadece gözlemlenebilir davranışlara odaklanmayı savunmuştur (Cloninger, 2009). Ancak ilerleyen dönemde sosyal öğrenme kuramcıları bu yaklaşıma bazı bilişsel ve sosyal öğeleri de eklemişlerdir (Burger, 2006). Özellikle Bandura'nın sosyal öğrenme (1977b) ve sosyal bilişsel teorileri (1986, 1989, 1999) davranışsal perspektifi zenginleştirmiş ve kişilik çalışmalarında önemli bir yere sahip olmuştur.

Bandura sosyal bilişsel teorisinde gözlem yoluyla öğrenme (observational learning) deneyimlerinin önemine vurgu yapmaktadır (1986, 1989). Bireyler çevrelerinde olup bitenleri gözlemleyerek çeşitli bilişsel süreçlerden geçirmekte ve bu davranışları model alarak tekrarlayabilmektedirler. Bu görüşe göre çevre ve bireyin davranışı karşılıklı olarak etkileşim halindedir. Bu çift yönlü etkileşim

nedeniyle, bireyler hem çevreyi oluşturmakta, hem de bu çevrenin bir ürünü olmaktadır (Bandura, 1989).

Bandura'ya (1999) göre bireyler sadece dışsal olaylara anlık (reaktif) tepkiler veren canlılar değildir. Onlar önceden düşünen, kendi başına organize olabilen, proaktif, kendini değerlendirebilen ve kendini ayarlayabilen bir yapıya sahiptirler. İnsanların kendi davranışları ve kararları üzerinde güçleri ve hakimiyetleri vardır. Bu anlamda Bandura'nın ortaya koyduğu bu görüşler, önceki bölümlerde açıklanan çok yönlü kariyer modeline benzemektedir. Çok yönlü kariyer tutumuna sahip birey, kendi gelişimi ve kariyer hedefleri için planlama, sorumluluk alma, kendini değerlendirme, seçeneklerini gözden geçirme ve farklı karar alabilme yetisine sahiptir. Bunun yanı sıra öz-yeterlilik (self-efficacy) kavramı Bandura'nın (1977a, 1982) yoğunlaştığı kavramlardan biridir. Öz-yeterlilik "bireyin, belirli durumsal amaçlara ulaşmak için gerekli motivasyon, bilişsel kaynaklar ve hareket tarzlarını oluşturma kapasitesine olan inançları" olarak tanımlanabilir (Wood ve Bandura, 1989: 408). Bireylerin belli bir durumda ne derece yeterli olacaklarına dair duydukları bu inanç, onların gerçek performansına etki etmekte ve davranışlarını değiştirebilmektedir.

Sosyal bilişsel teoriye göre insanlar ne sadece içsel dürtüleriyle yönlendirilmekte, ne de çevre tarafından otomatik olarak kontrol edilip şekillendirilmektedir. Bireyin davranışları ve kişilik gelişimi, birbiri ile karşılıklı ilişki içinde olan farklı faktörlere bağlıdır (Bandura, 1989). Herhangi bir durumda çevremizde gelişen koşullar da o anki davranışlarımızı etkilemektedir (Hinrichs, 2004). Benzer görüşlere sahip olan Rotter da, insanların belirli bir ortamda nasıl tepki vereceklerini anlamak için algılar, beklentiler ve değerler gibi farklı değişkenleri dikkate almak gerektiğini iletmiştir (Burger, 2006).

Davranışsal/sosyal öğrenme yaklaşımına getirilen en temel eleştirilerden biri, özellikle Watson ve Skinner'ın temsil ettiği erken dönem radikal davranışçılık kuramlarının, sadece gözlemlenebilir davranışı ele almasıdır. Aynı zamanda bu görüşün genetik faktörlere düşük düzeyde önem vermesi bazı bilim insanları tarafından eleştirilmektedir (Burger, 2006).

3.2.3. İnsancıl (Hümanistik) Kuramlar

İnsancıl (hümanistik) kişilik kuramları, önceki bölümlerde ele alınan psikanalitik ve sosyal-bilişsel kuramlardan oldukça farklıdır. Psikanalitik kuramın öncüsü Freud, ilgisinin çoğunu davranışları yönlendiren bilinçdışı etkilere vermiş ve bu nedenle bireyde bulunan rasyonel, bilinçli tarafı ihmal etmiştir (Ryckman, 2008). İnsancıl kuramlar ise, psikanalitik yaklaşım gibi bireyin kişiliğindeki 'anormal' durumlara odaklanmamakta, bireyi bilinçaltındaki dürtü ve çatışmaların bir kurbanı olarak görmemektedir (Houston, 2005). Bir başka deyişle, bu yaklaşım insan doğasının olumlu yönlerine odaklanmaktadır.

Bu yaklaşımın öncü isimleri Maslow ve Rogers olarak kabul edilmektedir. Maslow, Freud'un çalışmalarını eleştirmiş ve kişilik çalışmalarının bilinçaltını değil bilinci konu alması gerektiğini öne sürmüştür. Çünkü birey seçimlerini özgür iradesi ile gerçekleştirmekte ve eylemlerinden kendisi sorumlu olmaktadır (Burger, 2006). İnsancıl kuramlar, her insanı özel ve eşsiz kabul etmekte, birey davranışlarını da pozitif ve iyimser (optimistic) bir bakış açısı ile ele almaktadır (Houston, 2005). Bu yaklaşıma göre her birey iyi olarak doğmaktadır. İnsan biyolojik dürtüleri üzerinde kontrol sahibidir ve tüm potansiyelini kullanmak için bilinçli ve akılcı/rasyonel düşünme yetisine sahiptir.

Maslow ortaya koyduğu düşünceleri “Holistik-Dinamik Teori” (Holistic-Dynamic Theory) olarak adlandırmıştır (Feist ve Feist, 2009). Maslow (1943) dünya çapında üne kavuşan “Gereksinimler Hiyerarşisi” ile bireyin ihtiyaçlarını beş basamak halinde tanımlamıştır. Gereksinimler Hiyerarşisi Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2: Maslow’un Gereksinimler Hiyerarşisi



(Maslow, 1943)

Maslow, her bir basamağın belli ihtiyaçları temsil ettiğini ve bir üst basamağa ulaşmak için alttaki ihtiyaçların giderilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Örnek vermek gerekirse, karnı aç olan bir birey önce bu temel “fizyolojik” gereksinimini karşılamak istemekte ve ondan sonra diğer basamaklardaki ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Sevme, sevilme gibi sosyal ihtiyaçlar ancak fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra ön plana çıkmaktadır.

En üst düzeydeki gereksinim kendini gerçekleştirme (self-actualization) olarak tanımlanmaktadır. Bu, bireyin yaşamını anlamlı kılan bir amaca ulaşması ve kendisini tamamlanmış hissetmesi anlamına gelmektedir. Birey önceki ihtiyaçlarını giderdikçe kendini gerçekleştirmeye yaklaşmakta ve sağlıklı bir birey

olarak gelişimini sürdürmektedir. Kendini gerçekleştirme öncelikle kendini bir bütün olarak ele alıp tanıma ve kabul etme ile ilişkilidir.

İnsancıl yaklaşım için önemli isimlerden bir tanesi de Carl Rogers'tır. Rogers için en önemli kavram "benlik"tir. Benliğimiz, kişiliğimizin merkezinde bulunmaktadır. Rogers da tıpkı Maslow gibi "kendini gerçekleştirme" ihtiyacının davranışlarımıza yön veren bir gereksinim olduğunu belirtmektedir (Feldman, 2011: 20).

Tüm kişilik kuramlarına olduğu gibi, insancıl kuramlara yönelik getirilen bazı eleştiriler de mevcuttur. İnsancıl yaklaşımın bilimsel araştırmaya uygun olmadığını, temel kavramlarının çok iyi tanımlanmamış olduğunu ve bütün insanların temelde "iyi" olduğu varsayımının gerçekçi olmadığını savunan görüşler bulunmaktadır (Burger, 2006). Buna rağmen insancıl/hümanistik yaklaşımın günümüzde halen etkisini sürdürdüğünü söylemek mümkündür.

3.2.4. Bilişsel Kuramlar

Kişilik kuramlarındaki bilişsel yaklaşım Kelly (1955) ile özdeşleşmiştir. Günümüze kadar geliştirilmiş farklı yaklaşımlarda bilgiyi işleme biçiminin belirli bir dereceye kadar etkili olduğu ifade edilse de, sadece bilişsel süreçlere odaklanan kapsamlı bir kuram Kelly tarafından oluşturulmuştur (Ryckman, 2008). Feist ve Feist (2009) ise, Kelly'nin kuramının farklı kaynaklarda bilişsel, davranışsal, varoluşsal veya fenomenolojik kuramlar içinde anılmasının doğru olmadığından ve onun kuramının başka hiçbir yaklaşım ile örtüşmediğinden bahsetmektedirler. Bu araştırmacılara göre, Kelly'nin yaklaşımını özetleyen en doğru tanım "metateori" ya da "teoriler hakkındaki teori"dir. Buna rağmen Kelly'nin çalışmaları birçok kaynakta (Burger, 2006; Cloninger, 2009; Ryckman,

2008) “bilişsel kuram” olarak nitelendirildiğinden bu şekilde ele alınması uygun görünmektedir.

Bu yaklaşıma göre kişinin kendisini, dünyayı ve “olayların oluş biçimi”ni algılama şekli, davranışları üzerinde kilit rol oynamaktadır. İnsan davranışlarındaki, hatta kadın - erkek arasındaki farklar, bilgi işleme biçimindeki farkların bir yansıması olarak kabul edilmektedir (Burger, 2006). Kelly (1955), olayları yorumlamak ve kestirmek için kullandığımız bilişsel yapıları “kişisel yapılar” olarak adlandırmıştır. İnsanların sahip olduğu kişisel yapılar birbirine benzememekte, bu nedenle bilgiyi işleme ve dünyayı algılama biçimleri birbirinden farklı olmaktadır. Kişisel yapılar teorisine göre her birey kendi yaşamındaki olaylarla ilgili olarak sürekli bilgi toplayan, olayları sınıflandıran, değerlendiren ve yorumlayan bir “bilim insanı” gibidir (Houston, 2005). Aynı bilim insanlarının hipotezler oluşturması, veri toplaması ve sonuçları analiz etmesi gibi bireyler de kendi “deney”lerini gerçekleştirmekte, bu da çevreleri ile etkileşim biçimlerini ve kişiliklerini oluşturmaktadır. Birey, gelecekte oluşabilecek durumları öngörmek için sistemli bir biçimde geçmiş deneyimlerini kullanmaktadır (Ryckman, 2008). Karşılaştığı durumlara göre kişisel yapılarını değiştirebilmekte ve daha geçerli bir yapı oluşturabilmektedir.

Bilişsel yaklaşımın güçlü yönü ortaya koyduğu görüşleri deneysel araştırma bulgularına dayandırmasıdır. Buna rağmen bilişsel kuramdaki kişisel yapı kavramının soyut kaldığına yönelik eleştiriler de mevcuttur. (Burger, 2006). Bilişsel yaklaşımın halen gelişme aşamasında olduğu ve farklı kuramcıların geliştirdiği bilişsel modeller arasında nasıl bir bağlantı kurulabileceği de tartışılmaktadır (Burger, 2006).

3.2.5. Biyolojik Kuramlar

Kişiliği doğuştan gelen biyolojik ve sonradan edinilmiş çevresel etkilerin bir ürünü olarak görmek mümkündür. Tüm kişilik kuramları, sosyal etkileşim ve deneyimin kişiliğimizi belli ölçülerde etkilediğini ve şekillendirdiğini vurgulamaktadır. Bu kuramların çoğunda doğuştan gelen fizyolojik faktörler ikinci planda kalmaktadır (Hinrichs, 2004). Biyolojik kuramlar ise, kalıtım ve diğer biyolojik faktörlerin önemine değinmektedir. Özellikle son yıllarda, bu kuramı destekleyen çalışmalar artmış ve kişiliğin oluşumunda biyolojik aktörlerin rolü daha fazla kabul görmeye başlamıştır (Burger, 2006). Bu yaklaşımın başlıca temsilcileri Buss, Eysenck, Gray, Cloninger ve Kagan'dır (Cloninger, 2009).

Biyolojik yaklaşımın en önemli isimlerinden biri olan Eysenck, insanların doğuştan gelen özelliklere sahip "biyososyal" (biosocial) bir varlık olduğunu, bu özelliklerin sosyal çevrenin etkisi ile bir miktar değişime uğrayabileceğini savunmaktadır (akt: Ryckman, 2008). Bir başka deyişle genler ve çevre, etkileşim içine girerek davranışı oluşturmaktadır ve biyolojik faktörlerin ağırlığı daha fazladır. Kalıtım kişiliği şekillendiren en önemli faktördür. Bu görüşü desteklemek üzere çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. İkizler üzerinde yapılan çeşitli araştırmalarda dışadönüklük ve duygusal denge gibi kişilik özelliklerinin genetik olarak edinildiği sonucu ortaya çıkmıştır (Hinrichs, 2004). Eysenck (1967) dışadönüklük ve duygusal denge düzeyindeki bireysel farklılıkların sinir sistemindeki yapısal ve işlevsel farklardan kaynaklandığını ileri sürmüştü; daha sonraki çalışmalarında (Eysenck ve Eysenck, 1985; Eysenck, 1990) uyarılma ve beyin yapısı (retiküler formasyon, limbik sistem) konularına ağırlık vermiştir.

Biyolojik yaklaşım, kişilik ve biyoloji arasındaki ilişkiyi ortaya koymak bakımından önemli katkılar sağlamıştır. Ancak bu yaklaşımdaki görüşlerin

sınanmasında bazı sınırlılıkların olması ve mizaç üzerinde anlaşılması bir modelin bulunmaması eleştirilmiştir (Burger, 2006).

3.2.6. Ayırıcı Özellik Kuramları

Kişilik teorilerinin erken döneminde kişiler arası ayırıcı özellikleri belirlemek için yapılan ilk çalışmalarda “tipoloji” sistemlerinin oluşturulduğu görülmektedir (Burger, 2006). Bu dönemde çoğu araştırmacı insanlar arasındaki farkları tanımlamak üzere “tip” ifadesini kullanmıştır (Houston, 2005). Alman Psikiyatrist Ernest Kretschmer (1925) insanların fiziksel yapısı ile kişilikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan dört tip (athletic, asthenic, pyknic, dysplastic) olduğunu ifade etmiştir. Benzer bir şekilde Sheldon (1942) insanları vücut şekline göre sınıflandırmış ve tanımladığı üç tipin (ectomorph, mesomorph, endomorph) farklı kişilik özelliklerine sahip olduğunu savunmuştur. Bugün insanları bu kadar kesin ve katı şekilde sınıflandırmaya yönelik ve sadece tek bir “tip”te yer aldıklarına ilişkin görüşler geçerliliğini kaybetmiştir (Burger, 2006).

Özellik yaklaşımının gelişmesinde Galton (1884), Allport ve Odbert (1936), Cattell (1943), Thurstone (1934, 1953), Tupes ve Christal (1958) gibi araştırmacıların katkı sağladığı bilinmektedir (akt: Goldberg, 1993). Özellik kuramı bu araştırmacıların uzun yıllara dayanan çalışmaları sonucunda bugünkü haline gelmiştir. Bu yaklaşım insanın kişiliğini anlamak için dildeki terimleri kullanmanın faydalı olabileceği düşüncesi ile doğmuş; sonrasında özellik benzeri terimlere ilişkin ampirik veriler toplanmış, özellik kuramı daha detaylı biçimde yapılandırılmış çok değişkenli faktör analizi geliştirilmiş, farklı ölçekler hazırlanmış ve çok değişkenli istatistiksel analizler uygulanmıştır (Deary, 2009).

Kuramın temelinde, kelimelerin sözlük anlamlarından yola çıkarak kişiler arası farklılıkları kodlamak üzere birden çok dilde geçerli olacak bir sözcük seti oluşturmak yatmaktadır (Goldberg, 1993). Kişilik özelliği (trait), kişiliğin sürekli ve tutarlı olarak sergilenen yanlarını tanımlamak üzere verilen etiketlere denmektedir (Houston, 2005). “Özellik”, kişiliği oluşturan temel yapı taşıdır ve insanların düşünme, hissetme ve davranma biçimindeki sabit kalıplar olarak tanımlanabilir (Pervin, Cervone ve John, 2005). Ayırıcı özellik, bireyin belirli bir kişilik özelliğini ne derece gösterdiğine göre kişiyi sınıflandıran bir kişilik yaklaşımıdır (Burger, 2006). İnsanların davranışları altında yatan sebepleri bulmaya çalışmaktan ziyade, kişiliği tanımlamaya ve davranışları kestirmeye odaklanmaktadır.

Günümüzde ayırıcı özellik kuramları içinde en çok kullanılan model, “Beş Faktör Kişilik Modeli”dir. Kişilik özelliklerinin beş ana boyut altında toplandığı bu model, bir sonraki bölümde ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır.

3.3. Beş Faktör Kişilik Modeli

Beş faktör kişilik modelinin (FFM: Five factor model of personality) ortaya çıkmasında bir önceki bölümde anılan kişiler de dahil olmak üzere pek çok araştırmacının payı bulunmaktadır. Bununla birlikte, model bugünkü haliyle Robert McCrae, Paul Costa ve Oliver P. John ile özdeşleşmektedir. Kişilik ile ilgili geçmişte yapılan çalışmalara McCrae, Costa ve John’un (McCrae ve Costa, 1987, 1989, 1996, 1997, 1999; Costa ve McCrae, 1992a, 1992b; McCrae ve John, 1992) araştırmaları eklenmiş; beş faktör kişilik modeli bugünkü popülerliğini kazanmaya başlamıştır. Model, kimi kaynaklarda “Büyük Beşli” kişilik modeli (Big Five personality model) olarak da anılmaktadır.

Beş faktör kişilik modeli, kişilik özelliklerinin beş boyutta hiyerarşik bir şekilde örgütlenmesidir (McCrae ve John, 1992). Özellik yaklaşımına dayanan bu modelde bireyler kendilerini tanımlamak üzere çeşitli sıfatlar seçmektedir. Modelde beş ana faktör altında toplanan çok sayıda özellik tanımlanmaktadır.

Beş faktör kişilik boyutları aşağıda yer almaktadır (McCrae ve John, 1992)

- Dışadönüklük (Extroversion)
- Nevrotiklik / Duygusal Denge (Neuroticism / Emotional Stability)
- Özdisiplin (Conscientiousness)
- Deneyime Açıklık (Openness to Experience)
- Uzlaşılabilirlik (Agreeableness)

Bugüne kadar kişilik ve kişiliğin boyutları ile ilgili birçok görüş ortaya atılmıştır. Modelin hangi özellikleri kapsamı gerektiği konusunda bazı eleştiriler de ortaya çıkmıştır. Beş Faktör kişilik modeli yukarıda sıralanan beş ana boyuttan bahsederken, Digman (1997) iki boyutun, Eysenck (1991) üç boyutun olması gerektiğini ifade etmiştir. Bunun dışında modelin altı (Jackson, Ashton ve Tomes, 1996), yedi (Tellegen ve Waller, 1987) hatta daha fazla boyutu içermesi gerektiğini savunan araştırmacılar (Barrett ve Klein, 1982) da bulunmaktadır (akt: Bandura, 1999).

Modele ilişkin bir ölçek üzerinde çalışan Costa ve McCrae araştırmalarının ilk yıllarında önce dışadönüklük ve nevtiklik boyutlarını kullanmış, zaman içerisinde deneyime açıklık boyutunu modele dahil etmişlerdir. İlerleyen yıllar içinde özdisiplin ve uzlaşılabilirlik boyutlarını da ekleyerek modeli günümüzdeki beşli haline getirmişlerdir. 1985 yılında hazırladıkları ilk ölçek üzerinde düzeltmeler yapan araştırmacılar ölçeği (NEO PI-R: Costa ve McCrae, 1992b) bugün de kullanılan biçimine getirmişlerdir.

Alanda yapılan farklı araştırmalar sonucunda kişilik boyutları farklı isimlerle ifade edilmiş olsa da beş faktör kişilik modeli bu gürüşleri tek çatı altında toplamayı başarmıştır. Öyle ki bu model, son yıllarda yapılan çalışmalarında en çok yararlanılan kişilik modeli olmuştur (Doğar, 2016: 1238). Bu model kapsamında yürütölen araştırmalarda birbirinden farklı kÖltürler ele alınmış, insan yaşamının uzun dönemlerini ele alan boylamsal çalışmalara yer verilmiş, çoklu değerlendirme yöntemleri kullanılmış ve vaka çalışmaları uygulanmıştır (McCrae ve Costa, 1999).

Araştırmalar, kişilik özelliklerinin genellikle kalıcı olduğunu ve bireyin yaşamı boyunca büyük ölçüde değişmediğini öne sürmektedir (McCrae ve Costa, 1994; Pervin ve John, 1999). Kişilik, kişinin çevresiyle etkileşimi sonucu ortaya çıkan, değişmez ve güçlü kalıplar olarak tanımlanmaktadır (Goldberg, 1993; Olver ve Mooradian, 2003). Beş faktör kişilik özellikleri genetik bir temele sahiptir (Digman, 1989).

Modelde yer alan beş ana faktör bir sonraki bölümde detaylı biçimde açıklanmaktadır.

3.3.1. Dışadönüklük (Extroversion)

Modelin birinci boyutunun Eysenck'in (1947) ortaya koyduğu "dışadönüklük" olduğu kabul edilmektedir (Barrick ve Mount, 1991). Dışadönüklük, en yalın biçimiyle bireyin sosyal durumlara yaklaşma biçimi olarak tanımlanabilir (Wolff ve Kim, 2012). Ancak sadece kişinin sosyal olma hali ile sınırlı değildir (Judge, Higgins, Thoresen ve Barrick, 1999). Dışadönük bireyler içedönük bireylerle kıyaslandığında daha girişken, aktif ve dürtülerine göre hareket eden bir yapıya sahiptirler. Costa ve McCrae (1992b),

dışadönüklüğün alt boyutlarını sıcakkanlılık, girişkenlik, kendine güven duyma, atak olma, heyecan arama ve olumlu duygulanım olarak belirtmiştir. Bunun tersine içedönük bireyler, başkalarıyla birlikte zaman geçirmektense yalnız kalmayı tercih eden, kendine dönük ve daha çekingen bireylerdir. Yapılan araştırmalar, dışadönük bireylerin hem işlerinde daha fazla doyum sağladıklarını (Judge, Heller ve Mount, 2002) hem de daha mutlu hissettiklerini (DeNeve ve Cooper, 1998) göstermektedir. Bununla birlikte, liderlik ile en güçlü ilişkisi olan boyutun dışadönüklük olduğu bulunmuştur (Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002). Bu sonuç, etkili liderlik için dışadönüklük özelliğinin çok önemli olduğunu vurgulamaktadır.

3.3.2. Nevrotiklik / Duygusal Denge (Neuroticism/Emotional Stability)

Beş faktör kişilik modelinin altında yer alan “nevrotiklik” (neuroticism) boyutu, kimi kaynaklarda “duygusal denge” (emotional stability) olarak da adlandırılmaktadır. Düşük duygusal denge ya da yüksek nevrotiklik düzeyi, bireyin kaygı, depresyon, öfke, anlık değişen ruh hali gibi olumsuz duygular içinde olmasını ifade etmektedir (Weisberg, DeYoung ve Hirsh, 2011). Bu bireylerde birbiriyle bağlantılı iki eğilim bulunmaktadır. Bunlardan ilki, dengesizlik ve strese yatkın olmakla ilişkili olan kaygı eğilimi; ikincisi ise kişisel güvensizlik ve depresyonla ilişkili olan olumsuz ruh halidir (Judge vd., 1999). Duygusal denge düzeyi düşük bireyler karşılaştıkları durumlara karşı kendilerini olumlu biçimde ayarlama becerisine sahip değildir (Brown ve Hirschi, 2013). Duygusal denge düzeyi yüksek bireyler ise sakin, kendine güvenen ve olumlu duygular içinde bulunan kişilerdir (McCrae ve John, 1992). Araştırma sonuçları,

kadınların duygusal denge yönünden erkeklerden daha düşük puan aldıklarını ortaya koymaktadır (Costa, Terracciano ve McCrae, 2001).

Beş kişilik boyutu dikkate alındığında nevrozizm, iş tatmini ile negatif yönde en güçlü ilişkiye sahip olan faktördür (Judge, Heller ve Mount, 2002; Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh ve Spector, 2009). Buna ek olarak, kapsamlı bir meta analiz (Zimmerman, 2008) sonuçlarına göre duygusal denge düzeyi, işten ayrılma niyetini negatif yönde yordamaktadır.

3.3.3. Özdisiplin (Conscientiousness)

Özdisiplin birbirleriyle bağlantılı üç değişik boyutla ilişkilendirilmektedir. Bunlar başarı odaklılık (çalışkan ve ısrarcı olma), güvenilirlik (sorumluluk sahibi ve dikkatli olma) ve düzenlilik (planlı ve organize olma) olarak sıralanabilir (Judge vd., 1999). Özdisiplin, kişinin başarı, düzen ve istikrar ihtiyacı ile birlikte, disiplinli olma ve kendini kontrol edebilme derecesini ifade eder (Costa ve McCrae, 1998; Costa, McCrae ve Dye, 1991).

Özdisiplin düzeyi yüksek kişilerin etkili problem çözme becerisine sahip oldukları, gerektiğinde çevrelerinden destek aradıkları, bilişsel yapılandırma (olumlu düşünme) yolu ile başa çıkma becerilerini kullandıkları savunulmaktadır (Connor-Smith ve Flachsbart, 2007). Bu kişilerin planlı, titiz, kararlı ve özenli olduğu belirtilmektedir. Özdisiplin düzeyi düşük olan bireyler ise, düzensiz, ihmalkar, tembel ve amaçsız olarak tanımlanmakta; sorumlulukları arttığı zaman pes etme eğilimi gösterdikleri ifade edilmektedir (Feist ve Feist, 2009).

Özdisiplin boyutunun bireyin kariyer yaşamı ile en fazla ilişkili kişilik boyutu olduğunu söylemek mümkündür. Özdisiplinin, bireyin iş performansına en çok etki eden kişilik boyutu olduğu farklı meta analizlerde ortaya çıkmıştır

(Barrick ve Mount, 1991; Salgado, 1997). Özdisiplin düzeyi ve yaşam tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (DeNeve ve Cooper, 1998). Kişinin planlı biçimde kendini ve çevresini kontrol etmesinin onun yaşam kalitesini arttırdığı ifade edilmiştir. Bunlara ek olarak, özdisiplin, bireyin örgütsel vatandaşlık boyutunun temelini de oluşturmaktadır (Organ ve Ryan, 1995).

Robbins ve Judge (2013: 138) özdisiplinin daha fazla performans ve daha uzun süre şirkette kalma ile ilişkilendirildiğini belirtmişlerdir. Bu ifadeden yola çıkarak özdisiplini yüksek insanların daha planlı ve sebatkar olduğu, mevcut işlerinde daha fazla gayret ettikleri ve bu özellikleri nedeniyle sıkça iş değiştirmeyi tercih etmedikleri söylenebilir.

3.3.4. Deneyime Açıklık (Openness to Experience)

Deneyime açıklık özelliği, güçlü bir hayal gücü, farklı fikirlere açık olma isteği, çok yönlü düşünebilme ve zihinsel merak gibi boyutlara sahiptir (Burger, 2006). Deneyime açık olan bireyler, yaratıcı, meraklı, esnek, orijinal ve özgür düşünebilen, açık fikirli, sanat anlayışına ve estetik değerlere sahip ve kendilerini çoğu zaman toplum kurallarına uzak gören bir yapıya sahiptir. (Costa ve McCrae, 1992b). Örneğin deneyime açıklık özelliği yüksek olan bireyler, farklı ve bilinmedik restoranlara gitmekten ya da restoranda yeni bir yemek denemekten hoşlanırlar (Feist ve Feist, 2009). Deneyime açık olmayan bireyler ise bunların tersine geleneksel, katı, kuralcı ve sabit fikirli olabilmektedir. Onlar için yeni ve farklı deneyimler kaygı verici olabilmektedir.

Deneyime açık bireylerin kariyer yaşamında farklı alternatifleri değerlendirmeyi sevdiklerine ve ilerleyip statü kazanmayı hedeflediklerine dair araştırmalar (Hogan ve Holland, 2003) mevcuttur. Bu kişilerin, yeniliğe ve

değişime duydukları ihtiyaç nedeniyle özellikle organizasyon dışındaki kariyer alternatiflerini tercih etme ve mevcut iş yerlerinden ayrılmayı göze alma durumları olabilmektedir (Choi, Oh ve Colbert, 2015). Yapılan araştırmalar deneyime açıklık özelliğinin proaktif kişilik ile ilişkili olduğu ortaya koymaktadır (Fuller ve Marler, 2009). Proaktif kişiler için de keşfedilmemiş ve zorlayıcı deneyimler cazip olabilmekte ve bu kişiler yeni bir organizasyonu, farklı bir işi mevcut işlerine tercih edebilmektedirler (Dragoni, Oh, Vankatwyk ve Tesluk, 2011). Bununla birlikte Seibert ve Kraimer (2001), deneyime açıklık özelliğinin kariyer başarısı ile ilişkili olduğuna dair yeterli kanıt bulunmadığını ifade etmektedirler.

3.3.5. Uzlaşılabilirlik (Agreeableness)

Uzlaşılabilirlik çoğunlukla kibarlık, esneklik, güvenilirlik, iyi huyluluk, işbirliğine yatkınlık, bağışlayıcılık, yumuşak kalplilik ve hoşgörülü olma ile tanımlanmaktadır (Barrick ve Mount, 1991). Uzlaşılabilirlik özelliği yüksek bireylerin takım çalışmasına daha yatkın oldukları ve diğer insanlarla iyi arkadaşlık ilişkileri içinde oldukları bulunmuştur (McCrae ve John 1992). Aynı araştırmacılar uzlaşılabilir bireylerin başkalarını düşünen ve onların yardımına koşan, bencillikten uzak bir kişilik yapısında olduğunu vurgulamışlardır.

Uzlaşılabilir olmayan bireyler ise diğer insanlara karşı düşmanca tavırlar sergileyen, kayıtsız, kindar, ben-merkezci ve kıskanç kişilerdir (Digman, 1990). Bu kişiler, kuşkucu, rekabetçi ve çıkarları için kavgayı göze alan bir yapıya sahiptir (Burger, 2006)

McCrae ve Costa'ya (1991) göre, uzlaşılabilir bireyler diğer insanlarla daha yakın ve sıcak ilişkiler kurmak konusunda daha istekli olacağından,

uzlaşılabilirliğin “iyi oluş” ve “mutluluk” ile bir ilişkisi olması gerekmektedir. Yaptıkları araştırmada uzlaşılabilirlik düzeyinin yaşam tatmini ile düşük seviyede ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Beş faktör boyutlarını temsil eden kişilik özellikleri Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4: Beş Faktör Analizi Kişilik Boyutu ve Özellikleri

Kişilik Boyutu	Kişilik Özelliği
Dışadönüklük	Konuşkan, cesur, şamatacı, zorlayıcı, girişken doğal, gösterimci, enerjik, hevesli, maceracı, dostça, sözünü sakınmayan, yüksek sesli, gürültülü, hırslı, baskın, sosyal
Özdisiplin	Örgütlü, dayanıklı, dikkatli, sorumlu, çalışkan, etkili, yeterli, ihtiyatlı, özen gösteren, dakik, pratik, mükemmel, idareli, tedbirli, ciddi, ekonomik, güvenilir
Uzlaşılabilirlik	Sıcak, nazik, iş birliği gösteren, bencil olmayan, esnek, dürüst, kibar, bağışlayıcı, yardımsever, memnun, sevgi dolu, ince, iyi kalpli, sempatik, güvenli, cömert, düşünceli, uyumlu
Duygusal Denge	Duygusal ve kıskanç olmayan, rahat, nesnel, sakin, dengeli mizaçlı, iyi huylu, durağan, halinden memnun, güvenli, ağır başlı, talepkâr olmayan, uysal, barışçıl
Deneyime Açıklık	Zeki, uyanık, meraklı, hayal gücü yüksek, çözümleyici, derin düşünen, sanatsal, iç görülü, keşfedici, akıllı, esprili, yaratıcı, karmaşık düşünen, bilgili, entelektüel, ilgileri geniş, çok yönlü, özgün, derin, kültürlü

(Ersoy-Kart, 2011)

3.4. Beş Faktör Kişilik Kuramına İlişkin Araştırmalar

Günümüze kadar Beş Faktör Kişilik Modeli kullanılarak yürütülen pek çok çalışma bulunmaktadır. Kişiliğin, kariyerin algılanmasında ve işle ilgili kararların alınmasında büyük önemi olduğu ifade edilmektedir. Bu bölümde özellikle sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarını etkileyebileceği düşünülen cinsiyet, kültür ve kariyer odaklı beş faktör kişilik çalışmaları ele alınmaktadır.

3.4.1. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Cinsiyet / Kültür

Kadın ve erkek gerçekten farklı mıdır? Bu farklılığın nedenleri ve sonuçları nelerdir? Kadın ve erkeğin kişiliği kültüre bağımlı mıdır? Bilim insanları bu soruları uzun zamandır araştırmakta ve doğru cevapları aramaktadır.

Cinsiyete göre kişilik farklarını biyolojik ve sosyal-çevresel açıdan inceleyen iki temel yaklaşım bulunmaktadır (Lippa, 2005). Bu iki yaklaşımın, kültürün kişilik üzerindeki etkisine verdiği önem de değişmektedir.

Biyolojik teoriler genler, doğum öncesi ve doğum sonrası salgılanan hormonlar, nörolojik gelişim ve beyin yapısındaki farklılıklar gibi biyolojik faktörlere odaklanmaktadır (Lippa, 2010). Biyolojik kökenli evrimsel kurama göre, kadın ve erkek, tarih boyunca evrimleşme sürecinde karşılaştıkları cinsiyet odaklı uyum sorunları nedeniyle farklılaşmakta ve kişilik olarak ayrılmaktadırlar (Buss, 1995). Örnek olarak, kadınların hamilelik, doğum, emzirme gibi biyolojik nedenlerle gelişen bir bağımlılıkla çocuklarına erkeklere kıyasla daha yakın olmaları ve kişilik olarak daha ılımlı ve şefkatli olmaları gösterilebilir. Bu yaklaşıma göre dünyanın her yerindeki kadın ve erkeklerin biyolojik özellikleri birbirine benzer olduğu için kültür farkından kaynaklanan anlamlı bir kişilik farkından söz edilemeyecektir. Dolayısıyla bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere kültürün kişilik üzerindeki etkisi oldukça sınırlıdır.

Sosyal-çevresel yaklaşımlar ise cinsiyete göre kişilik farklarını açıklamada kültürün önemli olduğunu ifade etmektedirler. Bu görüşe göre cinsiyetler arasındaki tüm farklar içinde yaşanan kültürün tanımladığı toplumsal cinsiyet rollerine maruz kalındığı için ortaya çıkmaktadır (Eagly, 1987; Ruble ve Martin, 1998). Doğumlarından itibaren kız ve erkek çocukları farklı şekilde yetiştirilmekte

ve kendilerinden farklı şeyler beklenmektedir. Bu ise her kültürde aynı olmamaktadır.

Kimi kültürlerde cinsiyetler arası kişilik farkının çok daha fazla olduğu bazı araştırmalarla ortaya konmuştur (Guimond vd., 2007; Schwartz ve Rubel, 2005). Bu konuda yapılan araştırmalardan elde edilen dikkat çekici bir sonuç, kadın ve erkeğin eşit koşullara sahip olduğu Batılı, modern, gelişmiş ve sağlıklı kültürlerde cinsiyetler arasındaki kişilik farklarının daha fazla olmasıdır (Costa vd., 2001; McCrae, 2002; Schmitt, Realo, Voracek ve Allik, 2008). Bu ilginç bir sonuç olarak yorumlanmaktadır çünkü geleneksel, az gelişmiş ve eşitlikçi olmayan kültürlerde kadınlar çoğunlukla kendilerine biçilen rollere itaat etmekte, daha az çalışmakta, evlilik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarla ilgilenmektedir. Buna karşın erkekler evin geçimini sağlamak, atak ve güçlü olmak gibi sorumluluklara sahip olmaktadırlar. Bu nedenle kadın ve erkeğin kişilik farklarının az gelişmiş kültürlerde daha belirgin olması beklenmektedir. Oysa yukarıda bahsedilen araştırma sonuçları bunun tam tersini işaret etmektedir. Buna paralel olarak, batılı kültürlerde daha eşitlikçi bir hayat yaşayan kadın ve erkeklerin kişilik farklarının daha belirgin olması dikkat çekicidir. Bu bağlamda çıkan sonuçlar önemli bir araştırma alanı olmaya devam edecektir.

Salgado (1997) beş faktör kişilik özelliklerinin kültürler arasında genellenebileceğini ifade etmektedir. Son yirmi yılda gerçekteştirilen diğer araştırmalar da (Costa vd., 2001; McCrae, 2002; Schmitt vd., 2008) benzer biçimde cinsiyete dayalı kişilik farklılıklarının kültürler arasında benzer değişim kalıpları gösterdiğini ortaya koymaktadır.

26 farklı kültürde gerçekteştirilen önemli bir çalışmada, (Costa vd., 2001) kadınların çoğu ülkede daha nevroitik, uzlaşılabilir, sevecen ve farklı duygulara

açık; erkeklerin ise daha kendine güvenli ve farklı fikirlere açık olduğu ortaya konmuştur. Benzer sonuçlar, Weisberg ve arkadaşları (2011) tarafından, kadınların duygusal denge düzeyinin daha düşük, uzlaşılabilirlik ve dışadönüklük düzeylerinin daha yüksek bulunmasıyla tekrarlanmıştır. Rubinstein (2005) ise, kadınların hangi alanda çalıştıklarından bağımsız olarak uzlaşılabilirlik ve özdisiplin boyutlarında erkeklere oranla önemli ölçüde yüksek puanlar aldıklarını ortaya koymuştur.

Schmitt ve arkadaşları (2008) tarafından 55 ülkede gerçekleştirilen bir çalışmada kadınların nevroitiklik, uzlaşılabilirlik, dışadönüklük ve özdisiplin düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu raporlanmıştır. Özellikle nevroitiklik boyutunda kadınlar 49 ülkede anlamlı biçimde daha yüksek sonuçlar elde etmişlerdir. Deneyime açıklık boyutu ise kültürler arasında tutarlı olmayan, karmaşık sonuçlar vermiştir.

Kajoniusa ve Johnson (2018) tarafından 320,128 katılımcı ile gerçekleştirilen bir çalışmada 19-69 yaş arası grupta yer alan kadınların özellikle uzlaşılabilirlik ve nevroitiklik puanları erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır.

Öte yandan kadın ve erkek arasındaki kişilik farklarının sanıldığı kadar belirgin olup olmadığı da tartışılmaktadır. Bazı araştırmacılar kadın ve erkek arasındaki kişilik farklarına yoğunlaşan çalışmaların, benzerliklerine yoğunlaşan çalışmalardan sayıca daha fazla olduğunu belirtmektedir. Örneğin Hyde (2005, 2014), “cinsiyet benzerlikleri” hipotezini öne sürerek, cinsiyetler arası psikolojik farkların (kişilik, duygu, bilişsel beceri...) kayda değer olmadığını; aslında benzerliklerin farklardan çok daha fazla olduğunu savunmaktadır. Bu konuda yapılan en kapsamlı çalışmalardan birinde Zell, Krizan ve Teeter (2015) kadın ve erkeğin aslında çok farklı olmadığını, araştırma ile ortaya çıkan farkların küçük

olduğunu ve bu sonuçların Hyde'in (2005, 2014) hipotezini desteklediğini belirtmişlerdir.

Sonuç olarak bazı araştırmalar kadın ve erkeğin farklı kişilik özellikleri olduğunu ortaya koymuş, bazı araştırmalar ise kadın ve erkek arasında kayda değer bir farklılık olmadığını savunmuştur. Schmitt ve arkadaşları (2017), bugüne kadar gerçekleştirilen çalışmalarda, cinsiyete dayalı kişilik farklarının genellikle zayıf ya da orta düzeyde çıktığını ifade etmektedir.

3.4.2. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Performans/Motivasyon

Performans ve kişilik ile ilgili araştırmalar birçok farklı ülkede, sektörde ve meslekte çalışan katılımcılarla yürütülmeye devam etmektedir. Barrick ve Mount (1991), kişiliğin özdisiplin boyutu ile bireyin iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır. Avrupa'da beş meslek grubunu hedef alan 36 çalışmayı kapsayan bir meta analiz (Salgado, 1997) özdisiplin ve duygusal denge boyutlarının tüm performans kriterleri ve çoğu meslek grubu için geçerli olduğunu ortaya koymuştur. Buna ek olarak Rothmann ve Coetzer (2003), duygusal denge, dışadönüklük, deneyime açıklık ve özdisiplin boyutlarının görev performansı ve yaratıcılık ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Motivasyon teorilerindeki üç boyutun, hedef belirleme (goal-setting), beklenti (expectancy) ve öz yeterlik (self-efficacy) olarak ele alındığı araştırmada Judge ve Ilies (2002), beş faktör modelindeki duygusal denge ve özdisiplin boyutlarının bireyin motivasyon düzeyi ile pozitif yönde ilişkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Yine benzer konuda yürütülen bir araştırmada (Karwowski, Lebeda, Wisniewska ve Gralewski, 2013) bireylerin yaratıcı öz yeterlik (creative self-efficacy) seviyesi ile kişilik özelliklerinde deneyime açıklık, dışadönüklük,

özdisiplin ve duygusal denge boyutlarında pozitif yönde, ulaşılabilirlik boyutunda ise negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Sosyal öğrenme teorisinin babası Bandura'nın (1977b, 1986, 1989) bakış açısına göre bireylerin yüksek beklenti içinde olmaları yüksek performans sergilemelerini sağlamaktadır. Bunun aksine düşük ya da gerçekçi olmayan beklentilere sahip bireyler daha düşük performansa sahip olmaktadır.

3.4.3. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Kariyer Başarısı/İş Doyumu

Yeni kariyer modellerinin tartışıldığı bölümde de kısaca ele alınan kariyer başarısı, bireyin iş yaşamı boyunca edindiği deneyimlerle gerçekleşen pozitif psikolojik sonuçlar veya başarılar olarak tanımlanabilir (Judge vd., 1995). Buna göre bireylerin kariyer başarısı objektif ya da subjektif olabilmektedir (Heslin, 2005). Bireylerin kariyer başarısı arttıkça iş doyumunun da arttığı, buna bağlı olarak çalıştıkları örgüte daha fazla bağlı kaldıkları bilinmektedir. Bunun tersi düşünüldüğünde, kariyer bağlılığı da kariyer başarısına etki etmektedir. Çakmak-Otluoğlu (2014b) kariyer bağlılığının, objektif kariyer başarısının göstergeleri olan ücret, terfi ve statüyü pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğini bulmuştur. Bir başka deyişle kariyerlerine bağlı olan bireylerin olmayanlara kıyasla daha fazla maaş aldıkları, daha fazla terfi ettikleri ve daha yüksek bir konuma geldikleri gözlemlenmektedir. Aynı araştırmada subjektif kariyer başarısı açısından kariyer bağlılığının, kariyer tatminini pozitif yönde ve anlamlı bir biçimde etkilediği saptanmıştır. Buna göre kariyerlerine bağlı olan kişilerin, kariyerlerinden daha fazla doyum alma eğiliminde oldukları ifade edilmektedir.

Beş faktör kişilik modeli ile birlikte incelendiğinde beş boyuttan üçünün (duygusal denge, dışadönüklük, özdisiplin) kariyer başarısı ile pozitif yönde daha

fazla ilişkili olduğu görülmüştür (Heller, Watson ve Ilies, 2004; Judge vd., 1999; Judge ve Kammeyer-Mueller 2007; Judge, Heller, Mount, 2002). Nevrotiklik ise iş tatminini negatif yönde etkilemektedir (Judge ve Ilies, 2002). Duygusal denge ve özdisiplin düzeyi yüksek bireylerin daha fazla maaş ve iş doyumuna sahip oldukları farklı araştırmalarla da desteklenmiştir (Sutin, Costa, Miech ve Eaton, 2009). İran'da gerçekleştirilen bir araştırmada (Mehryar ve Golparvar, 2015) beş faktör kişilik özelliklerinin iş yerinde mutlu ve başarılı olmaya etkisi ölçülmüş ve özellikle özdisiplin düzeyinin bireyin başarısı ile doğrudan ilişkili olduğu saptanmıştır. Kariyer gelişimini etkileyen faktörleri araştıran bir çalışmada, Katic, Ivanisevic, Grubic-Nesic ve Penezić (2017), cinsiyetin ve kıdem süresinin yanı sıra bireyin özdisiplin kişilik özelliğinin kariyer gelişimi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğunu bulmuşlardır.

Seibert ve Kraimer (2001) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada dışadönüklük boyutu ile objektif (maaş, terfi, statü) ve subjektif (tatmin hissi) kariyer başarısı arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Nevrotiklik ile kariyer tatmini arasında ise negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen ilginç bir sonuca göre, deneyime açıklık ile ücret düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bir başka ifadeyle, deneyime açık olan bireyler deneyime açık olmayanlara göre daha düşük ücret almaktadırlar. Araştırmacılar bu sonucu yorumlamadan önce konunun daha fazla araştırma ile desteklenmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Beş faktör kişilik modelinin boyutları ile ilişkili bulunan proaktiflik özelliği ile bireyin gelir düzeyi, terfi sayısı ve kariyer tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur (Seibert, Crant ve Kraimer, 1999).

3.4.4. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Bağlılık/İşten Ayrılma

Yeni kariyer yaklaşımlarının en önemli özelliklerinden birinin, bireyin tek bir iş yeri ile sınırlı olmayan çalışma yaşamı olduğu önceki bölümlerde ifade edilmişti. Bireyler artık kariyer yaşamları boyunca birden fazla sektör, işveren ve meslekte çalışmakta, kimi zaman işe ara verme ya da kendi işini kurma gibi seçeneklere yönelmektedirler. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, çalışanların iş yerlerinden ayrılma niyetlerini etkileyen önemli bir unsur olarak görülmektedir. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı üç boyutta incelemişlerdir: örgüte karşı hissedilen duygusal (affective) bağlılık, örgütte kalma zorunluluğu hissettiren normatif (normative) bağlılık ve örgütten ayrılmanın maliyeti, kaybettireceği hak ve getiriler nedeniyle oluşan devam (continuance) bağlılığı.

Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel bağlılık üzerinde yapılan çalışmaların anlamlı genellemelere ulaşmak için yetersiz olduğu görülmüştür. Kişilik ve kariyer tutumları arasındaki ilişkinin düşünüldüğünden daha karmaşık olduğu ve bugüne kadar yürütülen araştırmaların kişilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi saptamak için yetersiz olduğuna dair görüşler (Choi vd., 2015) bulunmaktadır. Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002) örgütsel bağlılık ile işten ayrılma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır. Thoresen ve arkadaşları (2003) duygusal denge ve dışadönüklük düzeyinin örgütsel bağlılığı güçlü biçimde etkilediğini ifade etmişlerdir. Choi ve arkadaşları (2015) beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılığın üç boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, özellikle uzlaşılabilirlik boyutunun örgütsel bağlılık davranışlarını açıklamada kritik bir role sahip olduğunu belirtmişlerdir. Organ ve

Ryan (1995) ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile özdisiplin kişilik özelliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur.

İşten ayrılma üzerine yapılan araştırmalarda kişiliğin sıklıkla önemli bir belirleyici olarak tanımlandığı görülmektedir. Özellikle nevrozizm, dışadönüklük ve özdisiplin boyutları, bireyin kariyer davranışları ile daha fazla ilişkilendirilmektedir (Tokar, Fischer ve Subich, 1998). Zimmerman (2008) beş faktör kişilik özelliklerinin bireylerin işten ayrılma niyetine sahip olmaları ve/veya fiilen ayrılmaları ile yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmaya göre duygusal denge düzeyi çalışanların işten ayrılma niyetini en güçlü biçimde yordayan faktördür. Bunun yanı sıra özdisiplin ve uzlaşılabilirlik düzeyleri ile fiilen işten ayrılmaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle özdisiplin ve uzlaşılabilirlik düzeyi düşük bireyler işlerinden fiilen daha çok ayrılmaktadırlar. Benzer biçimde Wille, De Fruyt ve Feys (2010), uzlaşılabilirlik düzeyi düşük bireylerin iş yerlerinden daha sık ayrıldıklarını bulmuşlardır. Cropanzano, James ve Konovsky (1993) duygusal denge ve dışadönüklük düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Leong ve Boyle (1997) ise, dışadönük erkeklerin daha sık iş değiştirdiklerini, buna karşın kadınlar için durumun tam tersi olduğunu ifade etmiştir. Araştırmaya göre yüksek düzeyde duygusal denge ve dışadönüklüğün sonucunda kendine güven duygusu gelişen kadınların iş yerlerinde daha kalıcı oldukları ortaya çıkmıştır. Türkiye’de bilgi teknolojileri alanında çalışan katılımcılarla gerçekleştirilen bir araştırmada (Gümüşsoy, 2016) ise işten ayrılma üzerinde özdisiplin boyutunun pozitif, deneyime açıklık boyutunun ise negatif yönde dolaylı bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

3.4.5. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Kariyer Kararsızlığı

Alanda yapılan çalışmaların bir kısmı kişilik özellikleri ve kariyer kararsızlığı üzerine yoğunlaşmıştır. Bu araştırmalar (Chartrand, Rose, Elliott, Marmarosh ve Caldwell, 1993; Hirschi, Niles ve Akos, 2011; Meyer ve Winer, 1993) beş faktör kişilik modelindeki duygusal denge boyutunun karar verme ve problem çözme stilleri üzerinde doğrudan etkili olduğunu, dolayısıyla nevroitiklik ile kariyer kararsızlığı arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunduğunu savunmaktadır. Benzer bir sonuç, yakın zamanda Martincin ve Stead (2015) tarafından yapılan bir meta analiz çalışmasında da ortaya konmuştur. Bu araştırmacılar kişiliğin kariyer kararı verme konusunda yaşanan zorlukları bir ölçüde açıklayabileceğini belirtmişlerdir. Çalışmada nevroitiklik ile kariyer kararı verme zorluğu yaşama arasında pozitif bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra çok güçlü olmamasına rağmen özdisiplin boyutunun da kararsızlıkla negatif bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır.

3.4.6. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Kariyer Bağlılığı

Kariyer bağlılığı, kişinin seçtiği kariyerde çalışmaya devam etme isteği olarak ifade edilebilir (Hall, 1971). Kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılık birbirinden farklı iki kavramdır. İkisi birlikte ya da ayrı ayrı görülebilir. Kariyerine bağlı olan birey örgütüne bağlı olmayabilir (Mellor, Mathieu, Farell ve Rogelberg, 2001). Yapılan araştırmalar kariyerlerine yüksek düzeyde bağlı bireylerin bağlı olmayanlara oranla kariyerlerinde daha başarılı olduklarını göstermektedir (Carson, Carson, Roe, Birkenmeir ve Phillips, 1999). Kariyer bağlılığının ve iş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Gümüşsoy, 2016).

Kişilik özellikleri ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmaların sayıca oldukça az olduğu gözlenmiştir. Ohme ve Zacher (2015), beş faktör kişilik modelindeki özdisiplin boyutu ile kariyer bağlılığı arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna ek olarak Arora ve Rangnekar (2016), deneyime açıklık ve dışadönüklük boyutunun kariyer bağlılığını yordadığını ifade etmişlerdir.

3.4.7. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Kişisel Değerler

Kişisel değerler, “insanların yaşam gayeleri, davranış prensipleri ve öncelikleri ile ilgili bireysel farklılıkları açıklayan bilişsel yapılar” olarak tanımlanabilir (Renner, 2003). Bu anlamda kişisel değerler, bireyin hayatına ve davranışlarına rehberlik eden inançlar ve ilkelerdir. Değerlere ilişkin en çok kullanılan model Schwartz’ın (1992) on boyuttan oluşan Değer Teorisi’dir. Olver ve Mooradian (2003) kişilik özellikleri ile kişisel değerler arasındaki ilişkiye odaklanan bir çalışma yürütmüş ve bireylerin kişilik özelliklerine paralel olan kişisel değerlere yöneldiği sonucuna ulaşmışlardır. Aluja ve Garcia (2004) benzer bir çalışmayı İspanya’da üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmada özdisiplin kişilik özelliği ile “düzen ve sorumluluk” değerleri arasında güçlü bir korelasyon bulunmuştur. Parks-Leduc, Feldman ve Bardi (2015) gerçekleştirdikleri meta analiz sonucunda beş faktör boyutları ile kişisel değerlerin arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu saptamışlardır. Örneğin beş faktör boyutlarından deneyime açıklık ile Schwartz’ın modelindeki “kendi kendini yönetme” (bağımsız düşünme ve hareket etme, yeni şeyler yaratma ve keşfetme) değeri arasında güçlü bir korelasyon saptanmıştır. Buna göre deneyime açıklık boyutundan düşük puan alan katılımcıların dünyalarını olduğu şekliyle koruma ve

bunun getirdiği güvenliğe güvenceye önem vermeleri ve bu nedenle “gelenekçi, uyum, güvenlik” değerlerinin düşük çıktığı görülmüştür. Bununla birlikte değerler ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler genellikle çok güçlü çıkmadığından bu ikisinin aslında ayrı ayrı incelenmesi gereken farklı yapılar olduğu sonucu çıkmıştır.

Kişisel değerler cinsiyet açısından incelendiğinde bazı farklar olduğu görülmektedir. Kadınların “yardımseverlik” (benevolence) ve “evrenselcilik” (universalism), erkeklerin ise “g” (power), “başarı” (achievement) ve “hazcılık” (hedonism) değerlerinin ağır bastığı tespit edilmiştir (Schwartz ve Rubel-Lifschitz, 2009). Tıpkı kişilik özellikleri gibi kişisel değerler de insan hayatındaki birçok durumun belirleyicisi olabilmektedir. Bu bağlamda bireyin kariyer kararlarını verirken kişisel değerlerine göre hareket ettiği düşünülebilir. Araştırmanın konusu içinde yer alan sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları ile kişisel değerlerin bir ilişkisi olması beklenebilir. Bireylerin, değerlerine uygun olduğu için sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları sergilemeyi tercih ettikleri düşünülebilir.

3.4.8. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Sosyal Ağ (Network) Oluşturma

Yeni kariyer yaklaşımlarının bir önemli özelliği de bireyin artık sadece örgüt içi sınırlı ilişkilere değil, örgüt dışından birçok farklı kaynak ve bağlantıya gereksinim duymasıdır. Sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarına sahip olan birey sosyal ilişki ve bağlantılar kurarak pazardaki konumunu güçlendirmekte ve kariyer seçeneklerini genişletmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri incelendiğinde, dışadönüklük boyutunun sosyal ağ (network) oluşturma davranışını en güçlü biçimde yordayan faktör olduğu görülmektedir (Forret, 2018;

Forret ve Dougherty, 2001; Van Hoye, Hooft ve Lievens, 2009). Wolff ve Kim (2012) dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutlarının sosyal ağ oluşturma davranışı ile yakından ilişkili olduğunu bulmuştur. Bununla beraber yapılan çeşitli araştırmalar özdisiplin boyutu ve networking davranışı ile ilgili çelişkili sonuçlar ortaya çıkarmıştır (Forret, 2018). Değınilen tüm bu araştırmalar, bazı kişilerin neden daha fazla sosyal ilişki ve bağlantı kurmaya yatkın olduklarını açıklamakta ve kişilik özelliklerinin çalışma yaşamında belirleyici özellikte olduğunu vurgulamaktadır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET

Bu bölümde toplumsal cinsiyete ilişkin temel kavramlar ve toplumsal cinsiyet gelişimi kuramları üzerinde durulmaktadır. Araştırmanın odaklandığı Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı detaylı şekilde aktarılmakta ve konuyla ilgili yürütülen araştırmalara yer verilmektedir.

4.1. Toplumsal Cinsiyet: Temel Kavramlar

Çalışmanın bu bölümünde, toplumsal cinsiyet ile ilişkili temel kavramlar ele alınmaktadır.

4.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

“Toplumsal cinsiyet” son yıllarda birçok çalışmanın yürütüldüğü önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmalarda “cinsiyet” ve “toplumsal cinsiyet” kavramlarının ayrı ayrı ele alınıp tartışıldığı görülmektedir. Öncelikli olarak bu iki kavramın belirgin bir şekilde tanımlanması ve aralarındaki farkın ortaya konması gerekmektedir.

İngilizce’de biyolojik cinsiyet için “sex”, toplumsal cinsiyet için de “gender” kelimesi kullanılmaktadır. Cinsiyet, en sade tanımıyla “kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönü”nü ifade etmektedir (Dökmen, 2017). Bu açıdan bakıldığında kadın ve erkekler genital üreme organları, meme biçimleri, saç dağılımları, kromozom yapıları, ses özellikleri, ağırlıkları, uzunlukları ve fiziksel güçleri bakımından farklıdır (Günindi-Ersöz, 2016). Wienclaw (2011: 33-34) kadın ve erkeklerin birincil ve ikincil cinsiyet farklılıklarına sahip olduğunu belirtmektedir. Birincil cinsiyet farklılıkları doğuştan farklı üreme organlarına

sahip olmayı, ikincil cinsiyet farklılıkları ise ergenlikten sonra meydana gelen kadınlarda kalça büyümesi, meme gelişimi; erkeklerde adem elması oluşumu, ses kalınlaşması gibi farklılıkları temsil etmektedir. Kadın ve erkeğin sahip olduğu bu fizyolojik, biyolojik ve genetik özellikler onları iki ayrı kategori içine yerleştirmektedir. Cinsiyet, doğal ve doğuştan gelen bir farklılık olarak kabul edilmektedir.

Kadın ve erkek olmanın biyolojik anlamı dışında sosyo-kültürel bir anlamı da bulunmaktadır. Bu anlam ise “toplumsal cinsiyet” kavramını ortaya çıkarmıştır. Ann Oakley (1972) tarafından kullanılarak popülerlik kazanmış olan toplumsal cinsiyet kavramı, bugün kadın çalışmaları alanında birçok tartışmanın merkezi konumundadır. Toplumsal cinsiyet terimi, kadın ya da erkek olmaya toplumun ve kültürün yüklediği anlamları ifade eder; kültürel bir yapıyı karşılar ve genellikle bireyin biyolojik yapısıyla ilişkili bulunan psikolojik özelliklerini de içerir (Dökmen, 2017). Toplumsal cinsiyet, erkek ve kadınların birbirinden farklı olmasına yol açan fiziksel niteliklere değil, erkeklik ve kadınlık hakkında toplum tarafından oluşturulmuş özelliklere göndermede bulunmaktadır (Günindi-Ersöz, 2016). Toplumsallaşma sürecinde inşa edilen toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin toplum içindeki konumu ve bunlara uygun rollerini belirlemektedir.

Cinsiyet, doğuştan gelerek bizi kadın ya da erkek olarak sınıflandırmakta; toplumsal cinsiyet ise sonradan öğrenilerek bizi eril (maskülen) ya da feminen (dişil) olarak konumlandırmaktadır (Lindsey, 2015: 4). Biyolojik cinsiyet seçilip değiştirilememekte; toplumsal cinsiyet ise sosyal ilişkiler ve etkileşimler tarihi içinde belirlenen nitelikleri kapsadığı için çeşitli politik ve düşünsel etkilerle değiştirilebilmektedir (Toksöz, 2011: 65). Dinamik bir olgu olan toplumsal cinsiyet, içinde yaşanan kültürden etkilenmekte ve kültürden kültüre, hatta aynı

kültür içerisinde değişik sosyal gruplar arasında da farklılık gösterebilmektedir (Bhasin, 2000: 4; Oakley, 1985).

Susan Basow (1992), cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) arasındaki farkları aşağıdaki şekilde özetlemektedir (Tablo 5).

Tablo 5: Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Arasındaki Farklar

CİNSİYET (SEX)	TOPLUMSAL CİNSİYET (GENDER)
1. Tüm toplumlarda ayındır ve evrenseldir. Ör: Tüm dünyada sadece kadınlar doğum yapar.	1. Toplumdan topluma değişiklik gösterebilir.
2. Zaman içinde/tarihsel olarak değişiklik göstermez.	2. Zaman içinde/tarihsel olarak değişiklik gösterebilir.
3. Sadece tek bir cinsiyet tarafından gerçekleştirilebilir.	3. Hem kadın hem de erkek tarafından gerçekleştirilebilir.
4. Biyolojik olarak belirlenmiştir.	4. Sosyal ve kültürel olarak belirlenmiştir.

(Susan Basow, 1992)

Cinsiyeti ve toplumsal cinsiyeti birbirinden tamamen ayrı düşünmek mümkün değildir çünkü kültürün kadın ve erkekte bekledikleri (toplumsal cinsiyet), kadının ve erkeğin bedenlerine (cinsiyet) ilişkin gözlemlerden tamamen ayrı değildir (Lips, 2001). İki cinsin doğuştan getirdiği biyolojik farklılıklar kültürel olarak yorumlanıp değerlendirilmekte; sahip oldukları hak, kaynak ve sorumluluklara göre hangi davranışların kadın ve erkek için uygun olduğuna dair beklentiler geliştirilmektedir (Ecevit, 2003: 83). Bu yönüyle bakıldığında biyolojik cinsiyet, toplumsal cinsiyeti etkilemektedir.

4.1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Toplumsallaşma:

En genel tanımıyla rol, bireyin sosyal bir yapı içerisinde bulunduğu konumu ve bu konumun gerektirdiği kurallar ve davranışlar bütünüdür ifade

etmektedir. Bireyin evlat, eş, anne, baba, öğretmen gibi birden fazla rolü bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri terimi, cinsiyet kalıp yargılarını ya da toplumun belirlediği cinsiyet farklılıklarını belirtmek üzere kullanılmaktadır (Dökmen, 2017). Toplumsal cinsiyet, toplumun uygun gördüğü kadın ve erkek kalıplarını içermektedir. Bu kalıplar genellikle kadın ve erkek rollerini, kadın ve erkeğin kendini sunum şeklini; giyim kuşam kodlarını, konuşma ve davranış biçimini kapsamaktadır (Yüksel, 1999).

Toplumsal cinsiyet rolleri, davranışların toplum tarafından maskülen (erkeksi) ya da feminen (kadınsı) olarak değerlendirilmesidir (Basow, 1992). Buna göre çoğu toplumda, yemek pişirmek ya da çocuk bakmak kadınsı, lastik değiştirmek ya da balık tutmak ise erkeksi bir eylem olarak kabul edilmektedir. Bu ayrım, “eril” ve “dişil” olarak da ifade edilmektedir. Fedakarlık, yumuşaklık, anaçlık, narinlik, naziklik, duygusallık, konuşkanlık, güven ihtiyacı dişillik ile; maceracılık, saldırganlık, rekabetçilik, üstünlük kurma, nesnel davranma, duyguları gizleme erillik ile bağdaştırılmaktadır (Günindi-Ersöz, 2016).

Ann Oakley (1972, 1985) “Sex, Gender and Sociey” (Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum) isimli kitabında toplumsal cinsiyet rollerinin nasıl öğrenildiğini anlatmaktadır. Erkek ve kız çocuklarının, cinsiyetlerinin gerektirdiği maskülen ya da feminen yapıya çok erken yaşlarda sahip oldukları bilinmektedir (Bem, 1983).

Cinsiyete özgü toplumsal rollerin oluşmasında toplumsallaşma (gender socialization) sürecinin etkisi olduğu ifade edilmektedir. Tischler’e (2011: 75) göre toplumsallaşma/sosyalleşme süreci, çocuklara içinde buldukları toplumun birer bireyi olarak davranmalarında gerekli olan zihinsel, fiziksel ve sosyal becerileri öğreten süreçtir. Toplumsallaşma sürecinin en temel aracı aile olmakla

birlikte, birey yaşamı boyunca okul, akran grupları ve kitle iletişim araçları yoluyla beslenmeye devam etmektedir (Giddens, 2013: 205). Çocuklar bu süreç boyunca sadece toplumun değerlerini, normlarını değil aynı zamanda kendilerine yüklenen cinsiyeti ve bu cinsiyete özgü davranışları da öğrenmektedir (Wharton, 2005: 31; Bilton vd., 2009). Toplumsallaşma sürecinde kız ve erkek çocuklar farklı kalıplar doğrultusunda yetiştirilmektedir. Kız çocuklarına daha çok sosyallik, konuşma becerileri, fiziksel çekicilik ve ev sorumluluğu öğretilirken, erkek çocukların özelliklerinde teknik beceri, otoriterlik ve fiziksel güç ön plana çıkmaktadır (Günindi-Ersöz, 2016). Kadınların ve erkeklerin, toplumun yazdığı “senaryo”ya bağlı kalarak rollerini “oynamaları” beklenmektedir (Dökmen, 2017).

Toplumsal cinsiyet rollerinin ve bu rollere uygun davranışların toplumsallaşma/sosyalleşme ile belirginleşmesinde “dil”in önemli bir yeri vardır. Gündelik yaşamda kullandığımız dil, toplumsal cinsiyet rollerinin pekişmesine hizmet etmektedir. Çocuklara anlatılan masallar, içinde birçok toplumsal cinsiyet rolü mesajı taşımaktadır. Medyanın toplumsal cinsiyet kalıplarını pekiştirmede yadsınamaz bir rolü bulunmaktadır. Bugün televizyon, gazete, dergi gibi kitle iletişim araçlarında, sinema, müzik ve reklam gibi birçok alanda kadın ve erkeğin rolleri vurgulanmaktadır (Dökmen, 2017). Yine çocukların oynadıkları oyuncaklar da güçlü biçimde cinsiyetleri zıt kutuplara ayırmaktadır (Wienclaw, 2011). Kızlara çoğunlukla oyuncak bebek, mutfak gereçleri ya da yemek takımı gibi sosyal olarak onaylanmış, geleneksel cinsiyet rollerine uygun oyuncaklar verilmektedir. Erkekler ise oyuncak arabalar, spor malzemeleri veya mekanik aletler ile oynamaktadırlar. Yapılan araştırmalar, oyuncakların etkisi ile bu şekilde yönlendirilen çocukların, erken yaşlarda belli inançlara sahip olduğunu

göstermektedir (Francis, 2010). Bu çocuklar, erkeklerin doktor, pilot ya da atlet; kadınların ise hemşire, sekreter ya da anne olabileceğine inanmaktadır.

Daha da detaylı düşünüldüğünde, toplumsal cinsiyet rolleri, birey henüz dünyaya gelmeden önce oluşmaya başlamaktadır. Çocuk bekleyen bir çift, çocuklarının kız ya da erkek olduğunu öğrenir öğrenmez çevreleri ile birlikte çocuklarını bir cinsiyet kalıbına sokmaya başlamaktadır. Doğacak çocuğun cinsiyetine bağlı olarak hazırladıkları çocuk odası, aldıkları kıyafetlerin renkleri ve oyuncaklar çocuğu toplumsal cinsiyet rollerine hazırlamaktadır (Ertung, 2013).

Toplumsal cinsiyet açısından kadın ve erkeğin rollerine geleneksel ve eşitlikçi olarak iki bakış açısıyla yaklaşmak mümkündür. Geleneksel yaklaşım, kadın ve erkeğe farklı roller tanımlanması ve bu rollere sadık kalınması gerektiğini savunmaktadır. Eşitlikçi yaklaşım ise, aile, iş, evlilik, eğitim ve sosyal yaşamda kadın ve erkeğin sorumlulukları eşit olarak paylaşması ve aynı imkanlara sahip olması gerektiğine inanmaktadır (Basow, 1992; Dökmen 2017). Yapılan birçok araştırma (Aylaz, Güneş, Uzun ve Ünal, 2014; Frieze, Ferligoj, Kogovsek, Horvat ve Sarlija, 2003; Keith ve Jacqueline, 2002; Kimberly ve Mahaffy, 2002; Öngen ve Aytaç, 2013; Zhang, 2006) erkeklerin daha geleneksel, kadınların ise daha eşitlikçi bir bakış açısına sahip olduklarını göstermektedir.

Günümüzde doğum kontrol yöntemlerinin gelişmesi, çekirdek ailelerin artması, bedensel işgücü gerektiren işlerin azalması nedeniyle kadın ve erkeğin rol dağılımı keskinliğini yitirmiş olsa da halen geleneksel cinsiyet rolleri etkisini sürdürmektedir (Güldü ve Ersoy-Kart, 2009).

Ailedeki iş bölümü, toplumsal cinsiyet rollerinin geleneksel olarak ayrıştığı en temel konulardan biridir. Parsons ve Bales (1955) aile içindeki iş bölümünü tanımlarken araçsal (instrumental) ve ilişkisel (expressive) olmak üzere

iki farklı rolden bahsetmektedir. Erkek, ailenin giderlerini karşılama, eve ekmek getirme gibi görevlere sahip olduğundan araçsal bir role bürünmektedir. Kadın ise çocuk bakımına, evin idaresine ve ailenin duygusal ihtiyaçlarının giderilmesine odaklandığından ilişkiyel bir rol üstlenmektedir. Parsons ve Bales (1955), bu modelin işlevsel olduğunu ve belirlenen rollerin kadın ve erkeğe uyumlu olduğunu savunmuştur. Bu iş bölümünün düzen ve süreklilik açısından gerekli olduğu dile getirilmiştir. Toplum ve aile yapısının korunması için bu rollere sadık kalınması gerekmektedir. Oysa feminist bakış açısı bu düşünceleri eleştirmekte ve farklı görüşler ortaya koymaktadır. Onlara göre bu iş bölümü doğal bir biçimde oluşmamakta ve sadece erkeğin yararına olacak şekilde düzenlenmektedir. Kadınlar, bu düzen içinde sadece eş ve anne olarak görüldükleri için kısıtlayıcı rollere sahip olmaktadır.

4.1.3 Kalıp Yargılar (Stereotypes) ve Ayrımcılık (Discrimination)

Kalıp yargı anlamına gelen “stereotype” kelimesi ilk kez 1922 yılında Lippmann tarafından kullanılmıştır (akt: Dökmen, 2017). Gazeteci olan Lippmann tarafından “belirli bir sosyal grup düşünüldüğünde zihinde oluşan resimler” olarak kısaca tanımlanan bu kavram daha sonraki yıllarda birçok araştırmacının üzerinde çalıştığı bir konu olmuştur.

Kalıp yargı (stereotip), bir grubun üyelerine yönelik sabit, aşırı basitleştirilmiş, aşırı genelleştirilmiş, genellikle ön yargılı bir kanı, bir grubun tüm üyelerinin paylaştığı düşünülen olumlu veya olumsuz özellikleri taşıyan bilişsel bir şemadır (Tutkun ve Koç, 2008). Cinsiyet, ırk, yaş, cinsel yönelim, din, fiziksel görüntü ve yeterlikler kalıp yargıların ve ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır. Kalıp yargılar olumlu ya da olumsuz ifadelerden oluşabilmektedir (Dovidio,

Hewstone, Glick ve Esses, 2010). “Kadınlar erkeklerden daha sevecendir” ifadesi olumlu iken, “Erkek dururken kadına söz düşmez” ifadesi olumsuz bir kalıp yargıdır.

Dökmen (2017), toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının özelliklerini şu şekilde özetlemektedir:

1. Cinsiyet kalıp yargıları zamanla çok az değişmektedir.
2. Cinsiyet kalıp yargıları dünyanın farklı kültürlerinde büyük benzerlikler göstermektedir.
3. Buna rağmen, cinsiyet kalıp yargıları kültürden kültüre değişiklik gösterebilmektedir.
4. Cinsiyet kalıp yargıları, bireyin ırkına, sosyal sınıfına ve yaşına göre de farklılık göstermektedir.
5. Cinsiyet kalıp yargılarının gücünü etkileyen bazı faktörler vardır. (Cinsiyet, eğitim düzeyi, kariyer durumu vb.)

Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar toplumsallaşma, medya ve dil ile aktarılmaktadır (Dovidio vd., 2010). Günümüzde kadının ve erkeğin rolünü belirleyen birçok kalıp yargı bulunmaktadır. Kalıp yargılar konusunda yapılan araştırmalarda (Ellis ve Bentler, 1973; Spence, Helmreich ve Stapp, 1975) ankete katılanlar erkekleri “atılgan, korkusuz, özgür, güvenli, soğukkanlı, sert, rasyonel, ihtiraslı, güçlü, agresif ve aktif” olarak tanımlarken, kadınları “duygusal, ılımlı, hassas, sezgisel, şefkatli, boyun eğen, mütevazı, bağımlı, narin ve pasif” olarak tanımlamıştır. Erkekler her zaman kontrol sahibi olmaları ve duygularını göstermemeleri gerektiğine inanarak yetiştirilmektedir. Kadınlar ise kendi ihtiyaçlarından önce diğerlerinininkileri düşünmeleri ve fedakar olmaları gerektiği düşüncesi ile büyütülmektedir. “Kadınlar matematikten anlamaz” ya da “Erkeğin

mutfakta işi ne?" gibi kalıp yargılar kadın ve erkeğin hayatını büyük ölçüde etkilemektedir. Bireyler, toplumsal cinsiyet rolleri hakkındaki kalıp yargılara (erkek ve kadın nasıldır?), cinsiyet rolüyle ilgili benlik kavramına (ben nasılım?) ve bir de cinsiyet rol standartlarına (erkek ve kadın nasıl davranmalıdır?) sahiptir (Çakır, 2016).

Toplumsal cinsiyet ile ilgili yürütülen çalışmalar, toplumsal cinsiyete ilişkin kalıpların, özellikle kadını olumsuz yönde etkilediğini; kadının ikincil konumunu pekiştirdiğini ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı yeniden ürettiğini göstermektedir (Zeybekoğlu-Dündar, 2012). Kalıp yargılar algıları, yargıları ve düşünceleri sistematik biçimde etkilediği için ayrımcılığı beslemekte, aynı zamanda ayrımcılığın sonucunda da ortaya çıkabilmektedir (Dovidio vd., 2010).

Ayrımcılık (discrimination) ön yargı ya da kalıp yargıların etkisi ile belirli bir grubun üyelerine, pozitif ya da negatif yönde sergilenen davranışlardır. Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı, kaynaklara ve fırsatlara ulaşmada eşitsizlik, iş hayatı ve siyasette kadının sınırlı olarak yer alması, şiddete maruz kalma, ikili ilişkilerdeki erkek egemenliği şeklinde tanımlanabilir (Başçı ve Giray, 2016).

İş hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yatay ve dikey olarak iki şekilde sınıflandırılmaktadır (Bilton vd., 2009: 142). Yatay toplumsal cinsiyet ayrımı, kadınlar ve erkekler için uygun görülen mesleklerin birbirinden farklı olmasıdır. Kadınların öğretmen, hemşire, sekreter ya da bebek/yaşlı bakıcısı; erkeklerin ise tamirci, taksici, mühendis, pilot olması gibi. Dikey toplumsal cinsiyet ayrımı ise kadın ve erkeğin aynı meslek dalında farklı hiyerarşik kademelerde olduklarını ifade etmektedir. Kadınların hiyerarşide daha alt kademelerde oldukları ve kariyerlerinde hak ettikleri şekilde ilerleyemedikleri bilinmektedir.

4.1.4. Ataerki (Patriyarki)

Ataerki (patriyarki) kavramını açıklamadan önce kısaca feminist yaklaşıma değinmek gerekmektedir. Çünkü köktenci feministlere göre her dönemde ve her kültürde var olan ataerkillik toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temel nedenidir (Giddens, 2013: 518).

Feminist olarak adlandırılan çok sayıda kuram bulunmaktadır. Ancak çalışmamızın feminist perspektif içermemesi nedeniyle bu yaklaşımlar detaylı olarak ele alınmamaktadır. Feminizm, kadınların özgürleşmesi, baskı altında tutulmalarının engellenmesi, haklarının meşrulaştırılması, kamusal veya özel alandaki eylemlerinde erkeklerle eşit haklara sahip olmalarının sağlanması amacını taşıyan bir yaklaşımdır (Taş, 2016). Bir başka deyişle, feminist kuramlar ayrımcılığa karşı çıkarak, kadın ve erkek arasında sosyal, siyasal, hukuksal ve ekonomik eşitliği savunmaktadır. Feministler, erkeklerin kadınların ev içinde sarf ettikleri ücretsiz emeğe bel bağlayarak onları sömürdüklerini savunmaktadır (Giddens, 2013: 518). 1960'lı yıllarda gelişen 2. Feminist dalga, toplumsal cinsiyet rollerinin biyolojik kökenli olarak değil, ataerkil normlar sonucu ortaya çıktığını ileri sürmektedir (Taş, 2016). Özellikle Simone de Beauvoir'ın "Kadın olunmaz, kadın doğulur" (1949) sözü bu döneme damgasını vuran sözlerden biridir.

Ataerkillik konusunda ayrıntılı bir kuram geliştiren Walby (1990) ataerkilliği "erkeklerin kadınları egemenlik ve baskı altına aldığı, sömürdüğü bir toplumsal yapı ve uygulamalar düzeni" olarak tanımlamaktadır (s.20). Aile içerisinde oluşan toplumsal cinsiyet kimlikleri, eril söylem tarafından oluşturulan heteroseksüel matrikse göre düzenlenmektedir (Karkıner, 2011: 143). Kandiyoti (1988: 274) geniş ailede yaşlı erkek başta olmak üzere erkeklerin kadınlar

üzerinde egemenlik ve kontrol sahibi olduğu düzeni “klasik ataerkillik” (classic patriarchy) olarak tanımlamaktadır. Kadının aile için harcadığı emeğe erkek tarafından el konulduğunu ve sağladığı katkının görünmez kılındığını savunmaktadır.

Walby (1990) ataerkilliğin birbirinden bağımsız ama kendi aralarında etkileşim halinde bulunan altı yapıdan oluştuğunu savunmaktadır (Giddens, 2013: 521; Bilton, 2009: 138):

1. Evin sınırları dahilindeki üretim ilişkileri (Ücretsiz emek)
2. Ücretli çalışma (Daha düşük ücretli ve niteliksiz işler)
3. Ataerkil devlet (Devletin ataerkil düzene hizmet eden bir siyaset izlemesi)
4. Erkek şiddeti
5. Cinsellik alanındaki ataerkil ilişkiler (Heteroseksüellik ve çifte standartlar)
6. Ataerkil kurumlar (Medya, din, eğitim gibi kültürel kurumların dayatmaları)

Bugün toplumsal cinsiyet rollerine dayalı eşitsizliğin tek sebebi ataerkil toplum yapısı olmasa da, ataerkil sistem, toplumsal cinsiyet rollerini ve söylemini sürekli olarak yeniden üretmektedir.

4.1.5. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Rollerine Genel Bir Bakış

Modern toplumların ortaya çıkması ile kadınlar, özel alan denen evlilik ve aile ilişkileri alanına hapsedilerek kamusal yaşamın fırsatlarından, özellikle de eşit vatandaş olma ve eşit düzeyde temel insan haklarından yararlanma haklarından mahrum bırakılmıştır (TÜSİAD-KAGİDER, 2008: 217). Ataerkil yapının ağır

basması nedeniyle kadınlar seçme-seçilme, mülk edinme ya da mahkemede tanıklık etme gibi erkeklerin sahip oldukları haklara çok geç sahip olmuşlardır (Zgourides ve Zgourides, 2000: 118). Kadın-erkek arasındaki eşitsizlikler, 19. yüzyılın başından itibaren ve 20. yüzyılın sonunda artarak devam eden kadın hakları mücadeleleri ile değiştirilmeye çalışılmıştır. Kadın hakları evrensel bildirgesi niteliğini taşıyan ve Türkiye tarafından 1985 yılında imzalanan CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi) buna tipik bir örnektir (Sancar, 2014: 34). Ancak bugün bulunulan noktada, kadın ve erkek için toplumsal cinsiyet eşitliğinden bahsetmek mümkün değildir.

Yürütülen birçok uluslararası çalışmada elde edilen sonuçlara göre Türkiye, toplumsal cinsiyet uçurumunun en derin olduğu ülkelerden biridir (TUSİAD-KAGİDER, 2008: 118).

“Türkiye Değerler Atlası – 2012” çalışmasına göre Türkiye, cinsiyet eşitliği bakımında 60 ülke arasında 48. sırada yer almaktadır (Esmer, 2012: 113). Aynı araştırmada, kadınların %71’i, erkeklerin %81’i ailenin reisinin erkek olması gerektiğini ifade etmiştir. Kadınların %59’u, erkeklerin %69’ü ise ‘kadın her zaman kocasına itaat etmeli, onun sözünden çıkmamalı’ düşüncesine katılmıştır. Erkeklerin kadınlardan daha iyi siyasetçi olacağı fikrine katılan kadın-erkek katılımcı oranı ise %71’dir. Bu sonuçlar Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından oldukça geride kaldığını göstermektedir.

Türkiye Aile Yapısı Araştırması 2016 yılı verilerine göre hane içinde; sofranın kurulup kaldırılması, bulaşık, çay servisi gibi mutfak işleri %98 oranında kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Buna ek olarak, çocuk bakımının da %86 oranında anne (kadın) tarafından gerçekleştirildiği belirtilmektedir (TÜİK,

2017). Eğitim seviyesi yükseldikçe, kadının asli görevini çocuk bakımı ve ev işleri olarak görenlerin oranı düşmektedir. Ancak Türkiye’de, ev işi ve çocuk bakımı rollerinin kadına ait görüldüğü geleneksel toplumsal cinsiyet algısının baskın olduğu açıktır.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin meydana getirdiği birçok olumsuz sonuç bulunmaktadır. Bunlar, kız çocuklarının eğitilmemesi, kadınların kaynak ve fırsatlara ulaşmada sıkıntı yaşaması, iş hayatına ve siyasete katılımın zorlaşması, şiddete maruz kalma, ikili ilişkilerdeki erkek egemenliği ve ailedeki iş bölümünde görülen adaletsizlik olarak özetlenebilir.

Bugün Türkiye’nin özellikle Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerinde kız çocuklarının okuma imkanı elde edemediği sürekli olarak vurgulanmaktadır. Kız çocuklarının okumaması, onların kamusal alana dahil olmalarını, iş ve meslek edinmelerini ve ekonomik bağımsızlık kazanmalarını engellemektedir.

İstihdam toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görüldüğü bir başka alandır. Önceki bölümlerde ele alındığı gibi kadınların çalışma oranı erkeklere göre çok daha düşüktür. Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2017 yılında, Türkiye’de istihdam oranı %47,1 olup, bu oran erkeklerde %65,6, kadınlarda ise %28,9 olarak belirtilmiştir (TÜİK, 2018a).

Kadınlar çalışma imkanı bulsa bile şartları erkekler ile eşit olmamaktadır. Çalışma yaşamına katılan kadınların bir bölümü düşük ücretlerle kayıt-dışı çalıştırılmakta ve iş ve sağlık güvencelerinden faydalanamamaktadır. Pek çok kadın çalışanın ücret ve terfi imkanları kısıtlı kalmaktadır. Bunun yanı sıra kadınların son derece az temsil edildiği meslek grupları bulunmaktadır. Bunların başında “Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler” grubu gelmektedir. Bu

gruptaki kadınların oranı 2006 yılında yalnızca %8,9 olarak tespit edilmiştir (TUSİAD-KAGİDER, 2008: 145).

İstihdam ve eğitimdeki eşitsizlikler kadını ekonomik anlamda doğrudan etkilemektedir. İlk kez Diana Pearce (1978) tarafından kullanılan “Yoksulluğun kadınlaşması” kavramı, o dönemde Amerika’da yoksulların 2/3’ünü kadınların oluşturmasına ve zaman içinde kadınların ekonomik konumlarının giderek kötüleşmesine dikkat çekmek üzere kullanmıştır. Bu kavram, ülkemiz için de kadının ekonomik konumunu tartışırken geçerliliğini koruyan bir kavramdır. Bu açıdan bakıldığında Türkiye’de geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ağır basmakta ve kadınlar erkeklerin sahip olduğu imkanlara sahip olamamaktadırlar. Kadınlar eğitim, istihdam, ekonomik özgürlük ve eşitlikten yoksun bırakılmaktadırlar. Eşit haklara sahip olmayan kadınlar, her geçen gün daha da yoksullaşmaktadırlar.

Cinsiyet eşitsizliğini açıklayan çok sayıda farklı görüş bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin gelişimine ilişkin farklı kuramlar sonraki bölümde ele alınmaktadır.

4.2. Toplumsal Cinsiyet Gelişimi Kuramları

Toplumsal cinsiyet konusunda özellikle son yıllarda birçok farklı kuram ortaya atılmıştır. Bu kuramlar, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin farklı bakış açılarını ortaya koymakta ve birbirlerinden belli noktalarda farklılaşmaktadır. Bu kuramlar üçüncü bölümünde aktarılan kişilik kuramları ile belli paralellikler göstermektedir. Bir başka deyişle, benzer kuramlar hem kişilik gelişimini, hem de toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumunu açıklamaktadır. Bu bölümde psikanalitik, biyolojik, sosyal öğrenme, bilişsel gelişim, sosyal rol ve toplumsal cinsiyet şema kuramlarına yer verilecektir.

4.2.1. Biyolojik Kuramlar

Toplumsal cinsiyet rollerini açıklamak üzere geliştirilen ilk kuramların genellikle biyolojik temelli olduğu bilinmektedir. Bu yaklaşım, kadın ve erkeklerin sahip olduğu özelliklerin (kadınların annelik duygusu, erkeklerin rekabetçi spor tercihi vb.) kromozom yapısından, hormonal farklılıklardan ve diğer bazı doğal karakteristik özelliklerden kaynaklandığını öne sürmektedir (Bilton vd., 2009: 129). Bir başka deyişle, üreme organları, beyin yapıları, kalıtsal özellikler ve hormonlar gibi biyolojik faktörler, kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rolleri üzerinde etkili olmaktadır.

Üreme fonksiyonlarındaki fark, biyolojik yaklaşım açısından toplumsal cinsiyet rollerini oluşturan en önemli faktörlerden biridir. Üreme yeteneğinin sonucunda, insanların bir arada yaşamaya başladığı ilk zamanlardan itibaren erkekler dış çevre ile mücadele etmekten (başat davranış örüntüsü), kadınlar ise ev işleri ile ilgilenmekten (edilgen davranış örüntüsü) sorumlu olmuşlardır (Güldü ve Ersoy-Kart, 2009).

Üreme organları dışında beynin yapısına da odaklanan biyolojik yaklaşımlar, kadın ve erkeğin farklı beyin yapılarına sahip olduğunu; bunun da bilişsel işlevlerde değişikliklere yol açtığını ileri sürmektedirler (Dökmen, 2017: 49). Bazı biyolojik yaklaşımlar ise kadın ve erkeğin hormonal farklılıklarının davranışlar üzerindeki etkisine vurgu yapmaktadır. Biyolojik evrim cinsiyete özgü genleri biçimlendirmekte, bu da doğum öncesi (prenatal) ve doğum sonrası (post-natal) hormonları etkileyerek kadın ve erkeği psikolojik yönden farklılaştırmaktadır (Lippa, 2010).

Biyolojik yaklaşım içinde evrimsel teoriler de yer almaktadır. Bu teoriler, milyonlarca yıllık süreç içinde kadın ve erkeklerin farklı uyum sorunları ile

karşılaştıklarını, bunun da onları psikolojik olarak farklı kıldığını savunmaktadır (Buss, 1995; Schmitt, Realo, Voracek ve Allik, 2008). Bu görüşe göre insan kendi genlerini geleceğe taşımak ve genetik özelliklerinin kuşaklar boyu yaşamasını sağlamak için çaba göstermektedir (Dökmen, 2017: 53). Toplumsal cinsiyet rolleri soyun devamı ve insan türünün hayatta kalması için ortaya çıkmıştır. Kadın ve erkeğin biyolojik kökenleri nedeniyle özellikle “eş seçimi” (sexual selection) ve “ana-babalık yatırımı” (parental investment) davranışları farklıdır (Hyde, 2014). Eş seçimi, Darwin (1871) tarafından ortaya atılan evrim teorisinin bir uzantısı olarak düşünülmektedir. Erkeğin sperminin çok oluşu ve kolay bulunuşu, buna karşın kadının yumurtasının sınırlı sayıda olması ve zor ulaşılması her iki cinsin farklı davranışlar geliştirmesine neden olmaktadır. Erkeğin daha saldırgan, risk alan, güç arayan bir konumda olması; kadının ise daha şefkatli, anaç ve hassas yapıda olması söz konusudur (Lippa, 2010). Erkek, soyunun devamı için birden çok kadınla birlikte olma eğilimine sahipken, kadın sınırlı sayıdaki yumurtası nedeniyle daha seçici ve dikkatli davranmaktadır. Bahsedilen farklılıklar Trivers (1972) tarafından ortaya konan “ana-babalık yatırımı” açısından da ayrı sonuçlar doğurmaktadır. Erkeğin kamusal alanda sosyal statü ve güç arayışı, onun çocuğa daha az yatırım yapması anlamına gelmektedir (Schmitt vd., 2008). Kadının ise değerli ve az sayıda yumurtaya sahip olması ve hamileliğinin dokuz ay sürmesi, bebeğe yaptığı bedensel bir yatırım olarak düşünülmektedir (Hyde, 2014).

Biyolojik yaklaşım birçok araştırmacı tarafından çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. Cinsiyet farklılıklarının biyolojik faktörlerle açıklanması çoğu zaman erkek üstünlüğünün kabul edilmesi anlamına gelmektedir (Dökmen, 2017: 52). Bir başka deyişle, kadın ve erkeğin farklı anatomileri olduğu için toplumsal

cinsiyet rollerinin farklılaşması da doğal kabul edilmektedir. Kadın, biyolojik kaderi nedeniyle, erkek ile eşit olmayan koşullarda yaşamaya ve ondan istenen şekilde davranmaya mahkum edilmektedir.

İkincisi, biyolojik kuramlar, toplumsal cinsiyet rolleri üzerinde sosyal çevre ve öğrenmenin önemine değinmedikleri için eleştirilmişlerdir. Bireylerin doğuştan gelen bir eğilime uyduklarını savunan bu tür biyolojik temelli kuramlar, insan davranışının şekillenmesinde toplumsal etkileşimin oynadığı önemli rolü dikkate almamaktadırlar (Giddens, 2013: 506). Oysa insanların sergiledikleri davranışlar, birbiri ile karşılıklı ilişki içinde olan farklı faktörlere bağlıdır (Bandura, 1989). Bireylerin doğruyu ve yanlış öğrenmeleri biyolojik kodlama ile değil, sosyalleşme sürecinde gerçekleşmektedir (Tischler, 2011: 253). Herhangi bir durumda çevremizde gelişen koşullar da o anki davranışlarımızı etkilemektedir (Hinrichs, 2004).

Üçüncüsü, biyolojik kuramların birçok iddasının ampirik olarak kanıtlanmadığı söylenmektedir (Bussey ve Bandura, 1999; Dökmen, 2017: 57; Giddens, 2013: 506). Hormonların uzamsal yetenek (spatial ability) üzerinde bir miktar etkisi olsa da, yapılan diğer araştırmalar çevresel faktörlerin gözlemlenen davranış değişiklikleri üzerinde daha merkezi bir rol oynadığını göstermektedir (Bussey ve Bandura, 1999).

Sonuç olarak biyolojik kuramların toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılaşmayı bir dereceye kadar açıklayabildiği; ancak bütünü açıklamak için yeterli olmadığı düşünülmektedir.

4.2.2. Psikanalitik Kuramlar

Psikanalitik kuramın en önemli ismi “Kişilik Kuramları” bölümünde de değinildiği gibi Freud’dur. Hatırlanacağı gibi Freud, her insanın çocukluğunda bazı gelişim dönemlerinden geçtiğini savunmuştur.

Psikanalitik kuram diğer yaklaşımlardan iki yönüyle ayrılmaktadır. Birincisi, bu kuram bir öğrenme kuramı değildir. İkincisi, toplumsal cinsiyet rollerinin “bilinç” ile değil, “bilinçdışı” psikolojik süreçlerden kaynaklandığını savunmaktadır (Wharton, 2005). Aynı zamanda psikolojik olguları cinsel bir çerçevede yorumlamaktadır (Burger, 2006). Freud’a göre toplumsal cinsiyetin oluşmasında “libido” ön plandadır. Kız ve erkek çocuklarda toplumsal cinsiyet farklılıkları “penisin var olup olmaması” ile açıklanabilmektedir. Bu fark sadece anatomik farklılıkları temsil etmemektedir; penisin varlığı ya da yokluğu kadınlık ve erkeklik için bir simge olmaktadır (Giddens, 2013: 212). Bu kurama göre dört-beş yaşlarından itibaren kız ve erkek çocuklar toplumsal cinsiyet rolleri bakımından ayrılmaktadır. Erkek çocuk babası ile özdeşleşmeye ve kendi erkek kimliğinin farkına varmaya başlamaktadır (Giddens, 2013: 212). Bununla birlikte kadınların “penis kıskançlığı” (penis envy) duydukları ve kendilerini güçsüz hissettikleri savunulmaktadır.

Freud’un önemli bir çalışması olan ‘Psikoseksüel Kişilik Kuramı’na göre yetişkinliğimizin temelleri çocuklukta ilk beş-altı yıllık deneyimlerle oluşmaktadır (Burger, 2006). Bu deneyimler, oral, anal, fallik, gizil (latens) ve genital (ergenlik) adındaki beş gelişim dönemine ayrılmıştır. Her dönemin ana belirleyici özelliği cinsel yönden birincil düzeyde duyarlı bir bölgedir ve her dönemin yetişkin kişiliği üzerinde ayrı bir etkisi bulunmaktadır (Burger, 2006).

Aynı zamanda Freud, bu dönemlerde yaşanan olumsuzlukların bireyin ilerdeki yaşamına büyük etkisi olacağını savunmuştur.

Psikoseksüel gelişim dönemlerinin özellikleri aşağıda özetlenmektedir (Burger, 2006: 85-90; Dökmen, 2017: 42-24; Feist ve Feist, 2009: 39-44; Giddens, 2013: 212; Ryckman, 2008: 45-49):

1. Oral Dönem: Bu dönem bebeğin doğduktan sonraki ilk 18 ayını kapsamaktadır. Bu dönemde bebeğin cinsel yönden duyarlı olan bölgeleri ağız, dudaklar ve dildir. Bebek, ağız ile ilgili etkinliklerden haz almaktadır (emme, ısırma, ağza alma). Bebek, henüz kendi varlığı ile çevre arasındaki ayrımı yapamamaktadır. Bu nedenle annesinin memesinin kendisinin bir parçası olduğunu zannetmektedir. Bu dönemde memeden kesme ve beslenme ile ilgili ortaya çıkan sorunlar ve giderilemeyen ihtiyaçlar, bireyin yaşamında önemli izler bırakmaktadır.

2. Anal Dönem: Bu dönem yaklaşık 18 ay - 3,5 yaş arasını kapsamaktadır. Anal dönemde anüs (makat) bölgesi ön planda yer almaktadır. Bebeğin tuvalet eğitimi alması bu döneme rastlamaktadır. Sarsıcı bir tuvalet eğitimi saplanmaya ve anal kişiliğe yol açabilmektedir. Freud, anal kişiliği, aşırı titiz, titiz ya da cömert olma ile ilişkilendirmiştir. Bu döneme kadar kız ve erkek çocuklarının toplumsal cinsiyet rolleri açısından benzer deneyimlere sahip olduğu kabul edilmektedir.

3. Fallik Dönem: Freud'un en çok önem verdiği psikoseksüel dönemdir. Çocuğun yaklaşık 4-5 yaşlarını kapsamaktadır. Bu dönemde ilgi genital bölgelere (penis, klitoris) kaymaktadır. Kadın ve erkek

arasındaki farkları anlamaya başlayan çocukların cinsel kimlikleri de oluşmaya başlamaktadır. Freud, bu yaşlarda kızların babalarına, erkeklerinde de annelerine cinsel çekim duyabileceğini söylemiştir. Ödip kompleksi (Oedipal complex) olarak tanımlanan bu durumda erkek çocuk, kendisini babası ile rekabet içinde hisseder, onu kıskanır ancak bu rekabette daha güçlü olan taraf babadır. Erkek çocuk babasının bu düşüncesini öğrenmesi sonucunda penisini kesmesinden (kastrasyon) korkar. Kız çocuklar ise erkek cinsel organına sahip olmadıkları için kıskançlık yaşarlar. Bir gün bir penise sahip olabileceklerini hayal ederler (Elektra kompleksi). Ancak bu hayal kırıklıkları nedeniyle tepki duyarak annelerinden uzaklaşır ve babalarına yönelirler. Freud, kız çocuklarının hiçbir zaman penis sahibi olmadıklarından ve anneleri ile tamamen özdeşleşme zorunluluğu olmadığından dolayı superego (üstbenlik) yönünden erkek çocuklar kadar gelişmediğini savunmuştur. Ödip kompleksinin çözülmesiyle birlikte kız çocuk annesi ile erkek çocuk ise babası ile özdeşleşir. Bu sayede kızlar kadınsı erkek çocuklar da erkeksi özellikler edinmeye başlar. Bu açıdan bakıldığında toplumsal cinsiyet rolleri bu dönemde belirginleşmeye başlamaktadır.

- 4. Latent (Gizil) Dönem:** 5-13 yaşlarını kapsayan bu dönemde cinsel ilgiler oldukça azalmıştır. Bu yaşlardaki kız ve erkek çocuklar birbirine karşı ilgisizdir. Kızlar kızlar ile erkekler de erkekler ile birlikte vakit geçirmektedir. Bu dönemin uzun sürmesi, libidonun aile ve öğretmenler tarafından ya da utanç, suçluluk, korku gibi içsel

duygularla baskı altına alınmasından kaynaklanabilir. Çocuk içindeki enerjiyi sosyal ve kültürel başarılarla tatmin etme yoluna gidebilir.

5. Genital Dönem: 12 yaş ve sonrası kapsayan bu dönemde çocuk ergenliğe adım atmaktadır. Hormonlarla birlikte cinsel dürtüleri canlanan kız ve erkekler genital organlarına odaklanırlar. Cinselliğe duydukları merak ve karşı cinse olan ilgileri artar. Erken gelişim dönemlerinde travma yaşamamış kişilerde yeterli düzeyde libido olacağından bu kişiler normal bir cinsel yaşama adım atabilirler.

Psikanalitik yaklaşım içinde toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumuna ışık tutabilecek bir diğer kuram Nancy Chodorow (1978) tarafından ortaya atılmıştır. Freud'un çalışmalarından esinlenen ancak daha farklı bir açıdan bakan Chodorow, kadın ve erkeğin cinsiyet rollerini edindikleri "farklılaşma" (differentiation) sürecini "anneden ayrılma-bireyleşme-bağımsız olma" bakımından incelemektedir (akt: Dökmen, 2017: 46). Chodorow'a göre, bebeğin erken yaşta anne babasına bağlanması, kendisini erkek ya da kız olarak görmesini sağlamaktadır (Giddens, 2013: 213). Freud'un kuramı ile kıyaslandığında, Chodorow annenin önemine daha fazla vurgu yapmaktadır. Kadının anne olma sürecini, anneliğin hangi koşullarda yeniden üretildiğini ele almaktadır.

Çocuk yaşamının başlangıcında ilk duygusal bağını anne ile kurmaktadır. Bu bağlanma, çocuğunun annesini kendisi gibi görmesine neden olmaktadır. Çocuk, annesinin kendisi olmadığını, kendisinden başka bir varlık olduğunu anladığında ise farklılaşmaya başlamaktadır. Bu farklılaşma kız ve erkek çocuklar için başka şekillerde ortaya çıkmaktadır. Anne ile aynı cinsiyete sahip olduğundan bu süreç kız çocuk açısından daha kolay olmaktadır. Kız çocukların cinsiyet kimliklerini kabul etmek için büyük bir çaba göstermelerine gerek kalmamaktadır.

Oysa erkekler bu süreçte daha çok sorun yaşamaktadırlar. Kadınsılık ve erkeksilik arasındaki ayrımın farkına varan erkek çocuk, kendindeki kadınsı özdeşimleri ve duyguları şiddetli biçimde reddetmektedir (Dökmen, 2017: 47). Bu açıdan bakıldığında erkek çocuklarının erillik duygusu, büyük bir duygusal maliyetle başarılmaktadır (Bilton vd., 2009: 134). Sonuç olarak kız ve erkek çocuğun farklı ilişkişel tecrübeler edinmesi ve ayrı benlik duygularına sahip olması, toplumsal cinsiyet rollerinin farklılaşmasında öncü rol oynamaktadır (Günindi-Ersöz, 2016).

Psikanalitik kuramlar altında ortaya atılan görüşler pek çok eleştiriye maruz kalmıştır. Freud'un kuramının erkek cinsellik organı penisi ön plana alarak kadın cinsellik organı vajinayı ikincil olarak kabul etmesi bir eleştiri konusu olmuştur. Birçok araştırmacı kız çocuklarının superego bakımından daha zayıf olduğu savına karşı çıkmaktadır. Kuram, hipotezlerin test edilememesi ve ampirik olarak yeterince desteklenememesi nedeniyle eleştirilmektedir (Bem, 1983; Burger, 2006: 106; Bussey ve Bandura, 1999). Freud'un "anatomî kaderdir" görüşü de başta feminist araştırmacılar olmak üzere bazı kesimlerce eleştirilmektedir. Chodorow'un çalışmaları Freud'un kuramına göre daha kapsamlı ve açıklayıcı bulunmasına rağmen yine belli noktalarda sınırlı bulunmuştur. Kadın ve erkeklerin ruhsal yapılarının Chodorow'un kuramındakinden daha çelişkili olduğu söylenmektedir (Giddens, 2013: 214). Chodorow ayrıca beyaz, orta sınıf aile modeli ile sınırlı bir araştırma alanı yarattığı için eleştirilmiştir. Yine, benzer şekilde görgül kanıtların eksikliği dile getirilmiştir (Bussey ve Bandura, 1999).

4.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramları

Sosyal çevreye vurgu yapan teoriler, toplumsal cinsiyet rollerini biyolojik faktörler yerine bir dizi karmaşık sosyal etkinin oluşturduğunu savunmaktadır (Lippa, 2010). Bunlar içinde en önemli olanlarından biri Bandura (1977) tarafından geliştirilen Sosyal Öğrenme Teorisi'dir (Social Learning Theory). Bandura, ilerleyen yıllarda bu teoriye farklı öğeler eklemiş ve çalışmaları 1980'li yıllarda Sosyal Bilişsel Teori'ye (Social Cognitive Theory) dönüşmüştür.

Geleneksel davranışçı bakış açısının aksine Bandura, öğrenmenin klasik ya da edimsel koşullama ile sınırlı olmadığını ve birçok davranışın pekiştirme ve cezalandırma gibi süreçlerle öğrenilemeyeceğini savunmaktadır (Burger, 2006: 534). Daha önceki bölümlerde bahsedildiği gibi, Bandura (1977) gözlem yoluyla öğrenme deneyimlerinin önemine vurgu yapmaktadır. Bireyler çevrelerini (aile, okul, arkadaş grupları vb.) gözlemleyerek sergilenen davranışları çeşitli bilişsel süreçlerden geçirmekte ve bu davranışları model alarak (modeling) tekrarlayabilmektedirler. Bir başka deyişle çoğu davranış, başka insanların gözlemlenmesi ve model alınması sonucunda oluşmaktadır. Başka insanlar gözlemlenirken, belirli davranışların nasıl sergilendiği ve o davranışlara ilişkin kuralların ne olduğu kodlanmakta ve öğrenilmektedir (Bandura, 1986). Bu kodlanmalar (öğrenmeler) bireyin sonraki davranışları için bir rehber niteliği taşımaktadır. Gözlem yoluyla gerçekleşen bu öğrenme çoğu zaman bilişsel süreçlerden geçirilerek birey tarafından kabul edilen davranışlarla gerçekleşmektedir. Birey gözlem ve model alma sürecinde diğer insanları taklit (imitation) edebilmektedir. Bandura (2006) aynı zamanda öğrenme deneyiminin her zaman davranış değişikliğine yol açmayabileceğini de vurgulamaktadır.

Sosyal bilişsel teoriye göre çevre ve birey karşılıklı olarak etkileşim halindedir. Ödül ve ceza gibi davranışın dışsal belirleyicileri ile inanç, düşünce ve beklenti gibi içsel belirleyiciler etkileşim halindedir (Burger, 2006: 531). Bu sayede bireyler hem çevreyi oluşturmakta, hem de bu çevrenin bir ürünü olmaktadır (Bandura, 1989). Bandura, bir adım daha giderek davranışların da zamanla çevreyi yarattığını söylemektedir. Bu bakımdan birey, davranış ve çevre arasında üçlü bir etkileşim bulunmaktadır. Bandura bu ilişkiyi “karşılıklı belirleyicilik” (reciprocal determinism) olarak tanımlamaktadır.

Sosyal bilişsel kuram Bandura tarafından geliştirilmiş olsa da sosyal öğrenmenin toplumsal cinsiyet rollerinin gelişimi üzerindeki etkisini açıklayan ilk kişi Mischel'dir (akt: Dökmen, 2017: 59). Mischel (1966) çocukların toplumsal cinsiyet rollerinin, onların davranışları karşılığında aldıkları ödül ve cezanın yanı sıra gözlem ve sosyal deneyimler sonucu geliştiğini ifade etmektedir. Cinsiyet tanımlı davranışlar aile ve akranlar tarafından pekişmekte; çocuğun dış dünyadaki cinsiyet kalıp yargılarına dair gözlemleri sonucunda güçlenmektedir (Banerjee, 2005). İlerleyen dönemde Bussey ve Bandura (1999) sosyal bilişsel öğrenme ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Bussey ve Bandura sadece cinsiyete özgü rolleri ve kalıp yargıları bilmenin o davranışı yerine getirmek için yeterli olmadığı görüşünü savunmuştur. Toplumsal cinsiyet rollerinin gelişiminde iki cinsiyet için kabul edilebilir davranışları bilmenin yanı sıra, bu davranışları sergileme motivasyonuna sahip olmak da önemlidir. Bu da, sonuç beklentisinin (outcome expectation) etkisi ile açıklanmaktadır.

Bussey ve Bandura (1999), hem yetişkinlerin hem de çocukların davranışlarının pekiştirme ve cezalandırma ile şekillendiğini belirtmiştir. Çocuklar cinsiyetlerine uygun davranışları başkalarını izleyerek, hangi davranışların ödül

ya da ceza aldığını gözlemleyerek öğrenmektedir. Bu yaklaşıma göre, oyuncak bebeklerle oynadığı için babası tarafından eleştirilen bir erkek çocuğu, bunun yerine arabalarla oynamayı tercih edebilecektir. Küçük yaşlardan itibaren kızlar annelerini ve diğer kadın figürlerini, erkekler ise babalarını ve diğer erkek figürlerini taklit etmekte ve model almaktadır (Dökmen, 2017: 60). Anne-babalar ve yetişkinler dışında akranlar, televizyon, kitap ve diğer kaynaklardaki figürler de model olarak alınmaktadır. Kadının ve erkeğin medyada çok farklı şekilde temsil edildiği bilinmektedir. Kadınlar, televizyon, radyo programında, reklamda ya da gazete haberinde çoğunlukla başkalarına bağımlı, ev içi sorumluluklara odaklanmış, kariyer yönünden isteksiz ve duygusal bireyler olarak tasvir edilirken erkekler maceraperest, girişimci, ilgi çekici aktiviteler sürdüren bireyler olarak gösterilmektedir (Bussey ve Bandura, 1999).

Toplumsal cinsiyet rollerine sosyal öğrenme perspektifinden bakıldığında belli toplumlar arasında farklılıkların olması kaçınılmazdır. Geleneksel kültürlerde toplumsal cinsiyet rolleri daha katı kurallarla belirlenmektedir. Bazı bireyci toplumlarda ise cinsiyet rollerine ilişkin beklentiler daha esnektir ve belirli değişiklikler gösterebilir (Güldü ve Ersoy-Kart, 2009).

Her yaklaşımda olduğu gibi sosyal bilişsel kurama da bazı eleştiriler yöneltilmiştir. Bunlardan ilki, birey, davranış ve çevre arasındaki üçlü etkileşimin yeterince açık biçimde tanımlanmamış olmasıdır. Bu faktörlerin gerçek davranış üzerinde ne kadar etkili olduğu belirgin değildir. İkinci olarak, kız ve erkek çocukların cinsiyetlerine uygun ya da uygun olmayan davranışları için ödül veya ceza almaları sonucunda kadınsı ya da erkeksi olduklarına dair yeterli kanıt yoktur (Banerjee, 2005). Üçüncü olarak, bu kuramda bireyin biyolojik ve genetik kökenli özelliklerinin yeterince vurgulanmadığı ve sadece sosyal faktörlerin davranış

eğilimlerinin açıklanmasında yeterli olmayacağı ifade edilmektedir (Cüceloğlu, 2017).

4.2.4. Sosyal Rol Kuramı

Sosyal rol kuramı Alice Eagly (1987) tarafından geliştirilmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri ile davranışlar toplum tarafından erkeksi ya da kadınsı olarak değerlendirilmektedir (Basow, 1992). Buna göre çoğu toplumda, yemek pişirmek ya da çocuğa bakmak kadınsı; balık tutmak veya tamir işleri ile uğraşmak ise erkeksi bir eylem olarak kabul edilmektedir. Sosyal rol kuramı, toplumsal cinsiyet rolleri ilişkin bu kalıp yargıların neden kabul gördüğünü etkili biçimde açıklamaktadır (Eagly, 1987).

Sosyal rol kuramına göre, bir toplumda cinsiyetler arasındaki farklar, kadın ve erkeklere verilen sosyal rollerin dağılımı ile ortaya çıkmaktadır (Eagly, 1987; Eagly ve Wood, 1999; Eagly ve Wood, 2016). Kadın ve erkek, üstlendikleri sosyal rollerin farklı beklentiler ve beceriler gerektirmesi nedeniyle kendi cinsiyetlerine özgü davranışlar sergilemektedir (Vogel, Wester, Heesacker ve Madon, 2003). Hem kadın hem de erkek, başarılı bir rol performansı göstermek için doğuştan getirdikleri ve sonradan edindikleri özellikleri birleştirmektedir (Güldü ve Ersoy-Kart, 2009). Toplum içinde farklı roller üstlenen kadın ve erkek, bu rollere uyum sağlamak için farklı psikolojik özellikler geliştirmektedir (Dökmen, 2017: 84). Çocuk ve yaşlı bakımı ile çoğunlukla kadınlar ilgilendikleri için, diğer ilişkilerinde de bu role uygun biçimde kadınsı davranışlar (şefkat ve ilgi gösterme, ilişkileri koruma vb.) sergilemektedir. Erkekler ise evin dışında çalıştıklarından, fiziksel güç, özgüven ve liderlik gibi özelliklerini kullanmaktadır. Toplumsallaşma ve cinsiyet rollerinin oluşumu ile kadın ve erkeklerin

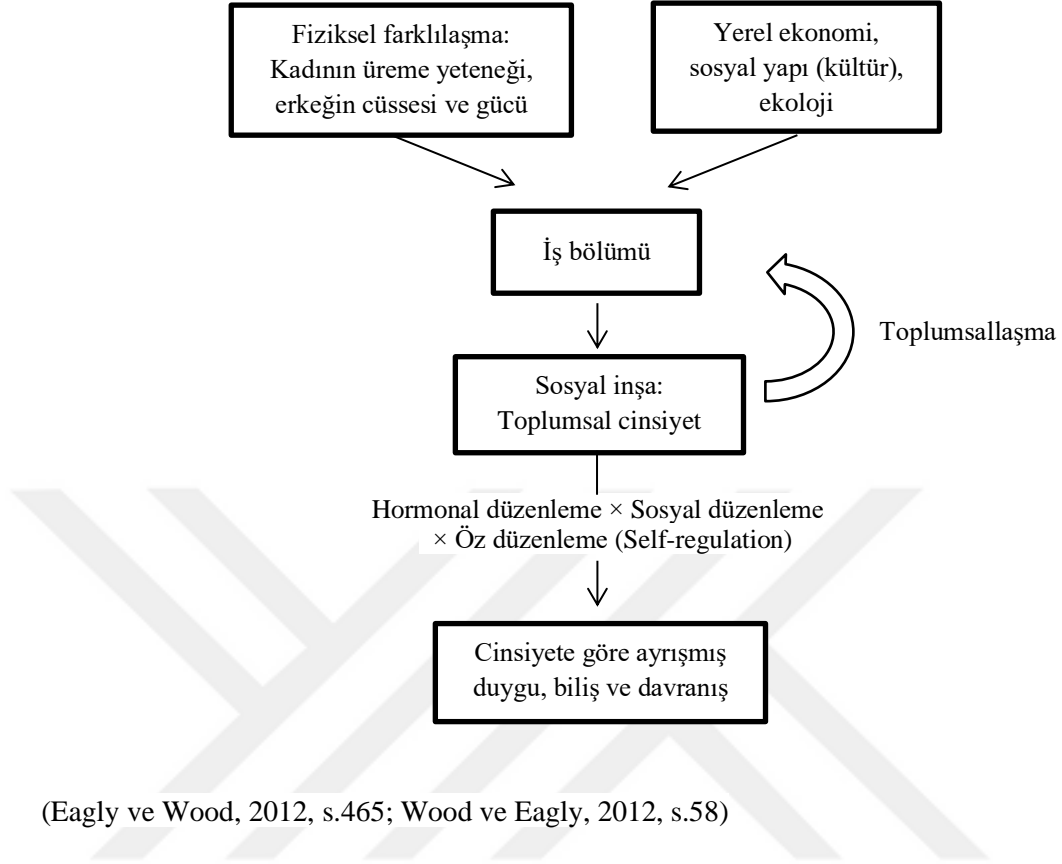
sergiledikleri bu davranışlar, ortaya çıkan iş bölümünü destekleyip sürdürmeye yaramaktadır (Eagly ve Wood, 2016). Bir başka deyişle, kadın ve erkek sahip oldukları farklı roller nedeniyle farklı sosyal talepler ile karşılaşmakta; bu nedenle her iki cins de cinsiyet kalıp yargılarını pekiştirmektedir (Vogel vd., 2003).

Sosyal rol kuramı kadın ve erkek arasındaki biyolojik (boy, kilo, kas yapısı, fiziksel güç vb.) farkların tarihsel olarak iş bölümünün oluşmasında etkili olduğunu kabul etmektedir (Hyde, 2014). Fiziksel kökenli farklar, belli ortamlardaki bazı aktivitelerin kadın ya da erkek tarafından daha verimli şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte sosyal rol kuramında insanların içinde yaşadığı kültürel, sosyo-ekonomik ve ekolojik çevre de oldukça önemli bir rol oynamaktadır.

Eagly ve Wood'a (1999) göre kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rollerinin tarihsel zaman içinde ya da toplumdan topluma değişmesi, bu farkların sadece biyolojik kökenli olmadığını, aynı zamanda sosyo-kültürel veya çevresel faktörlerin de rol oynadığını göstermektedir. Aksi takdirde tüm kültürlerde ve tüm zamanlarda kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rollerinin sabit olması gerekmektedir.

1980'li yıllarda ortaya konan sosyal rol teorisi, 2000'li yıllara gelindiğinde, kadın ve erkeğin iş bölümünün evrimsel kökenlerini de içine alacak şekilde genişletilmiştir (Wood ve Eagly, 2012). Bir başka deyişle, kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumuna ve farklı özelliklere sahip olmalarına neden olan birçok faktörden bahsedilmektedir. Eagly ve Wood (2012), Şekil 3'te görüleceği gibi, kadın ve erkek davranışları arasındaki farkları ve cinsiyet rollerinin oluşumunu 'biyo-sosyal bir süreç' olarak tanımlamışlardır.

Şekil 3: Biyo-sosyal Süreç



(Eagly ve Wood, 2012, s.465; Wood ve Eagly, 2012, s.58)

Biyo-sosyal yapı modeli ve evrimsel teoriler birbirinden oldukça farklıdır. Önceki bölümlerde aktarıldığı gibi evrimsel teoriler, milyonlarca yıllık süreç içinde kadın ve erkeklerin farklı uyum sorunları ile karşılaştıklarını, bunun da onları psikolojik olarak farklı kıldığını savunmaktadır (Buss, 1995; Schmitt vd., 2008). Biyo-sosyal yapı modelinde ise cinsiyetler arasındaki fark ve benzerlikler toplumdaki iş bölümünden kaynaklanmakta; bu iş bölümü ise sosyal, kültürel ve biyolojik faktörlerin etkileşiminin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır (Wood ve Eagly, 2012: 59).

Sosyal rol kuramcıları, kadın ve erkek arasındaki kişilik farklarının doğuştan gelen psikolojik farklılıklardan değil, kadın ve erkeğe atanan rollerden kaynaklandığını savunmaktadır (Lippa, 2010). Kadın ve erkeğin kişilik yapısı, özgüven düzeyi ve değerlerine ilişkin farkların eşitlikçi toplumlarda daha az,

geleneksel toplumlarda ise daha çok olması gerektiği iddia edilmektedir. Ancak çok sayıda kültürlerarası araştırma bunun tersini ortaya koymaktadır (Schmitt vd., 2017). Ortaya çıkan sonuçlara göre, kadın ve erkek arasındaki psikolojik (kişilik, öznel iyi oluş, özgüven ve değerler vb.) farklar, eşitlikçi toplumlarda çok daha belirgin iken, geleneksel toplumlarda daha azdır.

4.2.5. Bilişsel Gelişim Kuramı

Bilişsel gelişim kuramı Jean Piaget'in çalışmalarından esinlenen Kohlberg (1966) tarafından geliştirilmiştir. Piaget, küçük çocukların ve büyük çocukların düşünce biçimi arasında niteliksel farklar olduğunu savunmuştur (Dökmen, 2017: 64). Kohlberg ise bu çalışmaları toplumsal cinsiyet kimliğinin oluşmasına uyarlamıştır.

Temelde bu kuram da gözleme dayalı öğrenmenin önemini yadsımamakta ancak asıl ağırlığı bilişsel süreçlere dayandırmaktadır. Çevredeki kişi ve olayların çocuğun davranışlarına olan etkisi sınırlıdır. Çocuk toplumsallaşma ve cinsiyete özgü davranışlarını kazanma sürecinde daha aktif bir role sahiptir (Banerjee, 2005).

Bilişsel gelişim kuramı en temelde çocukların cinsiyet kimliği (gender identity) edinme ve cinsiyeti tipleştirme/ayırıştırma (sex-typing) becerisini kazanma şekillerini açıklamaktadır. Bu yaklaşıma göre bir çocuk, toplumsal cinsiyete ilişkin rolleri yaşla birlikte anlamaya başlamaktadır. Kohlberg'e göre çocuklar bilişsel olarak geliştikleri zaman kendilerini kadın ya da erkek olarak sınıflandırır ve bu cinsel kimlikle, bu sınıfa uygun olduğunu düşündükleri biçimde davranmaya başlarlar (Dökmen, 2017: 65). Toplumsal cinsiyet rollerinin oluşması, çocuğun kendisini kadın ya da erkek olarak görmeye başlaması ile

gerçekleşmektedir. Kohlberg'e (1966) göre çocuk "ben bir erkeğim, bu nedenle erkeklere özgü şeyleri yapmak istiyorum. Erkeklere özgü şeyleri yapmak ve onları yaptığım için insanlar tarafından onaylanmak benim açımdan faydalı" şeklinde düşünmeye başlamaktadır (s.89). Cinsiyet tiplemesi kavramı, cinsiyete uygun tercihlerin, becerilerin, kişilik özelliklerinin, davranışların ve kendilik kavramının kazanılması ve cinsiyetlerin ayrıştırılması sürecini ifade etmektedir (Bem, 1983). Çocuklar belirli gelişim evreleri sonucunda cinsel kimlik edinmekte ve cinsiyetleri ayrıştırma becerisini kazanmaktadırlar. Toplumun cinsiyetlerden beklediği özellikleri kazanmış, cinsiyetleri ayrıştırma sürecini tamamlamış bireye de cinsiyeti tipléstiren/ cinsiyetleri ayrıştırıran (sex-typed) birey denmektedir (Dökmen, 2017: 31).

Cinsiyet değişmezliği (gender constancy) bu kuramda yer alan önemli kavramlardan biridir. Çocuklar belli aşamalardan geçerek cinsiyetleri konusunda bilişsel bir tutarlılığa erişmektedirler. Bu, çocuğun kendi cinsiyetinin dönüşü olmayan biçimde sabit (değişmez) olduğuna olan inancını ifade etmektedir. Cinsiyet değişmezliği seviyesine erişen çocuk, kendi cinsiyetine uygun toplumsal cinsiyet rollerini sergilemek konusunda daha motive olmaktadır (Wharton, 2005). Cinsiyet değişmezliği oluşumunda ve toplumsal cinsiyet rollerinin gelişiminde üç dönem bulunmaktadır (Slaby ve Frey, 1975):

- 1. Cinsiyet kimliği (Gender identity):** Bazı kaynaklarda (Banerjee, 2005; Dökmen, 2017) cinsiyeti etiketleme (gender labelling) olarak da adlandırılmıştır. Yaklaşık 2 - 3,5 yaşlarını kapsamaktadır. Çocuğun erkek ya da kız olduğunu farketmesi aşamasıdır. Bu dönem içindeki çocuklar cinsiyetin kalıcılığını ve değişmezliğini henüz kavramamışlardır.

2. Cinsiyet kararlılığı (Gender stability): Çocuğun 3,5 - 4,5 yaşlarını kapsayan dönemdir. Bu gelişim evresinde çocuklar cinsiyetin sürekli olduğunu ve zaman içinde sabit kaldığını anlamaya başlarlar. Erkek doğan erkek, kız doğan ise kız kalacaktır. Ancak yine de fiziksel özelliklerden etkilenmektedirler. Örneğin, çocuklar saçını kesilen bir kızın erkek olacağını düşünebilirler (Dökmen, 2017: 66).

3. Cinsiyet tutarlılığı (Gender consistency): Bu dönem 4,5 - 7 yaşları arasında kapsamaktadır. Çocuk dış görünüş, kıyafet ve aktivitelerdeki değişimlerin cinsiyeti etkilemeyeceğini bilir. Bu dönemde çocuklar cinsiyetleri ile tutarlı tercihlerde ve davranışlarda bulunurlar. Bu gelişim seviyesindeki çocuk toplumsal cinsiyet değişmezliğini kazanmış kabul edilir (Hollander, 2001).

Toplumsal cinsiyet rollerine dair önemli bir bakış açısı sunmasına rağmen bilişsel gelişim kuramına yöneltilen çeşitli eleştiriler de olmuştur. Bilişsel gelişim kuramında, bireylerin neden ırk, sosyal sınıf, din gibi diğer kategoriler yerine cinsiyeti baz alarak bir sınıflandırma yaptıkları ve buna uygun bir değerler sistemi yarattıkları açık değildir (Bem, 1983). Buna ek olarak, yapılan bazı araştırmalarda cinsiyet değişmezliği ile toplumsal cinsiyet rolleri kalıplarının yerleşmesi arasında güçlü bir ilişki bulunamamıştır (Ruble ve Martin, 1998). Çocukların cinsiyet değişmezliği seviyesine gelmeden uzun yıllar önce, hatta iki-üç yaşlarında iken bile cinsiyete özgü davranışları sergilediği düşünülmektedir. Bussey ve Bandura'ya (1999) göre çocuklar çok küçükken bile cinsiyetleri ile özdeşleşmiş oyuncaklarla oynamakta, kendileri ile aynı cinsiyete sahip kişileri model almakta ve kendi akranlarını cinsiyete uygun davranışları sebebiyle ödüllendirmektedir. Son olarak, cinsiyet gelişimi evrelerinin her çocuk için benzer olmadığı; bu

evreleri tamamlayan kız ve erkekler arasında önemli farklar olduğu da söylenmektedir (Dökmen, 2017: 67).

4.2.6. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı

1980’li yılların başında, toplumsal cinsiyet gelişiminde “cinsiyet şeması” yaklaşımını ortaya koyan üç araştırma yayınlanmıştır. Bunlar, Liben ve Signorella (1980), Martin ve Halverson (1981) ve Sandra Bem’in (1981c) çalışmalarıdır.

Sandra Bem’in (1981c, 1983, 1985) ortaya koyduğu Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı (Gender Schema Theory) toplumsal cinsiyet rollerini açıklayan kuramlar içinde önemli bir yere sahiptir. Araştırmamızda da, bu kurama paralel olarak geliştirilen Bem Toplumsal Cinsiyet Rollerini Ölçeği (1974, 1981a) kullanılmaktadır. Bundan dolayı kuramın öne sürdüğü görüşler bu bölümde detaylı biçimde ele alınmaktadır.

Toplumsal cinsiyet şema kuramı, çocuğun bilgiyi işlemesine yaptığı vurgudan dolayı bilişsel gelişim kuramına, çevreden öğrenmesine yaptığı vurgu nedeniyle ise sosyal öğrenme kuramına benzemektedir. Bu açıdan bakıldığında her iki kuramın temel görüşlerini birleştirmektedir (Bem, 1983; Dökmen, 2017: 68).

Sandra Bem (1981c), çocukların cinsiyeti, tutumlar, roller, meslekler gibi çeşitli özelliklerle ilişkilendirmeyi “toplumsallaşma” (socialization) yoluyla öğrendiklerini savunmaktadır. Bunun sonucunda oluşan cinsiyet şemaları da, yeni bilgileri yorumlamak, işlemek ve özümsemek için kullanılmakta; bu da çocukların düşünceleri, tercihleri ve davranışları üzerinde önemli bir etki oluşturmaktadır (Liben ve Bigler, 2017).

Toplum, bazı davranış ve özellikleri kadınsı, bazılarını ise erkeksi olarak sınıflandırmaktadır. Çocuk, içinde yaşadığı kültürün kadınsılık (feminenlik) ve erkeksilik (maskülenlik) tanımlarını dikkate alarak kendisi hakkındaki bilgileri analiz etmekte ve yorumlamaktadır (Güldü ve Ersoy-Kart, 2009). Bunun sonucunda kendi cinsiyetine uygun davranışları seçip öğrenmekte ve benlik kavramını oluşturmaktadır. Cinsiyet tiplemesi (sex-typing) kavramı, cinsiyete uygun tercihlerin, becerilerin, kişilik özelliklerinin, davranışların, benlik kavramının kazanılması ve cinsiyetlerin ayrıştırılması sürecini ifade etmektedir (Bem, 1983). Toplumsal cinsiyet şema kuramı, cinsiyetleri ayrıştırmanın, çocuğun benlik kavramı da dahil tüm bilgiyi kadınlık ve erkeklik tanımlarına göre kodlaması ve düzenlemesi ile meydana geldiğini öne sürmektedir (Dökmen, 2017: 68). Çocuk, hemcinsleri gibi olmak istediğinden, sahip olduğu cinsiyet etiketine (gender-label) uygun şekilde ve cinsiyet şemaları ile tutarlı biçimde davranmaya güdülenmektedir (Bussey ve Bandura, 1999).

Şema, bireylerin algılarını düzenleyen ve yönlendiren bilişsel bir yapıdır (Bem, 1981c, 1983). Belli bir şemayla bilgiyi işlemek, kodlamak, örgütlemek ve yorumlamak daha hızlı ve kolaydır. Şematik bilgi işleme oldukça seçicidir; bireyler bu şemalar sayesinde karşılaştıkları çok sayıda uyarıcıya anlam yüklemektedirler. Toplumsal cinsiyet şemasını kullanmak, tüm bilgileri “feminen” veya “maskülen” olarak kategorilere ayırmak anlamına gelmektedir. Üstelik bu şemada sadece anatomik yapı, üreme işlevleri, iş bölümü, kişilik özellikleri gibi cinsiyetler arası farklılıklar değil, cinsiyet ile doğrudan ilişkisi bulunmayan, dünyadaki diğer soyut ya da mecazi bazı şeyler de sınıflandırılmaktadır (Bem 1981c). Bu sınıflandırmada kadının ve erkeğin her özelliğe/davranışa ne ölçüde sahip olduğu değil, kadın ya da erkeğin şemasında

hangi farklı özelliklerin/davranışların bulunduğu ön plandadır. Örnek vermek gerekirse, kadınların toplumsal cinsiyet şeması içinde fiziksel güç yer almamaktadır. Erkeklerin şemasında da şefkat özelliği üzerinde durulmamaktadır. Bir kız çocuğunun büyürken ne kadar güçlü ya da bir erkek çocuğunun çevresine karşı ne kadar şefkatli olduğu yetişkinler tarafından yeterince fark edilmemektedir (Bem, 1981c). Oysa aynı özellikler “uygun” şemalarda yer aldığında -bir kız çocuğu şefkatli ya da erkek çocuğu güçlü olduğunda- yetişkinler bunu fark etmek için çok daha hazır olmaktadır. Çocuk büyüdükçe şematik seçicilik denen bu durumu kendisi için de uygulamaya devam etmekte, kişiliğin birçok farklı boyutu arasından kendi cinsiyetine uygun olan özellikleri edinmektedir. Bu süreçte birlikte içselleşmiş bir güdü devreye girerek bireyin içinde bulunduğu kültürün kadın ve erkek tanımına uygun şekilde kendini ayarlamasını sağlamaktadır. Bu da cinsiyeti tipleştirme davranışının zamanla daha da pekişmesine neden olmaktadır.

Cinsiyeti tipleştiren bireyler, güçlü cinsiyet şemalarına sahip oldukları için dünyayı kadın ve erkek olarak iki sınıfa ayırmaktadırlar (Bem, 1981c). Bu kişiler belirli davranış ve özelliklerin cinsiyetlerle ilgili çağrışımlarını önemsemektedir. Örneğin cinsiyetleri tipleştiren bir erkek, bir erkeğin ciddi ve sert görümlü olması gerektiğini düşündüğünden bu şekilde davranmanın uygun olacağını düşünmektedir. Kendisi veya başka bir erkek bunun tam tersi davrandığında, örneğin yüksek sesle kahkaha attığında tedirgin olmaktadır. Cinsiyeti tipleştirmeyen/ayırıştırmayan (nonsex-typed) bireyler ise kendilerini baskın ya da şefkatli olarak tanımladıklarında bu özelliklerin cinsiyet ile bağlantısına odaklanmamaktadır (Dökmen, 2017: 70). Onlara göre, insanlar arasında var olan farklılıklar cinsiyetten değil, bireysel farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Bu kişiler bir erkeğin yemek pişirmesini ya da bir kadının evde tamiratla uğraşmasını

cinsiyetten bağımsız bir tercih olarak düşünmektedirler. Yapılan araştırmalarda sorulan soruları yanıtlarken cinsiyeti tipleştiren bireylerin cinsiyetlerine uygun olan ya da uygun olmayan davranışları daha hızlı biçimde kabul ettikleri ya da reddettikleri ortaya çıkmıştır (Bem, 1983). Cinsiyeti tipleştiren bireyler bir sıfatın kendilerini tanımlayıp tanımlamadığına karar verirken kendi davranışlarını düşünerek zaman kaybetmemekte, bunun yerine bu sıfatın cinsiyet şemalarına uygun olup olmadığına bakmakta; uygunsa kabul etmekte, uygun değilse hızlıca reddetmektedirler. İlerleyen yıllardaki çalışmalarında Bem (1993: 192) cinsiyet kutuplaşması (gender polarization) olarak adlandırdığı bu durumu “bireylerin sosyal yaşamı kadın-erkek ayrımına göre organize etmesi; cinsiyet ve insan yaşamının her deneyiminin arasındaki kültürel bağlantının pekişmesi” olarak tanımlamıştır. Bem, insanların, dünyayı kadın ve erkek olarak algılamalarına ve sınıflandırmalarına neden olan, bunun sonucunda da onları kısıtlayan bu bakış açısının reddedilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Sandra Bem (1981c), insanların benlik kavramına ilişkin bilgileri işlerken neden diğer kategoriler yerine cinsiyete dayalı şemalar oluşturduklarına dair bir açıklama getirmiştir. Ona göre, cinsiyet ayrımının fonksiyonel bir önemi olduğuna dair tüm toplumlarda güçlü ve yerleşmiş bir düşünce bulunmaktadır. Cinsiyet farkı, insanların yaşamının her alanına etki etmektedir. Bu da toplumsal cinsiyet şemalarının yerleştiğini kanıtlamaktadır. Tüm toplumlarda cinsiyet şemalarının sürdürülmesini sağlayan yapılar ve ilişkiler bulunmaktadır. Çocuk kendi ailesini, öğretmenlerini ve akranlarını gözlemlemekte; cinsiyete uygun davranışlar oyuncaklar, giyim biçimi, meslekler, ev içi iş bölümü gibi alanlarda vurgulanmaktadır (Bem, 1983). Bem günümüz toplumlarında toplumsal cinsiyet şemasına sahip olmayan (aşematik) çocuklar yetiştirmenin imkansız olmadığını

ama zor olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, cinsiyetleri ayırtmış, (kendini maskülen olarak tanımlayan bir erkek ya da feminen olarak tanımlayan bir kadın) yerine her ikisini de kapsayan “androjen” bireylerin ön plana çıkmasının daha insancıl ve özgürlükçü bir bakış açısı sunabileceğini dile getirmiştir.

Diğer tüm yaklaşımlarda olduğu gibi, Bem’in kuramı ve ölçeği de çeşitli yönlerden eleştirilmiştir. Kuram ortaya atıldığı anda Spence ve Helmreich (1981) tarafından metodolojik olarak eleştirilmiş, bu ölçek ile maskülenliğin ve feminenliğin ölçülemeyeceği savunulmuştur. Hemen ardından Bem (1981b) yazdığı bir makale ile bu eleştirilere yanıt vermiştir. Bunun dışında kuram, faktör yapısının ampirik olarak bütünüyle açıklanamamış olması, önerdiği faktör yapısına uymayan bazı sonuçlar elde edilmesi, basit bir sınıflandırma getirmesi, çok geniş bir aralık içinde değişebilen davranışları tek bir kavram (androjenlik) ile açıklaması ve yapısal ya da durumsal faktörlere yeterince önem vermemesi bakımından kimi eleştirilere maruz kalmıştır (Dökmen, 2017: 74; Hoffman ve Borders, 2001). Buna rağmen alanda yapılan araştırmalarda bu kurama ve ölçeğe sıkça kaynak olarak başvurulduğu görülmektedir. Leaper (2017), PsycINFO üzerinden aldığı bilgiye göre 1981-2017 yılları arasında kurama 1380 kez atıfta bulunulduğunu söylemektedir. Starr ve Zurbriggen (2017), kuramın sadece Amerika’da ve psikoloji alanında değil, uluslararası birçok araştırmada, özellikle iletişim ve iş yaşamı konulu makalelerde de kullanıldığını belirtmektedir.

Sandra Bem tarafından geliştirilen ve günümüzde de sıkça kullanılan Toplumsal Cinsiyet Rollerini ölçeği (1974, 1981a) insanları dört ayrı boyutta incelemektedir. Buna göre bireyler aldıkları kadınsılık ve erkeksilik puanlarına

göre maskülen, feminen, androjen ya da belirsiz olarak sınıflandırılmaktadırlar. Bu boyutlar aşağıda daha detaylı biçimde açıklanmaktadır.

4.2.6.1. Maskülen Boyut

Bu boyut bireyin ne ölçüde erkeksi (maskülen) özelliklere sahip olduğunu ifade etmektedir. Yüksek puan alan birey, maskülenlikle özdeşleşmiş sıfatları seçmektedir. Maskülen bireyler; liderlik eden, saldırgan, hırslı, iddialı, analitik, atletik, rekabetçi, baskın, bağımsız, hızlı karar veren, risk alan gibi özelliklere sahiptirler (Bem, 1974). Maskülenlik boyutu düşük olan bireyler ise, kendilerini bu sıfatlarla tanımlamamaktadırlar. Bunun dışında maskülen olma, feminen özellikleri reddetme davranışını da içermektedir. Maskülen davranış, görevlerin tamamlanmasına odaklanmakta ve “araçsal” (Parsons ve Bales, 1955) olarak tanımlanmaktadır.

4.2.6.2. Feminen Boyut

Bu boyut bireyin ne ölçüde kadınsı (feminen) özelliklere sahip olduğunu ifade etmektedir. Yüksek puan alan birey, feminenlikle özdeşleşmiş sıfatları seçmektedir. Feminen bireyler; sevecen, neşeli, nazik, çocukları seven, sadık, merhametli, başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı, anlayışlı, sıcak olma gibi özelliklere sahiptirler (Bem, 1974). Feminenlik boyutu düşük olan bireyler ise, kendilerini bu sıfatlarla tanımlamamaktadırlar. Bunun dışında feminen olma, maskülen özellikleri reddetme davranışını da içermektedir. Feminen davranış, başkalarının iyiliğini düşünmeye ve manevi ilgiye odaklanmakta ve “ilişkisel” (Parsons ve Bales, 1955) olarak tanımlanmaktadır.

4.2.6.3. Androjen Boyut

Bu boyut Sandra Bem'in özellikle üzerinde durduğu, bireyin hem kadınsı hem de erkeksi özelliklerinin yüksek olması durumudur. Androjen kavramı köken olarak klasik mitolojiden, "andro" (erkek) ve "gyne" (kadın) kelimelerinin birleşiminden gelmektedir (Hoffman ve Borders, 2001).

Bem (1974), psikolojinin ve daha geniş biçimde toplumun, insanları feminen ya da maskülen olarak birbirinden ayrı iki kutupta gördüğünü ancak gerçekte birçok insanın androjen olabileceğini savunmaktadır. Bireyler değişen durumlara göre hem araçsal hem de ilişkisel, hem kadınsı hem de erkeksi özelliklere sahip olabilmektedirler. Bireyin sadece maskülen ya da sadece feminen olması, onu belirli davranışlarla sınırlandırmakta ve diğer kutupta bulunan davranışları yasaklı hale getirmektedir (Bem, 1974). Bireyin androjen olması ise hem maskülen hem de feminen davranışlar sergilemesine olanak tanıyacağından onu daha özgür kılmaktadır.

Androjenlik kavramına getirilen bazı eleştiriler olmuştur. Bu eleştirilerin bazılarını Sandra Bem de dile getirmektedir. Sadece kadınsı ya da erkeksi değil, hem kadınsı hem de erkeksi olmanın reçete edilmesi insanlar için zorlayıcıdır (Dökmen, 2017: 75). Bem (1983) ayrıca, her bireyin içinde kadınsı ve erkeksi özellikler bulunduğunu kabul etmenin toplumsal cinsiyet şeması kuramı açısından tutarlı olmadığını, bu şekilde kadınsılık ve erkeksilik ayrımının aslında gerçekten var olduğunu kabul etmiş olduğumuzu ifade etmektedir. Ayrıca androjenlik ile cinsiyetler arasındaki eşitsizliğe değinilmediği, androjenliğin toplumda var olan erkek merkezliliğin (androcentrism) devam etmesine yardımcı olabileceği de yapılan eleştiriler arasındadır.

4.2.6.4. Belirsiz Boyut

Bu boyut, bireyin kadınsı (feminen) ya da erkeksi (maskülen) özelliklere baskın biçimde sahip olmadığını ifade etmektedir. Bazı bireyler kadın ya da erkek davranışlarını sergilemek bakımından belirsiz gruba girmektedir. Bem ölçeğinde bulunan sosyal beğenirlik (social desirability) adı verilen nötr maddeler, ne kadın ne de erkek ile özdeşleşmemiş özellikleri ifade etmektedir. Buna göre bireylerin arkadaş canlısı, yardımsever, mutlu, kıskanç, alıngan, güvenilir, dürüst ya da uyumlu olmaları cinsiyetten bağımsızdır. Kendilerini daha çok bu ifadelerle tanımlayan bireyler toplumsal cinsiyet rolleri bakımından belirsiz grubu temsil etmektedir. Aynı zamanda bu bireyler feminen ve maskülen özelliklerde düşük puan aldıklarında toplumsal cinsiyet rolleri belirsiz olmaktadır.

4.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Araştırmalar

Bu bölümde Türkiye’de ve dünyada toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin yürütülmüş önemli araştırmalara yer verilmektedir.

4.3.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerine ve Cinsiyet

Kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rollerine olan bakışı, ne ölçüde geleneksel, ne ölçüde eşitlikçi oldukları, maskülen, feminen ya da androjen rollere ne derece sahip oldukları yapılan çeşitli araştırmalarda incelenmiştir. Önceki bölümlerde belirtildiği gibi birçok uluslararası çalışmaya göre Türkiye, toplumsal cinsiyet uçurumunun en derin olduğu ülkelerden biridir (TUSİAD-KAGİDER, 2008: 118).

“Türkiye Değerler Atlası - 2012” araştırmasında, kadınların %71’i, erkeklerin %81’i ailenin reisinin erkek olması gerektiğini ifade etmiştir (Esmer,

2012: 113). Erkeklerin kadınlara kıyasla daha iyi siyasetçi olacağı fikrine katılan kadın-erkek katılımcı oranı ise %71'dir. Aynı araştırmada, kadınların %59'u, erkeklerin %69'ü "kadın her zaman kocasına itaat etmeli, onun sözünden çıkmamalıdır" düşüncesine katılmaktadır. Benzer sonuçlar başka araştırmalarla da desteklenmiştir. "Kadın yapacakları için kocasından izin almalıdır" ifadesine erkeklerin %80,1'i, kadınların %66'sı katılmaktadır (Ersoy, 2009). Kadınların yaklaşık 1/3'ü erkeklerin ise 1/2'den fazlası kadınların erkekler tarafından korunması gerektiğini ifade etmişlerdir (Esen, Soylu, Siyez ve Demirgürz, 2017). Özkan ve Lajunen (2005) de araştırmalarında yer alan kadınların feminenlik puanlarının maskülenlik puanlarına göre daha yüksek düzeyde çıktığını belirtmiştir.

Tüm bu sonuçlara göre, Türkiye'deki kadın ve erkekler, toplumsal cinsiyet rollerini maskülen ya da feminen olarak keskin biçimde sınıflandırmakta ve bu geleneksel ayrıma uygun şekilde hareket etmektedir.

Toplumsal cinsiyet rollerine eşitlikçi yaklaşan bireylerde ise androjenlik düzeyinin daha yüksek olduğu bilinmektedir. Bem 1975 yılında gerçekleştirdiği araştırmada, erkek katılımcıların %34'ünün, kadın katılımcıların %27'sinin androjen özellikler gösterdiğini bulmuştur. Japonya'da gerçekleştirilen bir araştırmada (Sugihara ve Katsurada, 2000) erkeklerin %33'ü, kadınların ise %31'i androjen grupta yer almıştır. Bu sonuçlara benzer şekilde, Türkiye'de üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada da (Esen vd., 2017) %36 oranında kadın ve yine %36 oranında erkeğin kendini androjen rolde tanımladıkları bildirilmiştir.

Sonuç olarak, belli oranda androjen cinsiyet rolleri sergileyen bireyler olsa da Türkiye'de halen kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rolleri bakımından

geleneksel kalıplar içinde olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte kadınların toplumsal cinsiyete yönelik düşüncelerinin erkeklere göre daha eşitlikçi olduğunu gösteren çalışmalar (Aylaz vd, 2014; Esen vd, 2017; Frieze vd., 2003; Kabasakal ve Girli, 2012; Kimberly ve Mahaffy, 2002; Zhang, 2006) da mevcuttur.

4.3.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kariyer

Toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer ve iş yaşamında birçok yansıması olduğunu söylemek mümkündür. En başta kadın ve erkeğin cinsiyet rollerindeki farklılığın, meslek seçimlerine etki ettiği bilinmektedir. Kadınlar küçük yaşlardan itibaren öğretmenlik, hemşirelik gibi daha fazla bakım ve ilgi gerektiren işlere yönlendirilirken erkekler mühendislik, avukatlık veya doktorluk gibi daha teknik ve liderlik vasıflarının önemli olduğu işleri tercih etmektedir. OECD ülkelerinde yapılan kapsamlı bir araştırmada (OECD, 2017) kadınların %84'ünün hizmet sektöründe (sağlık, perakende, sosyal hizmetler...), %11,6'sının ise üretim sektöründe çalıştığı ortaya çıkmıştır. Bu durum, kadınların kendi seçimi ile birlikte işverenlerin de tercihlerini yansıtmaktadır.

OECD (2017) verilerine göre part-time çalışma çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Türkiye'de de kadınların yarı zamanlı çalışma oranı (%19,1) erkeklerin üç katı (%6,5) olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2018b). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından ele alındığında, kadınların part-time çalışmasındaki iki temel belirleyici, kadınların kazancının erkeklerinkinden sonra "ikincil" olarak değerlendirilmesi ve çocuk sahibi olmalarıdır (Tijdens, 2002).

Tüm OECD ülkelerinde, kadınların erkeklerden daha az istihdam edildiği, istihdam edilseler bile çalışma saatlerinin daha az olduğu ve sonuç olarak

kariyerlerinde daha fazla kesinti yaşadıkları belirtilmektedir (OECD, 2017). Anne olan kadınların daha az saat çalıştığı, çalışmaya ara verdiği ya da iş yaşamından tamamen koştığı bilinmektedir.

Alewell (2013) toplumsal cinsiyet rolleri ve objektif kariyer başarısı (maaş, statü...) ile ilgili yürüttüğü çalışmada, biyolojik olarak erkek olmanın, erkeksi (maskülen) toplumsal cinsiyet özellikleri göstermenin ve erkek-merkezli bir iş ortamında çalışmanın yüksek gelir elde etmekle pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

İş yaşamında stresle başa çıkma üzerinde toplumsal cinsiyet rollerinin etkisini araştıran bir araştırmada (Gianakos, 2000) özellikle androjen bireylerin, belirsiz grupta yer alanlara göre yardım arama, harekete geçme ve olumlu düşünme gibi başa çıkma stratejilerini anlamlı ölçüde daha fazla kullandıkları ortaya çıkmıştır.

4.3.3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kültür

Toplumsal cinsiyet rollerinin farklı kültür ve toplumlarda ne şekilde geliştiğini anlamak için öncelikle Hofstede'nin (1980) ortaya koyduğu bireycilik (individualism) ve toplulukçuluk (collectivism) kavramlarına değinmekte fayda vardır.

Hofstede, 1980 yılından itibaren yaptığı çalışmalarda belirli boyutların farklı kültürlerdeki insanların davranışlarını nasıl etkilediğini incelemiştir. Bu kapsamda ortaya koyduğu modelin içindeki birçok boyut içinde bireycilik ve toplulukçuluk yer almaktadır.

Hofstede'ye (1980, 1991) göre toplulukçuluk, "bireyin doğduğu andan itibaren güçlü ve birbirine bağlı gruplar içinde yer aldığı; hayatı boyunca onu

koruması karşılığında bireyin sorgulamadan bu gruplara sadakat gösterdiği” toplumlara özgüdür. Bireycilik ise kişiler arası bağların zayıf olduğu, bireyin sadece kendisine ve ailesine bakmakla yükümlü olduğu toplumlarda varolmaktadır. Bu iki “kültürel sendrom” toplumların inanış, tutum, norm, rol, değer ve davranışlarını farklılaştırmaktadır (Triandis 1994: 50). Günümüzde sanayileşmiş, gelişmiş, zengin toplumların çoğunun bireyci; geleneksel, az gelişmiş ve fakir toplumların ise toplulukçu olduğu ifade edilmektedir.

Bireycilik ve toplulukçuluk boyutları, daha sonraki yıllarda sosyal sistemler, din, bilişsel farklılaşma, ekonomik gelişim, modernlik, psikolojik iyi oluş gibi farklı durumları açıklayan daha kapsamlı bir kültürel yapı olarak ele alınmıştır (Hofstede, 2001; Kim, Triandis, Kagitcibasi, Choi ve Yoon, 1994; Triandis, 1995).

Farklı kültürlerde gerçekleştirilen araştırmalar, her kültürde kadın ve erkeğin cinsiyet rollerine dair bazı toplumsal beklentilerin olduğunu; bu anlamda hiçbir toplumun çok farklı olmadığını düşündürmektedir. Bem’in (1974) geliştirdiği ölçek ile Amerika’da ve batı toplumlarında yürütülen araştırmalarda feminenlik ve maskülenlik tanımını aynı sıfatların açıkladığı (kadınlar için duygusal, narin, hassas; erkekler için güçlü, bağımsız, hırslı gibi) ortaya konmuştur. Williams ve Best (1990) otuz ülkede gerçekleştirdiği araştırmaya dayanarak toplumların benzer cinsiyet kalıp yargılarına sahip olduğunu ifade etmiştir. Japonya ve Amerika’yı karşılaştıran bir çalışmada (Azuma, 1979) iki toplumun aynı cinsiyet kalıp yargılarına sahip olduğunu ve bunun kuşaklar boyunca aynı şekilde devam ettiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte daha yakın zamanda yürütülen başka bir araştırmada (Sugihara ve Katsurada, 2000) Japon erkeklerin feminen özelliklerinin maskülen özelliklere göre daha yüksek

çıkıldığı belirtilmektedir. Araştırmacılar, bunun nedenlerini Japonya'nın toplulukçu bir kültür olması; bireyci toplumlarda önemsenen bazı özelliklerin (baskınlık, saldırganlık, kendi kendine yetme, bireysellik gibi) Japon kültüründe beğenilmemesi; Japonya'da aile bağlarının ve kişilerarası ilişkilerin önemli olması; bu sebeplerle bir erkekten hem maskülen hem de feminen özellikler beklenmesi olarak sıralamaktadırlar.

Hofstede (1980, 1991) yaptığı araştırmaların sonucuna göre Türkiye'nin toplulukçu bir kültür olduğunu belirtmektedir. Bu sonuçlara paralel olarak Türk kültüründe bireyler birlik ve beraberliğe önem vermekte, "ben" yerine "biz" diyerek hareket etmektedirler.

4.3.4. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Medya

Toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumunda ya da pekişmesinde medyanın önemli bir rolünün olduğu bilinmektedir. Televizyon, radyo, kitap, gazete-dergi ve reklam gibi araçların toplumsal cinsiyet rollerini nasıl inşa ettiğine ve güçlendirdiğine dair yürütülen çok sayıda araştırma (Aubrey ve Harrison, 2004; Behm-Morawitz ve Mastro, 2008; Glascock, 2001; Glascock, 2003; Lauzen, Dozier, ve Horan, 2008; Morris, 2006) mevcuttur. Kitle iletişim araçlarında kadınlar ve erkekler çoğu zaman farklı şekillerde temsil edilmektedirler. Kadınlar fiziksel özellikleri ön plana alınarak erkeklerin seyir ve esin kaynakları gibi sunulurken erkekler başarılı, kariyer ve para sahibi bir konumda sunulmaktadırlar (Günindi-Ersöz, 2016: 77). 64 araştırmayı kapsayan bir meta-analizde (Eisend, 2010) televizyon ve radyo reklamlarında yaygın biçimde cinsiyete dayalı kalıp yargıların olduğu ortaya çıkmıştır. Reklamlarda ev işi yapan kadınlar mutlu bir şekilde bulaşık ya da çamaşır yıkamaktadırlar. Yine eşi ve çocuğu için yemek

yapan kadın teması, gıda ürünleri ile ilgili birçok reklam ya da tanıtım filminde yer almaktadır. Bu araçlar çoğu zaman insanlar farkında olmadan kadın ve erkeğin rollerini onlara hatırlatmakta ve cinsiyetler arası rol farklılıklarının “normal” ya da “olağan” olarak algılanmasına neden olmaktadır.

Weitzman ve arkadaşları tarafından 1972 yılında yapılan bir araştırma, masalarda kadınların ev dışında bir yerde çalışmadıklarını; eş veya anne olmayan kadınların ise cadı ve peri gibi düşsel yaratıklar olarak tasvir edildiklerini ortaya çıkarmıştır. Son yıllarda yapılan birçok araştırma da (Anderson ve Hamilton, 2005; Özkanca, 2018; Sayılan 2012; Trepanier-Street ve Romatowski, 1999; Yeşil, 2014) çocuklara yönelik hazırlanan masal, hikaye ya da ders kitaplarında toplumsal cinsiyet rollerinin geleneksel biçimde vurgulandığını ortaya koymaktadır.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet rolleri ile sinema (Ataman, 2002), televizyon dizileri (İmançer, 2000), ana haber bülteni (Dündar, 2003), reklamlar (Çankaya, 2009; Çimen, 2011; Demir, 2006; Zeybekoğlu-Dündar, 2012), yetişkin ve çocuk edebiyatı (Aslan, 2010; Çolak, 2018) ve ders kitapları (Güney, 2016; Kılıç ve Eyüp, 2011; Yaylı ve Kitiş-Çınar, 2014) arasındaki ilişki sıklıkla incelenmiş ve dünyadaki araştırmalara benzer sonuçlar elde edilmiştir. Kadın medyada hem daha az temsil edilmekte, hem de temsil edildiğinde pasif, edilgen ve ikincil bir konumda sergilenmektedir. Çocuklar için hazırlanan masal ya da ders kitaplarında erkeğin çalıştığı, kadının ise evde temizlik ve yemek yaptığı bir düzen tasvir edilmektedir. Bu şekilde değerlendirildiğinde, tek sorumlusu olmamakla birlikte, reklam, sinema, televizyon programları, dergi ve kitaplar toplumsal cinsiyet uçurumunun daha da büyümesinde rol oynamaktadır.

4.3.5. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Diğer Konular

Toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili yürütülen ancak bu araştırmanın kapsamı içinde olmadığından detaylı biçimde aktarılmayacak çok çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Literatür taraması sırasında karşılaşılan pek çok makale, ekonomiden dine, sanattan politikaya kadar hemen hemen her alanda toplumsal cinsiyet rollerinin tartışılmaya başlandığını ortaya koymaktadır. Ancak yabancı dildeki kaynaklarda “gender” kelimesinin toplumsal cinsiyet yerine kimi zaman “sex”, yani biyolojik cinsiyet kelimesi yerine kullanılması önemli bir yanlışlığı yaratmakta; aslında toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili olmayan birçok kaynağın incelenmesine neden olmaktadır.

Doğrudan araştırmanın içeriği ile ilişkili olmasa da konunun çok yönlülüğünü vurgulamak açısından toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili bazı çalışmalara aşağıda yer verilmiştir. Üç farklı kuşağın toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarını ve değişimlerini (Çakır, 2016; Paçacıoğlu, 2018), toplumsal cinsiyet rollerinin satın alma tarzları üzerindeki etkisini (Karataş-Yücel, 2018), evlilik uyumu ve toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiyi (Akpınar, 2016), Türkiye’deki kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ile siyasal katılımlarını (Ak, 2016), dini ideolojiler ile cinsiyet rolleri tutumları arasındaki ilişkiyi (Siordia, 2016), bağlanma stilleri ve cinsiyet rollerinin karşılaştırılmasını (Buğa, 2009) inceleyen çeşitli araştırmalar olduğu tespit edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplamada kullanılan ölçekler ve veri analizinde kullanılan istatistiksel tekniklere ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

5.1. Araştırma Modeli

Araştırma, kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarını farklı değişkenler açısından incelemeyi amaçladığından bu çalışmada betimsel tarama modelinde ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaç edinen araştırmalar için uygun bir modeldir (Karasar, 2014).

5.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Ankara ilindeki altı üniversitede (Hacettepe Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, ODTÜ, TED Üniversitesi, Çankaya Üniversitesi, Atılım Üniversitesi) akademisyen olarak çalışan 22-65 yaş arası 306 kadın oluşturmaktadır.

Çalışma grubunun demografik özelliklerine ilişkin detaylar Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

		Çalıştığınız Sektör			
		Özel Sektör (n=157)		Kamu Sektörü (n=149)	
		n	%	n	%
Yaş	30 yaş ve altı	53	33,8	13	8,7
	31-35	39	24,8	28	18,8
	36-40	31	19,7	34	22,8
	41-45	19	12,1	36	24,2
	46 yaş ve üstü	15	9,6	38	25,5
Son İş Yerinizdeki Çalışma Süreniz	3 yıl ve daha az	80	51,0	27	18,1
	4-7 yıl	48	30,6	24	16,1
	8-15 yıl	22	14,0	40	26,8
	16 yıl ve üstü	7	4,5	58	38,9
Çalışma Hayatındaki Toplam Süreniz	5 yıl ve daha az	46	29,3	9	6,0
	6-10 yıl	41	26,1	29	19,5
	11-15 yıl	35	22,3	34	22,8
	16-20 yıl	22	14,0	31	20,8
	21 yıl ve üstü	13	8,3	46	30,9
Kaçınıcı İş Yeriniz Olduğu	1	23	14,6	57	38,3
	2	45	28,7	55	36,9
	3	36	22,9	25	16,8
	4	29	18,5	6	4,0
	5	15	9,6	3	2,0
	6 ve üstü	9	5,7	3	2,0
Eğitim Seviyeniz	Lisans	60	38,2	19	12,8
	Yüksek Lisans	62	39,5	24	16,1
	Doktora	35	22,3	106	71,1
Medeni Haliniz	Evli	87	55,4	108	72,5
	Bekar	70	44,6	41	27,5

Çalışılan Sektör: Katılımcıların %51,3'ü özel sektörde, %48,7'si ise kamu sektöründe çalışmaktadır.

Yaş: Özel üniversitelerde çalışan kadın akademisyenlerin %58,6'sının 35 yaş altında ve %9,6'sının 46 yaş üstünde olduğu görülmektedir. Kamu üniversitelerinde ise bu oran sırasıyla %27,5 ve %25,5 olarak gerçekleşmektedir.

Son İş Yerindeki Çalışma Süresi: Son iş yerindeki çalışma sürelerine bakıldığında 3 yıl ve daha az çalışanlar özel sektörde %51 iken kamu sektöründe %18,1'dir. 16 yıldan uzun süredir çalışanların oranı ise özel sektörde %4,5; kamu sektöründe %38,9 olarak tespit edilmiştir.

Çalışma Hayatındaki Toplam Süre: Çalışma hayatındaki toplam süreleri incelendiğinde özel üniversitelerdeki kadın akademisyenlerin %29,3'ünün; kamu üniversitelerindeki kadın akademisyenlerin ise sadece %6'sının 5 yıl ve daha kısa süredir çalıştığı görülmektedir. Bununla birlikte özel sektörde çalışan kadın akademisyenlerin %8,3'ü; kamu sektöründe çalışan kadın akademisyenlerin de %30,9'u 21 yıl ve üzeri deneyime sahiptir.

Toplam İş Yeri Sayısı: Kaçınıcı iş yerlerinde çalıştıkları sorusuna birinci ya da ikinci olarak yanıt veren katılımcıların oranı özel sektörde %43,3 iken kamu sektöründe %75,2'dir. Altı ve üzeri iş yerinde çalışanlar özel sektörde %5,7; kamu sektöründe ise %2 olarak bulunmuştur.

Eğitim Seviyesi: Eğitim seviyesine göre katılımcıların %25,8'i lisans, %28,1'i yüksek lisans ve %46,1'i ise doktora derecesine sahiptir. Kamu sektöründe çalışan kadın akademisyenlerin %71,1'i doktora derecesine sahiptir. Özel sektördeki kadın akademisyenlerin çoğunun (%39,5) yüksek lisans derecesine sahip olduğu saptanmıştır.

Medeni Hal: Medeni durum incelendiğinde, özel sektördeki kadın akademisyenlerin %55,4'ünün evli, %44,6'sının da bekar olduğu görülmektedir. Bu oran kamu sektöründeki kadınlarda sırasıyla %72,5 ve %27,5 olarak bulunmuştur. Tüm katılımcıların %63,7'si evli, %36,3'ü ise bekindir.

5.3. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan soru setleri ve ölçeklerle ilgili bilgiler sunulmaktadır. Çalışmada Kişisel Bilgi Formu, Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Ölçeği, Beş Faktör Kişilik Envanteri ve Bem Cinsiyet Rolü Envanteri kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları araştırılmıştır. Özdamar (1999) güvenilirlik katsayısına ilişkin ölçüt değerleri '0.00 ile 0,40 arasında olduğu zaman ölçek güvenilir değildir'; '0,41 ile 0,60 arasında olduğu zaman ölçek düşük güvenilirliktedir'; '0,61 ile 0,80 olduğu zaman ölçek orta düzeyde güvenilir'; '0,81 ile 1,00 olduğu zaman ölçek yüksek düzeyde güvenilir' şeklinde açıklamaktadır. Cronbach Alfa katsayısı için kabul edilen alt sınır 0,70'dir (Hair, Rolp, Ronald ve William, 1998: 118). Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9'da görüleceği gibi bu çalışmadaki güvenilirlik katsayıları 0,747 ile 0,938 arasında değişmektedir. Buna göre Çok Yönlü Kariyer Tutumu, Kendi Kendini Yönetme, Fiziksel Hareketlilik, Psikolojik Hareketlilik, Dışadönüklük, Özdisiplin, Nevrotiklik, Deneyime Açıklık, Maskülenlik ve Femenenlik boyutlarının güvenilirlik düzeyi yüksek; Uzlaşılabilirlik, Değerlerine Göre Hareket Etme ve Sınırsız Kariyer Tutumu boyutlarının güvenirligi orta / kabul edilebilir düzeydedir.

Veriler, Eylül 2018 - Ocak 2019 tarihleri arasında Ankara'da bulunan üç devlet (Ankara Üniversitesi, ODTÜ, Hacettepe Üniversitesi) ve üç vakıf üniversitesindeki (Atılım Üniversitesi, TED Üniversitesi, Çankaya Üniversitesi) kadın akademisyenlerden toplanmıştır. Ölçekler e-posta yoluyla iletilmiş; katılımcıların verdikleri cevaplar Google forms programıyla kayıt altına alınmıştır.

5.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmayla ilişkili olabilecek çeşitli bilgileri elde etmek ve demografik özelliklerini anlamak amacıyla katılımcılardan kişisel bilgi formunu doldurmaları istenmiştir. Yaş, çalışılan sektör (kamu - özel), medeni hal, iş yerindeki kıdem süresi gibi çeşitli sorular içeren form Ek 1’de yer almaktadır.

5.3.2. Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Ölçeği

Araştırmada kariyer tutumlarını ölçmek amacıyla Briscoe ve arkadaşlarının (2006) oluşturduğu “Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumları Ölçeği”nin Kale ve Özer (2012) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlaması kullanılmıştır.

Ölçek, çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumlarını ayrı ayrı ölçmeyi hedefleyen iki soru setinden oluşmaktadır. Çok yönlü kariyer tutumları ölçeğinde 13 ifade bulunmaktadır. Ölçekte “Kariyerimdeki başarılarından/başarısızlardan kendim sorumluyum”, “Kariyer tercihlerimle ilgili olarak başkalarının fikirleri beni etkilemez”, “İşletmem tarafından mesleki gelişim olanakları sağlanmadığında, bu fırsatları kendim yaratırım” gibi ifadeler yer almaktadır. Katılımcılardan, kendilerine uygun olan seçeneği beşli likert tipi ölçek (1: hiçbir zaman, 5: her zaman) üzerinde işaretlemeleri istenmektedir. Çok yönlü kariyer ölçeğinin güvenilirliği Cronbach’s Alpha=0,8426 olarak bulunmuştur (Kale ve Özer, 2012).

Sınırsız kariyer tutumları ölçeği de 13 ifadeden oluşmaktadır. Beşli likert tipi ölçekte “Diğer işletmelerin çalışanlarıyla etkileşim içinde olacağım görevleri yapmak isterim”, “İşletmemden ayrılma düşüncesi beni çok rahatsız eder”, “İşletmem emeklilik yaşına gelinceye kadar beni istihdam etse, asla başka bir iş aramam” ve “Yeni deneyimlere açığım” gibi ifadeler yer almaktadır. Sınırsız kariyer ölçeğinin güvenilirliği Cronbach’s Alpha=0,8261 olarak bulunmuştur (Kale ve Özer, 2012).

Tablo 7: Kariyer Tutumlarına İlişkin Puanlarının Betimsel İstatistikleri ve Güvenirlilik Katsayıları

	Minimum	Maksimum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Çok Yönlü Kariyer Tutumu	17,00	55,00	43,26	6,91	-,514	,210	,868
Kendi Kendini Yönetme	7,00	30,00	23,27	4,39	-,608	,252	,839
Değerlerine Göre Hareket Etme	10,00	25,00	19,99	3,26	-,559	,057	,750
Sınırsız Kariyer Tutumu	15,00	60,00	43,30	7,45	-,328	,643	,798
Fiziksel Hareketlilik	5,00	25,00	16,18	5,08	-,081	-,751	,891
Psikolojik Hareketlilik	8,00	35,00	27,12	6,18	-,684	,019	,938

Sunulan bu çalışmada Cronbach Alfa güvenirlilik katsayıları Çok Yönlü Kariyer Tutumu boyutu için ,868; Kendi Kendini Yönetme boyutu için ,839; Değerlerine Göre Hareket Etme boyutu için ,750; Sınırsız Kariyer Tutumu boyutu için ,798; Fiziksel Hareketlilik boyutu için ,891; Psikolojik Hareketlilik boyutu için ,938 olarak bulunmuştur (Tablo 7).

5.2.3. Beş Faktör Kişilik Envanteri

Daha önceki bölümlerde, beş faktör kişilik modelinin oluşumunda pek çok araştırmacının katkısı olduğu belirtilmişti. Bugün kullanılan ölçek için de pek çok araştırmacı farklı katkılar sunmuştur. Genel olarak beş faktör modelini araştırmak üzere kullanılan iki ölçek vardır. Bunlardan biri (Revised NEO Personality Inventory - NEO-PI-R) Costa ve McCrae (1992b), diğeri ise (Big Five Inventory – BFI) Benet-Martínez ve John (1998) tarafından oluşturulmuştur. Bu ölçeklerde kişiliğin beş ayrı boyutu olan “nevrotiklik”, “dışadönüklük”, “deneyime açıklık”, “uzlaşılabilirlik” ve “özdisiplin” düzeyleri ölçülmektedir.

Modelin önemli isimlerinden Costa and McCrae, önce üç boyuttan (nevrotiklik, deneyime açıklık, dışadönüklük) oluşan ölçeklerine daha sonra iki boyut (uzlaşılabilirlik, özdisiplin) daha ekleyerek 240 maddelik NEO-PI-R envanterini hazırlamışlardır (1985, 1992b). Bu kapsamlı ölçeğin birçok dile çevrildiği ve onlarca farklı ülkede yürütülen araştırmalarda kullanıldığı bilinmektedir (Schmitt vd., 2007).

44 maddeden oluşan Beş Faktör Kişilik Envanteri (The Big Five Inventory) ise, John, Donahue ve Kentle (1991) ile Benet-Martínez ve John (1998) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte “nevrotiklik” ve “dışadönüklük” için 8'er madde, “uzlaşılabilirlik” ve “özdisiplin” için 9'ar madde, “deneyime açıklık” için ise 10 madde yer almaktadır (Sümer, Lajunen ve Özkan, 2005).

Envanterin Türkçe'ye uyarlaması, Schmitt ve arkadaşları (2007) tarafından 56 ülkede gerçekleştirilen bir çalışmanın Türkiye ayağı kapsamında, Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır (akt: Basım, Çetin ve Tabak 2009). Bahsi geçen araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri nevrotiklik, dışadönüklük, deneyime açıklık, uzlaşılabilirlik ve özdisiplin faktörleri için sırasıyla .79, .77, .76, .70 ve .78 olarak bulunmuştur (Schmitt vd., 2007). Bunun yanı sıra Alkan (2006) da ölçeği Türkçe'ye uyarlamıştır.

Tablo 8: Kişilik Özelliklerine İlişkin Puanların Betimsel İstatistikleri ve Güvenirlik Katsayıları

	Minimum	Maksimum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Dışadönüklük	10,00	40,00	28,47	6,08	-,389	-,217	,881
Uzlaşılabilirlik	19,00	45,00	35,94	4,62	-,650	,840	,747
Özdisiplin	22,00	45,00	35,37	5,15	-,232	-,494	,814
Nevrotiklik	8,00	39,00	21,60	5,93	-,003	-,106	,865
Deneyime Açıklık	19,00	50,00	37,63	6,37	-,416	-,005	,875

Sunulan bu çalışmada Sümer ve Sümer (2005) tarafından gerçekleştirilen uyarlama esas alınmıştır. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları dışadönüklük için ,881; uzlaşılabilirlik için ,747; özdisiplin için ,814; nevroitiklik için ,865 ve deneyime açıklık için ,875 olarak bulunmuştur (Tablo 8).

5.3.4. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri

Araştırmada katılımcıların toplumsal cinsiyet rollerine dair yönelimlerini ortaya koymak amacıyla, Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (Bem Sex Role Inventory) (Bem, 1974) kullanılmıştır. Sandra Bem, bu amaca yönelik olarak, 20 kadınsılık, 20 erkeksilik ve 20 sosyal beğenirlik maddesi olan toplam 60 soruluk bir envanter oluşturmuştur. Envanter, 7 dereceli likert tipi bir ölçektir. Katılımcılar, maddelerin kendilerini ne ölçüde tanımladığını dikkate alarak, soruları “1. Tamamen yanlış” ile “7. Tamamen doğru” arasında bir değer vererek yanıtlamaktadırlar.

Ölçeğin yanıtlanması sonrasında, Kadınsılık ve Erkeksilik için iki ayrı puan elde edilmektedir. Değerlendirme bu iki puanın ortalamaları ya da medyanları üzerinden hesaplanmaktadır. Buna göre katılımcıların erkeksi (maskülen), kadınsı (feminen), androjen ya da belirsiz cinsiyet rollerinden hangisine sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Daha detaylı olarak, kadınsılık puanı kadınsılık medyanının altında ancak erkeksilik puanı erkeksilik medyanının üstünde olan kişiler “erkeksi” (maskülen); kadınsılık puanı kadınsılık medyanının üstünde ancak erkeksilik puanı erkeksilik medyanının altında olanlar “kadınsı” (feminen); hem kadınsılık puanı kadınsılık medyanının üstünde hem de erkeksilik puanı erkeksilik medyanının üstünde olanlar androjen (androgynous); kadınsılık ve erkeksilik puanları, her iki medyanın da altında olan kişiler ise belirsiz (undifferentiated) olarak sınıflandırılmıştır.

Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin Türkçe uyarlaması Kavuncu (1987) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkçe formun test-tekrar test güvenilirlik katsayısı (n = 208), K için .75, E için .89 olarak bulunmuştur (Kavuncu, 1987). Dökmen (1999) ölçeğin Türkçe formunun psikometrik özelliklerini detaylı biçimde incelemiştir. Elde ettiği sonuçlara göre, sonraki araştırmalar için norm olarak kabul edilmesi önerilen medyanları K (kadınsılık) medyanı 111 (ortalama puana göre 5.55) ve E (erkeksilik) medyanı da 104 (ortalama puana göre 5.20) olarak belirtmiştir.

Bem (1981a), 60 maddelik orijinal formun yanı sıra 10 erkeksilik, 10 kadınsılık ve 10 nötr maddeden oluşan 30 soruluk kısa bir ölçek de sunmuştur. Araştırmamızda, Bem Toplumsal Cinsiyet Roller Envanteri'nin Özkan ve Lajunen (2005) tarafından ülkemiz için geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış 30 maddelik kısa versiyonu kullanılmıştır. Kısa formun bütün hesaplamaları ve özellikleri orijinal ölçek ile aynıdır. Bu bağlamda orijinal form ile kısa form yüksek oranda ilişkili bulunmuştur (Özkan ve Lajunen, 2005).

Sunulan bu çalışmada Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları Maskülenlik (erkeksilik) boyutu için ,820; Femininlik (kadınsılık) boyutu için ,820 olarak bulunmuştur (Tablo 9). Androjen ve belirsiz gruplar maskülen ve feminin puanlara göre hesaplanarak kategorik hale getirildikleri için analizlere dahil edilmemiştir.

Tablo 9: Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Puanların Betimsel İstatistikleri ve Güvenirlik Katsayıları

	Minimum	Maksimum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Maskülen	27,00	70,00	51,44	8,27	-,463	-,164	,821
Feminin	32,00	70,00	58,84	6,70	-1,116	1,953	,820

5.4. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Verilerin analizi SPSS 21 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

Maddeler içi ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (De Carlo, 1997; Groeneveld ve Meeden, 1984; Hopkins ve Weeks, 1990; Moors, 1986). Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9’da görüleceği üzere bu çalışmadaki basıklık ve çarpıklık değerleri -1,116 ile 1,953 arasında değişmektedir. Bu nedenle Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları, Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini puanları normal kabul edilmiş ve varyans homojenliği testlerinin sonuçları dikkate alınarak analizlerde parametrik test teknikleri kullanılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi (Pearson r) uygulanmıştır. Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarına etkisi ise aşamalı (stepwise) regresyon analizi ile test edilmiştir. Kişilik Özellikleri, Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları ile Toplumsal Cinsiyet Rollerinin demografik değişkenlere göre ve Kişilik Özellikleri, Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine göre farklılık gösterme durumu parametrik test tekniklerinden t-testi ve tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) ile ölçülmüştür. ANOVA testinde fark çıkması durumunda farkı yaratan grubun belirlenmesi amacıyla Tukey-Kramer testi yapılmıştır.

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırma sorularına yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

6.1. Kariyer Tutumları, Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Bu bölümde Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları, Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın önceki bölümlerinde belirtildiği gibi katılımcıların yeni kariyer modellerine ilişkin tutumları ile diğer ölçeklerden aldıkları puanlar arasında bir ilişki olması beklenmektedir. Bu amaçla, her bir kariyer tutumu puanı ile diğer değişkenlerden elde edilen puanlar için nokta-çift serili korelasyonlar hesaplanmıştır. Ancak çalışma grubunu daraltmamak ve II. tip hatayı uygun düzeyde tutmak amacıyla, çalışılan sektör göz ardı edilmiş ve korelasyonlar bütün katılımcı grubu esas alınarak hesaplanmıştır.

Korelasyon katsayısının (r) 0,70 - 1,00 arasında olması güçlü/yüksek, 0,30 - 0,70 arasında olması orta, 0,30'dan küçük olması ise zayıf/düşük düzeyde ilişki olarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2013: 32).

Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları, Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini arasındaki ilişkiler Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10: Kariyer Tutumları, Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Arasındaki İlişkiler

		Çok Yönlü Kariyer Tutumu	Kendi Kendini Yönetme	Değerlerine Göre Hareket Etme	Sınırsız Kariyer Tutumu	Fiziksel Hareketlilik	Psikolojik Hareketlilik	Maskülen	Feminen
Dışadönüklük	r	,263*	,207*	,278*	,359*	-,114*	,526*	,505*	,245*
	p	,000	,000	,000	,000	,047	,000	,000	,000
Uzlaşılabilirlik	r	,178*	,152*	,173*	,228*	,015	,263*	-,121*	,541*
	p	,002	,008	,002	,000	,798	,000	,034	,000
Özdisiplin	r	,250*	,242*	,205*	,062	,020	,058	,130*	,166*
	p	,000	,000	,000	,280	,722	,313	,023	,004
Nevrotiklik	r	-,290*	-,260*	-,264*	-,027	,175*	-,176*	-,210*	,050
	p	,000	,000	,000	,643	,002	,002	,000	,387
Deneyime Açıklık	r	,382*	,327*	,369*	,268*	-,158*	,454*	,525*	,232*
	p	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000
Maskülen	r	,322*	,282*	,302*	,274*	-,079	,395*	1	,210*
	p	,000	,000	,000	,000	,170	,000		,000
Feminen	r	,133*	,133*	,103	,329*	,159*	,266*	,210*	1
	p	,020	,020	,072	,000	,005	,000	,000	

p* < 0,05

Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları, Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini arasında genellikle zayıf-orta düzeyde ilişkiler olduğu görülmektedir.

Dışadönüklük ile Çok Yönlü Kariyer Tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,263$) saptanmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde, Dışadönüklük ile Değerlerine Göre Hareket Etme ve Kendi Kendini Yönetme arasında da pozitif yönlü bir ilişki (sırasıyla $r=,278$; $r=,207$) olduğu görülmektedir.

Dışadönüklük ile Sınırsız Kariyer Tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,359$) saptanmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde, Dışadönüklük ile Psikolojik Hareketlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,526$); Dışadönüklük ile Fiziksel Hareketlilik arasında negatif yönlü bir ilişki ($r= -,114$) olduğu tespit edilmiştir.

Dışadönüklük ile Maskülen ve Feminen cinsiyet rolleri arasında ise pozitif yönlü bir ilişki (sırasıyla $r=,505$; $r=,245$) bulunmuştur.

Uzlaşılabilirlik ile Çok Yönlü Kariyer Tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,178$) bulunmaktadır. Alt boyutlar incelendiğinde, Uzlaşılabilirlik ile Değerlerine Göre Hareket Etme ve Kendi Kendini Yönetme arasında da pozitif yönlü bir ilişki (sırasıyla $r=,173$; $r=,152$) olduğu görülmektedir.

Uzlaşılabilirlik ile Sınırsız Kariyer Tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,228$) olduğu görülmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde, Uzlaşılabilirlik ile Psikolojik Hareketlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,263$) olduğu, ancak Uzlaşılabilirlik ile Fiziksel Hareketlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Uzlaşılabilirlik ile Maskülen cinsiyet rolü arasında negatif yönlü bir ilişki ($r= -,121$); Uzlaşılabilirlik ile Feminen cinsiyet rolü arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,541$) bulunmuştur.

Özdisiplin ile Çok Yönlü Kariyer Tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,250$) saptanmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde, Özdisiplin ile Değerlerine Göre Hareket Etme ve Kendi Kendini Yönetme arasında da pozitif yönlü bir ilişki (sırasıyla $r=,205$; $r=,242$) olduğu bulunmuştur.

Özdisiplin ile Sınırsız Kariyer Tutumu ve alt boyutları olan fiziksel hareketlilik / psikolojik hareketlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Özdisiplin ile Maskülen ve Feminen cinsiyet rolü arasında ise pozitif yönlü bir ilişki (sırasıyla $r=,130$; $r=,166$) bulunmuştur.

Nevrotiklik ile Çok Yönlü Kariyer Tutumu arasında negatif yönlü bir ilişki ($r=-,290$) saptanmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde, Nevrotiklik ile Değerlerine

Göre Hareket Etme ve Kendi Kendini Yönetme arasında da negatif yönlü bir ilişki (sırasıyla $r = -.264$; $r = -.260$) olduğu görülmüştür.

Nevrotiklik ile Sınırsız Kariyer Tutumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış ancak alt boyutlar açısından incelendiğinde Nevrotiklik ile Psikolojik Hareketlilik arasında negatif yönlü bir ilişki ($r = -.176$) ve Fiziksel Hareketlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r = .175$) saptanmıştır.

Nevrotiklik ile Maskülen cinsiyet rolü arasında negatif yönlü bir ilişki ($r = -.210$) olduğu görülmektedir. Nevrotiklik ile Feminen cinsiyet rolü arasında ise anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Deneyime Açıklık ile Çok Yönlü Kariyer Tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r = .382$) olduğu görülmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde, Deneyime Açıklık ile Değerlerine Göre Hareket Etme ve Kendi Kendini Yönetme arasında da pozitif yönlü bir ilişki (sırasıyla $r = .369$; $r = .327$) saptanmıştır.

Deneyime Açıklık ile Sınırsız Kariyer Tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r = .268$) saptanmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde, Deneyime Açıklık ile Psikolojik Hareketlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r = .454$) ve Fiziksel Hareketlilik arasında negatif yönlü bir ilişki ($r = -.158$) olduğu tespit edilmiştir.

Deneyime Açıklık ile Maskülen ve Feminen cinsiyet rolü arasında ise pozitif yönlü bir ilişki (sırasıyla $r = .525$; $r = .232$) olduğu görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri ve kariyer tutumları ele alındığında, Maskülen cinsiyet rolü ile Çok Yönlü Kariyer Tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r = .322$) olduğu görülmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde, Maskülen cinsiyet rolü ile Değerlerine Göre Hareket Etme ve Kendi Kendini Yönetme arasında da pozitif yönlü bir ilişki (sırasıyla $r = .302$; $r = .282$) saptanmıştır.

Maskülen cinsiyet rolü ile Sınırsız Kariyer Tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,274$) bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde, Maskülen cinsiyet rolü ile Psikolojik Hareketlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,395$) saptanmış; Fiziksel Hareketlilik ile arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Feminen cinsiyet rolü ile Çok Yönlü Kariyer Tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,133$) bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde, Feminen cinsiyet rolü ile Kendi Kendini Yönetme arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,133$) olduğu; ancak Değerlerine Göre Hareket Etme ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Feminen cinsiyet rolü ile Sınırsız Kariyer Tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,329$) bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde, Feminen cinsiyet rolü ile Psikolojik Hareketlilik ve Fiziksel Hareketlilik arasında da pozitif yönlü bir ilişki (sırasıyla $r=,266$; $r=,159$) olduğu görülmektedir.

Sonuçlara göre Maskülenlik düzeyi arttıkça hem Çok Yönlü Kariyer Tutumu hem de Sınırsız Kariyer Tutumu güçlenmektedir. Aynı şekilde artan Feminenlik her iki kariyer tutumu açısından yükselmeyi işaret etmektedir. Ancak Çok Yönlü Kariyer Tutumu için bakıldığında bireylerin Feminen cinsiyet rolü güçlendikçe görece daha zayıf bir artış söz konusudur. Feminen özellikler Maskülen özelliklere nazaran yeni kariyer modellerine yönelim bakımından daha zayıf kalmaktadır. Kadınlardaki Maskülenlik arttıkça yeni kariyer modellerine yönelim daha güçlü olmaktadır.

6.2. Kariyer Tutumları ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları ile katılımcının yaşı, son iş yerindeki çalışma süresi ve çalışma hayatındaki toplam deneyim yılı arasındaki ilişkiyi saptamak üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: Kariyer Tutumları İle Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	Yaş	Son İş Yerinizdeki Çalışma Süreniz	Çalışma Hayatındaki Toplam Süreniz
Çok Yönlü Kariyer Tutumu	,091	,099	,108
Kendi Kendini Yönetme	,114*	,123*	,122*
Değerlerine Göre Hareket Etme	,040	,043	,065
Sınırsız Kariyer Tutumu	,101	,060	,061
Fiziksel Hareketlilik	,144*	,144*	,141*
Psikolojik Hareketlilik	,004	-,046	-,042

Demografik değişkenler ile kariyer tutumlarının bazı alt boyutları (kendi kendini yönetme, fiziksel hareketlilik) arasında zayıf bir ilişki olduğu ancak toplam puan açısından anlamlı korelasyonlar gözlenmediği tespit edilmiştir.

6.3. Kariyer Tutumlarını Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarını yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini araştırılmıştır.

6.3.1. Çok Yönlü Kariyer Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Bu bölümde Çok Yönlü Kariyer Tutumu ve alt boyutlarının yordanması için uygulanan aşamalı (stepwise) regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Çok Yönlü Kariyer Tutumuna ve alt boyutlarına yönelik yordayıcı bir etkisi saptanmayan kişilik boyutları ve toplumsal cinsiyet rolleri tabloda gösterilmemiştir.

Çok Yönlü Kariyer Tutumu için Kişilik Özelliklerinin ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin yordayıcı gücüne ilişkin kurulan regresyon modellerinin sınamasına Tablo 12’de yer verilmektedir.

Tablo 12: Çok Yönlü Kariyer Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Model	Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	p	B	t	p	R ²
Model1		Deneyime Açıklık	51,834	,000	,414	7,200	,000	,146
Model2		Deneyime Açıklık	38,599	,000	,378	6,729	,000	,203
		Nevrotiklik			-,282	-4,671	,000	
Model3	Çok Yönlü Kariyer Tutumu	Deneyime Açıklık			,365	6,552	,000	
		Nevrotiklik	29,020	,000	-,231	-3,715	,000	,224
		Özdisiplin			,203	2,840	,005	
Model4		Deneyime Açıklık			,300	4,656	,000	
		Nevrotiklik	22,956	,000	-,213	-3,401	,001	,234
		Özdisiplin			,198	2,781	,006	
		Maskülen			,100	1,980	,049	

Kurulan model1 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model1'e göre Deneyime Açıklık özelliği Çok Yönlü Kariyer Tutumunu pozitif yönde etkilemektedir ($B = ,414$). Çok Yönlü Kariyer Tutumundaki değişimin %15'i Deneyime Açıklık tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model2 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model2'ye göre Deneyime Açıklık özelliği Çok Yönlü Kariyer Tutumunu pozitif yönde etkilemekte ($B = ,378$) iken, Nevrotiklik negatif yönde etkilemektedir ($B = -,282$). Çok Yönlü Kariyer Tutumundaki değişimin %20'si Deneyime Açıklık ve Nevrotiklik tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model3 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model3'e göre Deneyime Açıklık ve Özdisiplin özellikleri Çok Yönlü Kariyer Tutumunu pozitif yönde etkilemekte ($B = ,378$ $B = ,203$) iken Nevrotiklik negatif yönde etkilemektedir ($B = -,231$). Çok Yönlü Kariyer Tutumundaki değişimin %22'si Deneyime Açıklık, Nevrotiklik ve Özdisiplin tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model4 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model4'e göre Deneyime Açıklık ve Özdisiplin özellikleri ve Maskülen cinsiyet rolü Çok Yönlü Kariyer Tutumunu pozitif yönde etkilemekte ($B = ,300$ $B = ,198$ $B = ,100$) iken, Nevrotiklik negatif yönde etkilemektedir ($B = -,213$). Çok Yönlü Kariyer Tutumundaki değişimin %23'ü Deneyime Açıklık, Nevrotiklik, Özdisiplin ve Maskülen cinsiyet rolü tarafından açıklanmaktadır.

Değerlerine Göre Hareket Etme alt boyutu için uygulanan regresyon analizi sonuçları Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13: Değerlerine Göre Hareket Etme Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Model	Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	P	B	t	p	R ²
Model1		Deneyime Açıklık	48,013	,000	,189	6,929	,000	,136
Model2	Değerlerine Göre Hareket Etme	Deneyime Açıklık	33,866	,000	,174	6,474	,000	,183
		Nevrotiklik			-,120			
Model3		Deneyime Açıklık	24,203	,000	,169	6,319	,000	,194
	Nevrotiklik	-,102			-3,406			
		Özdisiplin			,070	2,042	,042	

Kurulan model1 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model1'e göre Deneyime Açıklık özelliği Değerlerine Göre Hareket Etmeyi pozitif yönde etkilemektedir ($B = ,189$). Değerlerine Göre Hareket Etmedeki değişimin %14'ü Deneyime Açıklık tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model2 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model2'ye göre Deneyime Açıklık özelliği Değerlerine Göre Hareket Etmeyi pozitif yönde etkilemekte ($B = ,189$) iken Nevrotiklik negatif yönde etkilemektedir ($B = -,120$). Değerlerine Göre Hareket Etmedeki değişimin %18'i Deneyime Açıklık ve Nevrotiklik tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model3 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model3'e göre Deneyime Açıklık ve Özdisiplin özellikleri Değerlerine Göre Hareket Etmeyi pozitif yönde etkilemekte ($B = ,169$; $B = ,070$) iken Nevrotiklik negatif yönde etkilemektedir ($B = -,102$). Değerlerine Göre Hareket Etmedeki değişimin %19'u Deneyime Açıklık, Nevrotiklik ve Özdisiplin tarafından açıklanmaktadır.

Çok Yönlü Kariyer Tutumunun diğer alt boyutu Kendi Kendini Yönetme için aynı modellemeye dayalı regresyon analizi Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14: Kendi Kendini Yönetme Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Model	Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	P	B	t	p	R ²
Model1		Deneyime Açıklık	36,305	,000	,225	6,025	,000	,107
Model2	Kendi Kendini Yönetme	Deneyime Açıklık	27,561	,000	,204	5,557	,000	,154
		Nevrotiklik			-,162	-4,113	,000	
Model3		Deneyime Açıklık			,196	5,370	,000	
		Nevrotiklik	21,491	,000	-,129	-3,174	,002	,176
		Özdisiplin			,133	2,840	,005	

Kurulan model1 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model1'e göre Deneyime Açıklık özelliği Kendi Kendini Yönetmeyi pozitif yönde etkilemektedir ($B = ,225$). Kendi Kendini Yönetmedeki değişimin %11'i Deneyime Açıklık tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model2 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model2'ye göre Deneyime Açıklık özelliği Kendi Kendini Yönetmeyi pozitif yönde etkilemekte ($B = ,204$) iken Nevrotiklik negatif yönde etkilemektedir ($B = -,162$). Kendi Kendini Yönetmedeki değişimin %15'i Deneyime Açıklık ve Nevrotiklik tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model3 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model3'e göre Deneyime Açıklık ve Özdisiplin özellikleri Kendi Kendini Yönetmeyi pozitif yönde etkilemekte ($B = ,196$ $B = ,133$) iken Nevrotiklik negatif yönde etkilemektedir ($B = -,129$). Kendi Kendini Yönetmedeki değişimin %18'i Deneyime Açıklık, Nevrotiklik ve Özdisiplin tarafından açıklanmaktadır.

6.3.2. Sınırsız Kariyer Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Bu bölümde Sınırsız Kariyer Tutumu ve alt boyutlarının yordanması için uygulanan aşamalı (stepwise) regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Sınırsız Kariyer Tutumuna ve alt boyutlarına yönelik yordayıcı bir etkisi saptanmayan kişilik boyutları ve toplumsal cinsiyet rolleri tabloda gösterilmemiştir.

Sınırsız Kariyer Tutumu için Kişilik Özelliklerinin ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin yordayıcı gücüne ilişkin kurulan regresyon modellerinin sınamasına Tablo 15’te yer verilmektedir.

Tablo 15: Sınırsız Kariyer Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Model	Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	p	B	t	p	R ²
Model1	Sınırsız Kariyer Tutumu	Dışadönüklük	44,997	,000	,440	6,708	,000	,129
		Dışadönüklük			,363	5,558	,000	
Model2		Feminen	35,764	,000	,285	4,821	,000	,191

Kurulan model1 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model1’e göre Dışadönüklük özelliği Sınırsız Kariyer Tutumunu pozitif yönde etkilemektedir ($B = ,440$). Sınırsız Kariyer Tutumundaki değişimin %13’ü Dışadönüklük tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model2 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model2’ye göre Dışadönüklük özelliği ve Feminen cinsiyet rolü Sınırsız Kariyer Tutumunu pozitif yönde etkilemektedir ($B = ,363$ $B = ,285$). Sınırsız Kariyer Tutumundaki değişimin %19’u Dışadönüklük ve Feminen cinsiyet rolü tarafından açıklanmaktadır.

Psikolojik Hareketlilik alt boyutu için uygulanan regresyon analizi Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16: Psikolojik Hareketlilik Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Model	Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	p	B	t	p	R ²
Model1		Deneyime Açıklık	116,486	,000	,535	10,793	,000	,277
		Dışadönüklük			,404	7,121	,000	
Model2	Psikolojik Hareketlilik	Deneyime Açıklık	71,204	,000	,236	4,361	,000	,320
		Dışadönüklük			,383	6,735	,000	
Model3		Deneyime Açıklık	50,336	,000	,219	4,055	,000	,333
		Feminen			,112	2,484	,014	

Kurulan model1 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model1'e göre Deneyime Açıklık özelliği Psikolojik Hareketliliği pozitif yönde etkilemektedir ($B = ,535$). Psikolojik Hareketlilikteki değişimin %28'i Deneyime Açıklık tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model2 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model2'ye göre Dışadönüklük ve Deneyime Açıklık özellikleri Psikolojik Hareketliliği pozitif yönde etkilemektedir ($B = ,404$ $B = ,236$). Psikolojik Hareketlilikteki değişimin %32'si Dışadönüklük ve Deneyime Açıklık tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model3 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model2'ye göre Dışadönüklük, Deneyime Açıklık özellikleri ve Feminen cinsiyet rolü Psikolojik Hareketliliği pozitif yönde etkilemektedir ($B = ,383$ $B = ,219$ $B = ,112$). Psikolojik Hareketlilikteki değişimin %33'ü Dışadönüklük, Deneyime Açıklık ve Feminen cinsiyet rolü tarafından açıklanmaktadır.

Sınırsız Kariyer Tutumunun diğer alt boyutu olan fiziksel hareketlilik için aynı modellemeye dayalı regresyon analizi Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17: Fiziksel Hareketlilik Tutumunu Yordayan Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Model	Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	p	B	t	p	R ²
Model1		Nevrotiklik	9,594	,002	,150	3,097	,002	,031
Model2	Fiziksel Hareketlilik	Nevrotiklik	8,544	,000	,143	2,992	,003	,053
		Feminen			,114	2,701	,007	
		Nevrotiklik			,120	2,508	,013	
Model3		Feminen	9,332	,000	,148	3,438	,001	,085
		Deneyime Açıklık			-,147	-3,222	,001	

Kurulan model1 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model1’e göre Nevrotiklik özelliği Fiziksel Hareketliliği pozitif yönde etkilemektedir ($B = ,150$). Fiziksel Hareketlilikteki değişimin %3’ü Nevrotiklik tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model2 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model2’ye göre Nevrotiklik özelliği ve Feminen cinsiyet rolü Fiziksel Hareketliliği pozitif yönde etkilemektedir ($B = ,143$ $B = ,114$). Fiziksel Hareketlilikteki değişimin %5’i Nevrotiklik ve Feminen cinsiyet rolü tarafından açıklanmaktadır.

Kurulan model3 anlamlıdır ($p < 0,05$). Model3’e göre Nevrotiklik ve Feminen cinsiyet rolü Fiziksel Hareketliliği pozitif yönde etkilemekte ($B = ,120$ $B = ,148$) iken Deneyime Açıklık negatif yönde etkilemektedir ($B = -,147$). Fiziksel Hareketlilikteki değişimin %9’u Nevrotiklik, Deneyime Açıklık ve Feminen cinsiyet rolü tarafından açıklanmaktadır.

6.4. Kadın Akademisyenlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Dağılımı

Kadın akademisyenlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini dağılımı Tablo 18’de gösterilmektedir.

Tablo 18: Katılımcıların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Dağılımı

	n	%	
Toplumsal Cinsiyet Rollerini	Maskülen	61	19,9
	Feminen	54	17,6
	Androjen	92	30,1
	Belirsiz	99	32,4

Çalışmaya katılan kadın akademisyenlerin %19,9’u Maskülen, %17,6’sı Feminen, %30,1’i Androjen ve %32,4’ü Belirsiz toplumsal cinsiyet rolüne sahiptir.

6.5. Gruplar Arası Farklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde ölçeklerden alınan puanlara faktörlü deney desenine uygun varyans analizi uygulanmıştır. Bu sayede katılımcıların Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının, Toplumsal Cinsiyet Rollerinin ve Kişilik Özelliklerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

6.5.1. Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Farklı Değişkenler Bakımından Karşılaştırılması

Bu bölümde Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları, Toplumsal Cinsiyet Rollerini ve demografik değişkenler (çalışılan sektör, yaş, son iş yerindeki çalışma süresi, toplam iş yeri sayısı, içinde bulunulan kuşak, eğitim seviyesi, medeni durum) bakımından incelenmektedir.

Kariyer tutumlarının toplumsal cinsiyet rolü bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 19’da gösterilmektedir.

Tablo 19: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Toplumsal Cinsiyet Rolü Açısından Karşılaştırılması

		n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark
Çok Yönlü Kariyer Tutumu	Maskülen	61	44,44	6,12	6,726	,000*	1-4
	Feminen	54	41,69	6,16			2-3
	Androjen	92	45,30	6,65			3-4
	Belirsiz	99	41,49	7,40			
Kendi Kendini Yönetme	Maskülen	61	23,89	3,88	5,134	,002*	
	Feminen	54	22,52	3,87			2-3
	Androjen	92	24,42	4,10			3-4
	Belirsiz	99	22,22	4,90			
Değerlerine Göre Hareket Etme	Maskülen	61	20,56	2,87	5,914	,001*	
	Feminen	54	19,17	3,00			2-3
	Androjen	92	20,88	3,29			3-4
	Belirsiz	99	19,27	3,36			
Sınırsız Kariyer Tutumu	Maskülen	61	43,51	5,80	11,191	,000*	1-4
	Feminen	54	43,98	7,67			2-4
	Androjen	92	46,09	7,01			3-4
	Belirsiz	99	40,20	7,57			
Psikolojik Hareketlilik	Maskülen	61	28,36	4,71	16,102	,000*	1-4
	Feminen	54	27,02	6,46			2-3
	Androjen	92	29,64	5,08			2-4
	Belirsiz	99	24,06	6,51			3-4
Fiziksel Hareketlilik	Maskülen	61	15,15	4,48	1,359	,255	
	Feminen	54	16,96	4,36			
	Androjen	92	16,45	5,34			
	Belirsiz	99	16,14	5,48			

p* < 0,05

Toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar arasında Çok Yönlü Kariyer Tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (F(3,302)=6,726; p<0,05). Androjen olanların Çok Yönlü Kariyer Tutumu

puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken Belirsiz olanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre Maskülen - Belirsiz ($q=2,95$, $p<0,05$), Feminin - Androjen ($q=3,62$, $p<0,05$) ve Androjen - Belirsiz ($q=3,62$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlar, Androjen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların Çok Yönlü Kariyer Tutumununun hem Feminin hem de Belirsiz olanlara göre; Maskülen olanların ise Belirsiz olanlara göre daha baskın olduğunu göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar arasında Kendi Kendini Yönetme açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=5,134$; $p<0,05$). Androjen olanların Kendi Kendini Yönetme puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken Belirsiz olanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre Feminin - Androjen ($q=1,91$, $p<0,05$) ve Androjen-Belirsiz ($q=2,20$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre, Androjen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların Kendi Kendini Yönetme Tutumları hem Feminin hem de Belirsiz grupta yer alanlara kıyasla daha güçlüdür.

Toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar arasında Değerlerine Göre Hareket Etme açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=5,914$; $p<0,05$). Androjen olanların Değerlerine Göre Hareket Etme puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken Feminin olanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre Feminin - Androjen ($q=1,71$, $p<0,05$) ve Androjen - Belirsiz ($q=1,61$, $p<0,05$) gruplar için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre, Androjen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların Değerlerine Göre Hareket Etme bakımından, hem feminin

hem de belirsiz grupta yer alanlara göre daha aktif olduğunu söylemek mümkündür.

Toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar arasında Sınırsız Kariyer Tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=11,191$; $p<0,05$). Androjen olanların Sınırsız Kariyer Tutumu puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken, Belirsiz olanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre Maskülen - Belirsiz ($q=3,31$, $p<0,05$), Feminen - Belirsiz ($q=3,78$, $p<0,05$) ve Androjen - Belirsiz ($q=5,89$, $p<0,05$) gruplar için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre, belirsiz toplumsal cinsiyetine sahip olanların Sınırsız Kariyer Tutumları, hem maskülen, hem feminen, hem de androjen olanlara kıyasla daha zayıftır.

Toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar arasında Psikolojik Hareketlilik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=16,102$; $p<0,05$). Androjen olanların Psikolojik Hareketlilik puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken Belirsiz olanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre Maskülen - Belirsiz ($q=4,30$, $p<0,05$), Feminen - Androjen ($q=2,62$, $p<0,05$), Feminen - Belirsiz ($q=2,96$, $p<0,05$) ve Androjen - Belirsiz ($q=5,58$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre, Belirsiz toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların Psikolojik Hareketlilik düzeyi hem Maskülen, hem Feminen hem de Androjen olanlara kıyasla daha düşüktür. Bununla birlikte Androjen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların Psikolojik Hareketlilik düzeyi Feminen olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar arasında Fiziksel Hareketlilik açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kariyer tutumlarının çalışılan sektör bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 20’de gösterilmektedir.

Tablo 20: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Çalışılan Sektör Açısından Karşılaştırılması

Kariyer Tutumları	Sektör	n	Ortalama	ss	t	p
Çok Yönlü Kariyer Tutumu	Özel Sektör	157	41,87	6,82	-3,682	,000*
	Kamu Sektörü	149	44,72	6,72		
Kendi Kendini Yönetme	Özel Sektör	157	22,22	4,41	-4,434	,000*
	Kamu Sektörü	149	24,38	4,09		
Değerlerine Göre Hareket Etme	Özel Sektör	157	19,66	3,23	-1,865	,063
	Kamu Sektörü	149	20,35	3,27		
Sınırsız Kariyer Tutumu	Özel Sektör	157	43,80	7,45	1,219	,224
	Kamu Sektörü	149	42,77	7,43		
Psikolojik Hareketlilik	Özel Sektör	157	27,50	5,55	1,102	,271
	Kamu Sektörü	149	26,72	6,77		
Fiziksel Hareketlilik	Özel Sektör	157	16,31	4,78	,445	,657
	Kamu Sektörü	149	16,05	5,39		

p* < 0,05

Özel Sektör ile kamu sektöründe çalışan katılımcılar arasında Çok Yönlü Kariyer Tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t(304)=-3,682$; $p<0,05$). Kamu sektöründe çalışanların Çok Yönlü Kariyer Tutumu puanları ortalaması özel sektörde çalışanlara göre anlamlı şekilde daha büyüktür.

Özel sektör ile kamu sektöründe çalışan katılımcılar arasında Kendi Kendini Yönetme açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t(304)=-4,434$; $p<0,05$). Kamu sektöründe çalışanların Kendi Kendini Yönetme puanları ortalaması özel sektörde çalışanlara göre anlamlı şekilde daha büyüktür.

Özel Sektör ile kamu sektöründe çalışan katılımcılar arasında diğer kariyer tutumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kariyer tutumlarının yaş bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Tablo 21’de gösterilmektedir.

Tablo 21: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Yaş Açısından Karşılaştırılması

Kariyer Tutumları	Yaş	n	Ortalama	Ss	F	p	İkili Fark
Çok Yönlü Kariyer Tutumu	30 yaş ve altı	66	42,92	5,82	1,219	,303	
	31-35	67	43,25	7,18			
	36-40	65	42,71	6,99			
	41-45	55	42,56	7,52			
	46 yaş ve üstü	53	45,09	7,01			
Kendi Kendini Yönetme	30 yaş ve altı	66	22,88	3,69	1,256	,288	
	31-35	67	23,04	4,65			
	36-40	65	23,18	4,15			
	41-45	55	22,95	4,99			
	46 yaş ve üstü	53	24,47	4,43			
Değerlerine Göre Hareket Etme	30 yaş ve altı	66	20,05	2,96	1,091	,361	
	31-35	67	20,21	3,03			
	36-40	65	19,52	3,52			
	41-45	55	19,62	3,43			
	46 yaş ve üstü	53	20,62	3,38			
Sınırsız Kariyer Tutumu	30 yaş ve altı	66	43,02	8,08	1,133	,341	
	31-35	67	42,31	6,18			
	36-40	65	42,63	7,17			
	41-45	55	44,42	7,62			
	46 yaş ve üstü	53	44,55	8,17			
Psikolojik Hareketlilik	30 yaş ve altı	66	27,02	6,38	,201	,938	
	31-35	67	27,34	5,77			
	36-40	65	27,14	5,91			
	41-45	55	26,55	6,49			
	46 yaş ve üstü	53	27,53	6,61			
Fiziksel Hareketlilik	30 yaş ve altı	66	16,00	4,21	3,253	,012	2-4
	31-35	67	14,97	4,92			
	36-40	65	15,49	5,44			
	41-45	55	17,87	5,08			
	46 yaş ve üstü	53	17,02	5,37			

p* $<$ 0,05

Farklı yaştaki katılımcılar arasında Fiziksel Hareketlilik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(4,301)=3,253$; $p<0,05$). 41-45 yař arası olanların Fiziksel Hareketlilik puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken 31-35 yař arası olanların en dūřüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre 31-35 yař arası ile 41-45 yař arası ($q=2,90$, $p<0,05$) gruplar için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre, 41-45 yař arası olanların fiziksel hareketlilik dūzeyi 31-35 yař olanlara göre daha yūksektir.

Farklı yaştaki katılımcılar arasında diğer kariyer tutumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kariyer tutumlarının çalışma hayatındaki toplam süre bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 22’de gösterilmektedir.

Tablo 22: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Toplam Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması

Kariyer Tutumları	Ç.Hayatındaki Toplam Süre	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark
Çok Yönlü Kariyer Tutumu	5 yıl ve daha az	55	43,11	6,32	2,542	,040	3-5
	6-10 yıl	70	43,34	6,41			
	11-15 yıl	69	41,90	7,22			
	16-20 yıl	53	42,51	7,68			
	21 yıl ve üstü	59	45,58	6,55			
Kendi Kendini Yönetme	5 yıl ve daha az	55	22,98	3,99	2,247	,064	
	6-10 yıl	70	23,23	4,23			
	11-15 yıl	69	22,48	4,39			
	16-20 yıl	53	23,06	4,92			
	21 yıl ve üstü	59	24,69	4,22			
Değerlerine Göre Hareket Etme	5 yıl ve daha az	55	20,13	3,14	2,065	,085	
	6-10 yıl	70	20,11	2,86			
	11-15 yıl	69	19,42	3,50			
	16-20 yıl	53	19,45	3,43			
	21 yıl ve üstü	59	20,88	3,26			
Sınırsız Kariyer Tutumu	5 yıl ve daha az	55	43,89	7,93	1,917	,108	
	6-10 yıl	70	41,26	6,44			
	11-15 yıl	69	43,29	7,44			
	16-20 yıl	53	44,28	7,29			
	21 yıl ve üstü	59	44,29	8,00			
Psikolojik Hareketlilik	5 yıl ve daha az	55	28,05	6,12	,461	,765	
	6-10 yıl	70	26,79	5,79			
	11-15 yıl	69	26,67	6,22			
	16-20 yıl	53	27,06	6,44			
	21 yıl ve üstü	59	27,22	6,50			
Fiziksel Hareketlilik	5 yıl ve daha az	55	15,84	4,34	3,285	,012	2-4 2-5
	6-10 yıl	70	14,47	4,47			
	11-15 yıl	69	16,62	5,40			
	16-20 yıl	53	17,23	5,35			
	21 yıl ve üstü	59	17,07	5,35			

p* < 0,05

Toplam çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında Çok Yönlü Kariyer tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(4,301)=2,542$; $p<0,05$). 21 yıl ve daha fazla çalışanların Çok Yönlü Kariyer Tutumu puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken 11-15 yıl arası çalışanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre 21 yıl ve daha fazla süredir çalışan ve 11-15 yıl arası çalışan ($q=-3,68$, $p<0,05$) gruplar için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre, 21 yıl ve üstü çalışanların Çok Yönlü Kariyer Tutumu 11-15 yıl arası çalışanlara göre daha baskındır.

Toplam çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında Fiziksel Hareketlilik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(4,301)=3,285$; $p<0,05$). 16-20 yıl arası çalışanların Fiziksel Hareketlilik puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken 6-10 yıl arası çalışanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre 6-10 yıl ile 16-20 yıl ($q=2,76$, $p<0,05$) ve 6-10 yıl ile 21 yıl ve üstü ($q=2,60$, $p<0,05$) gruplar için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre, 6-10 yıl arası çalışma süresi olanların Fiziksel Hareketlilik düzeyi hem 16-20 yıl hem de 21 yıl ve üzeri olanlara göre daha düşüktür.

Toplam çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında diğer kariyer tutumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kariyer tutumlarının son iş yerindeki çalışma süresi bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 23'te gösterilmektedir.

Tablo 23: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Son İş Yerindeki Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması

Kariyer Tutumları	Son İş Yerindeki Çalışma Süresi	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark
Çok Yönlü Kariyer Tutumu	3 yıl ve daha az	107	42,63	7,20	1,922	,126	
	4-7 yıl	72	43,46	5,79			
	8-15 yıl	62	42,39	7,36			
	16 yıl ve üstü	65	44,92	6,97			
Kendi Kendini Yönetme	3 yıl ve daha az	107	22,69	4,61	2,848	,038*	1-4
	4-7 yıl	72	23,28	3,86			
	8-15 yıl	62	22,85	4,52			
	16 yıl ve üstü	65	24,60	4,23			
Değerlerine Göre Hareket Etme	3 yıl ve daha az	107	19,93	3,26	,723	,539	
	4-7 yıl	72	20,18	2,81			
	8-15 yıl	62	19,53	3,49			
	16 yıl ve üstü	65	20,32	3,53			
Sınırsız Kariyer Tutumu	3 yıl ve daha az	107	42,66	7,45	,441	,724	
	4-7 yıl	72	43,42	7,82			
	8-15 yıl	62	43,63	6,61			
	16 yıl ve üstü	65	43,89	7,87			
Psikolojik Hareketlilik	3 yıl ve daha az	107	27,13	5,96	,150	,930	
	4-7 yıl	72	27,26	5,88			
	8-15 yıl	62	27,37	6,19			
	16 yıl ve üstü	65	26,69	6,93			
Fiziksel Hareketlilik	3 yıl ve daha az	107	15,53	4,96	1,466	,224	
	4-7 yıl	72	16,15	4,97			
	8-15 yıl	62	16,26	5,22			
	16 yıl ve üstü	65	17,20	5,19			

p* < 0,05

Son iş yerindeki çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında Kendi Kendini Yönetme açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=2,848$; $p<0,05$). 16 yıl ve daha fazla çalışanların Kendi Kendini Yönetme puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken 3 yıl ve daha az çalışanların en düşüktür.

İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre 3 yıl ve daha az - 16 ve üstü ($q=1,91$, $p<0,05$) gruplar için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlar son iş yerinde 16 yıl ve daha uzun süredir çalışanların Kendi Kendini Yönetme düzeyinin 3 yıl ve daha az süredir çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Son iş yerindeki çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında diğer kariyer tutumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kadın akademisyenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumlarının değiştirilen iş yeri sayısı bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 24'te gösterilmektedir.

Tablo 24: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Değiştirilen İş Yeri Sayısı Açısından Karşılaştırılması

Kariyer Tutumları	İş Yeri Sayısı	n	Ortalama	ss	F	p
Çok Yönlü Kariyer Tutumu	1	80	44,49	6,58	,858	,510
	2	100	43,01	6,67		
	3	61	42,93	7,90		
	4	35	42,89	6,57		
	5	18	42,50	7,26		
	6 ve üstü	12	41,08	6,20		
Kendi Kendini Yönetme	1	80	23,91	4,09	,711	,616
	2	100	23,29	4,20		
	3	61	23,10	4,82		
	4	35	22,80	4,34		
	5	18	22,56	4,80		
	6 ve üstü	12	22,08	5,23		
Değerlerine Göre Hareket Etme	1	80	20,58	3,21	,905	,478
	2	100	19,72	3,25		
	3	61	19,84	3,76		
	4	35	20,09	2,88		
	5	18	19,94	3,00		
	6 ve üstü	12	19,00	2,13		
Sınırsız Kariyer Tutumu	1	80	43,40	8,22	,665	,651
	2	100	43,92	6,66		
	3	61	41,95	8,06		
	4	35	43,86	6,48		
	5	18	42,33	7,01		
	6 ve üstü	12	44,08	8,73		
Psikolojik Hareketlilik	1	80	26,18	7,22	,984	,428
	2	100	27,87	5,60		
	3	61	26,52	6,61		
	4	35	28,09	4,82		
	5	18	27,56	4,74		
	6 ve üstü	12	26,67	6,31		
Fiziksel Hareketlilik	1	80	17,23	5,21	1,432	,212
	2	100	16,05	4,74		
	3	61	15,43	5,27		
	4	35	15,77	5,39		
	5	18	14,78	4,52		
	6 ve üstü	12	17,42	5,28		

p* < 0,05

Değiştirdiği iş yeri sayısı farklı olan katılımcılar arasında Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer tutumları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kariyer tutumlarının kuşaklar bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 25'te gösterilmektedir.

Tablo 25: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Kuşaklar Açısından Karşılaştırılması

Kariyer Tutumları	Kuşaklar	n	Ortalama	ss	t	p
Çok Yönlü Kariyer Tutumu	X kuşağı	173	43,39	7,21	,379	,705
	Y kuşağı	133	43,09	6,52		
Kendi Kendini Yönetme	X kuşağı	173	23,50	4,53	1,069	,286
	Y kuşağı	133	22,96	4,18		
Değerlerine Göre Hareket Etme	X kuşağı	173	19,89	3,46	-,631	,528
	Y kuşağı	133	20,13	2,99		
Sınırsız Kariyer Tutumu	X kuşağı	173	43,79	7,64	1,311	,191
	Y kuşağı	133	42,66	7,17		
Psikolojik Hareketlilik	X kuşağı	173	27,07	6,29	-,156	,876
	Y kuşağı	133	27,18	6,06		
Fiziksel Hareketlilik	X kuşağı	173	16,72	5,37	2,122	,035*
	Y kuşağı	133	15,48	4,59		

p* $<0,05$

X ve Y kuşağında bulunan katılımcılar arasında Fiziksel Hareketlilik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t(304)=2,122$; $p<0,05$). X kuşağında bulunanların Fiziksel Hareketlilik puanları ortalaması Y kuşağında bulunanlara göre anlamlı şekilde daha büyüktür.

X ve Y kuşağında bulunan katılımcılar arasında diğer kariyer tutumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kariyer tutumlarının eğitim seviyesi bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 26’da gösterilmektedir.

Tablo 26: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Eğitim Seviyesi Açısından Karşılaştırılması

Cinsiyet Rolü	Eğitim Seviyesi	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark
Çok Yönlü Kariyer Tutumu	Lisans	79	40,39	6,82	22,080	,000	1-3
	Yüksek Lisans	86	41,60	6,68			2-3
	Doktora	141	45,88	6,15			
Kendi Kendini Yönetme	Lisans	79	21,71	4,41	17,372	,000	1-3
	Yüksek Lisans	86	22,23	4,43			2-3
	Doktora	141	24,77	3,85			
Değerlerine Göre Hareket Etme	Lisans	79	18,68	3,39	17,924	,000	1-3
	Yüksek Lisans	86	19,37	3,07			2-3
	Doktora	141	21,11	2,93			
Sınırsız Kariyer Tutumu	Lisans	79	43,15	7,84	0,778	,460	
	Yüksek Lisans	86	44,13	7,49			
	Doktora	141	42,87	7,21			
Psikolojik Hareketlilik	Lisans	79	26,37	5,67	1,149	,318	
	Yüksek Lisans	86	27,83	5,49			
	Doktora	141	27,11	6,81			
Fiziksel Hareketlilik	Lisans	79	16,78	4,84	1,055	,350	
	Yüksek Lisans	86	16,30	4,97			
	Doktora	141	15,77	5,27			

p* < 0,05

Eğitim seviyesi farklı olan katılımcılar arasında Çok Yönlü Kariyer Tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (F(2,303)=22,080; p<0,05) Doktora mezunu olanların Çok Yönlü Kariyer Tutumu puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken seviye arttıkça ortalama da artmaktadır. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre lisans -

doktora ($q=5,49$, $p<0,05$) ve yüksek lisans - doktora ($q=4,28$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlar, doktora mezunu olanların Çok Yönlü Kariyer Tutumunun lisans ve yüksek lisans mezunlarına kıyasla daha fazla olduğunu ortaya koymuştur.

Eğitim seviyesi farklı olan katılımcılar arasında Kendi Kendini Yönetme açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(2,303)=17,372$; $p<0,05$). Doktora mezunu olanların Kendi Kendini Yönetme puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken seviye arttıkça ortalama da artmaktadır. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre lisans - doktora ($q=3,06$, $p<0,05$) ve yüksek lisans - doktora ($q=2,54$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlar, doktora mezunu olanların Kendi Kendini Yönetme düzeyinin lisans ve yüksek lisans mezunlarına kıyasla daha fazla olduğunu ortaya koymuştur.

Eğitim seviyesi farklı olan katılımcılar arasında Değerlerine Göre Hareket Etme açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($F(2,303)=17,924$; $p<0,05$). Doktora mezunu olanların Değerlerine Göre Hareket Etme puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken seviye arttıkça ortalama da artmaktadır. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre lisans - doktora ($q=2,42$, $p<0,05$) ve yüksek lisans - doktora ($q=1,73$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlar, doktora mezunu olanların Değerlerine Göre Hareket Etme düzeyinin lisans ve yüksek lisans mezunlarına kıyasla daha fazla olduğunu ortaya koymuştur.

Eğitim seviyesi farklı olan katılımcılar arasında Sınırsız Kariyer Tutumu ve alt boyutları (Psikolojik Hareketlilik, Fiziksel Hareketlilik) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kariyer tutumlarının medeni hal bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 27’de gösterilmektedir.

Tablo 27: Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Medeni Hal Açısından Karşılaştırılması

Kariyer Tutumları	Medeni Hal	n	Ortalama	ss	t	p
Çok Yönlü Kariyer Tutumu	Evli	195	43,37	6,75	,378	,705
	Bekar	111	43,06	7,21		
Kendi Kendini Yönetme	Evli	195	23,40	4,28	,697	,486
	Bekar	111	23,04	4,58		
Değerlerine Göre Hareket Etme	Evli	195	19,97	3,26	-,136	,892
	Bekar	111	20,03	3,29		
Sınırsız Kariyer Tutumu	Evli	195	44,08	7,01	2,447	,015*
	Bekar	111	41,93	8,02		
Psikolojik Hareketlilik	Evli	195	27,55	5,84	1,622	,106
	Bekar	111	26,36	6,69		
Fiziksel Hareketlilik	Evli	195	16,53	4,95	1,595	,112
	Bekar	111	15,57	5,27		

p* $<$ 0,05

Evli ve bekar olan katılımcılar arasında Sınırsız Kariyer Tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t(304)=2,447$; $p<0,05$). Evli olanların Sınırsız Kariyer Tutumu puanları ortalaması bekarlara göre anlamlı şekilde daha büyüktür.

Evli ve bekar olan katılımcılar arasında diğer kariyer tutumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

6.5.2. Kişilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Bakımından Karşılaştırılması

Bu bölümde kişilik özellikleri, toplumsal cinsiyet rolleri ve demografik değişkenler (çalışılan sektör, yaş, son iş yerindeki çalışma süresi, toplam iş yeri sayısı, içinde bulunulan kuşak, eğitim seviyesi, medeni durum) bakımından karşılaştırılmaktadır.

Kişilik özelliklerinin toplumsal cinsiyet rolü açısından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 28’de gösterilmektedir.

Tablo 28: Kişilik Özelliklerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Karşılaştırılması

		n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark
Dışadönüklük	Maskülen	61	29,77	4,71	26,151	,000*	1-4
	Feminen	54	27,41	6,83			2-3
	Androjen	92	31,85	4,44			3-4
	Belirsiz	99	25,12	5,85			
Uzlaşılabilirlik	Maskülen	61	32,79	4,45	26,530	,000*	1-2
	Feminen	54	39,07	3,73			1-3
	Androjen	92	37,17	3,97			1-4
	Belirsiz	99	35,02	4,29			2-3
Özdisiplin	Maskülen	61	34,72	5,13	3,389	,018*	2-4
	Feminen	54	34,81	4,69			3-4
	Androjen	92	36,78	4,95			
	Belirsiz	99	34,76	5,39			
Nevrotiklik	Maskülen	61	20,15	5,48	3,108	,027*	
	Feminen	54	22,67	6,36			1-4
	Androjen	92	20,92	4,84			
	Belirsiz	99	22,55	6,63			
Deneyime Açıklık	Maskülen	61	39,25	5,70	23,970	,000*	1-2
	Feminen	54	36,02	5,96			1-4
	Androjen	92	41,00	5,23			2-3
	Belirsiz	99	34,39	6,12			3-4

p* < 0,05

Toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar arasında Dışadönüklük açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=26,151$; $p<0,05$). Androjen olanların Dışadönüklük puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken Belirsiz olanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre, Maskülen - Belirsiz ($q=4,65$, $p<0,05$), Feminen - Androjen ($q=4,44$, $p<0,05$) ve Androjen - Belirsiz ($q=6,73$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Androjen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanlar hem Feminen hem de Belirsiz grupta olanlara göre daha dışadönük bulunmuştur. Bununla birlikte Maskülen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların Belirsiz grupta olanlara kıyasla daha dışadönük olduğu saptanmıştır.

Toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar arasında Uzlaşılabilirlik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=26,530$; $p<0,05$). Feminen olanların Uzlaşılabilirlik puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken Maskülen olanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre Maskülen - Feminen ($q=6,29$, $p<0,05$), Maskülen - Androjen ($q=4,39$, $p<0,05$), Maskülen - Belirsiz ($q=2,23$, $p<0,05$), Feminen - Androjen ($q=1,90$, $p<0,05$), Feminen - Belirsiz ($q=4,05$, $p<0,05$) ve Androjen - Belirsiz ($q=2,15$, $p<0,05$) gruplar için ortalamalar Sonuçlara göre Maskülen toplumsal cinsiyetine sahip olanların Uzlaşılabilirlik düzeyinin Feminen, Androjen ve Belirsiz olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Buna ek olarak Feminen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların Androjen ve Belirsiz olanlara kıyasla daha uzlaşılabilir olduğu bulunmuştur. Androjen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların ise Belirsiz grupta yer alanlara kıyasla Uzlaşılabilirlik düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar arasında Özdisiplin açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=3,389$; $p<0,05$). Androjen olanların Özdisiplin puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken Maskülen olanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre androjen - belirsiz ($q=2,03$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre Androjen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların Özdisiplin düzeyinin Belirsiz grupta yer alanlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar arasında Nevrotiklik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=3,108$; $p<0,05$). Feminen olanların Nevrotiklik puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken Maskülen olanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre belirsiz - maskülen ($q=2,40$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre Belirsiz toplumsal cinsiyetine sahip olanların Nevrotiklik düzeyinin Maskülen olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar arasında Deneyime Açıklık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=23,970$; $p<0,05$). Androjen olanların Deneyime Açıklık puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken Belirsiz olanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre Maskülen - Feminen ($q=3,23$, $p<0,05$), Maskülen - Belirsiz ($q=4,85$, $p<0,05$), Feminen - Androjen ($q=4,98$, $p<0,05$) ve Androjen - Belirsiz ($q=6,61$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre Maskülen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların Deneyime Açıklık özelliğinin hem Feminen ve hem de Belirsiz grupta yer

alanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Androjen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların hem Feminen ve hem de Belirsiz grupta yer alanlara kıyasla daha Deneyime Açık olduğu saptanmıştır.

Kişilik özelliklerinin çalışılan sektör bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 29’da gösterilmektedir.

Tablo 29: Kişilik Özelliklerinin Çalışılan Sektör Açısından Karşılaştırılması

Kişilik Özellikleri	Sektör	n	Ortalama	ss	t	p
Dışadönüklük	Özel Sektör	157	28,39	5,52	-,233	,816
	Kamu Sektörü	149	28,56	6,64		
Uzlaşılabilirlik	Özel Sektör	157	35,15	4,49	-3,116	,002*
	Kamu Sektörü	149	36,77	4,63		
Özdisiplin	Özel Sektör	157	34,97	4,88	-1,380	,169
	Kamu Sektörü	149	35,79	5,39		
Nevrotiklik	Özel Sektör	157	23,15	5,31	4,874	,000*
	Kamu Sektörü	149	19,97	6,11		
Deneyime Açıklık	Özel Sektör	157	38,06	5,96	1,194	,233
	Kamu Sektörü	149	37,19	6,77		

p* < 0,05

Özel sektör ile kamu sektöründe çalışan katılımcılar arasında Uzlaşılabilirlik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t(304)=-3,116$; $p < 0,05$). Kamu sektöründe çalışanların Uzlaşılabilirlik puanları ortalaması özel sektörde çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksektir.

Özel Sektör ile kamu sektöründe çalışan katılımcılar arasında Nevrotiklik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t(304)=4,874$; $p < 0,05$). Özel sektöründe çalışanların Nevrotiklik puanları ortalaması kamu sektöründe çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksektir.

Özel Sektör ile kamu sektöründe çalışan katılımcılar arasında diğer kişilik boyutları (dışadönüklük, deneyime açıklık ve özdisiplin) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kişilik özelliklerinin yaş bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Tablo 30'da gösterilmektedir.

Tablo 30: Kişilik Özelliklerinin Yaş Açısından Karşılaştırılması

K. Özellikleri	Yaş	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark
Dışadönüklük	30 yaş ve altı	66	28,18	6,64	,287	,887	
	31-35	67	28,94	5,38			
	36-40	65	28,45	5,99			
	41-45	55	28,82	6,67			
	46 yaş ve üstü	53	27,92	5,81			
Uzlaşılabilirlik	30 yaş ve altı	66	34,85	4,51	1,847	,120	
	31-35	67	35,94	3,86			
	36-40	65	35,69	5,45			
	41-45	55	36,91	4,54			
	46 yaş ve üstü	53	36,58	4,50			
Özdisiplin	30 yaş ve altı	66	34,59	5,36	1,505	,201	
	31-35	67	35,12	5,01			
	36-40	65	35,25	5,36			
	41-45	55	35,35	4,79			
	46 yaş ve üstü	53	36,83	5,02			
Nevrotiklik	30 yaş ve altı	66	23,55	6,40	2,525	,041*	1-5
	31-35	67	21,54	5,11			
	36-40	65	21,15	6,20			
	41-45	55	20,84	5,77			
	46 yaş ve üstü	53	20,60	5,75			
Deneyime Açıklık	30 yaş ve altı	66	37,70	5,40	,548	,701	
	31-35	67	38,07	6,00			
	36-40	65	37,62	7,05			
	41-45	55	36,56	7,06			
	46 yaş ve üstü	53	38,13	6,42			

p* $<$ 0,05

Farklı yaştaki katılımcılar arasında Nevrotiklik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(4,301)=2,525$; $p<0,05$). 30 yaş ve daha küçük olanların Nevrotiklik puanları ortalaması anlamlı şekilde daha yüksek iken yaş arttıkça ortalama düşmektedir. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre 30 yaş ve altı ile 46 yaş ve üstü ($q=2,94$, $p<0,05$) gruplar için

ortalamlar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre, 30 yaş altı grubun 46 yaş ve üstü gruba kıyasla Nevrotiklik düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Farklı yaştaki katılımcılar arasında diğer kişilik boyutları (dışadönüklük, uzlaşılabilirlik, deneyime açıklık, özdisiplin) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kişilik özelliklerinin son iş yerindeki çalışma süresi bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 31’de gösterilmektedir.

Tablo 31: Kişilik Özelliklerinin Son İş Yerindeki Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması

Kişilik Özellikleri	Son İş Yerindeki Çalışma Süresi	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark
Dışadönüklük	3 yıl ve daha az	107	28,67	5,69	,062	,980	
	4-7 yıl	72	28,42	6,64			
	8-15 yıl	62	28,37	5,75			
	16 yıl ve üstü	65	28,31	6,48			
Uzlaşılabilirlik	3 yıl ve daha az	107	35,42	4,77	2,301	,077	
	4-7 yıl	72	35,35	4,36			
	8-15 yıl	62	36,34	4,34			
	16 yıl ve üstü	65	37,06	4,78			
Özdisiplin	3 yıl ve daha az	107	34,08	5,13	5,029	,002*	1-4
	4-7 yıl	72	35,24	5,27			
	8-15 yıl	62	35,98	4,79			
	16 yıl ve üstü	65	37,05	4,88			
Nevrotiklik	3 yıl ve daha az	107	22,55	5,79	4,953	,002*	1-4
	4-7 yıl	72	22,85	6,02			
	8-15 yıl	62	20,31	5,41			
	16 yıl ve üstü	65	19,89	5,97			
Deneyime Açıklık	3 yıl ve daha az	107	37,72	6,02	1,565	,198	
	4-7 yıl	72	38,88	5,54			
	8-15 yıl	62	36,97	7,17			
	16 yıl ve üstü	65	36,75	6,88			

p* < 0,05

Son iş yerindeki çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında Özdisiplin açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=5,029$; $p<0,05$). 16 yıl ve daha fazla çalışanların Özdisiplin puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken süre arttıkça ortalama da artmaktadır. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre 3 yıl ve daha az - 16 yıl ve üstü ($q=2,96$, $p<0,05$) gruplar için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre son iş yerinde 16 yıl ve daha uzun süredir çalışanların Özdisiplin düzeyi 3 yıl ve daha az süredir çalışanlara göre daha yüksektir.

Son iş yerindeki çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında Nevrotiklik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(3,302)=4,953$; $p<0,05$). 3 yıl ve daha az çalışanların Nevrotiklik puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken 16 yıl ve üstü olanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre 3 yıl ve daha az - 16 yıl ve üstü ($q=2,66$, $p<0,05$) ve 4-7 yıl – 16 yıl ve üstü ($q=2,96$, $p<0,05$) gruplar için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre son iş yerinde 16 yıl ve daha uzun süredir çalışanların Nevrotiklik düzeyi 3 yıl ve daha az süredir ve 4-7 yıldır çalışanlara göre daha düşüktür.

Son iş yerindeki çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında diğer kişilik boyutları (dışadönüklük, deneyime açıklık ve uzlaşılabilirlik) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kişilik özelliklerinin çalışma hayatındaki toplam süre bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 32’de gösterilmektedir.

Tablo 32: Kişilik Özelliklerinin Çalışma Hayatındaki Toplam Süre Açısından Karşılaştırılması

Kişilik Özellikleri	Ç.Hayatındaki Toplam Süre	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark
Dışadönüklük	5 yıl ve daha az	55	28,38	6,04	,128	,972	
	6-10 yıl	70	28,46	6,00			
	11-15 yıl	69	28,70	5,53			
	16-20 yıl	53	28,77	7,42			
	21 yıl ve üstü	59	28,05	5,65			
Uzlaşılabilirlik	5 yıl ve daha az	55	34,87	4,15	2,752	,028*	1-4
	6-10 yıl	70	35,19	4,66			
	11-15 yıl	69	35,93	4,94			
	16-20 yıl	53	37,34	4,20			
	21 yıl ve üstü	59	36,58	4,71			
Özdisiplin	5 yıl ve daha az	55	34,29	5,36	1,878	,114	
	6-10 yıl	70	34,70	5,48			
	11-15 yıl	69	35,74	4,60			
	16-20 yıl	53	35,51	5,34			
	21 yıl ve üstü	59	36,61	4,79			
Nevrotiklik	5 yıl ve daha az	55	22,87	5,93	2,166	,073	
	6-10 yıl	70	22,71	6,22			
	11-15 yıl	69	20,90	5,47			
	16-20 yıl	53	20,85	5,99			
	21 yıl ve üstü	59	20,59	5,78			
Deneyime Açıklık	5 yıl ve daha az	55	38,07	5,15	,680	,606	
	6-10 yıl	70	38,06	5,78			
	11-15 yıl	69	37,75	6,46			
	16-20 yıl	53	36,36	8,23			
	21 yıl ve üstü	59	37,73	6,13			

p* < 0,05

Toplam çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında Uzlaşılabilirlik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(4,301)=2,752$; $p<0,05$). 16-20 yıl arası çalışanların Uzlaşılabilirlik puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken 5 yıl ve daha az çalışanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre 5 yıl ve daha az - 16-20 yıl arası ($q=2,47$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre iş hayatında 16-20 yıl deneyimi olanların Uzlaşılabilirlik düzeyi 5 yıl daha az olanlara göre daha yüksektir.

Toplam çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında diğer kişilik boyutları (deneyime açıklık, dışadönüklük, nevrotilik ve özdisiplin) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kişilik özelliklerinin değiştirilen iş yeri sayısı bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 33'te gösterilmektedir.

Tablo 33: Kişilik Özelliklerinin Değiştirilen İş Yeri Sayısı Açısından Karşılaştırılması

Kişilik Özellikleri	İş Yeri Sayısı	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark
Dışadönüklük	1	80	27,56	6,75	,696	,627	
	2	100	28,46	5,86			
	3	61	29,20	6,77			
	4	35	28,74	4,79			
	5	18	29,72	4,93			
	6 ve üstü	12	28,33	4,25			
Uzlaşılabilirlik	1	80	37,55	3,87	3,801	,002*	1-3
	2	100	35,63	4,33			
	3	61	34,93	5,29			
	4	35	35,09	3,88			
	5	18	37,06	5,15			
	6 ve üstü	12	33,67	6,39			
Özdisiplin	1	80	35,98	4,85	,771	,572	
	2	100	35,02	5,40			
	3	61	35,15	5,43			
	4	35	35,54	4,67			
	5	18	36,28	5,38			
	6 ve üstü	12	33,50	4,46			
Nevrotiklik	1	80	20,39	6,48	1,326	,253	
	2	100	21,56	6,25			
	3	61	22,13	5,88			
	4	35	22,40	3,90			
	5	18	22,33	4,58			
	6 ve üstü	12	23,92	5,57			
Deneyime Açıklık	1	80	36,38	6,57	1,178	,320	
	2	100	37,61	6,38			
	3	61	38,66	6,54			
	4	35	37,80	5,12			
	5	18	39,17	5,57			
	6 ve üstü	12	38,25	8,06			

p* < 0,05

Değiştirdiği iş yeri sayısı farklı olan katılımcılar arasında Uzlaşılabilirlik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(5,300)=3,801$; $p<0,05$). İlk iş yerinde çalışanların Uzlaşılabilirlik puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken 6 ve daha fazla iş yerinde çalışanların en düşüktür. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre birinci - üçüncü ($q=2,62$, $p<0,05$) iş yeri grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre ilk iş yerinde çalışanların Uzlaşılabilirlik düzeyi üçüncü iş yerinde çalışanlara göre daha yüksektir.

Değiştirdiği iş yeri sayısı farklı olan katılımcılar arasında diğer kişilik boyutları (dışadönüklük, özdisiplin, deneyime açıklık, nevrotiklik) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kişilik özelliklerinin kuşaklar bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 34'te gösterilmektedir.

Tablo 34: Kişilik Özelliklerinin Kuşaklar Açısından Karşılaştırılması

Kişilik Özellikleri	Kuşaklar	n	Ortalama	ss	t	p
Dışadönüklük	X kuşağı	173	28,40	6,14	-,227	,821
	Y kuşağı	133	28,56	6,03		
Uzlaşılabilirlik	X kuşağı	173	36,35	4,89	1,795	,074
	Y kuşağı	133	35,40	4,21		
Özdisiplin	X kuşağı	173	35,76	5,10	1,530	,127
	Y kuşağı	133	34,86	5,17		
Nevrotiklik	X kuşağı	173	20,88	5,90	-2,433	,016*
	Y kuşağı	133	22,53	5,85		
Deneyime Açıklık	X kuşağı	173	37,44	6,86	-,609	,543
	Y kuşağı	133	37,89	5,69		

$p*<0,05$

X ve Y kuşağında bulunan katılımcılar arasında Nevrotiklik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t(304)=-2,433$; $p<0,05$). Y

kuşağında bulunanların Nevrotiklik puanları ortalaması X kuşağında bulunanlara göre anlamlı şekilde daha büyüktür.

X ve Y kuşağında bulunan katılımcılar arasında diğer kişilik boyutları (dışadönüklük, uzlaşılabilirlik, deneyime açıklık, özdisiplin) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kişilik özelliklerinin eğitim seviyesi bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 35’te gösterilmektedir.

Tablo 35: Kişilik Özelliklerinin Eğitim Seviyesi Açısından Karşılaştırılması

Kişilik Özellikleri	Eğitim Seviyesi	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark
Dışadönüklük	Lisans	79	27,58	5,74	1,470	,231	
	Yüksek Lisans	86	29,20	5,24			
	Doktora	141	28,53	6,69			
Uzlaşılabilirlik	Lisans	79	34,85	4,48	6,118	,002	1-3
	Yüksek Lisans	86	35,36	4,25			2-3
	Doktora	141	36,90	4,75			
Özdisiplin	Lisans	79	34,59	5,08	1,349	,261	
	Yüksek Lisans	86	35,41	4,75			
	Doktora	141	35,78	5,39			
Nevrotiklik	Lisans	79	23,44	4,38	7,696	,001	1-3
	Yüksek Lisans	86	22,02	5,44			
	Doktora	141	20,31	6,64			
Deneyime Açıklık	Lisans	79	36,43	5,91	2,001	,137	
	Yüksek Lisans	86	37,83	5,83			
	Doktora	141	38,19	6,87			

p* $<$ 0,05

Eğitim seviyesi farklı olan katılımcılar arasında Uzlaşılabilirlik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(2,303)=6,118$; $p<0,05$). Doktora mezunu olanların Uzlaşılabilirlik puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken seviye arttıkça ortalama da artmaktadır. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre lisans - doktora ($q=2,05$, $p<0,05$) ve yüksek

lisans - doktora ($q=1,54$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre doktora mezunu olanların Uzlaşılabilirlik düzeyi lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksektir.

Eğitim seviyesi farklı olan katılımcılar arasında Nevrotiklik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(2,303)=7,696$; $p<0,05$). Lisans mezunu olanların Nevrotiklik puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken eğitim seviyesi arttıkça ortalama düşmektedir. İkili karşılaştırma için yapılan Tukey-Kramer testine göre lisans - doktora ($q=3,13$, $p<0,05$) grupları için ortalamalar arası farklar anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre lisans mezunu olanların Nevrotiklik düzeyi doktora mezunu olanlara kıyasla daha yüksektir.

Eğitim seviyesi farklı olan katılımcılar arasında diğer kişilik boyutları (dışadönüklük, özdisiplin, deneyime açıklık) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kişilik özelliklerinin medeni hal bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 36'da gösterilmektedir.

Tablo 36: Kişilik Özelliklerinin Medeni Hal Açısından Karşılaştırılması

Kişilik Özellikleri	Medeni Hal	n	Ortalama	ss	t	p
Dışadönüklük	Evli	195	28,89	5,70	1,600	,111
	Bekar	111	27,74	6,65		
Uzlaşılabilirlik	Evli	195	36,23	4,52	1,471	,142
	Bekar	111	35,42	4,78		
Özdisiplin	Evli	195	35,92	5,01	2,517	,012*
	Bekar	111	34,40	5,27		
Nevrotiklik	Evli	195	21,11	5,86	-1,940	,053
	Bekar	111	22,47	5,96		
Deneyime Açıklık	Evli	195	37,45	6,67	-0,683	,495
	Bekar	111	37,96	5,82		

p* $<0,05$

Evli ve bekar olan katılımcılar arasında Özdisiplin açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t(304)=2,517$; $p<0,05$). Evli olanların Özdisiplin puanları ortalaması bekarlara göre anlamlı şekilde daha yüksektir.

Evli ve bekar olan katılımcılar arasında diğer kişilik boyutları (nevrotiklik, uzlaşılabilirlik, deneyime açıklık, dışadönüklük) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

6.5.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Farklı Değişkenler Bakımından Karşılaştırılması

Bu bölümde toplumsal cinsiyet rolleri demografik değişkenler (çalışılan sektör, yaş, son iş yerindeki çalışma süresi, toplam iş yeri sayısı, içinde bulunulan kuşak, eğitim seviyesi, medeni durum) bakımından karşılaştırılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rollerinin çalışılan sektör açısından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 37’de gösterilmektedir.

Tablo 37: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Çalışılan Sektör Açısından Karşılaştırılması

T. Cinsiyet Rolü	Sektör	n	Ortalama	ss	t	P
Maskülen	Özel Sektör	157	51,89	7,49	,971	,332
	Kamu Sektörü	149	50,97	9,02		
Feminen	Özel Sektör	157	58,61	7,34	-,637	,525
	Kamu Sektörü	149	59,09	5,98		

$p<0,05$

Özel sektör ile kamu sektöründe çalışan katılımcılar arasında Toplumsal Cinsiyet Rollerini açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplumsal cinsiyet rollerinin yaş bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 38’de gösterilmektedir.

Tablo 38: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Yaş Açısından Karşılaştırılması

T. Cinsiyet Rolü	Yaş	n	Ortalama	ss	F	P
Maskülen	30 yaş ve altı	66	51,14	7,68	1,572	,182
	31-35	67	52,49	7,95		
	36-40	65	50,91	8,50		
	41-45	55	49,60	8,98		
	46 yaş ve üstü	53	53,08	8,14		
Feminen	30 yaş ve altı	66	58,62	6,85	,583	,675
	31-35	67	58,99	5,95		
	36-40	65	58,14	6,98		
	41-45	55	59,95	7,12		
	46 yaş ve üstü	53	58,66	6,74		

p* $<$ 0,05

Farklı yaştaki katılımcılar arasında Toplumsal Cinsiyet Rollerini açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p $>$ 0,05).

Toplumsal cinsiyet rollerinin son iş yerindeki çalışma süresi bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 39’da gösterilmektedir.

Tablo 39: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Son İş Yerindeki Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması

Cinsiyet Rolü	Son İş Yerindeki Çalışma Süresi	n	Ortalama	ss	F	P
Maskülen	3 yıl ve daha az	107	51,23	8,50	,178	,911
	4-7 yıl	72	52,03	6,99		
	8-15 yıl	62	51,10	8,86		
	16 yıl ve üstü	65	51,48	8,74		
Feminen	3 yıl ve daha az	107	58,58	7,18	,260	,854
	4-7 yıl	72	58,81	6,77		
	8-15 yıl	62	58,68	6,48		
	16 yıl ve üstü	65	59,48	6,12		

p* $<$ 0,05

Son iş yerindeki çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında Cinsiyet Rollerini açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplumsal cinsiyet rollerinin toplam çalışma süresi bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 40'da gösterilmektedir.

Tablo 40: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Toplam Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması

T. Cinsiyet Rolü	Toplam Çalışma Süresi	n	Ortalama	ss	F	p
Maskülen	5 yıl ve daha az	55	52,00	7,66	1,654	,161
	6-10 yıl	70	52,29	7,35		
	11-15 yıl	69	51,29	8,66		
	16-20 yıl	53	48,94	9,33		
	21 yıl ve üstü	59	52,36	8,19		
Feminen	5 yıl ve daha az	55	58,56	6,96	,261	,903
	6-10 yıl	70	58,34	6,74		
	11-15 yıl	69	59,16	6,56		
	16-20 yıl	53	59,43	7,12		
	21 yıl ve üstü	59	58,80	6,36		

$p*<0,05$

Toplam çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında Cinsiyet Rollerini açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplumsal cinsiyet rollerinin değiştirilen iş yeri sayısı bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 41’de gösterilmektedir.

Tablo 41: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Değiştirilen İş Yeri Sayısı Açısından Karşılaştırılması

T. Cinsiyet Rolü	İş Yeri Sayısı	n	Ortalama	ss	F	p
Maskülen	1	80	49,56	8,78	1,750	,123
	2	100	51,46	7,81		
	3	61	53,16	8,63		
	4	35	53,09	6,63		
	5	18	51,78	9,63		
	6 ve üstü	12	49,83	7,40		
Feminen	1	80	59,65	5,30	1,165	,327
	2	100	59,33	5,91		
	3	61	57,89	7,70		
	4	35	57,60	7,07		
	5	18	59,72	10,39		
	6 ve üstü	12	56,58	7,87		

p* $<0,05$

Değiştirdiği iş yeri sayısı farklı olan katılımcılar arasında Cinsiyet Rollerini açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$).

Toplumsal cinsiyet rollerinin kuşaklar bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 42’de gösterilmektedir.

Tablo 42: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Kuşaklar Açısından Karşılaştırılması

Cinsiyet Rollerini	Kuşaklar	n	Ortalama	ss	t	p
Maskülen	X kuşağı	173	51,16	8,61	-,695	,488
	Y kuşağı	133	51,82	7,82		
Feminen	X kuşağı	173	58,87	6,95	,088	,930
	Y kuşağı	133	58,80	6,39		

p* $<0,05$

X ve Y kuşağında bulunan katılımcılar arasında Toplumsal Cinsiyet Rollerini açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplumsal cinsiyet rollerinin eğitim seviyesi açısından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 43'te gösterilmektedir.

Tablo 43: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Eğitim Seviyesi Açısından Karşılaştırılması

T. Cinsiyet Rolü	Eğitim Seviyesi	n	Ortalama	ss	F	p
Maskülen	Lisans	79	51,62	7,84	1,135	,323
	Yüksek Lisans	86	52,43	8,08		
	Doktora	141	50,74	8,60		
Feminen	Lisans	79	58,29	7,50	0,991	,372
	Yüksek Lisans	86	58,40	8,04		
	Doktora	141	59,43	5,17		

$p^*<0,05$

Eğitim seviyesi farklı olan katılımcılar arasında Toplumsal Cinsiyet Rollerini açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplumsal cinsiyet rollerinin medeni hal bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 44'te gösterilmektedir.

Tablo 44: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Medeni Hal Açısından Karşılaştırılması

T. Cinsiyet Rolü	Medeni Hal	n	Ortalama	ss	t	p
Maskülen	Evli	195	51,43	8,58	-0,038	,969
	Bekar	111	51,47	7,73		
Feminen	Evli	195	59,10	6,51	0,897	,371
	Bekar	111	58,39	7,03		

$p^*<0,05$

Evli ve bekar olan katılımcılar arasında Toplumsal Cinsiyet Rollerini açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

YEDİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

7.1. Tartışma

Geleneksel kalıpların yerini almaya başlayan sınırsız ve çok yönlü kariyer modelleri, kadın ve erkeğin çalışma yaşamını önemli ölçüde değiştirmektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi araştırmanın amacı, sınırsız ve çok yönlü kariyer yaklaşımlarını kişilik ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelemektir. Bir başka deyişle, bu çalışma kapsamında kişilik ve toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer tutumlarını ne şekilde etkilediği ve bu değişkenlerin birbirleri ile ne düzeyde ilişkili olduğu araştırılmıştır. Bu amaç çerçevesinde toplanan veriler ile korelasyon, regresyon ve varyans analizleri gerçekleştirilmiş; elde edilen bulgular bir önceki bölümde aktarılmıştır.

Sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları, kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda, bu değişkenler arasında zayıf ya da orta düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Sunulan bu çalışmada, dışadönüklük kişilik özelliği ile çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle dışadönüklük düzeyi arttıkça kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumunda artış olduğu görülmektedir. Costa ve McCrae (1992b), dışadönüklüğün alt boyutlarını sıcakkanlılık, girişkenlik, kendine güven duyma, atak olma, heyecan arama ve olumlu duygulanım olarak belirtmiştir. Bu özelliklere sahip bireylerin dinamik ve aktif olmayı gerektiren yeni kariyer tutumlarını sergilemesi olağan görünmektedir. Bununla birlikte dışadönüklük ile

sınırsız kariyerin alt boyutu olan fiziksel hareketlilik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre dışadönüklük düzeyi arttıkça iş veya sektör değiştirme, işten ayrılma gibi fiziksel kariyer hareketleri azalmaktadır. Bu sonuç, dışadönük erkeklerin tersine dışadönük kadınların iş yerlerinde daha kalıcı olduklarını ortaya koyan Leong ve Boyle'un (1997) araştırma bulgularını desteklemektedir. Bu bulgunun, katılımcıların akademisyen olmasıyla ilgili olduğu söylenebilir. Akademik kadroyu bırakmadan kariyeri çeşitlendirme fikri bu kesimde daha güçlü olabilmektedir. Dolayısıyla bu kadınlar, fiziksel hareketlilik yerine buldukları yerde güçlü bir kariyer ilerlemesi gerçekleştirmeyi ve ilgi alanlarını koruyarak zenginleştirmeyi tercih etmektedirler. Bu bağlamda, dışadönük olan kadın akademisyenler, fiziksel harekete gereksinim duymadan sosyal ilişkilerini önceleyerek mesleki tatminlerini güçlendirmektedirler. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelendiğinde, dışadönüklük ile maskülen ve feminen cinsiyet rolleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Özellikle dışadönüklük düzeyi arttıkça feminenliğe kıyasla maskülenliğin daha güçlü biçimde arttığı gözlemlenmektedir. Maskülen bireylerin liderlik özelliğine sahip olduğu (Bem, 1974) ve liderlik ile en güçlü ilişkisi olan boyutun dışadönüklük olduğu (Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002). bulgularıyla uyumlu olan bu sonuç, dışadönük kişilik özelliği yardımıyla maskülen cinsiyet rolleri geliştirme eğiliminin arttığına işaret etmektedir. Rekabetçi işgücü piyasası erkeksi özellikleri kuvvetli kadınlar için çok daha büyük başarılar vaad ediyor gibi görünmektedir. Öte yandan risk alma ve kariyer rotasını farklılaştırma açısından da dışadönüklük ve erkeksi mücadele kapasitesinin oldukça etkili olduğu düşünülebilir.

Uzlaşılabilirlik ile çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların uzlaşılabilirlik düzeyi arttıkça yeni kariyer tutumlarını daha çok sergiledikleri, ancak bu ilişkinin kuvvetli olmadığı görülmektedir. Bilindiği gibi uzlaşılabilirlik özelliği güçlü bir performans yordayıcısı olmadığından (Rothmann ve Coetzer, 2003; Salgado, 1997), kadın akademisyenlerde işbirliğine yatkınlığın bazı özel durumlarda kariyer tutumunu etkilemesi söz konusu olsa da, bu açıdan güçlü bir belirleyicilik sağlamaması şaşırtıcı değildir. Bununla birlikte uzlaşılabilirlik kişilik özelliği ile sınırsız kariyerin alt boyutu olan fiziksel hareketlilik arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Uyumlu davranma eğilimi bazen mevcut pozisyonun korunmasına da neden olabilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelendiğinde, uzlaşılabilirlik ile maskülen cinsiyet rolü arasında negatif yönlü bir ilişki, feminen cinsiyet rolü arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Feminenlik, “sevecen, neşeli, nazik, çocukları seven, sadık, merhametli, başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı, anlayışlı, sıcak olma” gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Bem, 1974). Daha önce yürütülen pek çok çalışma (Costa vd., 2001; Kajoniusa ve Johnson, 2018; Rubinstein, 2005; Schmitt vd., 2008; Weisberg vd., 2011) kadınların uzlaşılabilirlik düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle çıkan sonuçlar benzer çalışmalar ile tutarlı görünmektedir.

Özdisiplin ile çok yönlü kariyer tutumu ve alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Özdisiplin, kişinin başarı, düzen ve istikrar ihtiyacı ile birlikte, disiplinli olma ve kendini kontrol edebilme derecesini ifade etmektedir (Costa ve McCrae, 1998; Costa, McCrae ve Dye, 1991). Bu tanımdan yola çıkarak özellikle çok yönlü kariyerin alt boyutu olan kendi kendini yönetme ile özdisiplin arasında daha güçlü bir ilişkinin tespit edilmesi beklenebilirdi. Dahası, özdisiplin

ile sınırsız kariyer tutumu, fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik arasında hiçbir anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Oysa özdisiplin, çoğu zaman kariyer yaşamı ile en çok ilişkilendirilen kişilik özelliğidir. Özdisiplinli insanların daha fazla performans sergiledikleri (Barrick ve Mount, 1991), daha fazla iş doyumuna sahip oldukları (Sutin vd., 2009), kariyerlerinin daha başarılı biçimde geliştiği (Katic vd., 2017), daha uzun süre şirkette kaldıkları (Robbins ve Judge, 2013:138) ve özdisiplin düzeyi düşük bireylerin işlerinden fiilen daha çok ayrıldıkları (Zimmerman, 2008) ortaya konmuşken, sunulan bu araştırmada özdisiplin ile sınırsız kariyer tutumu ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin saptanmamış olması ilginç görünmektedir. Bu bulgu, özdisiplin kişilik özelliğinin çalışan herkes için başat kriter olmasına bağlanabilir. Bilhassa akademik camiada var olabilmek tam da beş faktör kişilik modelinde ifade edildiği gibi, sorumluluklarını yerine getirme, yoğun ve uzun soluklu çalışmalara istekli olma ve yılmama gibi yüksek özdisiplin düzeyinin yansımalarını gerektirmektedir. Diğer bir ifadeyle, özdisiplin kişilik özelliğinin çalışmada yer alan kadın akademisyenlerin büyük çoğunluğu için gelişkin düzeyde olduğu düşünülmektedir. O nedenle, düşük ya da yüksek özdisiplin seviyesi kariyer kararları açısından belirleyici olmaktan uzak kabul edilebilir.

Nevrotiklik ile çok yönlü kariyer tutumu ve alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç, önceki çalışmaları (Hirschi, Niles ve Akos, 2011; Martincin ve Stead, 2015) desteklemektedir çünkü yüksek nevrotiklik düzeyi, bireyin kaygı, depresyon, öfke, anlık değişen ruh hali gibi olumsuz duygular içinde olmasını ifade etmektedir (Weisberg, DeYoung ve Hirsh, 2011). Bu özellikler ise bireyin bağımsız hareket etmesini, kariyerini planlamasını ve kendi kendini yönetmesini zorlaştırmaktadır. Sınırsız kariyerin alt

boyutları açısından incelendiğinde, nevroitiklik ile psikolojik hareketlilik arasında negatif; fiziksel hareketlilik ile arasında ise pozitif bir ilişki saptanmıştır. Önceki araştırmalarda nevroitikliğin, iş tatmini ile (Bruk-Lee vd., 2009; Judge ve Ilies, 2002) negatif yönde, işten ayrılma ile (Zimmerman, 2008) pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu nedenle nevroitiklik ile fiziksel hareketlilik arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmesi tutarlı görünmektedir. Bununla birlikte nevroitiklik düzeyi arttıkça bireyin iş yerinin sınırlarını aşabileceğine dair algısının ve inancının zayıflayacağı; buna bağlı olarak psikolojik hareketlilik düzeyinin azalacağı sonucu da anlamlı görünmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelendiğinde, Nevrotiklik ile Maskülen cinsiyet rolü arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Nevrotik özellikleri baskınlaşan kişilerin görece daha az maskülen cinsiyet rolleri sergiledikleri söylenebilir. Bu da duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin kadınlarda geleneksel uyumluluk içeren davranışlara yönelimi pekiştirdiği, mücadelecilik yönünü sınırlandırdığı şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte, araştırmada nevroitiklik ile feminen cinsiyet rolü arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Birçok araştırma (Costa vd., 2001; Kajoniusa ve Johnson, 2018; Schmitt vd., 2008; Weisberg vd., 2011) kadınların nevroitiklik puanlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Feminen cinsiyet rolünün de, kadınları temsil eden kişilik özelliklerinden oluştuğu düşünülürse, nevroitiklik ile feminen cinsiyet rolü arasında anlamlı bir ilişkinin saptanmamış olması dikkat çekicidir. Bu bulgu, bir önceki bölümde de vurgulandığı üzere, çalışmadaki kadın katılımcıların özel bir profile sahip olmalarıyla izah edilebilir.

Deneyime açıklık ile çok yönlü kariyer tutumu ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu da deneyime açık bireylerin

kariyerlerinde daha bağımsız hareket ettiklerini, yeniliklere açık olduklarını, kendi değerlerine ve önceliklerine göre kararlar aldıklarını göstermektedir. Bu sonuçlar, Hogan ve Holland'ın (2003) deneyime açık bireylerin kariyer yaşamında farklı alternatifleri değerlendirmeyi sevdiğine ve ilerleyip statü kazanmayı hedeflediklerine dair elde ettiği sonuçları desteklemektedir. Deneyime Açıklık ile sınırsız kariyer tutumu ve alt boyutu olan psikolojik hareketlilik arasında ise pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Buna göre deneyime açık kişiler sınırsız bir kariyere sahip olabileceklerine, farklı seçenekleri değerlendirebileceklerine dair bir algıya sahiptirler. Bu bulgu, deneyime açık kişilerin kalıpların dışında hareket edebilme, esnek düşünme, yeniliğe açık olma özellikleri nedeniyle anlamlı görünmektedir. Bununla birlikte deneyime açıklık ile sınırsız kariyerin diğer alt boyutu olan fiziksel hareketlilik arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bir başka ifadeyle, deneyime açıklık arttıkça bireylerin işten ayrılma ve benzeri fiziksel hareketliliği azalmaktadır. Oysa yapılan bazı çalışmalar (Choi, Oh ve Colbert, 2015; Dragoni vd., 2011) deneyime açık ve proaktif yapıdaki bireylerin yeniliğe ve değişime duydukları ihtiyaç nedeniyle özellikle organizasyon dışındaki kariyer alternatiflerini tercih etmeyi ve mevcut iş yerlerinden ayrılmayı göze aldıklarını ortaya koymuştur. Bu yapıdaki kişiler yeni bir organizasyonu, farklı bir işi mevcut işlerine tercih edebilmektedirler. Sonucun bu şekilde çıkması, çalışma grubunun akademik kadrolarda çalışan kadınlardan oluşması ve bu kadınların deneyime açık olsalar dahi fiziksel bir hareketlilik tercih etmedikleri biçiminde yorumlanabilir. Bu kadınlar sahip oldukları akademik pozisyonlar nedeniyle çeşitli ve zengin kariyer deneyimleri yaşamakta, yeni insanlarla tanışmakta, farklı projelerde yer almakta, dolayısıyla kurumlarından ayrılmayı gerektirecek bir fiziksel hareketliliğe istek duymamaktadırlar. Öte yandan

toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelendiğinde, deneyime açıklık ile her iki cinsiyet rolü arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ancak korelasyon katsayıları incelendiğinde, deneyime açıklık boyutunun feminenliğe kıyasla maskülenlik ile daha güçlü bir ilişki gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu da maskülen cinsiyet rolünün bağımsız, hızlı karar veren, risk alan gibi sıfatlarla tanımlanması (Bem, 1974) sebebiyle tutarlı görünmektedir.

Aşamalı regresyon analizi sonucunda kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer tutumlarını belli ölçüde yordadığı anlaşılmıştır. Elde edilen bulgular, kişilik değişkeninin, özellikle ‘Beş Faktör’ boyutlarının incelenmesinin önemine değinen Sullivan ve Arthur’un (2006) çağrısına bir cevap niteliğindedir.

Öncelikle, kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet rollerinin Çok Yönlü kariyer ve alt boyutlarına (kendi kendini yönetme, değerlerine göre hareket etme) etkisi incelenmiştir. Deneyime açıklık ve özdisiplin kişilik boyutları ile maskülen toplumsal cinsiyet rolü, Çok Yönlü Kariyer Tutumunu pozitif yönde; nevroitiklik kişilik boyutu ise negatif yönde yordamaktadır. Kendi kendini yönetme ve değerlerine göre hareket etme alt boyutları için de aynı kişilik özelliklerinin geçerli olduğu saptanmıştır. Bu sonuç Hall’ın (1976) çok yönlü kariyeri tanımlarken kullandığı “gelişim ve özgürlük ihtiyacının ön planda olduğu, bireyin kariyerini kendisinin yönettiği, hareketlilik (iş, iş yeri, sektör, çalışma şekli değiştirme) seviyesinin yüksek olduğu” şeklindeki ifadeler ile tutarlı görünmektedir çünkü bu özellikler kişiliğin deneyime açıklık boyutu ile örtüşmektedir. Hogan ve Holland (2003) deneyime açık bireylerin kariyerlerinde farklı alternatifleri değerlendirmeyi sevdiğini, ilerleyerek statü kazanmayı hedeflediklerini bulmuştur. Bu amaçlar da çok yönlü kariyer ve alt boyutlarının

temsil ettiği tutumlar ile örtüşmektedir. Aynı zamanda bireyin kendi kendini yönetmesinin ancak özdisiplin sayesinde gerçekleşmesi söz konusudur. Özdisiplin sahibi bireyler etkili problem çözme, çevreden yardım alma ve olumlu düşünerek sorunlarla başa çıkma becerilerini kullanmaktadırlar (Connor-Smith ve Flachsbart, 2007). Aynı zamanda yeni kariyer modellerinde, çalışanlar örgüte bağımlı olmadan sağlık, sosyal güvenlik ve emeklilik gibi haklarını kendileri düşünerek planlamak zorundadırlar (Sullivan, 1999). Tüm bu nedenler, özdisiplin kişilik özelliğinin çok yönlü kariyer tutumunu yordamasını desteklemektedir. Nevrotiklik daha önceki bölümlerde de aktarıldığı gibi kariyer yaşamındaki pek çok konu (iş tatmini, performans, işten ayrılma...) ile ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle nevrotiliğin çok yönlü kariyer tutumunu ve alt boyutlarını negatif yönde yordaması anlamlı görünmektedir. Duygusal dengeye sahip olmak, sağlıklı kararlar alarak uygulayabilmek açısından kritik bir öneme sahiptir. O nedenle kadın akademisyenlerin nevrotilik özellikleri baskınlaştıkça farklı bir kariyer planı yapma ve kökten bir kariyer değişimini içselleştirme kapasite ve eğilimleri zayıflamaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinden maskülenliğin çok yönlü kariyer tutumunu yordaması önceki çalışmalar ile tutarlı görünmektedir. Sandra Bem (1974) maskülen bireyleri “liderlik eden, saldırgan, hırslı, iddialı, analitik, atletik, rekabetçi, baskın, bağımsız, hızlı karar veren, risk alan” şeklinde tanımlamıştır. Bu özellikler çok yönlü kariyerin gerektirdiği kişilik yapısı ile örtüşmektedir. Bu nedenle maskülenlik arttıkça çok yönlü kariyer tutumunun artması doğal bir sonuç olarak yorumlanmaktadır.

Kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet rollerinin, Sınırsız Kariyer tutumunu etkileme durumu incelendiğinde dışadönüklük kişilik özelliği ve feminen cinsiyet rolünün etkili olduğu görülmektedir. Costa ve McCrae (1992b),

dışadönüklüğün alt boyutlarını sıcakkanlılık, girişkenlik, kendine güven duyma, atak olma, heyecan arama ve olumlu duygulanım olarak belirtmiştir. Bu özellikler Sullivan'ın (1999) ortaya koyduğu sınırsız kariyerin açılımı ile (kariyer yönetiminde sorumluluk alma, çok sayıda örgütte çalışma, işin psikolojik olarak anlamlı olması vb.) ilişkili görünmektedir. Önceki bölümlerde aktarıldığı üzere, bugüne kadar yürütülen bazı araştırmalarda biyolojik cinsiyetin, -kadın ya da erkek olmanın- yeni kariyer modelleri ile olan ilişkisi incelenmiş ve ortaya farklı sonuçlar konmuştur. Ancak alanyazında toplumsal cinsiyetin kariyer tutumlarına olan etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, bu çalışmada konu ile ilgili ilk bulgulara yer verilmektedir. Analiz sonuçları bireylerde feminenlik özelliği arttıkça sınırsız kariyer tutumunun da güçleneceğini ortaya koymaktadır. Bu artış hem fiziksel hareketlilik hem de psikolojik hareketlilik boyutları için geçerlidir. Bir başka deyişle feminenlik, bireyin kariyer hareketlerini fiilen gerçekleştirmesi kadar, bu hareketleri gerçekleştirebileceğine ilişkin sahip olduğu algı ve inancı da açıklamaktadır. Feminen bireyler; sevecen, neşeli, nazik, çocukları seven, sadık, merhametli, başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı, anlayışlı, sıcak olma gibi özelliklerle tanımlanmaktadırlar (Bem, 1974). Bu özellikler, bu tip bireylerin eşleri, çocukları ya da yaşlı ebeveynleri için kariyerlerinde çeşitli fedakarlıklar yapmalarına, iş değiştirmelerine, yarı zamanlı çalışmalarına ya da işlerinden tümüyle ayrılmasına neden olabilmektedir. Fiilen işlerinden ayrılmasalar bile feminen özelliklere sahip olan bireyler, kariyerlerinde daha sınırsız bir bakış açısına sahip olmaktadır. Sınırsız kariyerin alt boyutu olan psikolojik hareketliliği pozitif yönde etkileyen en önemli boyut deneyime açıklıktır. Bu boyut tek başına Psikolojik Hareketlilikteki değişimin %28'ini açıklamaktadır. Deneyime açık olan bireylerin yeniliğe ve değişime duydukları

ihtiyaç nedeniyle özellikle organizasyon dışındaki kariyer alternatiflerini tercih etme ve mevcut iş yerlerinden ayrılmayı göze alma durumları olabilmektedir (Choi, Oh ve Colbert, 2015). Ancak araştırmada elde edilen ilginç sonuçlardan bir tanesi, deneyime açıklık özelliğinin sınırsız kariyerin diğer alt boyutu olan Fiziksel Hareketliliği negatif yönde yordamasıdır. Deneyime açıklık arttıkça fiziksel hareketlilik (kariyer/meslek değişikliği, örgüt değişikliği, çalışma biçimi değişikliği vb.) azalmaktadır. Bunun nedeninin, araştırmanın akademik kadrolarda çalışan kadınları kapsamı olduğu düşünülmektedir. Bu kadınlar deneyime açık bir kişiliğe sahip olsalar da bağlı oldukları akademik kurumlarda ve yaptıkları işlerde farklı deneyimler yaşayabildikleri için fiziksel olarak hareket etmeyi seçmemektedirler. Akademik çalışma koşullarının özerkliğe imkan tanıması sebebiyle, akademisyenlerin zaman yönetimi, ders içeriği, araştırma alanları gibi konularda kontrol sahibi olmaları, onları farklı bir katılımcı grubu haline getirmektedir. Fiziksel hareketliliği pozitif yönde yordayan özelliklerden biri nevroz olarak bulunmuştur. Nevroz, fiziksel hareketlilikteki değişimin sadece %3'ünden sorumlu olsa da, bu sonuç nevroz bireylerin işten ayrılma sıklığının arttığını gösteren (Cropanzano, James ve Konovsky, 1993; Zimmerman, 2008) literatürdeki benzer çalışmalarla tutarlıdır. Bu oranın düşük olması yine akademisyenlik mesleğine ait özgün iş yapma koşullarıyla açıklanabilir. Araştırmadaki kadınlar nevroz kişilik özelliğine sahip olsalar dahi, işlerinden fiziksel olarak ayrılmayı tercih etmemektedirler.

Araştırmanın ortaya koyduğu ilginç sonuçlardan biri katılımcıların toplumsal cinsiyet rolleri dağılımıdır. Bu çalışmada, kadın akademisyenlerin en düşük toplumsal cinsiyet rolü %17,6 ile “feminenlik” olarak tespit edilmiştir. Bu oranı %19,9 ile “maskülenlik” takip etmiştir. Bu sonuçlar, kadınların feminenlik

oranının maskülenlik oranından daha yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalarla (Özkan ve Lajunen, 2005) çelişmektedir. Bununla birlikte katılımcıların “belirsiz” cinsiyet rollerinin %32,4 ile en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçekleri cevaplayan kadınların çoğunlukla kadınsı özellikler (sevecen, neşeli, nazik, çocukları seven, sadık, merhametli, başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı, anlayışlı, sıcak olma) yerine cinsiyetten bağımsız olduğu düşünülen nötr maddelere (arkadaş canlısı, yardımsever, mutlu, kıskanç, alıngan, güvenilir, dürüst, uyumlu) yüksek puan verdiklerini göstermektedir. Bu durumun, çalışma grubunun akademik kurumlarda çalışan eğitim düzeyi yüksek kadınlardan oluşmasından ve bu kadınların iş ortamında kadınsı özellikleri ön planda tutmamalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Bir başka ifadeyle bu bulgu, kadınların üniversitelerin dinamik koşullarında var olabilmek ve mücadele edebilmek için feminen özelliklerinden arındıkları şeklinde yorumlanabilir. Hem kadınsı hem erkeksi özellikler taşıyan androjen bireylerin oranı ise %30,1 olarak bulunmuştur ve bu sonucun Sandra Bem’in (1975) ortaya koyduğu bulgulara paralel olduğu görülmektedir.

Çalışmadaki varyans analizlerine göre, toplumsal cinsiyet rolü farklı olan katılımcılar, sergiledikleri çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları bakımından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadırlar. Androjen toplumsal cinsiyet rolüne sahip olanların çok yönlü kariyer tutumunun hem feminen hem de belirsiz olanlara göre daha baskın olması, androjen bireylerin değişen durumlara göre hem araçsal hem de ilişkisel, hem kadınsı hem de erkeksi özelliklere sahip olduğu (Bem, 1974) bulgusuyla tutarlı görünmektedir. Önceki bölümlerde de aktarıldığı gibi, Gianakos (2000) androjen bireylerin, belirsiz grupta yer alanlara göre yardım arama, harekete geçme ve olumlu düşünme gibi temel kariyer stratejilerini anlamlı ölçüde

daha fazla kullandığını bulmuştur. Bu kariyer stratejilerinin de, özellikle çok yönlü kariyer tutumuna sahip olmada ve bu tutumu sürdürmede etkili olduğu ifade edilmektedir çünkü bireyin bu süreçte çevresindeki insanlarla iletişim ve bağlantı içinde olması gerekmektedir (Hall, 1996).

Androjen gruptakilerin aksine belirsiz grupta yer alan bireyler, hem çok yönlü hem de sınırsız kariyer bakımından en zayıf tutumu sergilemektedirler. Bu tutarlı görünen bir sonuç olarak yorumlanabilir çünkü bu grupta yer alan bireyler BEM toplumsal cinsiyet rolleri ölçeğinde (Bem, 1974, 1981a) yeni kariyer yaklaşımları ile ilişkilendirilebilecek 'liderlik, iddialı olma, bağımsız olma, risk alan' gibi kişilik özelliklerinden de düşük puanlar almaktadırlar.

X ve Y kuşağında bulunan katılımcılar arasındaki tek anlamlı fark sınırsız kariyerin alt boyutu olan fiziksel hareketlilik boyutunda gözlemlenmiştir. X kuşağında bulunanların fiziksel hareketlilik puanları ortalaması Y kuşağında bulunanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle, 1980 ve öncesinde doğan bireylerin içinde bulunduğu X kuşağındaki kişiler, 1980 sonrasında doğan bireylerin içinde bulunduğu Y kuşağına göre daha fazla kariyer hareketliliğine sahiptirler. Bu da X kuşağındaki kişilerin yaşları gereği çalışma hayatında daha uzun süreli deneyime sahip olmaları ve bu nedenle fiziksel hareketliliklerinin de yeni mezun ya da sınırlı tecrübeye sahip kişilerden daha fazla oluşunu açıklamaktadır. X kuşağındaki kişiler iş değiştirme, sektör değiştirme, kariyer değiştirme ya da çalışma şekli değiştirme gibi konularda Y kuşağına oranla daha deneyimli olduklarından, bu sonuç X ve Y kuşağındaki bireylerin özgür tercihlerinden ziyade, kariyer yaşamları boyunca gerçekleşen fiziksel hareketlerin bir yansıması olarak yorumlanmaktadır.

Çalışmada ortaya konan bir başka sonuca göre, kamu sektöründe çalışanların Çok Yönlü Kariyer Tutumu puanları ortalaması özel sektörde çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır. Daha detaylı incelendiğinde, kamu sektöründe çalışan akademisyenlerin özellikle kendi kendini yönetme alt boyutunda daha aktif oldukları tespit edilmiştir. Bu da kamu sektöründe iş güvencesinin daha fazla olması, akademisyenlerin çoğunlukla yaş haddi olan 67 yaşında emekli olana kadar aynı kamu üniversitelerinde çalışma imkanı bulabilmeleri nedeniyle, kamudaki akademisyenlerin kendilerini görece daha özerk, işi üzerinde daha fazla söz sahibi ve özgür hissetmeleri ile açıklanabilir. Bu sonuç, kamu sektöründe çalışan bireylerin bağımsız çalışma, yeni şeyler öğrenme ve kişisel gelişim imkanı ile daha fazla motive olduklarını gösteren çalışmalar (Buelens ve Van den Broeck, 2007; Houston, 2000) ile tutarlıdır.

Son iş yerindeki çalışma süresinin yeni kariyer tutumları üzerinde kısıtlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Sonuçların ortaya koyduğu tek anlamlı fark, son iş yerinde 16 yıl ve daha uzun süredir çalışanların kendi kendini yönetme düzeyinin 3 yıl ve daha az süredir çalışanlara göre daha yüksek olmasıdır. Bu da belirli bir iş yerinde uzun süredir çalışan kişilerin daha özerk ve daha bağımsız hareket edebildiğini, kendi değerlerine uygun kararları daha kolay alabildiğini göstermektedir. Ayrıca bu bulgu, kıdemin özerkliği pekiştirdiği şeklinde de yorumlanabilir.

Araştırmada elde edilen verilere göre, değiştirdiği iş yeri sayısı farklı olan katılımcılar arasında çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tutumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Oysa sınırsız kariyerin alt boyutlarında yer alan fiziksel hareketlilik doğrudan çalışılan iş yeri sayısı ile

ilişkilidir. Arthur (1994) sınırsız kariyer kavramını açıklarken “farklı işverenlerin sınırlarını aşan hareketlilik ve akademisyenlik gibi mevcut örgüt dışında da pazarlanabilir ve geçerli olma” ifadelerini kullanmıştır. Briscoe ve arkadaşları (2006) da, “örgütsel hareketlilik” olarak adlandırdıkları fiziksel hareketliliği, “bireyin birden çok işverenle çalışma durumu” olarak tanımlamışlardır. Dolayısıyla katılımcılar arasında daha sık iş değiştirmiş akademisyenler ile ilk ya da ikinci iş yerinde çalışanlar arasında sınırsız kariyer tutumu (ve özellikle fiziksel hareketlilik boyutu) açısından anlamlı bir farklılık bulunmayışı dikkat çekicidir. Bu bulgu, ülkemizin işgücü piyasası dinamikleri ile ilgili olabilir. Geleneksel olarak, özellikle X kuşağı mensubu akademisyenler kürsü geleneğinden gelmektedirler. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlisi olarak başladıkları birimde profesörlüğe yükselmek onlar için doğal bir kariyer patikasıdır. Özel üniversitelerin artması ile birlikte farklı iş seçeneklerinin ve tekliflerinin oluşmaya başlaması Y kuşağı mensupları için cazip olmakla birlikte, bilim insanlığının birikimli ve sürekli bir çizgiyi korumayı gerektirdiği algısı yok olmuş değildir. Bu anlamda, mecburi haller dışında fiziksel hareketliliğe bakış açısı tüm katılımcılarda aynı görünmektedir.

Eğitim seviyesi açısından kariyer tutumları incelendiğinde, doktora mezunu olan bireylerin çok yönlü kariyer tutumunun lisans ve yüksek lisans mezunlarına kıyasla daha güçlü olduğu görülmektedir. Her ne kadar tamamı eğitilmiş bir katılımcı grubu ile çalışılmış olsa da, eğitim seviyesi arttıkça bireylerin daha özerk kararlar alabildikleri ve örgütten bağımsız biçimde hareket edebildikleri anlaşılmaktadır.

Bulgular bölümünde de görüleceği gibi, kişilik özellikleri, toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelenmiş ve toplumsal cinsiyet rolü farklı olan

katılımcılar arasında beş kişilik boyutu (dışadönüklük, deneyime açıklık, özdisiplin, uzlaşılabilirlik, nevrotiklik) açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Androjen bireyler diğer gruplara kıyasla hem daha dışadönüklük ve hem de daha deneyime açık çıkmıştır. Belirsiz gruptaki bireylerin ortalaması ise diğer gruplardan daha düşük bulunmuştur. Dışadönüklük ve Deneyime açıklık özelliklerinin bir bakıma birbiri ile örtüştüğü söylenebilir. Dışadönük bireylerin yeni kişilere, olaylara ve dolayısıyla deneyimlere açık olması; deneyime açık bireylerin de zengin ve doyurucu tecrübeler edinmek adına çevrelerine daha duyarlı oldukları söylenebilir. Androjenliğin her iki özellik için yüksek çıkması daha önce belirtildiği gibi androjenliğin, hem kadınsı hem de erkeksi bazı özellikleri içermesi nedeniyle tutarlı görünmektedir. Dışadönüklüğün alt boyutları sıcakkanlılık, girişkenlik, kendine güven duyma, atak olma, heyecan arama ve olumlu duygulanım; deneyime açıklığın alt boyutları ise yaratıcı, meraklı, esnek, orijinal ve özgür düşünebilen, açık fikirli, sanat anlayışına ve estetik değerlere sahip olma olarak tanımlanmaktadır (Costa ve McCrae, 1992b). Bu özelliklerin bir bölümü kadınsı, bir bölümü de erkeksi toplumsal cinsiyet rollerinden gelmekte; bu da androjen bireylerin neden daha dışadönük ve deneyime açık olduğunu açıklamaktadır. Belirsiz grupta yer alan bireyler ise hem kadınsı hem de erkeksi özelliklerden düşük puan aldıkları için bu iki kişilik özelliğini de belirgin bir şekilde sergilememektedirler.

Özdisiplin puanları bakımından androjen bireylerin ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken maskülen olanların en düşük bulunmuştur. Özdisiplin kişilik boyutu örgütlü, sorumlu, çalışkan, ihtiyatlı, özen gösteren, dakik, idareli, tedbirli, ciddi, ekonomik ve güvenilir gibi bazı sıfatlarla tanımlanmaktadır (Ersoy-Kart, 2011). Maskülenlik ise ihtiyatlı ve idareli olmaktan ziyade, saldırganlığı ve

risk almayı temsil etmektedir. Biyolojik cinsiyete dayalı yürütülen çalışmalarda da (Rubinstein, 2005; Schmitt vd., 2008) erkeklerin özdisiplin puanlarının kadınlara göre önemli ölçüde düşük çıktığı görülmektedir.

Nevrotiklik ve Uzlaşılabilirlik puanları bakımından ise feminen olan bireylerin ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken maskülen olanların en düşük çıkmıştır. Bu da, kadınların erkeklere kıyasla duygusal denge düzeylerinin daha düşük, uzlaşılabilirlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koyan birçok çalışma (Costa vd., 2001; Kajoniusa ve Johnson, 2018; Schmitt vd., 2008; Weisberg vd., 2011) ile tutarlı görünmektedir.

Kişilik özellikleri kuşaklar açısından incelendiğinde Y kuşağında bulunanların Nevrotiklik puanları ortalamasının X kuşağında bulunanlara göre anlamlı şekilde daha büyük olduğu görülmektedir. Bu da X kuşağını oluşturan daha ileri yaştaki katılımcıların duygusal denge düzeylerinin Y kuşağındakilere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer bir sonuç, nevrotilğin yaş açısından incelenmesi ile ortaya çıkmaktadır. Sonuçlara göre 30 yaş altındaki bireylerin Nevrotiklik puanları ortalaması anlamlı şekilde daha büyük iken yaş arttıkça ortalama da düşmektedir. Diğer hiçbir kişilik özelliğinin yaşa ya da içinde bulunulan kuşağa bağlı olarak farklılaşmaması, kişiliği değişmez ve sabit bir şekilde ele alan görüşleri (Child, 1968; McCrae ve Costa, 1990; Eysenck & Eysenck, 1985) bir bakıma desteklemektedir.

Kişilik özellikleri sektör açısından incelendiğinde, özel ve kamu sektöründe çalışan katılımcılar arasında Uzlaşılabilirlik ve Nevrotiklik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir. Sonuçlara göre kamu sektörü çalışanları uzlaşılabilirlik, özel sektör çalışanları ise nevrotiliklik bakımından diğer gruba kıyasla daha yüksek ortalamalara sahiptirler. Bu sonuçlar,

kamu sektöründe çalışanların örgütsel yapı gereği daha uysal ve kurallara bağlı olmaları ve özel sektörde çalışanların daha belirsiz ve stresli koşullarda çalışmaları ile açıklanabilir. Özel sektörün dinamik ama iş güvencesinden yoksun olması, aşırı rekabet ve iş yükü içermesi, bireyleri daha nevroitik ve kaygılı hale getirebilmektedir.

Kişilik özellikleri son iş yerindeki çalışma süresi açısından incelendiğinde, özdisiplin ve nevroitiklik boyutlarının gruplar arasında anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. 16 yıl ve daha fazla çalışanların özdisiplin puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken süre azaldıkça ortalama da azalmaktadır. Önceki bölümlerde belirtildiği gibi, Robbins ve Judge (2013) özdisiplin kişilik özelliğinin daha uzun süre şirkette kalma ile ilişkilendirildiğini belirtmişlerdir. Bu da bireyin aynı iş yerinde çalışıkça sorumluluk duygusunun arttığını, kendini kontrol edebilme, planlı ve disiplinli olma özelliklerinin güçlendiğini ortaya koymaktadır. Nevrotiklik açısından bakıldığında ise 3 yıl ve daha az çalışanların Nevrotiklik puanları ortalaması anlamlı şekilde en yüksek iken 16 yıl ve üstü olanların en düşüktür. Benzer şekilde, aynı iş yerinde uzun süre çalışanların duygusal denge düzeyinin daha yüksek çıkması da tutarlı görünmektedir. Çünkü nevroitiklik dengesizlik, strese yatkınlık, kişisel güvensizlik ve depresyonla ilişkili olan olumsuz ruh hallerini kapsamaktadır (Judge vd., 1999). Bu tür özelliklere sahip bireylerin iş yerlerinde uzun süreli çalışmaları daha az olası görünmektedir.

Eğitim seviyesi farklı olan katılımcılar arasında Uzlaşılabilirlik ve Nevrotiklik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sonuçlar doktora mezunu olanların uzlaşılabilirlik düzeyinin lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, lisans mezunu olanların nevroitiklik düzeyi doktora mezunu olanlara

kıyasla daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle, eğitim seviyesi arttıkça uzlaşılabilirlik düzeyi artmakta ve nevroitiklik azalmaktadır. Doktora öğrenimini tamamlamanın daha fazla duygusal denge, kararlılık, sabır, istikrar ve planlı çalışma gerektirmesi nedeniyle aktarılan sonuçların anlamlı olduğu düşünülmektedir.

Medeni hal incelendiğinde özdisiplin hariç diğer kişilik özelliklerinin evli ve bekar gruplar açısından farklılaşmadığı görülmektedir. Evli olanların özdisiplin puanları ortalamasının bekarlara göre anlamlı şekilde daha büyüktür. Bu da evliliğin daha fazla istikrar, sorumluluk ve düzen gerektirmesi nedeniyle geçerli bir sonuç olarak yorumlanmaktadır. Kadının ev içinde daha fazla sorumluluk alması, düzenleyici role sahip olması ve zaman baskısına daha uyumlu davranması nedeniyle evliliğe daha eğilimli olduğu düşünülebilir.

Son olarak, yaş, içinde bulunulan kuşak, medeni hal, eğitim seviyesi, çalışılan sektör, son iş yerindeki çalışma süresi, toplam iş yeri sayısı, toplam çalışma süresi gibi değişkenler ile toplumsal cinsiyet rolleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu da toplumsal cinsiyet rollerinin demografik özelliklerden bağımsız olarak var olduğunu ve sürdürüldüğünü ortaya koymaktadır.

7.2. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, son dönemde pek çok disiplin tarafından ele alınan ve farklı boyutlarıyla incelenen çağdaş kariyer modellerini ayrıntılı bir şekilde ele alarak hem kuramsal hem de ampirik alanyazına önemli bir katkı sağlamaktadır. Yeni kariyer modelleri ve toplumsal cinsiyet, sosyal bilimlerde son yirmi yılın en önemli konuları arasındadır. Kişilik ise, psikoloji alanındaki en köklü tartışmaların merkezi durumundadır. Çalışma, bu üç önemli konuyu birleştirerek

kadınların yeni kariyer tutumlarını toplumsal cinsiyet ve kişilik boyutları açısından incelemektedir.

Sınırsız ve çok yönlü kariyer, daha dinamik ve daha belirsiz bir iş hayatını temsil etmektedir. Artık bireyler, kariyer yaşamları boyunca sadece bir iş yerinde çalışarak oradan emekli olmayı tercih etmemektedirler. Kaldı ki, çalışanlar bunu isteseler bile, küreselleşme, teknoloji ve rekabetin artması ile oluşan yeni çalışma modellerinde bu imkana sahip olmaları giderek zorlaşmaktadır. Bir kişi yaşamı boyunca birçok iş değiştirebilmekte; esnek veya yarı zamanlı çalışma, kendi işini kurma ya da iş hayatına ara verme gibi farklı kariyer kararları alabilmektedir. Aynı zamanda birey, kariyer kararlarını örgütten bağımsız biçimde ve kendi değerlerine göre yapılandırmak durumundadır. Yeni kariyer modellerine uygun kariyer kararlarının verilmesi, içsel ve dışsal pek çok faktörle mümkün olmaktadır. Bu çalışmada da bireyin kişilik özellikleri ve sahip olduğu toplumsal cinsiyet rolleri ele alınmıştır.

Çalışmada ortaya çıkan en çarpıcı bulgulardan biri, kadın akademisyenlerin en düşük toplumsal cinsiyet rollerinin feminenlik olmasıdır. Bu durum akademik dünyanın mücadeleyi gerektirmesi ve kadınların bu mücadelede var olabilmek adına kadınsı özelliklerini bastırmaları şeklinde yorumlanabilmektedir. Bunun yanı sıra, kadın akademisyenlerin deneyime açıklık ve dışadönüklük düzeyleri arttıkça fiziksel kariyer hareketleri de azalmaktadır. Aktif ve girişken özelliklere sahip bu kadınların, sosyal olma ve yeni deneyimler kazanma ihtiyaçlarını üniversite ortamında giderdiklerini söylemek mümkündür. Bu bulgular, akademisyenliğin kendine has farklı dinamikleri olduğunu ve diğer meslek gruplarından ayrıldığını ortaya koymaktadır.

Ortaya çıkan sonuçlar kişilik boyutlarının ya da maskülen-feminen cinsiyet rollerine sahip olmanın kariyer yönelimlerini belli ölçüde yordadığını desteklemektedir. Dışadönüklük, çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumu ile pozitif yönde en ilişkili kişilik özelliği olarak dikkati çekmektedir. Bunun dışında deneyime açıklık, özellikle kendi kendini yönetme alt boyutunu büyük ölçüde yordamaktadır. Bunlara ek olarak maskülenlik düzeyi arttıkça bireylerin yeni kariyer tutumlarını daha çok sergiledikleri görülmektedir. Ortaya konan bu sonuçlar, kadınların kariyer kararlarını anlamak ve ilerleyen dönemlerde belirlenecek politika uygulamalarına ışık tutmak açısından fayda sağlamaktadır.

Yeni kariyer modelleri işletmeler açısından da birçok sonuç doğurmaktadır. Yeni kariyer çağına ve çalışan beklentilerine paralel düzenlemeler getirilmediği takdirde örgütsel bağlılığın azalabileceği ve işten ayrılma (turnover) eğiliminin artabileceği açıktır. Gerçekten, bugünün işverenleri, çalışanı elde tutmak için göstermelik uygulamalar yerine kapsamlı stratejiler geliştirmek zorundadırlar. İşverenlerin çalışanları bir makine gibi görmekten vazgeçip, her biri farklı kişilik özelliklerine ve farklı ihtiyaçlara sahip bireyler olarak kabul etmeleri gerekmektedir. Öte yandan yöneticiler de, insanların kariyer kararlarında kişilik özelliklerinin önemli bir rol oynadığını anlamak zorundadırlar. Örgütlerde kariyer planlama kapsamında gerçekleştirilecek uygulamalarda çalışanların kişilik özellikleri göz önüne alınmalıdır. Dışadönüklük ya da deneyime açıklık özelliğine sahip bireylerin rutin olmayan, çok yönlü ve çeşitli deneyimlere yönlendirilmesi, takım çalışmasında aktif rol almalarının sağlanması, yeni kişilerle tanışabilecekleri iş ortamlarında görevlendirilmeleri; nevrotiklik özelliği ağır basan çalışanların problem çözme, karar verme ve stres yönetimi becerilerinin geliştirilmesi; özdisiplin özelliğine sahip bireylerin doğru biçimde geliştirilerek

liderlik pozisyonları için yetiştirilmesi, onlara farklı sorumluluklar verilmesi bu kapsamda önerilebilecek uygulamalara örnektir. Bunun yanı sıra toplumsal cinsiyet rollerinin yeni kariyer modelleri ile olan ilişkisini anlamak da işletmeler açısından önemli avantajlar sağlayacaktır. Toplumsal cinsiyet rollerinin beraberinde getirdiği sorumluluklar ile başa çıkmaya çalışan kadınları, erkekler ile eşit konuma getirerek iş hayatında güçlendirecek çeşitli politikalar geliştirilmesi çağın bir gereği olarak belirginleşmektedir.

Bu çalışma, kariyer modelleri ile birlikte hem kişilik boyutlarının hem de toplumsal cinsiyet rollerinin ele alındığı ilk ve tek çalışma olarak önemli bir misyon taşımaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi çalışmada sadece akademik pozisyonlarda görevli kadınlar yer almaktadır. Dolayısıyla benzer çalışmaların farklı sektörlerde, farklı görevlerde çalışan kadın-erkek daha fazla katılımcı ile gerçekleştirilmesi önemli sonuçlar ortaya koyabilecektir.

Kadınların kariyer kararları üzerinde bireysel faktörler kadar örgütsel ya da toplumsal faktörlerin de rol oynadığı bilinmektedir. Özellikle kadınların yeni kariyer tutumlarını sergilemelerinde ayrımcılık, fırsat eşitsizliği ve cam tavan engelleri gibi örgütsel faktörlerin etkisi daha detaylı biçimde incelenmelidir. Bunun yanı sıra, bu çalışmada bahsi geçen ancak değişkenler arasında incelenmeyen yeni kariyer modellerinden Kaleydoskop Kariyer Modeli'nin kadınların kariyer tutumlarını açıklamak üzere daha detaylı olarak araştırılmasında fayda bulunmaktadır.

Hiç şüphesiz sınırsız ve çok yönlü kariyerin günümüzdeki kariyer paradigmasını tam anlamıyla açıklaması mümkün değildir. Konuyla ilgili çalışmalar geleneksel kariyerin kesin biçimde terk edildiğini ve yeni kariyer modellerinin tüm bireyler için geçerli olduğunu doğrulamamaktadır. Kariyer

kararları karmaşık bazı süreçlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda verilmektedir. Bu bağlamda, kariyer modellemesi süreçlerine dair yapılacak çalışmaların artması, hem bireysel, hem örgütsel, hem de toplumsal düzeyde farklı değişkenlerin derinlemesine araştırılması gerekmektedir.



KAYNAKÇA

- Ak, H. Ş. (2016). Türkiye'de kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal katılımı. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Akkermans, J. & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586-627.
- Akpınar, A. (2016). Evli çiftlerin evlilik uyumu ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Konya.
- Alewell, D. (2013). Be successful – be male and masculine? On the influence of gender roles on objective career success. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol. 1 Issue: 2, 147-168.
- Alkan, N. (2006). Reliability and validity of the Turkish version of the Big Five Inventory. Unpublished manuscript, Atılım University, Ankara.
- Allik, J. & McCrae, R. R. (2002). A five-factor theory perspective. In McCrae, R. & Allik, J. (Ed.), *The Five-Factor Model Of Personality Across Cultures*, (pp: 303-322). New York, NY: Springer.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Oxford, England: Holt.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Oxford, England: Holt, Reinhart & Winston.
- Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47 (1, Whole No. 211).
- Aluja, A. & García, L. F. (2004). Relationships between big five personality factors and values. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 32(7), 619-625.
- Anderson, D. A. & Hamilton, M. (2005). Gender Role Stereotyping of Parents in Children's Picture Books: The Invisible Father. *Sex Roles: A Journal of Research*, 52(3-4), 145-151.
- Arora, R. & Rangnekar, S. (2016). Towards Understanding the Two Way Interaction Effects of Extraversion and Openness to Experience on Career Commitment. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 16(2):213-232.
- Arnold, J. & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial-organizational settings: a critical but appreciative analysis. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 1-44.

- Arthur, M. B., Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of organizational behavior*, 26(2), 177-202.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15: 295-306.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Aslan, C. (2010). An Analysis of the Presentation of Women in 100 Basic Literary Works in Turkey. *Eğitim Araştırmaları Dergisi (Eurasian Journal of Educational Research)*, 38, 19-36.
- Ataman, Ö. E. (2002), Sinemada Toplumsal Cinsiyet Rollerini: 1980- 1999 Yılları Arasında Türk Sinemasında Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Sunumu (Doktora Tezi), Anadolu Ü., SBE, Eskişehir.
- Aubrey, J. & Harrison, K. (2004). The gender-role content of children's favorite television programs and it's links to their gender-related perceptions. *Media Psychology*, 6, 111-146.
- Aylaz, R., Güneş, G., Uzun, Ö. ve Ünal, S. (2014). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolüne yönelik görüşleri. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 23(5), 183-189.
- Azuma, K. (1979). *Seisa no Shakai-shinrigaku Social psychology of gender roles*. Tokyo: Dainippontosyo.
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, Vol. 14 Iss: 7: 655-670.
- Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1977b). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Social cognitive theory. In R. Vasta (Ed.), *Annals of child development*. Vol. 6. *Six theories of child development* (pp. 1-60). Greenwich, CT: JAI Press.

- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Ed.), *Handbook of personality* (2nd ed., pp. 154-196). New York: Guilford Publications.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180.
- Banerjee, R. (2005). Gender identity and the development of gender roles. In: Ding, S. & Littleton, K. (eds.) *Children's personal and social development. Child Development*, 2. Wiley-Blackwell, 141-179.
- Barrett, P. & Kline, P. (1982). An item and radial parcel factor analysis of the 16 PF questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 3, 259-270.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-25.
- Baruch, Y. (2006). Career Development in Organizations and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary Viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2): 125-138.
- Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2702-2723.
- Baruch, Y. & Bozionelos, N. (2010). Career issues, in Zedeck, S. (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 2: Selecting & Developing Members of the Organization, (pp. 67-113) American Psychological Association, Washington, DC.
- Baruch, Y., & Hall, D. T. (2004). Preface for the JVB special issue on careers in academia. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 237-240.
- Baruch, Y., Wordsworth, R., Wright, S., & Mills, C. (2012). *Career attitudes and outcomes of blue-collar workers: The impact of chance events*. Paper presented at the 72nd Annual Meeting of the Academy of Management, Boston.
- Basım, H. N., Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Basow, S. A. (1992). *Gender: Stereotypes and roles* (3rd ed.). Belmont, CA, US: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Başçı, B. ve Giray, S. (2016). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının çok değişkenli istatistiksel tekniklerle analizi. *Journal Of Life Economist*, 3(4), 117-141.

- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academic and Management Journal*, 26, 587-595.
- Beauvoir, S. d. (2010). *The Second Sex*. (Original basım yılı 1949). New York: Knopf.
- Behm-Morawitz, E. & Mastro, D. (2008). Mean girls? The influence of gender portrayals in teen movies on emerging adults' gender-based attitudes and beliefs. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 85, 131-146.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Clinical and Consulting Psychology*, 42, 155-162.
- Bem, S. L. (1975). Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 634-643.
- Bem, S. L. (1981a). *Bem Sex Role Inventory: Professional Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Bem, S. L. (1981b). The BSRI and gender schema theory: A reply to Spence and Helmreich. *Psychological Review*, 88, 369-371.
- Bem, S. L. (1981c). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, 354-364.
- Bem, S. L. (1983). Gender schema theory and its implications for child development: Raising gender-aschematic children in a gender-schematic society. *Signs*, 8(4), 598-616.
- Bem, S. L. (1985). Androgyny and gender schema theory: A conceptual and empirical integration. In T. B. Sonderegger (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Psychology of gender* (pp. 179-226). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. New Haven, CT: Yale.
- Benet-Martinez, V. & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Bhasin, K. (2000). *Understanding gender*. New Delhi: Kali for women.
<http://www.arvindguptatoys.com/arvindgupta/kamla-gender1.pdf>
 (Erişim Tarihi: 21.11.2018)
- Bianchi, S. M., Robinson, J. P. & Milkie, M. A. (2006). *Changing rhythms of American family life*. New York: Russell Sage Foundation.

- Biemann, T., Zacher, H., & Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 159-170.
- Bilton, T. Vd. (2009). *Sosyoloji*. Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2006). The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69: 4-18.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2002). The protean orientation: Creating the adaptable workforce necessary for Xexibility and speed. *Paper given at the Academy of Management*, Denver, Aug 13.
- Briscoe, J. P. & L. M. Finkelstein (2009). The “New Career” and Organizational Commitment. Do Boundaryless and Protean Attitudes Make a Difference? *Career Development International*, 14(3), 242-260.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and Boundaryless Careers An Empirical Exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P. & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 308-316.
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189.
- Buelens, M. & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public Administration Review*, 67(1), 65-74.
- Buğa, D. (2009). Yakın ilişkilerde istikrar: bağlanma stilleri ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından karşılaştırma. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Burger, J. (2006). *Kişilik*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Buss, D. M. (1995). Evolutionary psychology: A new paradigm for psychological science. *Psychological Inquiry*, 6(1), 1-30.
- Bussey, K. & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106(4), 676-713.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (10. Basım). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Brown, S. D. & Hirschi, A. (2013). Personality, career development, and occupational attainment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.) (pp.299-328). Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.
- Cabrera, E. F. (2007). Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International*, Vol. 12 Issue: 3: 218-237.
- Cabrera, E. F. (2009). Protean organizations: Reshaping work and careers to retain female talent. *The Career Development International*, 14(2), 186-201.
- Caluwé, C. D., Dooren, W. V., Delaforty, A. & Janvier, R. (2014). Mind-Sets of Boundaryless Careers in the Public Sector: The Vanguard of a More Mobile Workforce? *Public Personnel Management*, 43(4), 490-519.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C. W., Birkenmeir, B. J., & Phillips, J. S. (1999). Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes. *Public Personnel Management*, 28(1), 1-13.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476-506.
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliott, T. R., Marmarosh, C. & Caldwell, S. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving and career decision-making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 66-82.
- Child, I. L. (1968). Personality in Culture. In E. F. Borgatta & W. W. Lambert (Eds.), *Handbook of personality theory and research*. Chicago: Rand McNally.
- Chodorow, N. (1978). *The Reproduction of Mothering, Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. London: University of California Press, Ltd.
- Choi, D., Oh, I.-S. & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: a meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 100, No.5: 1542-1567.
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306.
- Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition. *The International Journal of Human Resource Management*, 24:4, 684-703.

- Cloninger, S. (2009). Conceptual issues in personality theory. In P. J. Corr, G. Matthews (Eds.), *Cambridge handbook of personality psychology*, (pp. 3-26). New York: Cambridge University Press.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Connor-Smith, J. K. & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080-1107.
- Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R. (1992a). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R. (1992b). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1998). Six approaches to the explication of facet-level traits: Examples from conscientiousness. *European Journal of Personality*, 12, 117-134.
- Costa, P. T. Jr., McCrae, R. R. & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887-898.
- Costa, P. T. Jr., Terracciano, A. & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331.
- Cropanzano, R., James, K. & Konovsky, M. A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 595-600.
- Cüceloğlu, D. (2017). *İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları* (34. Baskı). Ankara: Remzi Kitabevi.
- Çakır, H. (2016). Yozgat Kırsalında Yaşayan Üç Kuşak Kadının Aile İçi Cinsiyet Rollerindeki Değişim. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 638-646.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2014a). Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 221-230.

- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2014b). Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları*, 349-363.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2018a). A cluster analysis of protean and boundaryless career orientations: Relationships with career competencies. *Australian Journal of Career Development*, 27(3), 127-136.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2018b). *Kariyerin Değişen Kuralları*. Ankara: Nobel Akademik.
- Çankaya, M. (2009). Linguistic and Semiotic Representation of Gender in Turkish TV Commercials. Unpublished PhD Dissertation, Hacettepe University, Institute of Social Sciences, Ankara.
- Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 110-132.
- Çimen, D. (2011). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Televizyon Reklamlarında Kadın, *T.C. Radyo ve Televizyon Üst Kurulu*, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Çolak, G. (2018). Türk Edebiyatında Kelimelerin Toplumsal Cinsiyeti. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, (43), 87-125.
- Dany, F. & Mayrhofer, W. (2012). Careers: A Country-Comparative View. In C. Brewster and W. Mayrhofer (Eds.), *Handbook of Research on Comparative Human Resource Management*: 298-321.
- Darwin, C. R. (1871). *The descent of man, and selection in relation to sex*. London: John Murray. Volume 1.
- Deary, I. J. (2009). The trait approach to personality. In P. J. Corr & G. Matthews (Eds.), *The Cambridge handbook of personality psychology* (pp. 89-109).
- DeFillippi, R. J. & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based prospective. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.15, No.4 307-324.
- Demir, N. K. (2006). Kültürel Değişimlerin Reklamlarda Kadın ve Erkek Rol-Modellerine Yansıması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 1, 285-304.
- De Carlo, L.T. (1997). On the Meaning and Use of Kurtosis. *Psychological Methods*, 2, 292-307.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A metaanalysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.

- Digman, J. M. (1989). Five robust trait dimensions: Development, stability, and utility. *Journal of Personality*, 57(2), 195-214.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Digman, J. M. (1997). Higher-order factors of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1246-1256.
- Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:17, Sayı: 2, 473-484.
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H. & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 4: 538-560.
- Doğar, N. (2016). Kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(4), 1237-1247.
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P. & Esses, V. (2010). Prejudice, stereotyping, and discrimination: Theoretical and empirical overview. *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*. 3-28.
- Dökmen, Z. (1999). Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri. *Kriz Dergisi*, 7 (1), 27-40.
- Dökmen, Z. (2017). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. (2. Baskı), Remzi Kitabevi.
- Dragoni, L., Oh, I.-S., Vankatwyk, P. & Tesluk, P. E. (2011). Developing executive leaders: The relative contribution of cognitive ability, personality, and the accumulation of work experience in predicting strategic thinking competency. *Personnel Psychology*, 64, 829-864.
- Dündar, S. (2003). Ana Haber Bültenlerinde Toplumsal Cinsiyetin Sunumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Eagly, A. H. & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408-423.
- Eagly, A. H. & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.). *Handbook of theories of social psychology* (pp. 458-476). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.

- Eagly, A. H. & Wood, W. (2016). Social Role Theory of Sex Differences. In N. Naples, R. C. Hoogland, M. Wickramasinghe & W. C. A. Wong (Eds.), *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*.
- Eby, L. T. (2001). The boundaryless career experiences of mobile spouses in dual-earner marriages. *Group & Organization Management*, 26(3), 343-368.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir? *C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*, 25 (4), 83-88.
- Eisend, M. (2010). A Meta-Analysis of Gender Roles in Advertising. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 38, 418-440.
- Ellis, L. J. & Bentler, P. M. (1973). Traditional sex-determined role standards and sex stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25(1), 28-34.
- Enache, M., Sallan, J.M., Simo, P. and Fernandez, V. (2013) Organizational Commitment within a Contemporary Career Context. *International Journal of Manpower*, 34, 880-898.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012), Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2 (1), 43-49.
- Ersoy-Kart, M. (2011). Çalışma Yaşamında Davranış ve Kişilik, *Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları*, C:75.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği (Malatya örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 209-230.
- Ertung, C. (2013). Toplumsal cinsiyet eşit(siz)liği ve medya: Reklamlarda kadın bedeninin kullanımı. (Ed: Gültekin, L., Güneş, G., Ertung, C. ve Şimşek A.) *Toplumsal cinsiyet ve yansımaları*. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Esen, E., Soylu, Y., Siyez, D. M. ve Demirgürz, G. (2017). Üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet algısının toplumsal cinsiyet rolü ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, 2017, 46-63.
- Esmer, Y. (2012). *Türkiye Değerler Atlası*.
https://www.academia.edu/9620697/Türkiye_Değerler_Atlası_2012
(Erişim Tarihi: 18.09.2018)
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of personality*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Eysenck, H. J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield, IL: Charles C Thomas.

- Eysenck, H. J. (1990). Biological dimensions of personality. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 244-276). New York: Guilford.
- Eysenck, H. J. (1991). Dimensions of personality: The biosocial approach to personality. In J. Strelau & A. Angleitner (Eds.), *Perspectives on individual differences. Explorations in temperament: International perspectives on theory and measurement* (pp. 87-103). New York, NY, US: Plenum Press.
- Eysenck, H. J. & Eysenck, M. W. (1985). *Personality and individual differences: a natural science approach*. New York: Plenum Press.
- Feist, J. & Feist, G. J. (2008). *Theories of Personality* (7th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Feldman, R. S. (2011). *Understanding psychology* (10th ed.). New York: McGrawHill.
- Feldman, D. C. & Ng, T. W. H. (2007). Careers Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, 33, 350-377.
- Fleeson, W. & Gallagher, P. (2009). The implications of big-five standing for the distribution of trait manifestation in behavior: Fifteen experience-sampling studies and a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 1097-1114.
- Forret, M. (2018). Networking as a Job-Search Behavior and Career Management Strategy. In (Ed.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford University Press.
- Forret, M. L. & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group and Organization Management*, 26, 283-311.
- Francis, B. (2010). Gender, toys and learning. *Oxford Review of Education*, 36(3), 325-344.
- Freud, S. (1923). The Ego and the Id. *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud*, Volume XIX (1923-1925): The Ego and the Id and Other Works, 1-66.
- Frieze, H. I., Ferligoj, A., Kogovsek, I., Horvat, J. ve Sarlija, N. (2003). Gender role attitudes in university students in the USA, Slovenia and Croatia. *Psychology of Women Quarterly*, 27, 256-261.
- Fuller, J. B. & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329-345.

- Galton, F. (1884). Measurement of character. *Fortnightly Review*, 36, 179-185.
- Gianakos, I. (2000). Gender roles and coping with work stress. *Sex Roles*, 42, 1059-1079.
- Giddens, A. (2013). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Glascock, J. (2001). Gender roles on prime-time network television: Demographics and behaviors. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 45, 656-670.
- Glascock, J. (2003). Viewer perception of gender roles on network prime-time television. *Communication Research Reports*, 20, 173-181.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. & DiRenzo, M. S. (2008). A boundaryless perspective on careers. In C. L. Cooper & J. Barling (Eds.), *Handbook of organizational behavior: 277–299*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., & Baruch, Y. (2011). Career attitudes and success of managers: the impact of chance event, protean, and traditional careers. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(6), 1074-1094.
- Groeneveld, R.A. & Meeden, G. (1984) Measuring Skewness and Kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399.
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J. & Lord, R. G. (2018). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*. Advance online publication.
- Gubler, M., Arnold, J. & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 35, 23-40.
- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5/6:1-19.
- Guimond, S., Branscombe, N., Brunot, S., Buunk, P. A., Chatard, A., Désert, M., Garcia, D., Haque, S., Martinot, D. & Yzerbyt, V. (2007). Culture, Gender, and the Self: Variations and Impact of Social Comparison Processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6):1118-34.
- Guimond, S., Chatard, A., Martinot, D., Crisp, R. & Redersdorff, S. (2006). Social comparison, self-stereotyping, and gender differences in

- self-construals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 221-242.
- Gunz, H. P., Evans, M. G. & Jalland, R. M. (2000). Career boundaries in a "boundaryless" World. In M.A. Peiperl, M. B. Arthur, R. Goffee. & T. Morris (Eds.). *Career frontiers: New conceptions of working lives* (pp. 24-53). Oxford: Oxford University Press.
- Güldü, Ö. ve Ersoy Kart, M. (2009). Toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal tutumlar: Sosyal psikolojik bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi*, Cilt: 64, Sayı: 3, 97-116.
- Gümüşsoy, Ç.A. (2016). The Effect of Five-Factor Model of Personality Traits on Turnover Intention among Information Technology (IT) Professionals, *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology*, Vol:7, No:22.
- Güney, N. (2016). 6. Sınıf Türkçe Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet İncelemesi. *Journal of Turkish Studies*, Volume 11, Issue 3: 1229-1248.
- Günindi-Ersöz, A. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Hair, J., Rolp A., Ronald T. ve William B. (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings*. 5th Edition, Prentice- Hall International, Inc.
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (2002). *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T. (2004). The Protean Career A Quarter-Century Journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269-289.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall and Associates, *The career is dead-long live the career: A relational approach to careers* (pp. 15-45). San Francisco: Jossey-Bass.

- Hall, D. T. & J. E. Moss (1998). The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt. *Organizational Dynamics*, 22-37.
- Heller, D., Watson, D. & Ilies, R. (2004). The Role of Person Versus Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination. *Psychological Bulletin*, 130(4), 574-600.
- Herrmann, A., Hirschi, A. & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88,205-214.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
- Higgins, M., Dobrow, S. R. & Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 31: 749-769.
- Hinrichs, B. (2004). *Psychology: The Essence of a Science*. Pearson/Allyn and Bacon.
- Hirschi, A., Niles, S. G. & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182
- Hoffman, M. R. & Borders, D. L. (2001). Twenty-Five Years after the Bem Sex-Role Inventory: A Reassessment and New Issues Regarding Classification Variability. *Measurement & Evaluation in Counselling & Development*, 34, 39-59.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London, UK: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hogan, J. & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100-112.
- Hollander, S. Z. (2001). *Socialization influences on the acquisition of gender constancy*. Yeshiva University, New York, USA.
- Hopkins, K. D. & Weeks, D. L. (1990). Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50, 717-729.

- Houston, D. J. (2000). Public Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4), 713-727.
- Houston, D. M. (2005). Personality. In Hewstone, M., Fincham, F. D., & Foster, J. (Eds.). *Psychology*. BPS Textbooks in Psychology. Blackwell, Oxford, 292-313.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60, 581-592.
- Hyde, J. S. (2014). Gender similarities and differences. *Annual Review of Psychology*, 65, 373-398.
- ILO (2016). *Women at Work: Trends 2016*. International Labour Office – Geneva.
- İmançer, D. (2000). Televizyonda Toplumsal Cinsiyet Sembollerinin Türk Aile Dizilerinde Sunumu. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1):96-111.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48-63.
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S. & Roper, J. (2012). Boundaryless Careers: Bringing Back boundaries. *Organisational Studies*, 1-18.
- Jackson, D. N., Ashton, M. C. & Tomes, J. L. (1996). The six-factor model of personality: Facets from the Big Five. *Personality and Individual Differences*, 21(3), 391-402.
- Jacoby, S. (1999). Are career jobs headed for extinction? *California Management Review*, 42(1): 123-45.
- John, O. P., Donahue, E. M. & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a and 54*. Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Jones, C. & DeFilippi, R. J. (1996). Back to the future in Film: Combining industry and self-knowledge to meet the career challenges of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 89-103.
- Judge, T. A. & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797-807.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.

- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and Career Success. In M. Peiperl & H. Gunz (Eds.), *Handbook of Career Studies*, (pp. 59-78). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Kabasakal, Z. ve Girli, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kadına yönelik şiddet hakkındaki görüşlerinin, deneyimlerinin bazı değişkenler ve yaşam doyumu ile ilişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 105-123.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2013). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar, Sosyal Psikolojiye Giriş*. Evrim Yayınevi, 15. Basım, İstanbul.
- Kajoniusa, P. J. & Johnson, J. (2018). Sex differences in 30 facets of the five factor model of personality in the large public (N = 320,128). *Personality and Individual Differences*, Vol. 129, 126-130.
- Kale, E. ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (2):173-196.
- Kanbur, A. ve Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğın Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 27-58.
- Kandiyoti, D. (1988). Bargaining with patriarchy. *Gender and Society*, Vol: 2, No: 3, 274-290.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler* (26. Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş-Yücel, E. (2018). Beyaz Eşya Ürünlerinde Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Satın Alma Karar Tarzları Üzerine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (1), 319-352.
- Karkıner, N. (2011). Aile ve Evlilik. Y. Ecevit ve N. Karkıner, (eds.), *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* içinde (130-153), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2307.

- Karwowski, M., Lebuda, I., Wisniewska, E. & Gralewski, J. (2013). Big Five personality factors as the predictors of creative self-efficacy and creative personal identity: Does gender matter? *The Journal of Creative Behavior*, 47, 215-232.
- Katic, I., Ivanisevic, A., Grubic-Nesic, L. & Penezić, N., (2017). Effects of Sociodemographic Characteristics and Personality Traits on Career Development. *The International Journal of Aging and Human Development*, 87(4).
- Kavuncu A. N. (1987). Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin Türk Toplumuna Uyarlama Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, H.Ü. Sosyal Bilimsel Enstitüsü, Ankara.
- Keith, B. & Jacqueline, S. (2002). Parent And Adolescent Gender Role Attitudes In 1990's Great Britain. *Sex Roles*, 46 (7/8): 239–244.
- Kelly, G. A. (1955). *The Psychology of Personal Constructs: Vol 1 and 2*. New York: WW Norton.
- Kılıç, L. K. ve Eyüp, B. (2011). İlköğretim Türkçe Ders Kitaplarında Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Rollerine Üzerine Bir İnceleme. *ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3, 129-148.
- Kim, U., Triandis, H. C., Kagitcibasi, C., Choi, S.C. & Yoon, G. (1994). *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kimberly, A. & Mahaffy, K. (2002). The gendering of adolescents' childbearing and educational plans: Reciprocal effects and the influence of social context. *Sex Roles*, 46(11/12): 403-417.
- Kohlberg, L. (1966). A cognitive-developmental analysis of children's sex- role concepts and attitudes. In E. E. Maccoby (Ed.), *The development of sex differences*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Korkut-Owen, F. (2008). Meslek seçimi, önemi ve meslek seçimini etkileyen etmenler, (Ed. R. Özyürek). *Kariyer Yolculuğu*, 11-47. Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance), Ankara.
- Kostal, J. W. & Wiernik, B. M. (2017). A meta-analytic investigation of demographic differences in protean, boundaryless, and proactive career orientations. *The Career Development International*, 22(5), 520-545.
- Köknel, Ö. (1985). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik. *Altın Kitaplar Yayınevi*, 12. Basım, İstanbul.
- Köroğlu, E. (2004). *Psikozoloji Tanımlayıcı Klinik Psikoloji*. Hekimler Yayın Birliği, Ankara.

- Kretschmer, E. (1925). *Physique and character*. New York: Harcourt, Brace.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (4. baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Lauzen, M., Dozier, D.M. & Horan, N. (2008). Constructing gender stereotypes through social roles in prime-time television. *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 52, 200-214.
- Leeper, C. (2017). Further reflections on Sandra Lipsitz Bem's impact. *Sex Roles: A Journal of Research*, 76 (11-12), 759-765.
- Leong, F. T. L. & Boyle, K. A. (1997). An individual differences approach to mid life career adjustment: An exploratory study. In M. E. Lachman & J. B. James (Eds.), *Multiple paths of midlife development* (pp. 411–451). Chicago: The University of Chicago Press.
- Lindsey, L. L. (2015). *Gender Roles. A Sociological Perspective* (6th ed). USA: Routledge.
- Liben, L. S. & Bigler, R. S. (2017). Understanding and undermining the development of gender dichotomies: The legacy of Sandra Lipsitz Bem. *Sex Roles: A Journal of Research*, 76(9-10), 544-555.
- Liben, L. S. & Signorella, M. L. (1980). Gender-related schemata and constructive memory in children. *Child Development*, 51(1), 11-18.
- Lippa, R. A. (2005). *Gender, nature, and nurture* (2nd ed.). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Lippa, R. A. (2010). Gender differences in personality and interest: when, where, and why? *Social and Personality Psychology Compass* 3, 1-13.
- Lippmann, W. (1922). *Public opinion*. Oxford, England: Harcourt, Brace.
- Lips, H. M. (2001). *Sex & Gender: An Introduction*. Mayfield Publishing Company.
- Mainiero, L. A. & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Executive*, 19, 106-123.
- Mainiero, L. A. & Sullivan, S. E. (2006). *The opt-out revolt :Why people are leaving companies to create kaleidoscope careers*. Mountain View, CA: Davies-Black.
- Martin, C. L. & Halverson, C. F. (1981). A schematic processing model of sex typing and stereotyping in children. *Child Development*, 52(4), 1119-1134.

- Martincin, K. M. & Stead, G. B. (2015). Five-factor model and difficulties in career decision making: A meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, 23, 3-19.
- Marx, K. & Engels, F. (2013). *Komünist Manifesto* (Orijinal basım yılı 1848), Çev. Celal Üster ve Nur Deriş, İstanbul, Can Yayınları.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4): 370-396.
- McCrae, R. R. (2002). Cross-Cultural Research on the Five-Factor Model of Personality. *Online Readings in Psychology and Culture*, 4(4).
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1989). The structure of interpersonal traits: Wiggins's circumplex and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(4), 586-595.
- McCrae, R. R. & Costa P. T. Jr. (1990). *Personality in adulthood*. Guilford: New York..
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1991). Adding liebe und arbeit: The full five-factor model and well- being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227-232.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1994). The Stability of Personality: Observations and Evaluations. *Current Directions in Psychological Science*, 3(2), 173-175.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the Five-Factor Model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The Five-Factor Model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51-87). New York: Guilford.
- McCrae, R. R. & Costa P. T. Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1999). A five-factor theory of personality. L. A. Pervin, ve O.P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (2nd ed.), içinde (139-153). New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- McDonald, P., Brown, K. & Bradley, L. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International*, Vol. 10, No. 2, 109-129.

- Mehryar D. & Golparvar M. (2015). An Analysis of the Structural Relationship of Big Five Personality Factors with Job Happiness and Career Success, *British Journal of Education*, 11(2): 1-10.
- Mellor, S., Mathieu, J. E., Farrell, J. L. ve Rogelberg, S. G. (2001). Employee's Nonwork Obligations and Organizational Commitments: A New Way to Look at the Relationships. *Human Resources Management*, 40(20), 171-184.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, B. W. & Winer, J. L. (1993). The Career Decision Scale and neuroticism. *Journal of Career Assessment*, 1(2), 171-180.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mirvis, P. H. & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 365–380
- Mischel, W. (1966). A social learning view of sex differences in behavior. In E. Maccoby (Ed.), *The development of sex differences* (pp. 57–81). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Moors, J. J. A. (1986). The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined. *The American Statistician*, 40, 283-284.
- Morris, P. (2006). Gender in print advertisements: A snapshot of representations from around the world. *Media Report to Women*, 34, 13-20.
- Morrison, E. W. & Robinson, S. L. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *The Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 1, 226-256.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Eby, L. T. & Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80: 363-386.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender, Society*. Maurice Temple Smith Ltd.
- Oakley, A. (1985). *Sex, Gender and Society* (Revised Edition). England: Gower Publishing Company Limited.
- OECD (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing, Paris.

- OECD (2018). *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris.
- Ohme, M. & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161-170.
- Olver, J. M. & Mooradian, T. A. (2003). Personality traits and personal values: A conceptual and empirical integration. *Personality and Individual Differences*, 35(1), 109-125.
- Onay, M. ve Z. Vezneli (2012). Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer: Akademisyenlerin Kariyer Yaşamı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 4, No 1, 193-202.
- Onorato, R. S. & Turner, J. C. (2004). Fluidity in the self-concept: The shift from personal to social identity. *European Journal of Social Psychology*, 34, 257-278.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA, England: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behaviour: It's Construct Cleanup Time, *Journal Of Human Performance*. 10(2), 85-92
- Organ, D. W. ve Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Of Personel Psychology*, 48, 775-802.
- Öngen, B. ve Aytaç, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve yaşam değerleri ilişkisi. *Sosyoloji Konferansları*, 48(2), 1-18.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1*. Kaan Kitabevi, Eskişehir
- Özdemir, O., Güzel-Özdemir, P., Kadak, M.T. ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, Cilt:4, Sayı:4, 566-589.
- Özden, M. C. (2005). Kariyerim'i Baştan Yarat'..., (içinde, *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, (Ed. Deniz Yalım), İstanbul: Hayat Yayıncılık, 159-175.
- Özkan, T. & Lajunen, T. (2005). Masculinity, femininity, and the Bem Sex Role Inventory in Turkey. *Sex Roles*, 52(1-2), 103-110.
- Özkanca, M. (2018). Çocuk dergilerinde toplumsal cinsiyet rolleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no: 523574)
- Özkanlı, Ö. (2007). The situation of academic women in Turkey. *Eğitim ve Bilim*, 32(144), 59-70.

- Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A., (2000). Kadın Akademisyenler, *AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını*, Yayın No.:586.
- Paçacıoğlu, B. (2018). Üç Farklı Kuşaktaki Evli Kadın ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Aile İşlevleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Paksoy, M., Hırlak, B. ve Balıkçı, O. (2017). Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Adana Örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, Cilt:3, Sayı:12, 277-292.
- Parks-Leduc, L., Feldman, G. & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: a meta-analysis. *Personality and social psychology review: an official journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 19 1, 3-29.
- Parsons, T. & Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Glencoe, Ill: Free Press.
- Pearce, D. (1978). The Feminization of Poverty: Women, Work and Welfare, *Urban & Social Change Review*, 11(1), 28-36.
- Pervin, L. A. & John, O. P. (Eds.). (1999). *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.). New York, NY, US: Guilford Press.
- Pervin, L.A., Cervone, D. & John, O.P. (2005). *Personality: theory and research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Poyraz, B. (2013). Akademi Kampların Cenneti mi? Ankara Üniversitesi Örneği, *Ankara Üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Pringle,J.M. &Mallon,M. (2003). Challenges for the boundaryless career odyssey. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 839-853.
- Renner, W. (2003). Human values: A lexical perspective. *Personality and Individual Differences*, 34, 127-141.
- Reitman, F. & Schneer, J. A. (2003). The promised path: a longitudinal study of managerial careers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 60-75.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th Ed). Pearson, Boston.
- Robinson, S. L. & Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 289-298.

- Rodrigues, R. & Guest, D. (2010). Have careers become boundaryless? *Human Relations*, 63(8): 1157-1175.
- Rodrigues, R., Guest, D. E. & Budjanovcanin, A. (2016). Bounded or boundaryless? An empirical investigation of career boundaries and boundary crossing. *Work, Employment and Society*, 1-18.
- Rothmann, S. & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29 (1), 68-74.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A Study of psychological contracts, *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rubinstein, G. (2005). The Big Five among male and female students of different faculties. *Personality and Individual Differences*, 38, 1495-1503.
- Ruble, D. N. & Martin, C. L. (1998). Gender development. In W. Damon & N. Eisenberg (Ed.), *Handbook of child psychology: Social, emotional, and personality development* (pp. 933-1016). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Ryckman, R. M. (2008). *Theories of personality* (9. baskı). California: Thomson Wadsworth.
- Sancar, S. (2014). *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti, Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar* (3. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Sayılan, F. (2012). Toplumsal cinsiyet ve eğitim-olanaklar ve sınırlar. Fevziye Sayılan (Ed.), *Toplumsal cinsiyet ve eğitim içinde* (s. 13-67). Birinci Baskı. Ankara: Dipnot.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., Benet-Martínez, V., Alcalay, L. & Ault, L. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 173-212.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M. & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168-182.

- Schmitt, D. P., Long, A. E., McPhearson, A., O'Brien, K., Remmert, B. & Shah, S. H. (2017). Personality and gender differences in global perspective. *International Journal of Psychology*. Vol. 52, No. S1, 45–56.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 1010-1028.
- Schwartz, S. H. & Rubel-Lifschitz, T. (2009). Cross-national variation in the size of sex differences in values: Effects of gender equality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(1), 171–185.
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D. & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Seymen, O. A. (2004). Geleneksel Kariyerden Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 1, 79-114.
- Shapiro, M., Ingols, C. & Blake-Beard, S. (2008). Confronting career double blinds: implications for women, organizations, and career practitioners. *Journal of Career Development*, Vol. 34, No. 3, 309-333.
- Sheldon, W. H. (1942). *The varieties of temperament*. New York: Harper
- Siordia, C. (2016). On the Relationship between Gender Roles Attitudes, Religious Ideology and Familism in a Sample of Adults in the United States. *Journal of International Women's Studies*, 17(4), 229-244.
- Spence, J. T. & Helmreich, R. L. (1981). Androgyny versus gender schema: a comment on Bem's gender schema theory. *Psychological Review*, 88, 365-368.
- Spence, J. T., Helmreich, R. & Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(1), 29-39.

- Slaby, R. G. & Frey, K. S. (1975). Development of gender constancy and selective attention to same-sex models. *Child Development*, 46(4), 849-856.
- Starr, C. R. & Zurbriggen, E. L. (2017). Sandra Bem's gender schema theory after 34 years: A review of its reach and impact. *Sex Roles*, 76, 556-578.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N. & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, No. 6, 731-748.
- Sugihara, Y. & Katsurada, E. (2000). Gender-role personality traits in Japanese culture. *Psychology of Women Quarterly*, 24(4), 309-318.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484.
- Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006). The Evolution of the Boundaryless Career Concept Examining Physical and Psychological Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Sullivan S. E. & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration, *Journal of Management*, 35(6): 1542-1571.
- Sullivan, S. E. & Mainiero, L. A. (2008). Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women's Careers: Implementing Human Resource Development Programs to Attract and Retain Women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32-49.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development, *Journal of Vocational Behaviour*, 13, 282-298.
- Sutin, A. R., Costa, P., Miech, R., & Eaton, W. W. (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality*, 23(2), 71-84.
- Suvacı, B. ve Baş, D. P. (2018). Banka Çalışanlarının Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8 (1), 113-140. <http://dergipark.gov.tr/ckuiibfd/issue/38041/375937>
- Sümer, N., Lajunen, T. ve Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. G. Underwood, (Ed.), *Traffic and transport psychology* içinde. Elsevier Ltd.
- Sümer, N. ve Sümer, H. C. (2005). *Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği* (Yayınlanmamış çalışma).
- Şimşek, M. Ş., Çelik A., Akgemci T. ve Soysal A. (2004). *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, Ankara: Gazi Kitabevi.

- Tarhan, E. (2019). Kadınların Kariyer Kararlarını Anlamak: Kaleydoskop Kariyer Modeli. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 3(1): 118-132.
- Taş, G. (2016), Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler*, 3(5): 163-175.
- Tellegen, A. & Waller, N. G. (1987). Re-examining basic dimensions of natural language trait descriptors. *Paper presented at the 95th Annual Convention of the American Psychological Association*, New York.
- Thurstone, L. L. (1934). The vectors of mind. *Psychological Review*, 41, 1-32.
- Thurstone, L. L. (1953). *Thurstone Temperament Schedule*. Chicago: Science Research Associates.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945.
- Tijdens, K. (2002). Gender Roles and Labor Use Strategies: Women's Part-Time Work in the European Union. *Feminist Economics*, Vol. 8, Iss: 1, 71-99.
- Tischler, H. (2011). *Introduction to Sociology* (10th edition). Belmont: Cengage Learning.
- Tokar, D. M., Fischer, A. R. & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 115-153.
- Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emegi*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Trepanier-Street, M. L. & Romatowski, J. A. (1999). The influence of children's literature on gender role perceptions: A reexamination. *Early Childhood Education Journal*, 26(3), 155-159.
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Triandis, H. C. (1995). *New directions in social psychology. Individualism & collectivism*. Boulder, CO, US: Westview Press.
- Trivers, R. L. (1972). Parental Investment and Sexual Selection. In B. Campbell (Ed.), *Sexual Selection and the Descent of Man, 1871-1971* (pp. 136-179). Chicago, IL: Aldine Publishing.
- Tupes, E. C. & Christal, R. E. (1958). *Stability of personality trait rating factors obtained under diverse conditions* (USAF WADC Tech. Note No. 58-61). Lackland Air Force Base, TX: U.S. Air Force.

- Turnley, W. H. & Feldman, D. C. (2000). Re-Examining the Effects of Psychological Contract Violations Unmet Expectations and Job Dissatisfaction as Mediators. *Journal of Org. Behavior*, 21, 25-42.
- Tutkun, F. Ö. ve Koç, M. (2008). Mesleklere atfedilen kalıp yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(1): 255-273.
- TÜİK (2017). *İstatistiklerle Kadın, 2016*. Haber Bülteni Sayı: 24643. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643> (Erişim Tarihi: 15.01.2019)
- TÜİK (2018a). *İşgücü İstatistikleri, 2017*. Haber Bülteni Sayı: 27699. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27699> (Erişim Tarihi: 06.02.2019)
- TÜİK (2018b). *İstatistiklerle Kadın, 2017*. Haber Bülteni Sayı: 27594. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594> (Erişim Tarihi: 11.01.2019)
- TÜSİAD-KAGİDER (2008). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri. <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/3667-turkiyede-toplumsal-cinsiyet-esitsizligi-sorunlar-ocelikler-ve-cozum-onerileri> (Erişim Tarihi: 19.09.2018)
- Valcour, P. M. & Tolbert, P. S. (2003). Gender, family and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra- and inter-organizational mobility. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 768-787.
- Van Hoya, G., Hooft, E. A. & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661- 682.
- Vogel, D. L., Wester, S. R., Heesacker, M. & Madon, S. (2003). Confirming Gender Stereotypes: A Social Role Perspective. *Sex Roles*, 48 (11-12).
- Volmer, J. & Spurk, D. (2011) Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Journal for Labour Market Research*, 43, 207-218.
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Blackwell.
- Waters, L., Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2011). The protean career approach: a “positive” way to cope with the boundary of unemployment? *Paper presented at the 27th EGOS Colloquium 'Reassembling Organizations'*, Gothenburg.

- Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G. & Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the big five. *Frontiers in Psychology*, 2:178.
- Weitzman, L. J., Eifler, D., Hokada, E. & Ross, C. (1972). Sex-role socialization in picture books for preschool children. *The American Journal of Sociology*, 77 (6), 1125- 1150.
- Wharton, A. S. (2005). *The sociology of gender: An introduction to theory and research*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Wienclaw, R. A. (2011). Gender Roles. The Editors of Salem Press içinde, *Gender Roles and Equality* (s. 33 - 40). Pasadena, California: Salem Press.
- Wiernik, B. M. & Kostal, J. W. (2017). *Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis*. Manuscript submitted for publication, University of Minnesota.
- Wille, B., De Fruyt, F. & Feys, M. (2010). Vocational interests and Big Five traits as predictors of job instability. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 547-558.
- Williams, J. E. & Best, D. L. (1990). *Cross-cultural research and methodology series, Vol. 13. Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Wilson, T. & Davies, G. (1999). The Changing Career Strategies of Managers. *Career Development International*, 4/2, 101-107.
- Wood, R. E. & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.
- Wood, W. & Eagly, A. H. (2012). Biosocial Construction of Sex Differences and Similarities in Behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 46, 55-123.
- Wolff, H. G. & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the big five personality dimensions. *The Career Development International*, 17(1), 43-66.
- Yaylı, D. ve Kitiş-Çınar, E. (2014). Ortaokul Türkçe Ders Kitapları Görsellerinde Toplumsal Cinsiyet. *Journal of Turkish Studies*, Vol:9, Iss: 5, 2075-2096.
- Yeşil, F. (2014). *Ortaokul Türkçe ders kitaplarında cinsiyet ifadeleri ve toplumsal cinsiyet rolleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no: 412437)

- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (1), 97-118.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 89-114.
- Yüksel, A. (1999). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'deki Toplumsal Cinsiyet Kalıplarının Televizyon Dizilerindeki Yansımaları. *Kurgu Dergisi*, 16: 67-81.
- Zuber, T. J. & Hammond, J. B. (2002). The Psychological Contract: Retaining Newly Employed Physicians, *The Physician Executive*, May/June, 40-43.
- Zunker, G. Z. (2006). *Career counseling: A holistic approach* (7th ed.). Belmont: Brooks/Cole Publishing.
- Zeffane, R. M. & Mayo, G. (1994). Career Trends and Staffing Strategies in the 1990s. *International Journal of Career Management*, Vol.6 Issue:5,30-35.
- Zeitz, G., Blau G. & Fertig, J. (2009). Boundaryless careers and institutional resources. *The International Journal of Human Resource Management*, 20:2, 372-398.
- Zell, E., Krizan, Z. & Teeter, S. R. (2015). Evaluating gender similarities and differences using metasynthesis. *American Psychologist*, 70(1), 10-20.
- Zeybekoğlu Dündar, Ö. (2012). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Televizyon Reklamlarına Yansıması. *Ethos, Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, 5 (1), 121- 136.
- Zgourides, G. D. & Zgourides, C. S. (2000). *Sociology*. Foster City: IDG Books Worldwide, Inc.
- Zhang, N. (2006). Gender role egalitarian attitudes among Chinese college students. *Sex Roles*, 55(7-8), 545-553.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61, 309-348.

ÖZET

Bu araştırmada, Ankara ilinde çalışan kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları, kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelenmektedir. Bu amaç çerçevesinde kamu ve özel sektörde çalışan 306 kadın akademisyene kişisel bilgi formu, sınırsız ve çok yönlü kariyer ölçeği, beş faktör kişilik envanteri ve toplumsal cinsiyet rolleri ölçeği uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre kişilik boyutları (nevrotiklik, uzlaşılabirlik, özdisiplin, dışadönüklük, deneyime açıklık) ile sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları arasında zayıf ya da orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri (maskülen ve feminen) ile sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları arasında ise zayıf bir korelasyon hesaplanmıştır.

Kadın akademisyenlerin en düşük toplumsal cinsiyet rolleri ‘feminenlik’ olarak bulunmuştur. Bunun yanı sıra, kadın akademisyenlerin deneyime açıklık ve dışadönüklük düzeyleri arttıka fiziksel kariyer hareketleri de azalmaktadır. Kişilik özellikleri toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelendiğinde, hem maskülen hem de feminen puanları yüksek olan ‘androjen’ bireylerin dışadönüklük, deneyime açıklık ve özdisiplin özelliklerinin diğer bireylere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra, ‘feminen’ cinsiyet rolü baskın olan katılımcıların uzlaşılabirlik ve nevrotiklik ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Yapılan regresyon analizlerinin sonucunda, deneyime açıklık ve özdisiplin özelliklerinin çok Yönlü Kariyer Tutumunu pozitif yönde, Nevrotiklik özelliğinin ise negatif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Dışadönüklük özelliği ve Feminen cinsiyet rolü ise Sınırsız Kariyer Tutumunu pozitif yönde yordamaktadır.

Araştırmadaki bulgular, önceki çalışmalar ve kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde tartışılmıştır. Elde edilen sonuçlar, kadınların kariyer kararlarını yordayan farklı değişkenleri ortaya çıkarmak bakımından önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer, beş faktör kişilik modeli, toplumsal cinsiyet rolleri.*

ABSTRACT

This study focuses the boundaryless and protean career attitudes of academic women in Ankara, in terms of personality traits and gender roles. For this purpose, personal information form, boundaryless and protean career attitudes scale, five factor personality inventory and Bem sex role inventory were applied to 306 academic women working in both public and private universities.

Results indicate that there are small to moderate relationships between personality traits (extroversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness, neuroticism) and boundaryless / protean career attitudes. Gender roles (masculinity and femininity) and boundaryless / protean career attitudes also have a weak correlation.

The lowest gender role of academic women is found as 'femininity'. In addition, as their level of openness to experience and extroversion increases, their physical career mobility decreases. Personality traits are analyzed in terms of gender roles. 'Androgynous' people who scored high on both masculinity and femininity scales are found to be more extrovert, open to experience and conscientious than the other participants. Besides, participants who have stronger feminine gender roles scored higher on agreeableness and neuroticism.

Regression analyses show that openness to experience and conscientiousness have a positive effect and neuroticism has a negative effect on protean career attitude. Extroversion and femininity, on the other hand, have a positive effect on boundaryless career attitude.

The findings mentioned above were discussed in line with the previous researches and theoretical approaches. The results are noteworthy in terms of discovering multiple variables that predict women's career decisions.

Keywords: *Boundaryless career, protean career, five factor personality model, gender roles.*

EK 1

DOKTORA TEZ ANKETİ

Değerli Katılımcılar,

Doktora tez çalışmamızda kullanılmak üzere derlediğimiz anket uygulamasına katılmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederiz. Size yöneltilen sorular **kadınların kariyer tutumlarını etkileyen kişilik ve toplumsal cinsiyet rollerini** belirlemeye çalışan bir doktora çalışmasının parçası olup maksadı dışında kullanılmayacaktır. Anket içinde açık kimliğinizi ortaya çıkaracak nitelikte soru bulunmamaktadır. Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Araştırmanın başarısı sorulara vereceğiniz içten cevaplara bağlıdır. Sorulara cevap verirken "olması gerektiğini düşündüğünüzü" değil, "olanı" belirtmeniz doğru sonuçlara ulaşılması bakımından önemlidir. Lütfen, boş bırakmadan bütün sorulara cevap veriniz. Katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Esin Tarhan

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Doktora Öğrencisi

Doğum Yılıınız:

Çalıştığınız Sektör: Özel Sektör

Kamu Sektörü

Göreviniz:

Bu İş Yerinde Çalışma Süreniz:

Toplam Çalışma Süreniz:

Kaçıncı İş Yeriniz Olduğu:

Eğitim Seviyeniz: Lisans

Yüksek Lisans

Doktora

Medeni Haliniz: Evli

Bekar

EK 2

Değerli Katılımcılar,

Lütfen aşağıdaki ifadelerin, sizin için ne oranda doğru ya da yanlış olduğunu ve sizi ne oranda tanımladığını göz önüne alarak ilgili rakamı işaretleyiniz.

		Hiçbir zaman	Nadiren	Arada sırada	Sık sık	Her zaman
1	İşletmem tarafından mesleki gelişim olanakları sağlanmadığında, bu fırsatları kendim yaratırım.					
2	Kariyerimdeki başarılarından/başarısızlardan kendim sorumluyum.					
3	Genel olarak, başkalarından bağımsız bir şekilde kendi kariyerimi yönlendiririm.					
4	Kendi kariyerimi planlama özgürlüğü en önemli değerlerimden biridir.					
5	Kariyer gelişimimle ilgili olarak son kararı kendim veririm.					
6	Kariyerim söz konusu olduğunda, kendime özgü davranırım.					
7	Geçmişte iş bulma konusunda başkalarından çok kendime güvendim.					
8	Kariyerimi işletmemden ziyade kendi önceliklerime dayalı olarak şekillendirdim.					
9	Kariyer tercihlerimle ilgili olarak başkalarının fikirleri beni etkilemez.					
10	Benim için en önemli şey, kariyerimdeki başarılar konusunda başkalarının ne düşündüğü değil benim ne hissettiğimdir.					
11	İşletmem benden değerlerimin aksine bir şeyler yapmamı isterse, kendi vicdanımı dinlerim.					
12	Kariyerimde neyin doğru olduğu konusunda işletmemden ziyade benim ne düşündüğüm daha önemlidir.					
13	Geçmişte, işletmem onaylamadığım şeyleri yapmamı istediğinde kendi değerlerime göre hareket ettim.					
14	Yeni şeyler öğrenmemi sağlayacak görevleri yapmak isterim.					
15	Diğer işletmelerin çalışanlarıyla ortak projeler yapmaktan hoşlanırım.					
16	İşletmem dışında da çalışmamı gerektirecek görevleri yapmak isterim.					
17	Kendi departmanım dışında da çalışmamı gerektirecek görevleri yapmak isterim.					
18	Kendi işletmem dışındaki işgörenlerle çalışmaktan hoşlanırım.					
19	Diğer işletmelerin çalışanlarıyla etkileşim içinde olacağım görevleri yapmak isterim.					
20	Geçmişte de kendi işletmem dışında çalışmamı sağlayacak fırsatları değerlendirdim.					
21	Yeni deneyimlere açığım.					
22	Devamlı aynı işletmede çalışmanın verdiği güven duygusu beni mutlu eder.					
23	İşletmemden ayrılma düşüncesi beni çok rahatsız eder.					
24	Başka bir iş aramaktan ziyade bildiğim bir işletmede çalışmayı yeğlerim.					
25	İşletmem emeklilik yaşına gelinceye kadar beni istihdam etse, asla başka bir iş aramam.					
26	İstedğim kariyeri bana sunacaksa, sadece bir işletmede çalışırım.					

EK 3

Değerli Katılımcılar,

Lütfen aşağıdaki ifadelerin, sizin için ne oranda doğru ya da yanlış olduğunu ve sizi ne oranda tanımladığını göz önüne alarak ilgili rakamı işaretleyiniz.

1 - Hiç Katılmıyorum

2 - Katılmıyorum

3 - Kısmen katılıyorum

4 - Katılıyorum

5 - Tamamen Katılıyorum

	1	2	3	4	5
1. Konuşkan					
2. Başkalarının kusurunu bulmaya eğilimli					
3. Bir işi eksiksiz yapan					
4. Depresif ve hüzünlü					
5. Orijinal, yeni fikirler üreten					
6. Mesafeli					
7. Yardımsever, bencil olmayan					
8. Özensiz olabilen					
9. Rahat, stresle iyi baş eden					
10. Birçok farklı konuya meraklı					
11. Enerji dolu					
12. Başkalarıyla ağız dalaşı başlatan					
13. Güvenilir bir çalışan					
14. Gergin olabilen					
15. Yaratıcı zekası olan, derin düşünen					
16. Heyecan ve coşku yaratan					
17. Bağışlayıcı bir yapıya sahip					
18. Düzensiz olmaya eğilimli					
19. Çok endişelenen					
20. Hayal gücü zengin					
21. Sessiz kalmaya eğilimi olan					
22. İnsanlara genellikle güvenen					
23. Tembelliğe meyilli					
24. Duygusal açıdan dengeli, kolay kolay üzülme					

	1	2	3	4	5
25. Yaratıcı					
26. Girişken bir kişiliğe sahip					
27. Soğuk ve kayıtsız olabilen					
28. Bir işi bitirmeden bırakmayan					
29. Duygusal iniş ve çıkışlar yaşayan					
30. Sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren					
31. Bazen utangaç ve tutuk					
32. Hemen hemen herkese karşı nazik ve düşünceli					
33. İşleri etkin, verimli yapan					
34. Gergin durumlarda sakin kalan					
35. Rutin işler yapmayı tercih eden					
36. Dışadönük, sosyal					
37. Zaman zaman başkalarına karşı kabalıktan					
38. Plan yapan ve onları uygulayan					
39. Kolayca heyecanlanan					
40. Düşünmekten ve fikirlerle oynamaktan hoşlanan					
41. Sanatsal ilgileri az olan					
42. Başkaları ile işbirliği yapmaktan hoşlanan					
43. Dikkati kolay dağılan					
44. Sanat, müzik ve edebiyat konusunda çok bilgili					

EK 4

Değerli Katılımcılar,

Lütfen aşağıdaki ifadelerin, sizin için ne oranda doğru ya da yanlış olduğunu ve sizi ne oranda tanımladığını göz önüne alarak ilgili rakamı işaretleyiniz.

	Tamamen yanlış	Çoğunlukla yanlış	Biraz yanlış	Ne doğru ne yanlış	Biraz doğru	Çoğunlukla doğru	Tamamen doğru
	1	2	3	4	5	6	7
1. Düşünce ve inançlarını savunan							
2. Duygusal							
3. Vicdan sahibi / Bilinçli							
4. Bağımsız / Dilediğini yapan							
5. Sempatik							
6. Ne yapacağı belli olmayan / Başına buyruk							
7. İddialı / Tuttuğunu koparan							
8. Diğer insanların duygularını önemseyen							
9. Güvenilir / İtimat edilir							
10. Sağlam karakterli / Güçlü kişilikli							
11. Anlayışlı							
12. Kıskanç							
13. İşe yarar ve becerikli							
14. Şefkatli / Merhametli							
15. İçten / Samimi							
16. Lider / Liderlik özelliklerine sahip							
17. Duygularına hakim olabilen / Teskin edici							
18. Sır saklayabilen / tutabilen / Ketum							
19. Risk alabilen / Risk almayı seven							
20. Sıcak kanlı							
21. Uyumlu							
22. Baskın / Üstün / Hakim							
23. Sevecen / Sevgi dolu							
24. Kendini beğenmiş / Kibirli							
25. Muhalif / Muhalefet eden							
26. Çocukları seven							
27. Kaba / Patavatsız / Nezaketsiz							
28. Saldırgan							
29. Kibar / Nazik							
30. Toplumsal kurallara uyan / Geleneklerine bağlı							