

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

**KADIN AKADEMİSYENLERİN KARIYER
SORUNLARI: TÜRKİYE VE AZERBAIJAN
KARŞILAŞTIRMALI ARAŞTIRMA**
(Yüksek Lisans Tezi).

Hazırlayan;
Feride HÜSEYNLİ

İstanbul, 2016

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

**KADIN AKADEMİSYENLERİN KARIYER
SORUNLARI: TÜRKİYE VE AZERBAIJAN
KARŞILAŞTIRMALI ARAŞTIRMA**
(Yüksek Lisans Tezi).

Hazırlayan;
Feride HÜSEYNLİ

Öğrenci No:
140744099

Danışman:
Prof. Dr. Yıldız GÜZEY

İstanbul, 2016

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Kadın Akademisyenlerin Kariyer Sorunları: Türkiye Ve Azerbaycan Karşılaştırmalı Araştırma**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 08.10.2016

Feride HÜSEYNLİ



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

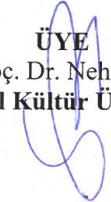
7.10.2016

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim Dalı *Yönetim Organizasyon* Programı Yüksek lisans öğrencilerinden 140744099 numaralı *Feride HÜSEYNLİ'nin* "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Kadın Akademisyenlerin Kariyer Sorunları: Türkiye ve Azerbaycan Karşılaştırmalı Araştırma*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 04.10.2016 tarih ve 2016/38 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği ile Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
Prof. Dr. Yıldız GÜZEY
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Talat FİRLAR
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Nehir TEKELİ
(İstanbul Kültür Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Feride HÜSEYNLİ
Danışmanı : Prof. Dr. Yıldız GÜZEY
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2016
Alanı : Yönetim Organizasyon
Anahtar Kelimeler : Akademisyen, kadın, azerbaycan, türkiye

ÖZ

KADIN AKADEMİSYENLERİN KARIYER SORUNLARI: TÜRKİYE VE AZERBAYCAN KARŞILAŞTIRMALI ARAŞTIRMA

Kadınların girmekte, yükselmekte ve erkek meslektaşları karşısında ayakta durabilmekte güçlük çektikleri meslek gruplarının başında “akademisyenlik” gelmektedir. Bugün kadının toplumsal ve ekonomik yaşama en ileri düzeyde katılmanın sağlandığı ülkelerde bile “kadın akademisyen” kavramını yerleştirmek için büyük çabalar harcanmaktadır. yapılan çalışmalarda da bayan ve erkek akademisyenler arasında kariyer gelişiminde rol oynadığı düşünülen öz yeterlikleri açısından hiçbir farklılık saptanamadığı ancak hizmet sektöründe sıkı çalışma, pozitif tutum ve iletişim etkinliği gibi faktörlerin bayanlar için birer sorun ve engel olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu duruma yol açan pek çok faktör sayılabilir. Toplumsal değerler, kişisel özellikler, kurumsal uygulamalar, aile desteği bunlar arasındadır. Katılımcıların bir kurumun en önemli varlığı olduğu açıktır. Yapılan her türlü düzenlemeler, konulan her çeşit kurallara rağmen kurum performanslarında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bunun sebebi insan faktörüdür. İcracı olarak değerlendirebileceğimiz katılımcıların her süreçte etkileri bulunmaktadır. Akademisyen Öz-Yeterlik İnancının sağlanmasında katılımcıların önemli bir etken olduğunun savunulduğu bu tez çalışmasında, iki grup incelenmiş ve ikisinde de iş doyumlarının Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına direkt etkisi olduğunun tespit edildiği faktörler ortaya çıkartılmıştır. Türk Üniversiteleri katılımcılarının haklar faktöründen, Azerbaycan Üniversiteleri katılımcılarının ise ödüllendirme faktöründen olumlu yönde etkilendiklerinde vatandaşın da memnuniyetinin olumlu etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Name and Surname : Feride HÜSEYNLİ
Supervisor : Prof. Dr. Yıldız GÜZEY
Degree and Date : Master, 2016
Major : Management Organization
Key Words : Academics, women, Azerbaijan, Turkey

ABSTRACT

FEMALE ACADEMICS CAREER PROBLEMS: TURKEY AND AZERBAIJAN COMPARATIVE STUDY

To enter the women, and male colleagues in the face of rising early professional groups may have difficulty standing "scholarship" comes. Today, even in countries where women's social and economic life to participate at the highest level providing "women academics" to place the concept is spent great efforts. In studies among male and female academics in terms of self-efficacy are thought to play a role in the career development no difference can be detected, but the service sector in the hard work, one has seen that problem and emerge as an obstacle for women of factors such as positive attitude and communication event. Many factors led to this case can be considered. Social values, personal characteristics, enterprise applications, family support are among them. The most important asset of an organization it is clear that the respondents. any regulation made in spite of all kinds of rules laid arises from differences in corporate performance. The reason for this is the human factor. participants can evaluate as a performer has effects in every process. In the Academic Self-Efficacy this thesis is defended that it is an important factor of the participants to ensure the Faith, the two groups studied, and two of them were also revealed factors that were found to be a direct effect of the Academic Self-Efficacy Beliefs of job satisfaction. Turkish Universities rights of the participants of the factors, the citizens of the Azerbaijan University of respondents positively affected when the reward was concluded factors that positively affected the satisfaction of.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZ	
ABSTRACT	
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GÜNÜMÜZ YÜKSEK ÖĞRENİM SİSTEMİNİN BAZI	
ÖZELLİKLERİ VE AKADEMİSYEN	3
1.1. 21.yüzyılda Bilgi, İnsan, Eğitim Paradigması.....	3
1.2. 21.Yüzyılda Akademisyen	7
1.3. 21.yüzyılda Üniversiteler	9

İKİNCİ BÖLÜM

2. KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ.....	15
2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	15
2.2. Tarihsel Süreçte Kadının İş Hayatındaki Rolü.....	21
2.3. Kariyer Yönetimi ve Kadın	22
2.4. İşgücü ve Kadın.....	24
2.5. Toplumun Çalışan Kadına Bakışı	28
2.6. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar.....	29
2.7. Akademisyen Olarak Kadın	33
2.8. Dünya’da ve Türkiye’de Kadının Eğitim Örgütlerindeki Yeri.....	35
2.9.Akademisyen Kadınların Kariyer engelleri	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİNE YÖNELİK

KURAMSAL YAKLAŞIMLAR..... 46

3.1. Yapısalcı-İşlevselci Yaklaşım	46
3.2. Çatışma Kuramı	47
3.3. Feminist Yaklaşım	48
3.3.1. Liberal Feminizm	49
3.3.2. Sosyalist Feminizm	50
3.3.3. Radikal Feminizm	50
3.4. Neo-Klasik/ Beşeri Sermaye Kuramı	51
3.5. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	51
3.5.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	51
3.5.1.1. Öz-Yetkinlik Kuramı	52
3.5.1.2. Sonuç Beklentileri	54
3.5.1.3. Hedefler	55
3.5.2. Sosyal Bilişsel Kariyer modelleri	55
3.5.2.1. İlgi Modeli	55
3.5.2.2. Seçim modeli	57
3.5.2.3. Performans modeli	57
3.5.3. Algılanan Kariyer Engelleri	58
3.5.4. Kariyer engellerinin ölçümü	60
3.5.5. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	61

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. METODOLOJİ VE UYGULAMA..... 69

4.1. Araştırma Ölçeklerinin Oluşturulması	69
4.2. Örneklem ve Verilerin Toplanması	70
4.2.1. Araştırma Örnekleme	70
4.2.2. Veri Toplama Yönteminin Seçilmesi ve Verilerin Toplanması	70
4.2.3. Araştırmaya Katılan Doktor Katılımcılara Ait Demografik Veriler	71
4.2.3.1. Ankete Katılan Türk Katılımcılarının Demografik Verileri	71

4.2.3.2. Ankete Katılan Azerbaycan Üniversiteleri Katılımcılarının Demografik Verileri.....	72
4.3. Araştırma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri	73
4.4. Faktör Analizi	74
4.5. Korelasyon Analizi	75
4.6. Regresyon Analizi	77
SONUÇ	81
KAYNAKÇA	89
ÖZGEÇMİŞ	98



TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1 Üniversitesin ve Akademisyenin Eleştiriler Karşısındaki Durumu.....	13
Tablo 2 Ankete Katılan Türk Katılımcılarının Demografik Verileri.....	73
Tablo 3 Ankete Katılan Azeri Katılımcılarının Demografik Verileri.....	74
Tablo 4 İş tatmini Ölçeğinin Faktör Analizi.....	76
Tablo 5 Korelasyon Analizi Tablosu	78
Tablo 6 Azerbaycan katılımcıları Regresyon Analizi Sonuçları	80
Tablo 7 Türkiye katılımcıları Regresyon Analizi Sonuçları.....	81



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 1 Temel Kariyer ilgilerinin Zaman İçerisinde Oluşumuna İlişkin Model	58
Şekil 2 Kariyere İlişkin Seçim Davranışını Etkileyen Kişi, Çevre ve Yaşantısal Faktörler Modeli	59
Şekil 3 Performans Modeli	60



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
C:	: Cilt
SIS	: ABD Kıdemli İstihbarat Servisi Kadın Konseyi
CEDAW	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women).
CIA	: ABD Merkezi Haber Alma Servisi
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EBE	: Eğitim Bilimleri Enstitüsü
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
S:	: Sayı
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal sigortalar Kurumu
TDK	: Türk Dil Kurumu
YDT	: Yayınlanmamış Doktora Tezi
YYLT	: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

GİRİŞ

Toplumsal gelişmeye paralel olarak örgütlerin de değişmesi kaçınılmazdır. Özellikle yüksek öğrenim sistemi/ Üniversiteler toplumu meydana getiren bireyleri, toplumun taleplerine göre yetiştirmek zorundadır. Kamu yönetimindeki gelişmeler örgüt yapılarını da etkilemekte ve örgütlerin yapısal ve işlevsel fonksiyonlarında değişimlerin ana kaynağını oluşturmaktadır. Örgütler kendiliğinden gelişmez. Eğitim öğretim elemanlarının (örgüt, kamu politikası, malî kaynak, kamu görevlileri, norm düzeni ve halk) etkisiyle örgütler gelişir. Yüksek öğrenim sistemi de toplumun en önemli unsuru olarak yeni kamu düzeninden etkilenmekte ve yenedünya düzeni yeterliliklerine uygun bireylerin yetiştirileceği birer gelişim merkezleri olmak durumunda kalmıştır. Bir başka ifadeyle yeni yönetim düşüncesi, 1980'den sonra ekonomik ve yönetsel sistemin yapı ve faaliyetlerindeki değişimi yorumlayan, yönlendiren ve geleneksel yönetim düşüncesine alternatif olarak ortaya çıkan ve onun yerini büyük ölçüde alan bir yaklaşımdır. Dolayısıyla yeni yönetim düşüncesine paralel olarak birazda zorlayıcı etkisiyle eğitim örgütleri de kendilerini geliştirmek zorunda kalmışlardır. stratejik yönetim, performans yönetimi, ve rekabeti önemseme gibi anlayışlar bilimsel mekanizmalarını özel sektörde yaygınlaştığı kadar eğitim sektöründe de yaygınlaşmıştır. Dolayısıyla bu ve benzeri yaklaşımların üniversite sistemlerini/örgütlerini de etkilediği, yeni mevzuatların ve uygulamaların yapıldığı görülmekte ve bu anlayışlar kapsamında üniversiteler sürekli gelişen/gelişmesi gereken örgütler olarak düşünülmektedir .

Toplumsal gelişmeler, her alanda oldu gibi eğitim alanında da önemli değişme ve gelişmelere neden olabilmektedir. Bu değişim ve gelişim, eğitim programları ve program geliştirme alanını öncelikle etkilemekte, toplumun temel yapı ve ihtiyaçlarına uygun eğitim programlarını da zorunlu kılmaktadır. Yüksek öğrenim sistemindeki yenilikler ve değişiklikler, yüksek öğrenim sisteminin temel yapı taşları olan eğitim programlarını doğrudan etkiler. Bilgi toplumu eğitim programları da, bilgi toplumunun özelliklerine uygun olmak durumundadır.

Ayrıca, üniversite geliştirmeye katkı yapan çalışmalar olarak; üniversiteye dayalı yönetim, öğrenen üniversite, örgütsel değişme ve yenileşme, etkili üniversite oluşturma, stratejik plânlama, katma değerli model çalışmaları görülmektedir.

Toplumun ve Üniversitelerin gelişimi, kaçınılmaz bir şekilde gelişim ve ilerleme için bir fırsattır. Üniversite mevcut halini sürdürürse ilerleyemez; ya gelişecek, ya da mevcut halini koruyacak, yani aslında gerileyecektir. Çünkü üniversite gelişimi, temel olarak bireylerin gelişimi olup, Üniversiteler gelişimin odak noktasıdır. Bu nedenle, üniversitesin gelişimi, toplumun gelişiminden ayrı düşünülemez. Bu bağlamda Üniversiteler için özlenen, istenen bir gelecek oluşturmak mümkündür. Yöneticiler, akademisyenler, öğrenciler, aileler ve toplum birlikte çalışarak, Üniversitelerin geleceğini şekillendirebilirler. paylaşılan güç, kazanılmış gücü getirdiği için taraftarlar, birbirleri ile güçlerini paylaştıklarında daha da güçlenirler. Yöneticiler ve akademisyenler yerel otoritelerle işbirliği içinde, gelişim amaçlarını ve stratejilerini ortaya koyabilir ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli bilgi ve becerileri kazanabilirler.

Bu alışmada Toplumun gelişim ve çağdaşlık beklentisi, akademik alanda öncül varlık göstermekteyken, Goodman ve arkadaşlarının “ilerleme ve gelişmeye önem verildikçe kadınların üst yönetime gelme olasılığı artar” hipotezi ne kadar doğru olduğu yada doğru değilse kadınlar için işleyen süreç bunun neden tam tersi olduğu, nedenleri ile ortaya konulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GÜNÜMÜZ YÜKSEK ÖĞRENİM SİSTEMİNİN BAZI ÖZELLİKLERİ

VE AKADEMİSYEN

1.1. 21.yüzyılda Bilgi, İnsan, Eğitim Paradigması

Değişme ve gelişme her alanda olduğu gibi eğitim alanında da toplumun beklentilerine, ihtiyaçlara ve çağın gerekliliklerine göre olmaktadır. Bu durumu Hesapçioğlu (2001: 43) şöyle ifadelendirmiştir: “21.yüzyılda bilgi, gerçek sermaye ve zenginlik yaratan kaynak haline gelecektir. Ekonomi, eğitim performansı ve eğitim sorumluluğu açısından Üniversitelere yeni ve zorlu talepler yöneltilecektir. Bu toplum bir tür “riziko toplumu” dur. Üniversitelere yöneltilen bu yeni talepler sonucu olarak Bilgi, Eğitimli insanın tanımı, Öğretme ve öğrenme biçimleri değişecektir. “Modernizmden post-modernizme geçişte eğitim anlayışları değişmektedir. Buna bağlı olarak Üniversitelerin işlevi ve Üniversitelerin geleceği de değişecektir. Post-modernizmin eğitime ilişkin sonuçları, genç-yaşlı, öğrenme-öğretme, öğrenme-yaşam, özgürlük-hükümlanlık kavram çiftlerinde özetlemek mümkündür (Hesapçioğlu, 2001: 64-65).

Sürekli bir arayışı ifade eden post-modernizm, bugün çok yinelenen görünümü, onun emek üretim paradigmasından enformasyon paradigmasına geçişi ifade etmesidir. Postmodernizm geçmişi ne reddeder ne de taklit eder; bugünü zenginleştirmek için geçmişi tekrar kazanır ve “ genişletir”. Konunun ilk kuramcısı Amerikalı Daniel Bell, post-modernizm kavramını “ sanayi sonrası toplum” olarak niteler. Post-modernizm, anti endüstriyeldir, çok daha teknolojiktir, elektronik makinalara sahip bilginin temel alındığı, bilgi girdilerine dayalı yeni bir yaşam biçimini ifade etmektedir. Toffler’e göre, postmodern toplumlarda yaşayacak insanların üç alanda yeni becerilere gereksinim duyacaklarını belirtmektedir: Öğrenme, ilişki kurma ve seçme. Tezcan (1993), post-modernizmde eğitimin niteliği ve gençliğin eğitiminin Eğitimli insan kavramına verilen yeni anlam, Öğretim yöntemleri, ve Eğitim programları olarak üç noktadan ele alınabileceğini belirtmiştir (Tezcan, 2002: 2).

Aytaç'a (2002) göre post-modern eğitim, bireyler arasında eşitliği sağlamaktan öte onların ilgi ve yetenekleri doğrultusunda öğrenme kapasitelerini geliştiren, her şeyi sorgulayan, farklılıkları geliştiren, bilgiyi öğrenip depolayarak değil de, gerçek yaşamın içinde kullanarak geliştiren eğitim anlayışıdır. Eleştirel pedagojinin özgürlüğe yönelik desteği ile liberal eğitim anlayışı uyuşmaktadır. Bu iki anlayışta, öğrencinin kendi ilgileri, yetenekleri ve deneyimleri doğrultusunda öğrenmesi esastır." Hargreaves'e göre post-modernite, eğitim- öğretimi aşağıdaki boyutlarda etkilemektedir (Aytaç, 2002: 60-61) :

- Meslekî esneklik ve teknolojik karmaşıklık hem bölünmeye doğru eğilimleri hem de çeşitliliğe gerekliliği yaratır. Akademisyenlerden öğrencilerin esneklik niteliklerini ve yeteneklerini geliştirmeleri beklenmektedir.
- Globalleşmenin paradoksları millî şüphe ve güvensizlik yaratmaktadır. Bu anlamda, etnik merkezli eğitim programların yeniden canlanması ve yapılandırılması tehlikesi ortaya çıkmaktadır.
- Moral (ahlâkî) ve bilimsel belirsizlik, gerçek olarak belirlenen neyin öğretileceğine ilişkin güveni ve bilimsel olarak desteklenen metotlara olan bağımlılığı azaltır.
- Kişisel kaygı ve gerçeğin araştırılması, güvenlik moral çabasının olmadığı bir dünyada sürekli psikolojik bir araştırma haline gelmektedir.
- Teknolojik ilerleme ve karmaşıklık, taklit görüntüler ve anlık imajlardan oluşan bir dünya yaratmaktadır. Gerçeğin güvenli taklitleri düzensiz ve kontrol edilemeyen gerçeklerden daha fazla mükemmel ve akla yatkın olabilir.
- Zaman ve mekânın sıkışması, Üniversitelerde daha fazla esnekliğe, sorumluluğun geliştirilmesine ve daha iyi iletişime yol açabilir, fakat bu durum tolere edilemeyen iş yüküne, erken patlamaya, amaç ve yönün kaybolması ve yüzeyselliğe de neden olabilir.

Hesapçioğlu (2001: 64-65), post-modernizmin eğitime ilişkin sonuçlarını aşağıdaki kavram çiftlerinde özetlemiştir:"

- Genç ve yaşlı: Yetişkinlerin yetki ve bilgi önceliği pedagojik olarak yok oluyor, çünkü o bilgilerde zaten eskiyen dünyada eskimişlerdir.

- Öğrenme ve öğretme: Modern enformasyon teknolojisi sayesinde öğrenim süreçleri büyük oranda bireysel akademisyenin sunuş tekeline bağimsızlaşıyor. Eğitimcilerin rolü yeniden tanımlanıyor. Daha az bilgi nakli, bilimsel ve teknik bağlamın didaktikleştirilmesi, plânlaması ve bu esnada öğrencilerde ortaya çıkan (ruhsal) beşerî sonuçların giderme.
- Öğrenme ve yaşam: Eğitim biliminin, öğrenileni “daha sonra yaşamda kullanmak için” mantığı gittikçe geçersizleşiyor. Sosyal değişme, içinde bulunulan “an”ı fedâ etmek için çok hızlı. Ayrıca yaşamda boş zaman ve işsizler artıyor.
- Özgürlük ve hükümrânlık: İtaat, 19.yüzyıla kadar Üniversitelerde istenen ve aktarılan bir değerdi. Post-modernizm ise kişisel gücü yok etmekte, fakat genel olarak ona ihtiyacı olmamaktadır. İtaat bu nedenle artık kamusal bir eğitim aracı değildir.
- Erkek ve kadın: Kadın erkek kategorileşmesi artık anlamını kaybediyor. Üniversite eğitimi yoluyla artık cinsiyetin rolü eğitimi yapılamıyor. Birlikte eğitim artık kural haline geldi.”

Yılmaz’a (2004) göre post-modern eğitim anlayışının yetiştireceği insan, kendini devamlı geliştiren, yaşam boyu öğrenen ve aynı zamanda temel teknolojik becerilerini kullanabilen insandır. Birey olarak kendi farklılığını meşrû alanlarda ifade etmeyi savunan insandır. Farklılığın ifade edilmesi ve yaşanılması gereken bir olgu olduğunu bilir. Bunları yaşatma alanlarının gerçek bir demokrasi ortamı olduğunu kabul eden insandır. Var olan değer ve anlayışların kişiye göre değişebileceğini bilen insandır (Yılmaz, 2004: 186)

Bilgi toplumunun insan modeli “ bilgi insanı” dır. Bilgi insanı, bilgiyi onun alternatiflerinden önce değerlendirir. Yani alternatifleri ile değil bilgi ve sürekli gelişmeyle ilgilenir. Diğer yandan insanî değerlerin daha da önemli hale gelmesi 21.yüzyıl insan modelinin başlıca özelliklerindedir. Geleceğin eğitilmiş insanı küresel bir dünyada yaşamaya hazır olmak zorundadır. Bu dünya aynı zamanda gelişmiş ülkelerinin her yönden egemen olduğu dünyadır. Fakat eğitilmiş insanlar aynı zamanda git gide daha fazla kabile şekline dönüşen bir dünyada yaşamaktadırlar. Drucker (1992), bu durumu, “eğitilmiş insanlar görüşleriyle, ufuklarıyla, bilgileriyle

dünya vatandaşı olmak zorundadırlar. Fakat birikimlerini yerel köklerinden, yerel kültürlerinden alıp buradan beslenmelidirler” diye belirtmiştir. Bilgi çağının insan profilinde olması gereken özellikleri üç sınıfta toplayarak aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Aydın, 2001: 96):

- Düşünsel özellikler: Objektif, eleştirici ve kritik düşünebilen, analiz, sentez ve problem çözme becerileri gelişmiş, yaratıcı olabilen, yapıcı eleştiri getirebilen.
- Kişilik özellikler: Kendine güvenen, kendini motive edebilen, kendini ve sınırlarını tanıyan, olumlu benlik kanaati olan, kendini kontrol edebilen, içten denetim mekanizması gelişmiş, uygun atılganlık becerisi olan, kişisel bütünlüğü (değerleri ve inançları örtüşen).
- Sosyal özellikler: Empatik, olumlu iletişim becerisi, girişimci, çatışma çözümleyici, güvenilir ve işbirliğine yatkın.”

Gormston ve Wellman’a (1995) göre bilgi toplumu insanı, aşağıda belirtilen küresel eğitim araçlarını göz önünde bulundurmalıdır:

- Kişisel amaçlar: Kendini tanıma, görüş açısını belirleme, kendine dışarıdan bakabilme.
- Sisteme yönelik amaçlar: Sistem teorisi, dünya sistemleri, birbirine bağlılık.
- Gelişme amaçları: Gelişme şekilleri, sağlık ve beslenme, eğitim ve gelişme.
- Çevresel amaçlar: Eko-sistemin kurulması, doğal kaynakları koruma, toprak kullanımı ve reform.
- Uzmanlaşma ve çatışma: Negatif veya pozitif uzlaşma, kendi içinde uzlaşma.
- Haklar ve sorumluluklar: İnsanî değerler ve insan hakları, ahlâkî ve hukukî haklar, sorumluluklar

21.yüzyıl insanı, çağdaş teknolojiyi özümsemiş, teknolojik gelişmeyi iradesiyle yorumlayabilen, akıntıya kapılmadan akıntının gücünü kullanabilen ve iktisâden ayakta kalan, yarışmacı ve iddialı bireydir. Aynı zamanda çok farklı kültürlerin etkisinde olmasına rağmen kültürel alt yapısı zengin, birbirleri hakkında uzaktan hüküm veren insanlar, birbirlerini yakından tanıyarak ortak yanlarını geliştiren ve peşin hükümlerden sıyrılmış sağduyulu, hoşgörülü insanlardır.”

1.2. 21.Yüzyılda Akademisyen

Bireylerin eleştirisel düşünebilmelerinde en önemli rol Üniversitelere aittir. Bu nedenledir ki üniversitelerdeki eğitim ve öğretim etkinliklerinde eleştirisel düşünme becerilerinin kazandırılması başlıca odak amaçlardan birisi olmalıdır. Jaramy (2010), Dünya Teknoloji Eğitim Birliğinin 21. yüzyıl yeni öğrenci modelinde olması gereken yeterlilikleri, yaratıcılık ve yenilik, iletişim ve işbirliği, kritik ve analitik düşünme, araştırmacı, digital vatandaşlık ve teknolojiyi kullanma diye belirttiğini ifade etmiştir. Dolayısı ile 21.yüzyılın akademisyeni; Bakımlı olmayı seven, Güler yüzlü ve dinamik, Akademisyenlikten keyif almasını bilen, Öğrenmeye açık, “Biz” bilincine sahip, Öğrencileri “adam” yerine koymasını bilen, Mesai kavramı olmayan, Öğrencinin memnuniyetini önemseyen, Akademisyenlik, eğitim yöneticiliği ve deneticiliğinde ilerlemek isteyen, eğitim dilini doğru ve düzgün kullanabilen, İletişim becerisi gelişmiş, Okumayı ve araştırmayı seven, bilgisayar okuryazarı olan, Kültürel değerlerimizle barışık, demokratik değerleri benimsemiş, en az bir yabancı dil bilen kişidir.” (Okutan 2008: 32).

21.yüzyılda akademisyenlerin, kendilerini sürekli geliştirmeleri, ekip halinde çalışmaya hazır olmaları, öğrencileri düşünmeye yönlendirici ve onlarla olumlu iletişim içersinde olması gerekliliklerini belirtmiştir. Ayrıca akademisyenin, öğretimin dört basamağını (bilmek, yapmak, var olmak ve birlikte yaşamak için) gerçekleştirme sorumluluğunu vurgulamıştır (Güven, 2001: 288).

21.yüzyılın akademisyeni bildiğini aktaran değil, birlikte öğrenen, neyi bilmediğinin farkında olan ve bunu kapatma yollarını araştıran akademisyendir. Akademisyen, eğitim sürecinde öğrenciyi merkeze alan ve insanî değerleri ön plânda tutan bir anlayışı geliştirmelidir. Sınıf ortamında tek bir konunun tek bir anlayış çerçevesinde öğretilmesinden çok, öğrencilere hedef gösteren ve bu hedefe, her öğrencinin kendi ilgi ve yeteneğine uygun olarak ulaşma koşulları yaratabilmelidir. Hedeflere ulaşmak için ortamda çok önemlidir. İşte o zaman üreten, farklı düşünebilen, farklılıkların yaratıcılığı doğurduğu bir eğitim ortamı meydana getirebilir (Celep, 2008: 9).

Çağdaş eğitim anlayışında hemen her şey değiştiği gibi, akademisyenin tanımı da değişmiştir. Okutan (2008: 32)'a göre akademisyen, "öğrenecek kişinin öğrenmesine yardım eden profesyonel kişidir". Bilgi toplumunda akademisyenin temel yeteneği, öğrencinin nasıl öğreneceğini bilmesi ile ilgilidir. Bilgi toplumunun akademisyeni, insanların nasıl öğreneceğini öğrenmesi gerekmektedir. Bu akademisyen, sınıfta öğrenilecek konuların çok önemli olmadığını, önemli olanın, öncelikle öğrencinin öğrenmeye devam etme kapasitesinin ve içsel motivasyonunun yükselmesi olduğunu bilmektedir

Akademisyenlerin görevi, "yaşadıkları ulusun ve toplumun kimliğini korumak ve aynı zamanda sözü edilen küresel dünyanın koşullarına bireyleri hazırlamaktır. Akademisyenler bu amaçla ilk önce kendilerini geliştirmelidirler." Ayrıca giderek karmaşıklaşan yapı içinde grup çalışmasına yatkın, işbirlikçi, uyumlu ve görev yapma yeterliliğinde olmalıdırlar. Bilgi toplumunda akademisyenin temel rolü, bilgiye nasıl ulaşılacağını ve bundan nasıl yararlanacağını öğretmektir (Güven, 2003: 150);

Akademisyenlerin yeni rolü liderlik ve mucitliktir. Akademisyenlerin, öğrencileri ve onların ihtiyaçlarını anlamaları ve derslerini mümkün olduğunca bu ihtiyaçlara cevap verecek şekilde plânlaması gerekir. Bilgiye ulaşmada ve onu kullanmada lider ve mucit akademisyenlerin rehberliğine ihtiyaç vardır. Ayrıca, akademisyenlerin sadece neyi nasıl öğreteceklerini değil öğrencileri kenetleyici çalışmaları kendilerinin dizayn etmeleri gerekir. Akademisyenlerin aynı zamanda öğrencilerin istek ve arzularını anlamaları, onları tanımaları gerekir. Bilginin depolanması, iletilmesi ve işlenmesi değiştiğine göre akademisyenlerin bu değişimlere uygun düşen çalışmalar icat edebilmesi ve öğrencileri bu çalışmalara yönlendirebilmesi onun başarısını belirler (Özden, 2008: 75).

Fındıkçı'ya göre, bilgi toplumunun gerektirdiği akademisyen profilinin özellikleri şunlardır (Fındıkçı, 2004: 83);

- Eğitimci her şeyden önce işini sevmesi,
- Başarı güdüsünün, başarı ihtiyacının yüksek olması,
- Alanı ne olursa olsun bilgisayar destekli interaktif öğrenme imkânları oluşturabilmesi,

- Bilgi teknolojilerinden en verimli şekilde yararlanabilmesi,
- İnsan kaynakları yönetimi alanında bilgili olması,
- Kendisinden başlama alışkanlığını edinmesi,
- Sürekli öğrenmeyi temel fizyolojik ihtiyaçları arasına koyan bir birey olması,
- Bulunduğu ortamda değişim görevlisi olması,
- Toplumsal dönüşümün dinamiğini oluşturabilmesi,
- Bilgi, beceri ve davranışlarıyla öğrenen insan modelini, gerek öğrenci gerekse tüm toplum için oluşturabilmesi,
- Yerel ve ulusal eğitim amaçlarının yanında küresel ve uluslar arası eğitim amaçlarını benimsemesi ve savunması,
- Öğrenci merkezli eğitim anlayışını benimsemesi,
- Toplumun yapısal dönüşümünde kilit ve kolaylaştırıcı rolü oynaması,
- Bilgi teknolojilerinin takibi ve uygulamasında öncülük yapması,
- Kendini sürekli ve sistematik olarak değerlendirmesi,
- İnsanî değerleri, temel olarak belirlemesi,
- Sadece işinde değil hayatının her aşamasında kalite bilinci ve kalite kaygısıyla hareket etmesi.

1.3. 21.yüzyılda Üniversiteler

Üniversite tanımı, üniversiteye ilişkin beklentiler ve toplumdaki üniversitesin rolleri her dönemde değişik olmuş; eğitim sistemlerinin geliştirilmesi ve yeniden yapılanması zorunlu hale gelmiştir. Bu bağlamda üniversite tanımları da değişmiş, 21. yüzyıl toplumunda üniversitesin rolüne ilişkin teorik bazı üniversite modelleri geliştirilmiştir.

Üniversite denilen kurum farklı bakış açılarına, farklı teorilere göre kavramlaştırılmaktadır. Her bir farklı bakış açısına göre farklı üniversite anlayışı ortaya çıkar ve her bir üniversite anlayışı da o üniversitede gerçekleştirilen eğitim/ öğretim ve akademisyeni tanımlar. Üniversiteye ilişkin bu farklı bakış açılarına üniversite teorileri denir. 21.yüzyılın başında Üniversitelere ilişkin geliştirilen teorik

modeller ve Kıta Avrupası'ndaki üniversite uygulamaları sonucunda oluşan Üniversitelerin kimi çizgilerini şöyle özetlemiştir (Hesapçioğlu, 2004: 8-14);

- Geleceğin üniversitesi açık bir sistem olmalıdır.
- Üniversiteler kendi profillerini geliştirmelidirler.
- Bu yolla tekil Üniversitelerin, yerel ve bakanlık sorumluluğuna yerleştirilmiş kendilik sorumluluğu artar.
- Üniversite içi pedagojik çalışmanın oluşturulması esnek olmalıdır.”

Üniversiteler, bir insan topluluğudur ve bir yaşama alanıdır. Üniversite, gündelik hayatın merkezinde yer alan, sadece akademisyen ve öğrenciler için değil, herkes için bir öğrenme ve yaşama alanıdır. Bilgi toplumunda üniversitesin anlam dünyasıyla ilgili algıların ve düşüncelerin yeniden inşa edilmesi gereklidir Bunun için (Şişman, 2007: 22-23);

- Değerler eğitimini merkeze alan, öğrenci merkezli eğitimden "insan merkezli bir eğitime" geçmek temel amaç olmalıdır.
- Üniversiteler, yığın bilginin aktarıldığı ve öğrencileri sınavlara hazırlayan yerler olmaktan çıkarılmalıdır.
- Üniversiteler, insanların forma sokulduğu, biçimlendirildiği, zihinlerin formatlandığı yerler de olmamalıdır.
- Üniversiteler, insanların, kendilerini, ilgilerini, yeteneklerini keşfettikleri, geliştirebildikleri ortamlara dönüştürülmelidir. Sınavlar, insanların kendilerini tanımalarını ve keşfetmelerini sağlayan araçlar olarak görülmelidir.
- Üniversite, öğrenciler için anlamlı bir mekân, öğrenme işi de öğrenciler için zevkli bir uğraş haline getirilmelidir.
- Üniversiteler, öncelikle öğrencinin kişiliğinin oluşturulduğu, temel insanî ve ahlâkî değerlerin içselleştirilip yaşandığı mekânlar olmalıdır.
- Üniversitede güce dayalı söylem ve ilişkilerden diyaloga dayalı ilişki ve söylem biçimine geçilmelidir.
- Üniversitelerde akademisyen öğrenci arasında, özne - nesne ilişkisine dayanan ilişki biçiminden vazgeçilerek, öğrencilerin üniversiteyle ilgili bütün

süreçlerde aktif olarak katıldığı, kendisinin değerli görüldüğü bir ilişki biçimi hayata geçirilmelidir.

- Üniversiteler, kendi otantik sosyal gerçeklerini kendileri inşa edebilmelidir.

Üniversite, “becerilerin kazanılması amacıyla optimal öğrenim organizasyonu, tavırların ve tutumların kazanılması amacıyla optimal sosyal organizasyon, yaratıcılığın yeşermesi için optimal destekleme potansiyeli, eleştiri ve karar yeteneğinin teşviki için optimal iklim”dir. Özetle, yeni toplumda, öğrenmenin demokratikleştirilmesi, bireysel isteğe bağlılık, öğretim plânlarının esnekliği, hizmet içi eğitimde talebe uygun hizmet içi eğitim arzı, kurumsal çeşitlenme, içerik zenginliği, öğrenmenin zamanının yaş ve mekândan bağımsızlaşarak bireyselleşmesi, öğrenme ve öğretimde ticarileşme, kuşakların bir arada eğitimi, yaşam boyu eğitim eğitim/ öğretimdeki ana yönelimlerdir (Hesapçıoğlu, 2004: 14).

Üniversite, toplumu 21.yüzyıl bilgi toplumu olmaya hazırlayacak temel yapı taşıdır. 21.yüzyıl üniversite kültüründe önemli bir belirleyici olan üniversitede, vizyon, misyon ve temel değerlerinin belirlenmesi ve Üniversitelerin bu çerçevede içerisinde hareket etmesi gerekmektedir. üniversite kültüründe oluşturulacak olan vizyon ve misyon yapısının sürekli değerlendirmeler ile geliştirilmeye açık olması temel özellik olmalıdır. Bunun için tek düze eğitim anlayışı yerine öğrenci, akademisyen, veli ve eğitimden beklentisi olan diğer bireyleri de göz önünde bulunduran çoğulcu, ezberden uzak, katılımcı, eğlenceli ve açık üniversite sistemlerinin geliştirilmesi zorunludur. Bu sistemde üniversite, klâsik işlevi olan bilgiyi kazandırma ya da aktarma yerine araştırma yapabilme, verimli çalışabilme, eleştirel düşünebilme, öğrenmeye devam etme, disiplini geliştirebilme gibi alışkanlıkların kazandırıldığı, öğrenci için öğrenme kapasitesini geliştirici işleve sahip bilgi üretim merkezleri haline gelmelidir. Bilgi çağının üniversitesi topluma ve çevreye daha açık olmalı ve daha çok bireyselliğe yer vermeli ve dolayısıyla daha çok çeşitliliği barındırabilmelidir. Üniversiteye ilişkin radikal görüşler, geleneksel üniversitesin yetersiz kaldığını, geleneksel yöntem ve bakış açılarıyla Üniversiteleri yarınlara taşımanın mümkün olamayacağını iddia etmektedirler. Üniversitesin geleneksel rolünü eleştiren düşünürler, alternatif üniversite model ve imajlarına ihtiyaç olduğunu ileri sürmekte olup yeni bir üniversite modeli önermektedirler. Yeni üniversitesin, modernleşme ve sanayileşme sürecinde

"makine" mecazına dayalı olarak oluşan üniversite imajının aksine, insan merkezli, aile ve toplum mecazına dayalı bir üniversite olması gerektiği savunulmaktadır. Bu imajda "ben" yerine "biz" anlayışı egemen olup bu yeni imajda üniversite, sadece belli girdileri kullanarak belli ürünleri üretmeye dönük biçimde tasarlanmış, standart, mekanik süreçlerden oluşan merkezîyetçi, hiyerarşik ve bürokratik üniversite olmasının ötesinde, katılımcı, paylaşımcı, her bireyi ayrı bir değer olarak gören bir üniversitedir (Şişman ve Turan, 2002: 116).

Ayrıca 21.yüzyıl üniversitesinin imajı, yeni bir öğrenci imajını da öngörmektedir. 21.yüzyıl üniversitesi anlayışında her bireyin sorumluluk sahibi, kendi kendini kontrol edebilen, diğerlerinden farklı, kendi amaç ve değerlerini belirleyen, iyi bir dünyanın oluşturulmasına katkıda bulunabilecek potansiyel bir değer olduğu kabul edilmektedir. 21.yüzyıl üniversitesi imajını oluşturma sürecinde eğitim yöneticisi ve bu bağlamda teknolojinin rolü de önemli bir tartışma konusudur. Geleceğin üniversitesi ve teknoloji ile ilişkisi son yıllardaki stratejik tartışmaların merkezinde yer almaktadır. Bu bağlamda yetiştirilecek veya hâlihazırda eğitim yöneticisi olan kişilerin teknolojiye ve geleceğin toplumuna ilişkin ne tür bir rol üstleneceği ile 21.yüzyıl üniversite ortamların kurgulanmasında, hazırlanmasında ne tür yeterliliklere sahip olması gerektiği üzerinde durulmaktadır. geleceğin üniversitesinin “yaratıcı, bireyi merkeze alan bir anlayış ile tasarlanması ve yükselen ağ toplumu anlayış ve yaşam tarzı ile de örtüşmesi” gerektiğine vurgulamaktadır (Turan, 2007: 24),

Çağdaş üniversitelerin özellikleri şunlardır (Balcı, 2006: 265);

- “Öğrenen örgütler olarak yapılan üniversitelerdir.
- Tüm olarak üniversite takım halinde çalışır.
- Toplam kalite yönetimi yaklaşımıyla yönetilir.
- Akademisyen öğretim lideridir.”

Toplumsal gelişmeye paralel olarak örgütlerin de değişmesi kaçınılmazdır. Özellikle yüksek öğrenim sistemi/Üniversiteler toplumu meydana getiren bireyleri, toplumun taleplerine göre yetiştirmek zorundadır. Dünya ile bütünleşmenin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan değişiklikler örgütleri hızlı bir değişimle karşı karşıya

bırakmaktadır. Bu değişiklikler örgütsel değişmeyi gerekli kılmaktadırlar (Alkan, 2005: 144).

Bu gelişmeler dikkate alındığında yöneticiler de çevrelerinin oluşturduğu karmaşıklık ve belirsizlik altında karar verme işlemlerini ve görevlerini sürdürmek zorundadırlar. Dolayısıyla organizasyonlar/örgütler rekabet edebilmek için yeniden yapılanmaya başlamışlardır. Bu yeniden yapılanmanın hareket noktası, örgütsel değişimin hareket noktası olan örgüt geliştirmedir. Bu durum eğitim alanına üniversite geliştirme, etkili üniversite, öğrenen üniversite, kalite hareketi, Üniversitelerde katımlı yönetim, üniversiteye dayalı yönetim gibi yaklaşımlarla yansımıştır” (Hesapçıoğlu, 2003: 154).

Bu çerçevede, yeni bir öğretim ve öğrenme kültürü meydana gelmiştir. toplumun üniversiteden beklentileri ve eleştirileri, üniversitesin değişmesine neden olduğunu; 21.yüzyıl üniversite anlayışlarına neden olan taleplerin ve eleştirilerin üniversite ve akademisyenin gelişmesini zorunlu hale getirdiğini belirtilmektedir (Hesapçıoğlu, 2004: 8),

Tablo 1 Üniversitesin ve Akademisyenin Eleştiriler Karşısındaki Durumu

Değişen Öğrenciler	Üniversiteye Yönelen Yeni Talepler	Akademisyenin Artan Yüğü
Medya gençleri	Gençlerden gelen talepler	Ortam/ yeni görevler
Şımartılmış gençler	Ekonomiden gelen talepler	Vasıf/ beceriden ortaya çıkan eksiklik
Zevk peşinde koşan gençler	Ebeveynlerden gelen talepler	tek başına çalışma olgusu
Davranış bozukluğu gösteren gençler	Eğitim politikasından gelen talepler	Sonuç:"burnout" (tükenmişlik)

Kaynak: Hesapçıoğlu, 2004: 8

Bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler sonucunda ortaya çıkan ve 21. yüzyıla damgasını vuran bilgi toplumunda, geleceğin eğitim vizyonu içerisinde yüksek öğrenim sistemi, üniversite kültürü, yönetici, akademisyen ve öğrenci açısından yeni arayışlar yeni kimlikler getirmektedir. Bu gelişmelere uygun olarak Üniversitelerin yeniden yapılanması, üniversite geliştirme çalışmalarında bu gelişmelerin dikkate

alınması kaçınılmaz olacaktır. Bu bağlamda geleceğin eğitim vizyonu üç temel boyutta incelenmektedir (Turan, 2008: 15-18);

- Bilmek için öğrenmek: Bilimsel ilerlemeler sonucunda, yeterli ölçüde geniş kapsamlı bir eğitim ile seçilmiş bir dizi konu üzerinde durulmaktadır. Bu eğitim, insanlara öğrenmeden zevk almayı öğretmektedir.
- Yapmak için öğrenmek: Burada birey, iş yaşamı için gerekli becerileri yapabilmek için öğrenmek zorundadır. İnsanlar eğitim süreci içerisinde iş, tecrübesi kazanmak yoluyla, becerilerini geliştirme fırsatı bulduklarında, söz konusu beceri ve yeterlikler daha kolay kazanılmaktadır.
- Olmak için öğrenmek: Bireyin kendi kişiliğinde bulundurduğu bellek, anlayış gücü, hayal, bedensel yetenekler, estetik duygusu, iletişim becerisi, liderlik ve benzeri duyguları ile, yaşadığı dış dünyaya karşı daha güçlü olduğunu göstermek için başvurduğu bir öğrenme yoludur

Toplumun çeşitli alanlarında yaşanan değişim ve dönüşüm, doğrudan ya da dolaylı olarak üniversiteleri de etkilemektedir. Dolayısıyla üniversite geliştirme zorunlu hale gelmektedir. Üniversite geliştirme modellerinin temelinde nitelik artırma vardır, nitelikle ilgili sorunları çözme arayışı vardır. (Şişman, 2007: 23).

İKİNCİ BÖLÜM

KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumda oluşan kadın ve erkek anlayışının sınırları kesin olarak çizilmeye çalışılmaktadır. Böyle bir durumda kadın ev işleri ile ilgilenmeli erkek ise iş yaşamında faaliyet göstermelidir. İş yaşamına giren kadınlar çizilen bu sınırları ortadan kaldırmak için çok uğraşmaktadırlar .

Toplumdaki bireyler, sosyalleşme sürecinde toplumun değer ve yargılarını kültürel yollardan öğrenerek içselleştirmektedir. Bu şekilde ortaya çıkan toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik cinsiyetle açıklanamayan sosyal sınıf, ataerkillik, siyaset ve toplumdaki üretim biçimiyle bağlantılı bir anlama sahiptir ve kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemde kurulmuş yönlerini ortaya çıkarır. İşte bu tür sosyal-kültürel dayatmalar, kadının yaşamdaki yerinin “evi”, birincil rolünün “kocasını ve çocuklarının bakımı” olduğunu göstermekte ve genç nesilleri de bu şekilde yönlendirmektedir. “Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı” olarak ifade edilen bu kavram, kadının konumunu toplum içinde ikinci plana atarak, sosyal yönden dışlanmasına, sömürülmesine ve ezilmesine neden olmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1226). Genç nesillerin bu şekilde yönlendirilmesi üniversite eğitimini alan birçok kadının iş yaşamına katılamamasına sebep olmaktadır .

Yasalarla cinsiyet eşitliğinin varlığı ifade edilse de sonuç değişmemektedir ve kadınların iş yaşamında yer alması sağlanamamaktadır.

İlk olarak 1972 yılında Ann Oakley, toplumsal cinsiyeti cinsiyetle ilintilendirerek ama farklılaştırarak tanımladığında, cinsiyet değişkenini göz ardı etmeyecek bir toplum kuramı açısından keskin dönüm noktalarının da önünü açmıştır. Bunlardan birincisi, biyolojik belirlenimciliğin reddedilmesidir. İkincisi, kadın/erkek bölünmesinin iki yanının da aynı kavram altında bir araya getirilmesi yoluyla ilişkiselliğin vurgulanması, kadın sorunu kavramsallaştırmasından uzaklaşarak, bir toplumsal sistem'e, toplumsal ilişkiler bütününe dikkat çekilmesidir. Böylelikle,

üçüncü olarak, içsel farklılaşmalarla çelişkileri bünyesinde barındıran, durağan tanımları reddeden, dikkatini sürece ve devingenliğe çeviren bir kavrayış mümkün olmuştur (Alkan, 2009: 12).

Toplumsal cinsiyet ilişkileri, aslında kentsel yaşamın en önemli sorunsalları arasındadır. Üretim, tüketim ve dağıtımın örgütlenmesi, uzmanlaşma, ekonomik kalkınma, aile yaşamıyla ilgili kamusal politikalar, kamusal-özel ayrımı ve bu ayrımı veri alan ya da dönüştüren düzenlemeler, kentsel toprak kullanımı ve toprağın bölümlenmesi, hizmetler, toplumsal etkileşim ve denetim, kültür üretimi, demokratik politikaların düzenlenişi vb. hepsi kentseldir ve kaçınılmaz olarak toplumsal cinsiyet ilişkileriyle iç içedir (Alkan, 2005: 22)

Kadınların, yoğun olarak ücretli çalışma yaşamına katılmaya başladıktan sonra, "erkek yapımı çevre"yle ilişkili olarak karşılaştıkları güçlükleri araştıran çalışmalar, mekanla davranışsal özellikler arasında kimi bağıntısal bulgulara erişmiştir: Kayıt dışı ekonomide çalışan çok sayıda kadın bulunmaktadır ve bunlar genellikle ağır yüklerle kent içi yolculuk yapmaktadır. Ortalama olarak daha düşük gelire sahip olduklarından daha az devingenlik içindedirler (Alkan, 2009: 41)

Durkheim'e göre, toplumsal olaylar, tikelde var olduğu için tümel oluşturmaz, tersine tümelde var olduğu için tikelde de meydana gelir. Bununla birlikte toplumsal olaylar "dışsallık" ve "baskı" niteliği taşımaktadır. Örneğin herhangi bir hukuk veya ahlak kuralı toplumsal bir olaydır ve bu kurallar bireyin dışındaki kanunlarda veya törelerde yer alır. Birey kabul etsin veya etmesin, bu kuralların içine doğar ve bu kurallar kendini bireylere zorla da olsa kabul ettirir. Buna göre aslında toplumsal cinsiyetin de, toplumun genelinin bireyden cinsiyetine bağlı olarak beklentilerini ifade eden ve bireyi şekillendiren bir kavram olduğu söylenebilir (Öztürk, 2011: 18).

Toplumsal cinsiyet kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade etmek için kullanılır. Kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarından ötürü değil, toplumun kadın ve erkek olarak bireyleri nasıl gördüğü, algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmalarını beklediği ile ilgili bir kavramdır (Özpolat ve İşgör, 2013: 224).

Toplumsal cinsiyet rolü, toplum tarafından tanımlanan ve bireylerden yerine getirmelerini beklediği cinsiyetle ilişkili grup beklentileridir. Daha açık bir ifade ile annelik, babalık, öğretmenlik askerlik gibi işlerde kadınlara ve erkeklere verilen farklı roller toplumsal cinsiyet rolleri olarak bilinir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet rolleri terimi, toplumun belirlediği cinsiyet farklılıklarını ve cinsiyete bağlı kalıp yargıları da belirtmek üzere kullanılır. Ayrıca, geleneksel olarak kadınla ve erkekle ilgili olduğu kabul edilen rolleri de açıklamakta kullanılır (Dökmen, 2004: 16).

Kadınlar ile erkekler arasındaki rollerde gözlenen farklılıkları açıklamak üzere tarihsel süreç içerisinde farklı kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiştir. Biyolojik kurama göre, kadın ve erkek arasındaki rol farklılıkları biyolojik özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Güldü ve Ersoy-Kart, 2008: 101).

Dünyadaki tüm toplumlarda, toplumun genelde, kadınla erkek arasındaki fizyolojik farkın gözetilerek, erkek ve kadın olmak üzere iki gruba ayrıldığı ve her grubun da statü ve rollerinin birbirinden farklı belirlendiği görülmektedir (Türkkahraman ve Şahin 2010: 80).

İnsanlığın ilk başladığı tarihten itibaren üreme yeteneğinin bir sonucu olarak kadınlar evle ilgili işlerden sorumluyken, erkekler dış çevreye müdahaleden sorumlu tutulmuşlardır (Güldü ve Ersoy-Kart, 2008: 101).

Örneğin, basit tarım toplumlarında yaşayan kadınlar büyük bir oranda, tarlada belirli işleri yapan, gıda ve yakacak toplayan, ev işlerini yapan, çanak ve çömlek gibi işlerin yapıcısı olarak çalışmaktadır. Buna karşın, şehirleşmiş ve teknolojik açıdan gelişmiş endüstri toplumlarında ise, kadın ve erkek statüsünde ve buna bağlı rollerde, haklarda ve görevlerde değişiklikler ortaya çıkmıştır. Tarihsel süreçte erkek işi olarak düşünülen pek çok iş sahasında kadınlar, kadın işi olarak düşünülen iş alanlarında ise erkekler çalışmaya başlamıştır. Aslında bu gelişmeler, kadınlara veya erkeklere atfedilen birçok özelliğin doğuştan getirilmediğine, aksine bu rol ve özelliklerin kültürel yapı içerisinde oluşturulduğuna açıkça işaret etmektedir (Türkkahraman ve Şahin 2010: 80).

Kadınların daha düşük eğitim seviyelerine sahip olmalarına bağlı olarak becerilerinin daha düşük olması ve eve dair sorumluluklarının yanı sıra kadınları dış dünyadan ayıran kısıtlayıcı kültürün varlığı da kadınların işgücünde dezavantajlı duruma düşmesine neden olmaktadır. Buna göre, kadınların karşılıklı etkileşim içinde buldukları sınıf, ırk, cinsel kimlik, cinsel eğilim, ve sosyokültürel çevre kadınların toplumsal kimlik kazanmalarında zaman ve yer açısından farklı etkilerde bulunmaktadır. Bir başka ifade ile toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek olmanın yanı sıra, her bireyin yaşlı veya genç, evli veya bekâr, çocuklu veya çocuksuz, zengin veya fakir olması gibi çeşitli özellikleri ile toplumsal cinsiyet kimliğinin bir bileşiminden meydana gelmektedir. Bu açıdan, toplumsal cinsiyet sadece kadın veya erkek olmaya indirgenemeyecek kadar komplike ilişkiler içeren bir kavramdır (Öztürk, 2011: 125-126).

Benzer biçimde Apple'da, toplumsal cinsiyetin temelinde aslında toplumun içindeki sınıfsal ilişkilerin aktif bir biçimde yer aldığına dikkat çekmektedir (Apple, 2006: 158).

Bandura gibi bazı teorisyenler tarafından ise, cinsiyet rollerinin gelişiminde "Sosyal Öğrenme Kuramı"nın gerçekleştiği kabul edilmiş ve tıpkı insanın diğer davranışlarının öğrenildiği gibi, cinsiyet rolüne ilişkin davranışlarının da sosyal öğrenme sonucunda gerçekleştiği savunulmuştur. Sosyal öğrenme kuramcıları kuramın ilk geliştirildiği dönemlerde cinsiyet rollerinin, anne-babanın kız ve erkek çocuklarının cinsiyet rolü davranışlarını pekiştirmeleri ve gözleyerek öğrenme (model alma) sonucunda gerçekleştiğini belirtmekteyken, yakın zaman içinde bu teori cinsiyete uygun davranışların öğrenilmesinde basit bir taklit etmenin ötesinde bilişsel faktörlerin de önem kazandığı şeklinde geliştirilmiştir (Cardwell ve Flanagan, 2004: 150).

Cinsiyet rollerini "Sosyal Rol Kuramı"yla açıklayan Wolfensberger (1992)'e göre ise toplumsal rol, sosyal olarak bireyden beklenen davranış desenleri, sorumluluklar ve ayrıcalıklardır. Bireyler kendisinden beklenen sosyal rollere kendi seçimleri ile veya bu rollerin onlara toplumsal olarak dayatılması nedeniyle girerler. Bireylerin rollerini, bireyin bu role ilişkin performansına ilişkin aldığı toplumsal geri dönüşler aracılığıyla öğrendikleri görülür. Toplumsal cinsiyet kavramına ilişkin

beklentiler ve düşünceler, aileden, arkadaşlardan, dini ve kültürel kurumlardan, okullardan, iş yerlerinden olduğu kadar, reklamlardan veya medyadan da öğrenilebilir (Özpolat ve İşgör, 2013: 224).

Dündar, Türkiye’de yayınlanan televizyon reklamlarını incelediği çalışması sonucunda, yayınlanan reklamlarda yer alan kadın ve erkek rol modellerine ilişkin metinlerin, kadınların toplum içerisindeki ikincil konumunu pekiştirdiğine, ataerkil ideolojinin devamı için gerekli olan erkek egemen yapının söylemlerini desteklediğine, böylelikle de bu bakış açısını toplumun tüm bireyelerine aktararak toplumsal cinsiyete ilişkin kalıpların yeniden üretilmesini sağlamakta olduğuna dikkat çekmektedir (Dündar 2012: 133),

Eğitimde toplumsal cinsiyet ayrışmasına ilişkin yapılan bir diğer çalışmada ise, çeşitli ülkelerdeki ders kitaplarında kadınların ağırlıklı olarak ev hanımları olarak veya ev içindeki cinsiyet rollerine uygun olarak ev işlerini yapıyor biçimde resmedildiğine dikkat çekmektedir. Örneğin Estonya’da genç kızlar ve kadınlar evde ve çocuk bakımı işiyle ilgilenir biçimde resmedilirken, erkeklerin çok nadir olarak yemek yaparken, çocuk bakarken veya temizlik yaparken resmedildiği görülmektedir. Arnavutluk, Macaristan, Kazakistan ve Tacikistan’da da yine kadınların çoğunlukla ev dışında tasvir edilmediği; hatta Azerbaycan’da bir ders kitabında, modern ailelerde çocuk sayısının azalması ve kentsel yaşamda ise kadınların çalışması ve eğitim seviyelerinin artmalarıyla ilgili önemli tehlikeler bulunduğu vurgu yapılarak üstü kapalı biçimde çalışan kadınların kınandığı görülmektedir. Kadınların ev dışında tasvir edildiği ders kitaplarında ise, kalıplaşmış cinsiyet rollerine uygun mesleklerde olduğu görülmektedir. Örneğin Romanya’da kullanılan ders kitaplarında kadınlar, öğretmenler, köylüler, meyve veya çiçek satıcıları olarak tasvir edilirken; erkeklerin astronotlar, polisler, doktorlar, aktörler, şefler veya duvar ustaları gibi mesleklere sahip olduğu dikkat çekmektedir (Eurydice, 2010: 146).

Feminizmle ilgili tüm temel kavram ve kuramların temelinde aile kavramının yattığı görülmektedir. Çünkü kadın daima aile içinde yer ve hayat bulmuş bir varlıktır. Bilinmektedir ki kadınlar ülke yönetmekten ziyade ev yönetmiş, karar alma süreçlerine dahil olduğu yegane kurumlar ise aileleri olmuştur (Öztürk, 2011: 17).

Bu nedenle, kadınların biyolojik olarak üreme becerileri nedeniyle ev içinde ve çocuklara bakarken tasvir edildiği, erkeklerin ise ev dışındaki kazanç sağlayıcı işlerde çalışıyor olması şeklinde ortaya çıkan ve yaygın olarak kabul gören bir stereotipleme ortaya çıkmıştır. Kadının üremedeki rolü ve buna bağlı toplumsal konumu, özellikle feminist düşünce tarihinin temel konularından birini oluşturmaktadır. Bu konudaki önemli bir feminist düşünür olan Simone de Beauvoir'e göre, kadını üreme özelliği onun toplumsal yaşamda ilerlemesinin önündeki en büyük engeldir (Özsan, 2004: 3).

Eril toplumlarda erkeğin kamusal alan içinde tanımlanarak, kazanç sağlayan ve karar veren konumunda olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra erkek eve kazanç sağlayan kişi olduğu için, çalışma yaşamındaki önemini ev sınırlarını içerisinde de korumaya devam etmektedir (Temel, Yakın ve Misci, 2006: 29).

Aile içinde kadın ve erkek arasındaki işbölümü durumu, her toplumun kendine has tarihi ve kültürel özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir ancak hemen hemen tüm toplumlarda cinsler arasında, kadına çocuk bakımı ve ev işleri gibi özel alanda yer veren bir görev bölüşümü olduğu geniş kabul görmektedir. Bu nedenle doğurganlık oranı, çocuk bakımı görevlerinin eşler arasındaki dağılımı, ev işleri ve yaşlıların bakımı gibi işlerin dağılımı ve bu işlerin yoğunluğunun kadınların istihdam edilebilirlikleri üzerinde önemli etkileri olmaktadır. Kadın istihdamını ve çalışma yaşamını etkileyen tek faktörün aile olduğunu söylemek, bu konuya etki eden pek çok farklı değişken olması nedeniyle eksik bir yaklaşım olmakla birlikte, aile kurumu, gerek kendi kurumsal yapısı, gerekse aile içindeki kaynak dağılımı ve karar alma mekanizmalarının belirlediği ölçü anlamında kadının çalışma yaşamındaki konumunu da yakından etkilemektedir (Dedeoğlu, 2000: 144-151).

Berniell ve Sanchez-Paramo (2011) çeşitli ülkelerdeki kadın ve erkeklerin gün içinde zaman ayırdıkları faaliyetleri çalışmasına göre, farklı gelişmişlik düzeylerinde yer alan ülkelerin tümünde erkeklerin piyasa faaliyetlerine ayırdıkları zamanın kadınlarınkinden, tüm ülkelerde ev işlerine ayrılan zamanın ise kadınlarda erkeklerinkinden daha fazla olduğu görülmektedir. Çocuk bakımı konusunda ise, yine kadınların ayırdıkları zamanın erkeklerden daha fazla olduğu, erkeklerin çocuk bakımına ayırdıkları zamanın çok kısıtlı bulunduğu; hatta kimi ülkelerde (Güney Afrika) erkeklerin çocuk bakımına hiç zaman ayırmadıkları dikkat çekmektedir. Buna

göre aslında cinsiyete bağılı rollerin dünya genelinde gelişmişlik düzeyleri farketmeksizin aynı yönde şekillenmiş olduğu ve bu rollerin ise kadının ev dışında istihdam edilmesi üzerinde önemli bir belirleyici etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bir diğere ifade ile, toplumsal açıdan kadına biçilen roller ve bu roller etrafında şekillenen aile ve sosyal ortam kadınların işgücüne katılımlarını etkilemektedir. Çocuk ve yaşlıların bakımını geleneksel cinsiyet rolleri çerçevesinde sadece kadının görevi, ailenin geçimini sağlamayı ise erkeğin görevi olarak gören cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların iş hayatına atılması ve işgücüne katılmaları önündeki önemli bir engeldir (Önder, 2013: 50).

2.2. Tarihsel Süreçte Kadının İş Hayatındaki Rolü

Tarih boyunca üretimin önemli bir parçası olmalarına karşılık, kadınların emek piyasalarında, “ücretli” olarak ve “işçi” statüsü altında yer almaları gerçek anlamda, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte başlamaktadır. Ayrıca toplumsal cinsiyet rollerinin kadın emeğini görünmez kılması ve değersizleştirilmesi, kadınların, işgücü piyasasında ikincil konumda olmalarına yol açmakla birlikte, işverenler açısından ucuz emek olarak görülmesine neden olmuştur (Demirdizen, 2006: 5)

Tarihsel sürece bakıldığında kadın emeğinin kullanım biçimi geleneksel olarak kadınların yoğun bir şekilde görev aldığı tarım sektöründeki ücretsiz aile işçiliği ve hane içi iş bölümünden kaynaklanan sorumluluklar ile sınırlı kalmıştır. Sanayi devrimi olarak adlandırılan karmaşık ekonomik değişme ve büyüme süreci, iş gücü girdisinde büyük bir artışa gerek gösteren ve bu artışın olanağını kısmen kendisi yaratan bir süreçtir. Fabrikalar yalnız erkeklere değil aynı zamanda ev sanayi döneminde ücret karşılığı mevsimlik ya da kısmi iş olanağından fazlasını nadiren bulabilen kadınlara da devamlı istihdam sağladı (Akduran, 2004: 20)

Kadınların toplam işgücüne katılımının artması, farklı toplumların geçirdiği sosyal ve ekonomik değişimlerden önemli oranda etkilenmiştir. Ev aletleri teknolojisinde yapılan icatlar bu dönemde yaygınlık kazanmıştır. Ev işlerinin bu şekilde kolaylaşması kadınların emek piyasalarına yönelmelerini sağlamıştır. 1960 ve 1970 yıllarındaki feminist harekete kadar kadınlar ekonomiye katkı yapan kişiler

olarak görülmediler. Çağlar boyunca kadınlar endüstriyel gelişim sayesinde oluşan ekonomik fırsatlardan istifade ettiler. 1980'li yıllara kadar kadınlar ve kadınların Amerikan iş dünyasının gelişimine etkileri üzerine olan çalışmalar görülmedi. Daha sonraki dönemlerde yaşanan küreselleşme sürecinde esnek üretime geçilmesi ile birlikte işletmelerin tam zamanlı çalışan sayısını azaltarak giderek artan oranda yarı zamanlı personel istihdamına yöneldikleri görülmektedir. Kadınlar eğitimsizlik, tecrübesizlik gibi nedenlerden dolayı iş arama safhasında zor durumda kalıyorlar. Özellikle eğitimdeki çarpıcı eşitsizlik karşısında kadınlar vasıfsız işlere yöneliyor. Yoğun olarak vasıfsız kadın emeğinin kullanıldığı gıda, tekstil, hizmet sektörlerinde de ücretler özellikle düşük tutulmaktadır. Kadına aynı işi yapan erkekten daha düşük ücret verilmektedir (Tüllük, 2006: 22)

Özellikle istihdam alanında, kadınların erkeklere kıyasla çok daha dezavantajlı bir konumda oldukları, istatistikî sonuçlara bakıldığında da görülmektedir. Ülkemizdeki yasalarda olumlu değişikliklere rağmen kadınların niteliklerinin iş piyasasının gerektirdiği niteliklere uyumlu olmaması ve işgücü piyasasına girişi sağlayacak mekanizmaların yetersizliği nedeniyle kadınların işgücüne katılımı hem mutlak olarak hem de erkeklere oranla düşük orandadır (Metin, 2011: 63)

Türkiye'de hem sanayide, hem de hizmetlerde toplumsal cinsiyet temelli ayrışma kendini çok açık şekilde göstermektedir. Kadınlar, el emeği yoğun hafif sanayi dallarındaki montaj işlerinde yoğunlaştıkları gibi yönetimle ilgili, bilimsel bilgi, sermaye ve teknolojinin kontrolünün gerektiği dallardan dışlanmışlardır. Ücretli kadın emeğinin genel evrensel özellikleri Türkiye'de çalışan ücretli kadınlar açısından da geçerlidir (Günlük ve Pulhan, 2000: 9)

2.3. Kariyer Yönetimi ve Kadın

Kariyer ve iş kavramı zaman zaman birbirleri yerine kullanılan ancak birbirlerinden farklı kavramlardır. Kariyer uzun dönemli düşünülebilen ve bir dizi işi içeren bir süreçtir Kariyer tanımı gereği, içinde işler silsilesini barındırabilen ve sadece ücret için çalışmayı değil, hayatın bütününe yayılabilen çabaları içermektedir. İş ise, bir örgüt için gerçekleştirilen özel bir görevdir ve ücret kazanmak için yapılır. Örgüt

çalışanlarından birinin yerine getirmekle görevli olduğu görev birimidir. Kariyer kavramı, insanın gereksinim ve isteklerini karşılayan eylemlerin tümüne verilen genel bir açıklamadır. Bireyler ilk olarak fizyolojik gereksinimlerini karşılamak isterler. Bunların belli oranda karşılanmasından sonra ise dinamik bir yapı gösteren öteki gereksinimleri ortaya çıkar. Birey kariyerinin en üst noktasına ulaştığında kendi kişisel beklentilerinin doyumunu beklemektedir. Burada önemli olan nokta gereksinim karşılanmadan ötekine geçilemeyişidir. Bireyin bütün gereksinimlerini karşılama isteği kariyerinin kapsamını belirlemektedir (Yılmaz, Ecevit ve Duygulu, 2000: 249-251)

Kariyer kavramında iki boyut söz konusudur; birey ve organizasyon. Birey çalışma yaşamı içinde bulunduğu yeri bilmek ve anlamak, kişiliğini oluşturacak yol ve yönü belirlemek isteyecektir ki, buna organizasyonel davranış terminolojisinde kendini gerçekleştirme adı verilir. Fizyolojik ihtiyaçları tatmin edilmiş bir birey için, psikolojik bakımdan bu sağlıklı bir gelişimi ifade eder. Organizasyonsa, kendi amaç ve yönelimlerinin gerektirdiği felsefeden ayrılmadan ve bireyin amaçlarının da içerik ve felsefesini bozmadan kendine uydurmalıdır . Kariyer kavramının bu iki boyutu birbirlerine bağlı halde ilerler, örgütlerin gelişmesi ve verimliliği her seviyedeki çalışanlarının performansına bağlıdır, çünkü örgütsel hedeflere ancak kişisel çabalarla ulaşılabilir. Birey de geleceğe yönelik beklentilerini oluştururken, yer alacağı basamak ve mevkileri örgüt ve örgütün desteği olmadan belirleyemez. Öyleyse örgüt, bireylerin kendi hedeflerini gerçekleştirmelerine yardım etmek suretiyle çalışanlarını kendi hedeflerine hizmet eder duruma getirmelidir. Kişilerin kariyerleri boyunca ona eşlik eden temel faktörler vardır. Bunlar ihtiyaçların, değerlerin, tutum ve yeteneklerin birleşimidir. Diğer yandan kariyerin temelinde beş öge bulunmaktadır (Aytaç, 2005: 14);

- Yetenek
- Yaratıcılık
- Güvenlik
- Bağımsızlık
- Teknik ve işlevsel yetenek,

Kariyer, çalışanların haklarını, yükümlülüklerini, güvenliklerini ve tüm hizmet koşullarını nesnel koşullarla belirten statülere göre çalışarak, yetişerek ve yönetsel hiyerarşide yükselerek görevlerini yürütmeleridir. Bu açıklamaların ışığı altında kariyerin özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Akgüner, 2001: 3);

- Çalışanların belli bir iş kolunda uzmanlaşması göz önünde tutulmalıdır.
- Bir iş kolunda çalışanların ilerlemesi ve başarı kazanması temel olmalıdır.
- Birbirine bağlı iş veya hizmetler topluluğu esas alınmalıdır.
- Çalışanların durumu statülerle, yasalarla belirlenmelidir.
- Sözleşme ve çok yanlı statü uygulanmamalıdır.
- Uzmanlaşmayı sağlamak için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitime ağırlık verilmelidir.
- Kıdeme, o isteki çalışma süresine önem verilmelidir.
- Yeterlilik ilkesi göz önünde tutulmalıdır.
- Devamlı ilerleme ve yükselmeye paralel bir ücret sistemi uygulanmalıdır .

2.4. İşgücü ve Kadın

Kadının işgücü, iş yaşamında özel olarak ilgilenilmesi gereken bir sosyal gruptur. Çalışma yaşamında kadının konumunun toplumsal ilişkiler ve kadının toplumdaki konumundan etkilendiği görülmektedir. Hem kendisi ve ailesi, hem de ülke ekonomisi açısından çok yönlü ve faydalı olan kadının çalışma yaşamında yer almasıdır. Fakat kadınların geleneksel aile içi görevlerini aşarak ev dışı çalışma alanlarına çıkabilmeleri hiç de kolay olmamıştır. Kadın istihdamı, kadın emeğine zorunlu olarak gereksinim duyulan durumlarda mümkün olabilmektedir. Kadının istihdamını engelleyen nedenler ise ataerkil zihniyet, yaratılış, yasalar, eğitimsizlik ve ülkenin ekonomik koşulları olarak açıklanabilir.

Kadın işgücü kavramı, ekonomik temelli işgücü piyasası kuramlarında ve cinsiyet tabanlı feminist yaklaşımda farklı anlamları ifade etmektedir. Feminist yaklaşım, kadın erkek eşitsizliğinin üretimde ortadan kalkması ile üretimde kadın işgücü emeğinin olumsuz yönlerinin kaybolacağı görüşünü orta koyarak, kadının

işgücü piyasasındaki yerini cinsel kimlik olgusu açısından açıklamaktadır . Yapılan çalışmalara göre, kadınların genelde ev kadınlığının, anneliğın bir uzantısı olan çocuk bakıcılığı, hemşirelik, temizlik işleri ve öğretmenlik gibi mesleklerle uğraştıkları görölmüştür. Yine araştırmalarda pek çok toplumda kadınların yaptığı işlerin önemsenmediğı ortaya çıkmıştır. Emek piyasasında bazı kadınların yaptığı işlerin kendilerinden daha yüksek ücret alan erkeklerin yaptıkları işlerden daha fazla bilgi, tecrübe ve yetenek gerektiren işler olsa dahi sırf kadınların yaptığı işler olarak algılandığı için daha az ücret aldıkları tespit edilmiştir (Palaz, 2003: 99).

Tıpkı erkekler gibi kadınlarda yaşamlarında bazı gereksinimlere ihtiyaç duyarlar. Bu ihtiyacı gidermenin en önemli ve en etkili yolu ise verimli çalışabilmektir. Günümüzde dünya nüfusunun yaklaşık yansını kadınlar oluşturmaktadır (Kocabıyık ve Gökkaya, 2005: 195).

Kadınların kariyer yaratırken temel olarak farklı deneyimleri olduğunu ve kendilerini erkeklerden farklı durumlarda bulduğunu göz önünde bulundurmak gerekir. Kadınların eşlerinin kariyer yolundan ilerlemesi, aile ve ev içi sorumluluklarının olması ve erkek yöneticilerinin kalıp yargılarıyla karşılaşmalarından dolayı, geleneksel olarak daha az düzenli bir kariyere sahibi olduğu söylenebilir (Tükeltürk Aydın ve Perçin Şahin 2008: 115)

İşgücüne katılmış olan bir kadın zaman içinde aile ve ev içi sorumluluklarından dolayı kariyerine ara verebilecek ve kariyer yolundan sapacaktır. Daha sonrasında eğer sorumlulukları azalacak olursa tekrar iş aramaya başlayacak ama en nihayetinde emekli olmaya az bir vakti kalacaktır.

Kariyerlerinin bu denli düzensiz olmasına rağmen kadınlar istihdama katılmaya devam etmektedirler. Nitekim son on yılda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü piyasasına giren kadın sayısında önemli bir artış olmuştur. Bugün kadınlar global işgücünün yüzde kırkıdan fazlasını temsil etmekte ve örgütlerdeki hiyerarşinin üst kademelerine doğru adım adım ilerlemektedirler. Ancak tipik bir şekilde yönetim pozisyonlarındaki payı yüzde yirmiye geçmemekte, ve üst pozisyonlara ilerledikçe cinsiyet ayrımı daha acık bir şekilde belirginleşmektedir (Kocabıyık ve Gökkaya, 2005: 195)

Ancak tarihi süreç içinde kadının ekonomik hayata katılımında dönemler itibariyle farklar olduğu göze çarpmaktadır. Bu farklılığın en büyük nedeni sanayi devrimi ile birlikte kadının ilk kez ekonomik hayata ücretli olarak katılmasıdır. Bu yüzden kadın istihdamının tarihsel süreçteki gelişimini temelde iki dönemde ele almak doğru olacaktır. Bunlardan ilki, sanayi devrimi öncesi ve ikincisi ise sanayi devrimi sonrasıdır. Birçok medeni ülkeyle birlikte, hatta birçoğundan da daha önce kadına seçme ve seçilme hakkı tanınmasına rağmen Türkiye cumhuriyeti geride bıraktığı 80 yıla kadınlarla ilgili yalnızca bireysel başarı hikayeleri sığdırabildi. Bu dönem içinde kadınlar açısından kitlesel kazanımlardan çok da fazla söz edilmez. Bu tespiti, siyaset ve iş yaşamında kadınların oranına, özellikle de kadın yöneticilerin oranına baktığınızda kolaylıkla doğrulatabiliriz (Özcan, 2004: 7)

Ülkemizde ve dünyanın birçok ülkesinde, en geri kalmışından en gelişmişine kadar birçok toplumda, henüz kadınlar erkeklerle eşit duruma ve konuma erişmemişlerdir. İnsanlık tarihi kadar eski olan bu eşitsizlik ve haksızlık günümüzde bile aşılamamış, insanlık kendi yarısı demek olan kadınlara gereken önemi ve yeri vermemiştir. Ancak Türkiye’de kadın işgücü istihdamının Cumhuriyetin ilanıyla ortaya çıkmış bir olgu olarak kabul edilmesi hata olacaktır. Çünkü, cumhuriyetin ilanıyla toplumsal, ekonomik ve siyasal alanda her ne kadar bir çok hak kadına ilk kez tanınmış olsa da; kadın İmparatorluk Döneminde de istihdam edilmekteydi. Bu yüzden Türkiye’de kadın işgücü istihdamını iki dönemde incelemek yerinde olacaktır. Kayıtdışı ekonomiyle getirilen tedbirler bu sektörde yoğun olarak istihdam edilen kadın işçilerin haklarının verilmesi konusunda da fayda sağlayabilir. Enformel sektörde (kayıt dışı) çalışan kadınların sayısı oldukça kabarıktır. Ev eksenli çalışma da enformel sektörde çalışan kadınların en yaygın olarak başvurduğu çalışma biçimlerinden biridir (evde oyuncak, düğme dikmek, kazak örmek vb.). 1999 verilerine göre, evde çalışan ücretlilerin yüzde 91,7’sini kadınlar, geriye kalanını erkekler oluşturmaktadır. Formel sektörde iş bulamayan, çalışması babası veya kocası tarafından yasaklanan, küçük çocuklu ya da ailesinde bakıma muhtaç kişiler olan kadınlar evde çalışmayı tercih etmektedirler. Bu kadınların bir bölümü evinde bir işverene bağlı olarak çalışmaktadır. Bazı kadınlar ise, sahip oldukları becerileri kullanarak veya yeni beceriler elde ederek evde çalışmak suretiyle gelirlerini arttırmaktadır. Bu arada eğitim düzeyi düşük, piyasa tarafından talep edilen becerilere

sahip olmayan kadınlar ise kentlerde orta ve üst gelir gruplarına ait ailelerin yanında temizlik, çocuk ve hasta bakımı işlerinde çalışmaktadır (ka-der, 2002: 28)

Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına katılmaları hane içinde yaptıkları veya yapmak zorunda bırakıldıkları bir dizi iş tarafından engellenmektedir. Bir kadın ancak ev işlerini, çocukların eğitimiyle ilgili sorumlulukları, hasta ve yaşlı bakımı gibi işleri tek başına veya bir yardımcı aracılığıyla hallettikten sonra dışarıda çalışmaya gidebilir. Bu nedenle kadınlar çalışma kararını verir ve iş tercihlerini yaparken, ev içindeki görevlerini aksatacak işleri seçmemeye özen gösterirler veya etraftan kadınlar üzerinde bu yönde bir baskı olur. Kadınların iş tercihlerini belirleyen bir başka etmen de seçilecek işin kadınlara uygun olup olmadığıdır. Kadınların yaptıkları veya toplum tarafından kadınlara yakıştırılmış sekreterlik, bilgisayar operatörlüğü, fabrika işçiliği, satış elemanlığı, kasiyerlik, kuaförlük, hemşirelik, öğretmenlik, muhasebecilik gibi işler kadınlar tarafından aile içindeki yükümlülüklerini daha az etkilemeleri nedeniyle tercih edilmektedir. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça "kadın işlerini tercih etme" de azalmaktadır.

Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınların çalışma hayatına katılımı son senelerde düşmüştür. DİE 2001 verilerine göre Türkiye genelinde 2000 senesinde kadınların % 26'sı, erkeklerin ise % 73'i çalışmaktadır. Çalışan erkeklerin % 25'i, çalışan kadınların % 33'ü kamu sektöründe çalışmakla beraber; bu sektördeki 2,3 milyon çalışanın sadece % 23'ü kadınlar oluşturmaktadır. Özel sektördeki 8,4 milyon çalışanın ise yalnızca % 16'sı kadındır. Görüldüğü üzere her iki sektörde de erkekler çoğunluktadır. Türkiye'de 2011 yılı verilerine göre toplam istihdam edilen 21.277.416 kişinin %72.4'ü erkek, %27.6'sı kadınlardan oluşturduğu görülmektedir. Erkek istihdamındaki yüksek oran göze çarpmaktadır. Bu durum işe alımlarda kadınlara eşit davranılmadığının da bir göstergesidir. Çalışan kadınlardan işveren durumunda olan % 0,7 iken, ücretsiz aile işçisi durumunda olan % 51 "dir (Erkeklerin % 10'u işveren, % 10'u aile işçisidir). Kadınların %31,7'si, erkeklerin % 41,7'si düzenli, maaşlı olarak çalışmaktadır. Kadınların işgücüne katılımında kırsal-kent ayrımı ve eğitim düzeyleri önemli bir rol oynamaktadır. Bu etmenler ise şu şekildedir (ka-der, 2002: 27):

- Kırsal kesimdeki kadınların yüzde 60'ı işgücüne katılmaktadır, ancak bunların büyük bir çoğunluğu ücretsiz aile işçisi konumundadır ve doğrudan kendilerine

getirişi olmayan bir ekonomik faaliyet içindedirler. Çalışan bütün erkeklerin ise yüzde 66,2'si tarım dışı sektörlerde çalışmaktadır.

- Kentlere olan yoğun göç, bu nüfusu istihdam edebilecek yatırımların eksikliği ve kent gerçekleriyle baş edememe gibi etkenler kadınların şehirlerdeki çalışma yaşamına katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. 1955'de kentlerdeki kadın nüfusunun yüzde 77'si çalışmakta iken bu oran 1989'da yüzde 35'e, 1996'da yüzde 30'a inmiştir.
- Eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılımı ve çalışma isteği de artmaktadır. Türkiye genelinde yüzde 30 dolayında olan kadınların işgücüne katılımı lise bitirenlerde yüzde 31,7; lise dengi meslek okulu mezunlarında yüzde 42,3; üniversite bitirmişlerde yüzde 71,9'dur.
- Düşük eğitilmiş kadınlar kırsal kesimde yoğun olarak işgücüne katılırken, bu kadınların kentlerde işgücüne katılma oranı sadece yüzde 5-10'dur.
- Kırsal kesimde ileri yaşlar kadınların işgücüne katılmasına engel oluşturmazken, kentlerde yaşları ilerleyen kadınların işgücüne katılma oranı çok düşüktür.

Kadınlardaki işsizlik oranı eğitim düzeyi arttıkça daha da artmaktadır. DİE verilerine göre, 1999'da işsiz kadınların yüzde 44'ü lise ve dengi okulların mezunudur; bu oran 20-24 yaş grubu kadınlarda yüzde 56'ya yükselmektedir. Kadın eğitimine gereken önemin verilerek kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesi kadınların nitelikli işgücüne katılım oranının yükselmesini sağlayacaktır.

2.5. Toplumun Çalışan Kadına Bakışı

Toplumun kadınların her şeyin üstesinden gelebileceği konusunda bir kez daha düşünmesi gerekmektedir. Değişik ülkelerde, farklı özelliklere sahip kadınların işgücüne katılım oranı, elde edilen fırsatlar ve oynadıkları roller çok çeşitlidir. Kadının ekonomik gelişmeye katkısının ekonomik oluşumlarda da görülmektedir. Aile stratejisi çerçevesinde, kadınlar ev dışında çalıştı veya girişimcilik faaliyetlerinde bulundular. Ya hazır bir endüstri bünyesinde görev aldılar ya da kendi firmalarını kurmaya çalıştılar ya da hizmet sektöründe girişimci veya çalışan olarak yer aldılar ve

böylece endüstriyel sıkıntıların yaşandığı dönemlerde aile bütçesini dengelediler (Günlük ve Pulhan, 2000: 9)

Kadınların toplumdaki yeri ve rolüne ilişkin geleneksel görüşe göre: onlar iyi bir eş ve fedakâr bir annedir. Diğer bir deyişle kadın yaygın zihniyet tipine göre, her şeyden önce “eş”tir ve “anne”dir ve öncelikle bu sıfatların kendisine yüklediği görev ve sorumlulukları yerine getirmek durumdadır. Sanayi devrimine kadar tüm toplumlarda, daha sonraları sosyal ve ekonomik gelişmenin geciktiği pek çok toplumda bu geleneksel düşünce ağırlığını korumuştur. Günümüzde oldukça azalan oranda olsa da, kadının evde çalışma ve ikinci sınıf statüye sahip olma özelliği sürmektedir. 1970’li yıllarda başlayan kadının çalışma yaşamı ile ilgili uygulamaya yönelik araştırmalar bir kaç rol üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlardan birincisi, çalışan kadının ekonomik açıdan analiz edilmesi amacına yönelik olan çalışmalarıdır. Ücretlerdeki farklılıklar ve iş bulma olanakları sürekli değişebildiği halde, bu tür çalışanlar her zaman yararlı ve katkı sağlayıcı olmaktadır. Çalışan kadınlarla ilgili araştırmaların yoğunlaştığı diğer bir konu, kadının ortaya koyduğu ve erkeklerle farkın belirgin olduğu örgütsel davranışlardır. Bu davranışlara yönelik araştırmalar iki cins arasındaki çalışma ilişkileri, farklı cinsten olmanın davranışlara etkisi ve kadınların gelecek yıllarda çalışma davranışlarının nasıl gelişeceğine ilişkin sonuçlar ortaya koymaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede yapılan araştırmalar, kadınların yoğun oranlarda çalışmaları açısından gelenekselleşmiş iş alanları ve meslek gruplarını belirginleştirmiştir Buna karşılık son yıllarda kadınların, erkek çalışanlar için geleneksel olan iş alanlarına artan hacimde kaydığı da önemli gerçektir (Güldal, 2006: 10-14).

2.6. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

Cinsiyetten kaynaklanan sorunlar çalışan kadınlar için söz konusu olmaktadır. Bu sorunlar kadının doğal yapısının yanında toplumsal rolünden de kaynaklanmaktadır. Özellikle cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu cinsiyetten kaynaklanan sorunların başında gelmektedir. Üstelik yapılan bu ayrımcılık işgücü piyasalarının en önemli konularından birini oluşturur. Tüm ekonomilerde, sosyal ve

kültürel çevrelerde dereceleri farklı şekilde ortaya çıkan ve geniş alanı içine alan bir konudur. Ekonomik verimsizliğin ve işgücü piyasalarındaki katılığın temel kaynağı olarak gösterilen cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık iktisadi alan içinde çalışılması gereken bir mevzudur (Parlaktuna, 2010: 1218)

Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yaptığı araştırmalar doğrultusunda kadınların yoğun olarak çalışma koşullarının kötü ve işten çıkarılmanın kolay olduğu işlerde çalıştıkları görülmektedir. Yine, kadının cinsiyetinden, toplumsal rolünden kaynaklanan, aile sorumluluğu, annelik, cinsel tacize uğrama gibi nedenler, kadınların kariyer yükselmesinde engel olarak ortaya çıkmaktadır (Dündar, 2012: 289)

Bu sebeple son yıllarda annelere esnek çalışma biçimleri, evde çalışma gibi alternatif kariyer yolları oluşturulmuş olmakla beraber, kadınların tepe yönetimine yükselmelerinin önündeki engeller kaldırılabilmiş değildir (Aytaç, 2005: 267)

Ayrımcılık, negatif ve pozitif ayrımcılık olmak üzere ikiye ayrılır. Negatif ayrımcılık bir grup aleyhine yapılan muamele, pozitif ayrımcılık bir grup lehine yapılan muamele anlamındadır (Yüksel, 2003: 154)

Pozitif ve negatif ayrımcılık kadınlara ve erkeklere yönelik yapılan farklı farklı ayrımcılıktır. Bu ayrımcılık unsurları kadına karşı gösterilen ve onların sorunlarla başa bırakan iki kavramdır.

Roma Antlaşması'nın hazırlık çalışmaları, Avrupa Birliği kapsamında çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla yapılan düzenlemelerin kaynağıdır. Roma Antlaşmasınının 119. maddesi kadın-erkek işçiler arasında eşit işe eşit ücret ödenmesine dair hüküm içermektedir. Kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, Avrupa Topluluğu düzeyinde sekiz Yönerge, bir karar, iki tavsiye kararı, on bir bağlayıcı olmayan karar, bir beyanname ve bir sonuç bildirisi bulunmaktadır (Tüsiad, 2000: 188)

CEDAW'a göre, yaşam hakkı, kadın erkek eşitliği, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi, ayrımcı olmayan ve eşit eğitim hakkı, karar alma mekanizmalarına eşit katılım, özgürlük ve bireyin güvenlik hakkı, adil, uygun eşit iş koşulu ve ücret, kanun önünde eşit korunma hakkı,

insanlık dışı muamele ve aşağılayıcı davranışlara maruz kalmama hakkı; kadın haklarının temelini oluşturmaktadır. Kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi kadına toplum içinde ve çalışma yaşamında önüne konulan engellerle başa çıkma yolunda haklar vermektedir (Tuskan, 2007: 562)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 1979'da bütün dünya ülkelerini içeren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi hakkındaki sözleşmeyi kabul etmiş ve 3 Eylül 1985 tarihinde sözleşme ülkemizde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin hedefi; ülkelerin kadın-erkek eşitliğine ters düşen yasalarını değiştirmek, toplumun kültüründen, geleneğinden gelen taraflı tutumları ortadan kaldırmaktır. Kadın bu sözleşme ile birlikte hakkını çiğnetmemekte ve yeni yasaları öğrenebilmektedir. Uluslararası platformda kadınların cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşmalarını önlemeye ve konularını iyileştirmeye yönelik pek çok kuruluş ile karşılaşılabilir: Birleşmiş Milletler Örgütü, Avrupa Konseyi, Avrupa İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı ve Uluslararası Çalışma Örgütü vb. Toplumsal işbölümü sürecinde kadının erkeğe nazaran farklı bir konumla yüz yüze kalmasını aşmak, biyolojik olarak erkekten farklı olan kadının sosyolojik olarak farklılaşmasını engellemek ya da tarihsel sürecin bu sonucunu eşitlik doğrultusunda değiştirmek, bu uluslararası kuruluşların hedefleri arasında bulunmaktadır. Hatta 2007 yılı herkes için eşitlik yılı olarak Berlin'de yapılan AB Çalışma ve Sosyal İşler Bakanları bilgilendirme toplantısında ele alınarak konu üzerinde bugün ısrarla durulmaktadır (Gerni, 2001: 6)

Cinsiyete dayalı zihniyet kalıpları ve maddi olanaksızlıklar, eğitimde aileler tarafından erkek çocuklara tanınan öncelikler, kadınların eğitimlerini olumsuz etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Özağır, 2010: 108).

Kadınlar hep iş-aile seçimi yapmak zorunda bırakıldığı için kariyer yapan kadınların çoğunun evli olmadığı görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının kapsamadığı alan yok gibi görünmektedir. Bu durumda kadınlar için engel olmayan tek alan ev yaşamıdır. Zaten kadının yeri evidir anlayışı cinsiyet ayrımcılığının en büyük kanıtıdır (Demirbilek, 2007: 14).

Bir toplumun cinsel kimlik ve çalışan kadına bakış açısı kadın çalışanların üst kademelere ilerleme çabalarında onlara engel teşkil etmektedir. Bu durumun yanı sıra, örgütsel yapılardaki erkek egemenliği de kadınların kariyer gelişimlerini etkilemektedir (Gündüz, 2010: 136).

Kültürel ve sosyal tutumların kadın ve erkeğe ait işleri belirleyici tutumları ve eğitimde yaşanan cinsiyet eşitsizliği, kadın ve erkek işgücünün farklı mesleklere yönelmesine yol açmaktadır. Bu durum ülkeler ve meslekler arasında değişiklik gösteren bir mesleki cinsiyet ayrımı (occupational sex segregation) meydana getirmektedir. Böylelikle kadınlar yatay gelişen mesleki ayrım durumunda hemşirelik ve öğretmenlik özellikle ilkökul öğretmenliği gibi feminize olmuş işlerde yoğunlaşmakta, diğer taraftan dikey gelişen mesleki ayrım durumunda da erkeklerden daha düşük iş kollarında yer almaktadırlar (Öğüt, 2006: 57).

Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde, çalışma hayatında bayan ve erkeklerin kariyer fırsatlarının eşitliğinin sağlanması büyük oranda önem taşımaktadır. Bu amaçla AB, konuya ilişkin çeşitli kararlara işlerlik kazandırmaktadır. Kadın çalışanların sayısının artırılması burada öncelikli hedeflerdendir. Eskiden erkeklerin başarı düzeylerinin düşük olduğu branşlara ve mesleklere kadınların yönelmesini ve işe girmesini sağlamaya yönelik tedbirler almak, kadınların çalışma hayatına girmesinde ve işte kalmasında kolaylaştırıcı çocuk ve yaşlı bakım hizmeti veren tesislerin kurulmasını artırmak (kadınların çocuk yetiştirmek için çalışmaya ara vermesi ya da erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri kaldırmak vs.) gibi kararlar yapılan diğer çalışmalardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Çalışma hayatında mesleki ve cinsiyet ayrımına yönelik çok sayıda araştırma mevcuttur ve bu alanda kadın olmak erkek normlarından farklı olmak şeklinde tanımlanmaktadır. Örneğin; yüksekokul mezunu bir kadının meslek hayatı süresince ortalama cari geliri ancak lise terk bir erkeğin geliri ile karşılaştırılabilmektedir. Bu duruma karşılık kadınlar erkek egemen dünyada mücadelelerini sürdürdüklerinden çalışma hayatında ve toplumsal yaşamın her alanında süregelen kadın-erkek ayrımı nedeniyle kadın araştırmaları merkezi, kadın çalışmalarında disiplinlerarası buluşma, KAGİDER (kadın araştırmaları derneği) gibi kadın haklarını savunan yapılanmalar bulunmaktadır (Özdemir ve Bayraktaroğlu, 2008: 1).

2.7. Akademisyen Olarak Kadın

Kadınların girmekte, yükselmekte ve erkek meslektaşları karşısında ayakta durabilmekte güçlük çektikleri meslek gruplarının başında “akademisyenlik” gelmektedir. Bugün kadının toplumsal ve ekonomik yaşama en ileri düzeyde katılmanın sağlandığı ülkelerde bile “kadın akademisyen” kavramını yerleştirmek için büyük çabalar harcanmakta fakat yine de yetersiz araştırmalarla konuya destek olabilecek sonuçlara varılmaktadır. Gelişmiş ülkelerde küresel etkinliklerin bir sonucu olarak da orta düzey eğitim kademelerinde daha fazla kadın akademisyen yer almaya başlamıştır. Ne var ki, üniversiteler geçmişten günümüze erkekler tarafından kurulmuş ve yönetilmiştir. Bu nedenle örgüt kültürlerinin, kadınlara yabancı olduğu düşünülebilir. Örgüt kültürlerinin kadınlara yabancı olduğu düşünüldüğünde üniversitelerin erkekler ya da kadınlar tarafından yönetilmesi hususunun yasal düzenlemeler ile değiştirilmesi mümkün görülmemektedir. Kadınların da erkekler gibi düşündükleri yapılan çalışmalarda görülmüş olmasına ve çoğu kadın akademisyenin, kendini “kadın akademisyenden” çok akademisyen olarak görmesine rağmen üniversitelerin çoğunun erkekler tarafından yönetilmesi gerçeği devam etmektedir. 1990’lı yılların ortalarından bu yana, eğitim kademelerinde çalışan kadınların sayısında artış olmasına rağmen, kadınların yönetimdeki toplam payı çok az olmuş ve sadece çok az sayıda kadın tepe eğitim kademesine geçiş yapabilmiştir (Güzel ve Cömert, 2006: 134-135)

Kadınlar genel olarak orta düzey eğitim kademesinde başarılı olduklarını ispatladıklarından, modern örgütlerde etkili akademisyenlerin tek cinsiyetten gelmediğini de göstermiştir. Yönetimle ilgili kurallara bağlı kalan kadınlar, başarının ilk sinyallerini vermişler ve böylece kendilerini üst akademisyen konumuna getirebilecek davranışlara yönelebilmişlerdir. Son yıllarda yapılan çalışmalar kadınların iş hayatına giderek artan oranda katılımının, ancak bu katılımın genellikle alt düzeylerde olduğu ve daha “üst düzey” eğitim kadrolarında yeterince yer almadıklarına işaret etmektedir. Üst yönetimde var olan cinsiyet ayrımcılığında bu faktörler kadar, kadınların “güç” kavramına olumsuz yaklaşımları, daha fazla “güç kazanmadaki” isteklerinin zayıflığı ve “güç kazanma stratejilerini” uygulamadaki yetersizlikleri olarak ortaya konmaktadır. Bunun yanı sıra kadın akademisyenlerin

işlerinde erkeklere nazaran devamsızlıklarının daha fazla olduğunu gösteren bulgular da yönetimde var olan cinsiyet ayrımcılığının belki de bir başka nedenini oluşturmaktadır (Bayrak ve Yücel, 2000: 125)

Ancak asıl sorunun, kararların alındığı, geleceğe dair stratejilerin belirlendiği eğitim kurulu seviyesinde olduğu görülmektedir. Ülkemizde de eğitim kurullarında kadın-erkek eşitliğini sağlamak için uzun yıllara ihtiyaç bulunmaktadır. Dolayısıyla kadınların bu düzeyde temsil edilmesi, kadın akademisyenlerin üniversite kurullarındaki koltukların hakkıyla doldurulması için “desteğe” ihtiyaçları duyulmaktadır. İş hayatında kadına konulan kariyer Engelleri engeli yoğun olarak üst yönetim kademelerine yaklaşıldıkça hissedilir ancak kadının oynaması gereken rol yetişme aşamasının her kademesinde kadına öğretilmiştir. Kadının sınırları çocukluğundan itibaren çizilmektedir. Sonuç olarak kariyer engellerinin uygulama süreci üst kademeye yaklaşıldığı zaman başlıyormuş gibi gözükse de çocukluktan itibaren devam eden bir süreçtir denilebilir (Kuzgun ve Sevim, 2005: 16)

Sosyalleşme süreci içerisinde kadın, erkek egemen toplumda olması gereken şekilde yetiştirilerek geleceğe hazırlanmaktadır denilebilir. Eğitimin son evrelerinde bir yandan kadınlar çalışma hayatına hızlı bir biçimde girme eğilimi sergilerken diğer yandan kadınların ev içinde yürüttüğü rollerin yerine getirilmesi zorunluluğu bazı mesleklerin de kadın işgücünü talep etmesine neden olmuştur. Özellikle, akademisyenlik gibi mesleklerin faaliyet alanı genişlemiş ve akademisyenlik alanında ağırlıklı olarak kadının varlığına gereksinim duyulmuştur. Kendilerine cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulanan çalışan kadınların ayrımcılığın farkında olma seviyeleri de örgütteki konumlarına göre değişmektedir. Türkiye'nin en büyük bankalarından birinde Özsoy'un yaptığı çalışmada, kadınların buldukları hiyerarşik kademe yükseldikçe, ayrımcılığa uğradıkları yönündeki hislerinin arttığını göstermektedir. Bankalarda en alt düzeylerde çalışan memurlar ayrımcılık yönünde en ufak bir duyarlılık içinde değilken, üst düzey yöneticilik konumlarına çıkabilen kadın katılımcılar ayrımcılık yasadıklarından bahsetmişlerdir. Araştırmacı tarafından durum, kariyer basamaklarını tırmandıkça ayrımcılığın anlaşıldığı ya da terfi etme durumunda bir terfi kotası bulunduğu aniden farkına varılması şeklinde yorumlanmaktadır . Yönetici düzeyindeki kişilerin cinsel ayrımcılık konusunda daha bilinçli oldukları

söylenbilir. Kadınların akademik yaşamda başarılı olamayacağı düşüncesi cinsiyete dayalı basmakalıp yargıların var olduğunun bir göstergesi olmaktadır. akademik yaşamda kadın çalışan sayısının artması bu basmakalıp yargılarla mücadele edildiğini göstermektedir (Yıldırım, 2009: 433).

Her kadının aynı özellikleri taşıdığı ve başarılı olamayacağı yargısına zamanla kadın çalışanlar da inanmaya başlamakta ve bu da onların akademik yaşamda daha başarısız olmasına yol açmaktadır (İnandı vd., 2009: 79).

Kadınlar erkekler tarafından kabul edilmek için onlar gibi davranmaya çalışmaktadırlar. Kadınların başarılı olamamasının sebebi kendi gibi davranamamasından kaynaklanmaktadır.

2.8. Dünya’da ve Türkiye’de Kadının Eğitim Örgütlerindeki Yeri

Kadın eğitim yöneticilerinin Eğitim yönetiminde niçin düşük oranlarda yer aldığını, kadınların karşılaştıkları kariyer engelleri açısından incelemeyi amaçlayan bu çalışmada öncelikle dünyada ve Türkiye’de kadının çalışma yaşamındaki ve eğitim örgütlerindeki genel yerinin belirlenmesi, konunun daha sağlıklı analiz edilebilmesi açısından önemli görülmektedir. Bu bağlamda aşağıda genel olarak dünyada ve daha detaylı biçimde ise Türkiye’de kadınların istihdamı ve çeşitli yönetim kademelerinde yönetime katılım oranlarına ilişkin mevcut durum ele alınmıştır.

Tarihin son on-yirmi yıllık süreci hariç, tarih boyunca tüm kültür ve uygarlıklarda beceri ve statü sağlayan bütün çalışmalarda kadınların ve erkeklerin yaptığı işlerin farklı ve ayrı olduğu görülür. Beceri gerektiren ya da bireye sosyal statü sağlayan, veya asgari geçim düzeyinin üzerinde gelir getiren işlerin, her zaman cinsiyet ayrımına hedef olduğu; söz gelimi kadın ev işlerini yaparken, erkeğin evin dışındaki ustalık gerektiren işe sahip olduğu söylenebilir. Drucker’ın da vurgu yaptığı üzere, kadınların ev dışında çalışma oranları, aslında son yıllarda hiç olmadığı kadar artış göstermiştir. Bilginin cinsiyetten bağımsız olması ve bilgi ve bilgi görevlerine erişimin her iki cinsiyet açısından eşit erişilebilirlik taşıması nedeniyle özellikle 19. yy’ın başından itibaren kadınların bilgi gerektiren görevlerde yer almaya başladığı

görülmektedir. Bu kapsamdaki ilk görevin ise özellikle Birinci Dünya Savaşı sonrasında ivme kazanmaya başlayan öğretmenlik mesleğinde olduğu dikkat çekmektedir (Drucker, 2009: 243-244).

Dünyanın hemen hemen tüm bölgelerinde üst eğitim düzeylerine yükseldikçe oranları azalmakla birlikte, ilköğretim kademesindeki öğretmenlerin büyük çoğunluğu kadınlardan oluşur (TÜSİAD, 2000: 59).

Özellikle erkeğin evin reisi olarak görüldüğü ve evin geçiminden sorumlu tutulduğu ülkelerde, erkeklerin daha yüksek maaşlı ve daha yüksek kariyerli mesleklere yönlendiği, öğretmenlik mesleğinin ise kadınlar için hem ailelerine zaman ayırabilecekleri hem de yarım gün veya tüm gün çalışma seçenekleri sunan uygun bir meslek olarak görüldüğü bilinmektedir (UNESCO, 2003: 148).

Türkiye’de de öğretmenlik, kadınlar için en eski meslek geleneğine sahip alanlardan biridir ve bilindiği kadarıyla kadınlar tarafından yapılan ilk kamusal meslek özelliği taşımaktadır (TÜSİAD, 2000: 59).

Türkiye dışındaki tüm Avrupa ülkelerinde ilköğretimdeki öğretmenlerin çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Örneklenecek olursa bu oranın Yunanistan’da %65 ve Slovenya’da %98 olduğu görülmektedir. Çek Cumhuriyeti, İtalya, Macaristan, Letonya, Litvanya ve Slovenya’da ise ilköğretim kademesinde görev yapan erkek öğretmen oranı %5 veya daha düşük oranlarda kalmaktadır. Kadın öğretmen oranı ortaokulda da kadın lehine daha yüksek düzeyde olmakla birlikte, erkek öğretmen sayısında ortaöğretim ile birlikte bir artış olduğu gözlenmektedir. Örneğin ortaokulda kadın öğretmenlerin oranı Lihtenştayn’da %52 ve Letonya’da %86’dır. Bununla birlikte, eğitim kademesinde yükseldikçe, kadın öğretmen oranının düştüğü görülmektedir. Özellikle lise kademesinde Çek Cumhuriyeti, Almanya, Yunanistan, Litvanya, Avusturya, Finlandiya, İsveç, Lihtenştayn ve Norveç’te kadın oranlarının azaldığı dikkat çekmektedir. Bununla birlikte AB ülkelerinde genellikle lise seviyesinde erkek ve kadın oranı dengesi sağlanmıştır. AB’de yer alan 31 ülkeden, Almanya, Yunanistan, İspanya, Fransa, Kıbrıs, Lüksemburg, Hollanda, Avusturya, İsveç, İzlanda ve Norveç olmak üzere 11 ülkede lise düzeyindeki kadın öğretmenlerin oranı %45 ile %56 arasında değişmektedir (Eurydice, 2010: 89).

Dünyanın çoğu yerinde okullar aslında giderek “dişileşen” ortamlar olarak görülmektedir. Yukarıda sayılan bölgelerdeki tüm ülkelerde, ilköğretim öğretmenlerinin çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu, çoğunda ise aynı durumun ortaokul ve liselerde de geçerli olduğu görülmektedir. Koşullar ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, Ermenistan, Belarus, Bulgaristan, Gürcistan, Kazakistan, Kırgızistan, Letonya, Litvanya, Rusya, Slovakya ve Ukrayna’da kadın öğretmenlerin oranı %90 iken; Azerbaycan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Polonya, Romanya ve Özbekistan’da ise bu oran %75 ile %90 arasında değişiklik göstermektedir. Özellikle 1991-2000 yılları arasındaki ekonomik geçiş döneminde kadın öğretmenlerin oranının büyük artış gösterdiği söylenebilir. Örneğin Arnavutluk’ta kadın ortaöğretim öğretmenlerinin oranı bu dönemde iki katına çıkarak %52’ye; Azerbaycan’da da hızla artarak 1998 yılında %79’a ulaşmıştır. Ekonomik geçiş dönemindeki bu hızlı artışın, aslında reelde azalan öğretmen ücretleri nedeniyle erkeklerin mesleği tercih etmemeleriyle ilişkili olduğu da söylenebilir. Çünkü sıralanan ülkelerin bazılarında öğretmen maaşlarının temel geçim için yeterli olmadığı, özel sektörle karşılaştırıldığında ise oldukça düşük düzeyde kaldığı gözlemlenmektedir (UNESCO, 2003: 148).

MEB tarafından yayınlanan 2012-2013 öğretim yılı Milli Eğitim istatistiklerine göre Türkiye’de 2012-2013 öğretim yılında örgün eğitimde kademeler bazında görev yapmakta olan kadın ve erkek öğretmen sayıları ve kadın öğretmen oranları göre kadın öğretmenlerin eğitim kademelerine göre oranlarının en fazla okul öncesinde olduğu (%94.25) görülmektedir. Buna göre okul öncesi eğitimindeki öğretmenlerin tamamına yakınının kadın olduğu söylenebilir. Kadın öğretmen oranlarının ilköğretim 1. kademedede %57.83 olduğu görülmektedir. İlköğretim 2. kademedede ise bu oran biraz daha azalarak %52.05’e inmektedir. Ortaöğretim kademesine çıkıldığında ise bu oran, %44.33’e gerilemektedir. Buna göre, öğretmenlik mesleğinde daha çok bakım hizmetleri verilen okul öncesi kademesinden, daha fazla uzmanlık isteyen ortaöğretim kademesine doğru yükseldikçe, kadın öğretmen oranlarında büyük bir düşüş yaşandığı söylenebilir. Türkiye’deki öğretmen maaşları değerlendirildiğinde ise, maaşların ülke içerisindeki genel yaşam şartlarına göre düşük kalmasının yanı sıra, OECD ülkeleri ile kıyaslandığında da bu ülkelerdeki maaşlar ile arasında önemli bir farklılığın olduğu görülmektedir. 2007 yılı OECD verilerine göre, Türkiye’de mesleğe yeni başlamış bir

öğretmen yıllık 14.063 \$ maaş alırken, en üst kıdeme sahip öğretmenin maaşı 17.0515 \$ olarak hesaplanmıştır. Bu ücretler OECD ülkeleri ortalamasında ilköğretimde 28.687 \$, ortaöğretimde 32.183 \$ ve en üst kademeye yükselen öğretmen içinse ilköğretimde 47.747 \$, ortaöğretimde ise 54.440 \$ olarak hesaplanmaktadır (Özoğlu, 2000: 27).

Buna göre, Türkiye’de kadın öğretmenlerin özellikle ilköğretim kademesinde yoğunlaşma gösterdiği söylenmekle birlikte, eğitim alanında istihdam edilmiş bu yoğun kadın işgücünün maddi kazanımının çok da yüksek olmadığı söylenebilir.

AB ülkelerinde, okulda yönetim pozisyonlarındaki kadın oranlarının da, tıpkı öğretim kademelerindeki kadın oranları gibi, buldukları öğretim kademesine göre değişim gösterdiği görülmektedir. Mevcut veriler kadınların ilköğretim okullarında müdür olarak daha sık temsil edildiklerini göstermektedir. Örneğin Bulgaristan, Fransa, Polonya, Slovakya, İsveç, Birleşik Krallık ve İzlanda’da ilköğretimdeki müdürlerin %70’den fazlası kadınlardan oluşmaktadır. Ancak bu oranın ortaöğretimde Fransa, Avusturya, Slovakya, İsveç ve İzlanda’da farklı seviyelerle oldukça düşük olduğu görülmektedir. Örneğin Avusturya’da lise ve ortaokul müdürlerinin oranı %30’un altındadır. Diğer AB ülkelerinde de bu oran lisede düzeyinde %55’in altında bulunmaktadır. Aynı durum Fransa ve Finlandiya’daki ortaöğretim kurumlarında da göze çarpmaktadır. OECD tarafından yayınlanan araştırma raporlarına göre, katılımcı ülkeler arasında ortaokul seviyesindeki okul müdürlerinin oranı %45 seviyesindedir (Eurydice, 2010: 90).

Türkiye’de ise MEB Personel Genel Müdürlüğü’nün 2010-2011 öğretim yılı verilerine göre MEB bünyesinde merkez, taşra ve okullarda görev yapan toplam 82978 yöneticinin % 11.9’unu (9853) kadınlar oluşturmaktadır (KSGM, 2012: 15).

Türkiye’de 2007 yılı Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı verilerine göre, yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan kadın personel oranlarında da, MEB öğretmen oranlarındaki gibi kariyer basamaklarında yükseldikçe bir azalma olduğu, %57.9 olan kadın okutman oranının, profesör kadrosunda %27.1’e düştüğü görülmektedir. Türkiye istatistik kurumunun 2013 yılı verilerine göre, Türkiye’deki kadın öğretim elemanı oranı %40.99’dur. Bu oranın, yükseköğretimdeki kadın-erkek öğretim elemanı oranı açısından büyük dengesizlik taşımadığı söylenebilir. YÖK

tarafından 2007 yılında yayınlanan Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi'nde de öğretim elemanlarının toplumsal cinsiyet açısından dağılımının diğer ülkelere oranla daha dengeli olduğu belirtilmiştir. Ancak, veriler yükseköğretimdeki kadro açısından değerlendirildiğinde, YÖK tarafından vurgulanan toplumsal cinsiyet eşitliği ile çeliştiği görülmektedir. Bu açıdan durumun aslında YÖK tarafından normal karşılandığının belirtilmiş olması da dikkat çekicidir. Tablo 8'de görüldüğü üzere, üniversitelerin üst düzey yönetim kademelerinde ise yine kadınların yönetimde yer alma oranlarının rektörlükte %5.3, dekanlık görevinde ise %12.6 oranı ile oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu duruma YÖK (2007) tarafından da vurgu yapılmıştır (YÖK, 2007: 39)

Yukarıda genel hatları ile kadınların dünyada ve Türkiye'de iş yaşamındaki ve eğitim alanındaki istihdamları ve buldukları pozisyonlar özetlenmeye çalışılmıştır. Gerek dünyanın çeşitli ülkelerinde gerekse Türkiye'de kadınların siyasal yaşamda, iş yaşamında ve özel bir iş alanı olarak da eğitim sektöründe yönetim kademelerindeki temsil oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu durum özellikle eğitimin birinci kademesinde istihdam edilen kadın öğretmen oranlarının oldukça yüksek, ancak kadınların aynı eğitim kademelerinde yönetici pozisyonunda bulunmaları açısından oldukça düşük olması yönüyle dikkat çekmektedir. Bu kapsamda kadınların eğitim yöneticisi olmalarına ilişkin karşılaştıkları kariyer engellerinin belirlenmesi ve buna yönelik çözüm önerilerinin sunulmasının, yönetim kademesindeki kadın oranlarının artırılması açısından önemli olduğu düşünülmektedir

2.9. Akademisyen Kadınların Kariyer engelleri

Akademik kariyerlerinde yükselmek isteyen kadınların önlerinde pek çok dış engel olmakla birlikte kendi içlerinden kaynaklanan bazı iç engeller de bulunmaktadır. Evde de işte de çalışan kadınlar, eşlerinde destek alamamakta, çocuk bakımında tek başlarına sorumluluk almakta, ekonomik krizde işten çıkarılan ilk kişi olmakta, görünüşlerine ve giyinüşlerine erkeklere göre daha çok müdahale edilmekte, bu durum onların akademik görevlerini üstlenmelerinde engel teşkil etmektedir (Aktaş, Algür, ve Cengiz, 2009: 272).

Bu konu ile ilgili üç farklı görüş bulunmaktadır. Birincisi, kadınların sıkı çalışma, hırs ve kendilerine yaptıkları yatırımlar ile istedikleri üst düzey akademik kariyerlerinde ulaşabildikleridir. Diğer bir deyişle, bazı kadınlar kendilerine bu tip kariyer hedefleri koyacak kadar hırslı olmadıklarından yükselememektedir. İkincisi, kadınlar akademisyen görevlerini üstlendiklerinde iş ve aile sorumlulukları arasında kalmaktadırlar. Böyle durumlarda ailenin çok daha değerli olduğunu düşünen kadınlar, ya çocuklarının yanında olmayı ya da bu önemli anları kaçırmayı tercih etmektedirler. Burada aynı şartlar altında, erkeklerin vazgeçme koşulları ile kadınların vazgeçme koşullarının birbirinden farklılığı göze çarpmaktadır. Kadınlar kariyer basamaklarını tırmanırken değerli olarak nitelendirdikleri şeylerden vazgeçmeyi göze aldıklarının bilincinde olmalıdırlar. Üçüncüsü ise kadınların kariyer engellerinin literatürü, daha küçük şirketleri göz ardı etmekte, kadınların buralarda akademisyen olarak başarılı olduğunu kabul etmemektedir (Lockwood, 2004: 7-8).

Kadın işgücünün örgütlerdeki konumu gelişmekle birlikte istenilen düzeye ulaşamamıştır denilebilir. İş yaşamında az sayıda bulunan ve yükselmek için erkek çalışanlardan daha çok çaba sarf etmek zorunda kalan kadınların karşılaştığı engellerden biri de kadınların kariyer engelleridir. Günümüzde, farklı grupların bir ahenk içerisinde yönetilmesinin bir başarı ölçütü olarak görülmesine rağmen, görülmeyen ve yazılı olmayan, ancak bir şekilde bazı grupların üst mevkilere doğru hareketlerini sınırlayan uygulamalar bulunmaktadır. Cam tavan denilen bu bariyer, aslında örgütsel bir kuralı oluşturmasa da, değerler ve önyargılarla beslenen bir sınır oluşturarak önemli bir kariyer engeli olmaktadır (Kozak, 2001: 137).

Son yıllarda her ne kadar kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinin daha kolaylaştığı gözlemlense de erkeklerin dünyasında verdikleri mücadele nedeni ile yeterince eşitliğin sağlandığı söylenemez. Örgütlerde varolan cam tavan konusunda yapılan son araştırmalar kurumsal örgütlerde kariyer ve gelişim olanakları konusunda cinsiyet ayrımının bulunmadığını gösterse de, erkek yöneticilerin daha fazla sorumluluk gerektiren pozisyonlara kadınlardan daha çok tercih edildikleri bilinen bir gerçektir (Okakın, 2008: 144).

Bu gerçek karşısında kadın çalışanlar zamanla öğrenilmiş çaresizlik sendromu ile karşı karşıya gelmektedir. Kadınların yükselmek için çaba göstermesine rağmen

istediği yere gelemeyeceği düşüncesi artık başarı için uğraşmaktan vazgeçmesine sebep olmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik sonucunda ise kadın çalışan kendi cam tavanını kendi oluşturacaktır. Kadınların daha çok eğitilmiş ve haklarının bilincinde olmaya başlaması ile zamanının gerektirdikleri değişmeye başlamıştır. Kadınlar çağın gerektirdiği tüm trendlere sahip olmaya başlamışlardır. Oysaki önceleri onlar erkeklerin gerisinde 'Dişileştirilmiş' mesleklere yoğunlaşmışlardı. Günümüzde her ne kadar tamamen değişmiş olsa da dişileştirilmiş meslekleri örneklendirmek gerekirse, tekstil, hemşirelik, öğretmenlik şeklinde sıralamak mümkündür. Fakat günümüzde dişileştirilmiş meslek tabiri kullanılmamaktadır çünkü bayanların bulunmadığı meslek alanı kalmamıştır.

Konuya bir örnek teşkil etmesi açısından incelenirse, Mart 1991 yılında Merkezi Haber Alma Servisi (CIA) yöneticisi, Senior Intelligence Service Women's Council (SIS)'de profesyonel olarak çalışan kadınların sahte engellerle ve organizasyonel tuzaklarla daha üst konumlara gelmelerinin engellenip engellenmediğinin, dolayısıyla cam bir tavandan oluşan sendromun varlığının araştırılmasını talep etti. CIA bu çalışmada profesyonel kurumları görevlendirdi. Dört yüz otuz iki personelle görüşen araştırmacılar bin sekiz yüz seksen bir adet anket uyguladılar, dokuz yüz yirmi yedi adet anket geri döndü. SIS personelinde çalışan en üst düzey yöneticilerden on bir kişi ile görüşme sağlandı. Sonuç olarak birincisi, kadınların erkeklere nazaran daha alt pozisyonlar için odaklandıkları; ikincisi, siyahların, Asya Pasifik Amerikalılarının, İspaniklerin, Yerli Amerikalıların beyaz kabul edilen insanlara göre daha alt pozisyonlara odaklandıkları; üçüncüsü, kadınların CIA'da toplam iş gücünün % 40'ını oluşturmasına rağmen SIS'de sadece % 10 oranında çalışma alanı bulabildikleri tespit edildi. Benzer bir şekilde ülkedeki azınlıklar CIA'nın % 10'u kadar personele sahip olsalar da sadece % 4'ü SIS'de çalışmaktaydı. Bu verilerden de anlaşıldığı gibi hem kadın hem de azınlık olma durumunda engel oranı daha da artmaktadır. Ayrıca, araştırma sonucunda kadınların sadece % 6'sının kurumda yönetici veya yönetici yardımcısı pozisyonunda görev aldığı belirlenmiştir (CIA, 2006).

Kariyer Engelleri, kadın çalışanların ancak belli bir kademeye kadar gelip, tam olarak adlandırılmayan sebeplerden ve önyargılardan ötürü, üst ya da tepe yönetime

terfilerinin engellenmeleri, bir anlamda yönetim kadrolarından uzak tutulmaları anlamına geldiği söylenebilir. Erkek egemenliğinin olduğu ortamda ve toplumun kadına bakış açısı yüzünden kadın ev içi işlere ve çocuk bakımına önem vermekte ve üst düzey akademisyen olma yolunda önüne engel konulmaktadır. Halbuki kadının önündeki cam duvarları ve üstündeki kariyer Engelleri kaldırılırsa kadının önünde hiçbir güç duramaz.

“Kariyer Engelleri” kavramı, örgütlerde kadınları ve azınlıkları belirli bir seviyenin altında tutan görünmez engeller olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu engeller, üst kademelere ulaşmak için gerekli yeteneklerden yoksun olmaktan ziyade, cinsiyet ve ırk faktörlerine dayanmaktadır. Kadınlar için üst kademelere ulaşma konusunda engellemelerin kaldırılması kadın hakları alanında uluslararası standartlara ulaşma konusunda da fayda sağlayacaktır. Bu önyargıların kırılması için kadınların daha azimli ve yükselmeyi hedefleyen çabalar içine girmesi faydalı olabilir. Kariyer engelleri kavramına ilişkin üç farklı görüşten bahsedilebilir (Kutunis ve Hancı, 2007: 142);

- Kadınlar kendi gayret ve çalışmalarıyla üst düzey pozisyonlara gelebilirler;
- Kadınlar iş hayatında ilerlerken, iş ve ev hayatını dengelemek için mücadele ederler;
- Küçük şirketlerle bu şirketlerdeki kadınların girişimsel başarılarını yok sayılmaktadır.

Yöneticilerin yaptığı cinsel ayrımcılıklar alt kademelerde çalışan kişileri etkileyebilmektedir. Yönetim pozisyonlarında kadınların yer alması erkekler tarafından hoş karşılanmamıştır. Yapılan araştırmalarda erkeklerin kadın yöneticilere karşı rahat hareket edemedikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca erkekler ve kadınlar liderlik görevlerini eşdeğer gerçekleştirmelerine rağmen, erkek üst düzey yöneticilerin problem çözmede daha başarılı olduğu ortaya çıkmıştır. Erkeklerin cinsiyet önyargılı algıları örgüte ilgi ve bağlılık eksikliği oluşturur. Üstelik 'cam tavan' ile ilgili ampirik çalışmalarda maaş ve ücret yapısı, eğitim ve kadın çalışanların refahı ön plana çıkmıştır. Ataerkil bir toplumda bu tarz oluşumların meydana çıkması olasıdır (Demirci, 2008: 56).

Pozitif bir örgütsel davranış olarak kabul edilen örgütsel bağlılık davranışı “örgüt başarısının anahtarı” olarak görülmektedir. Çalışanların performans, verimlilik, sadakat, motivasyon, iş doyumunu, yaratıcılık ve inovasyon yapma düzeyleri üzerinde pozitif etkisi olduğu düşünülen örgütsel bağlılığa olan ilgi giderek artmaktadır. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işgücü devri ile negatif yönde ilişkili olduğunu kanıtlayan çalışmaların bulguları örgütsel bağlılığı odak konuma taşımaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010: 1).

İnsanlar yaşamlarının her alanında birine ya da bir şeye bağlı olma gereksinimi duymaktadır. İş yaşamlarında da çalıştıkları örgüte bağlılık duymaları halinde örgütün başarılı olması için ellerinden gelen her şeyi yapmak isteyeceklerdir. Fakat bu tamamen çalışanın inisiyatifinde değildir. Çalışma koşulları, iş arkadaşları ile ilişkiler, üst düzey yöneticilerin tutumları gibi koşullar istenildiği gibi olduğu sürece çalışan cam tavana maruz kalsa dahi işini bırakmak istemeyecektir bu da çalışanın örgütüne duyduğu örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Kadın çalışanlar örgüt için harcadığı emek, zaman, statü gibi faktörlerden kolayca vazgeçmemektedir. Ayrıldığı zaman kaybedeceklerinin fazla olacağı düşüncesiyle örgütte kalmaya devam etmektedir (Yavuz, 2009: 55-56).

Doğru (2010) kadınların kariyer engellerinin iş tatminine etkisi konusunda yaptığı çalışmada kadınların kariyer engelleri ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Kadınların iş tatminine etki eden en önemli unsur olarak aile ve çocuk faktörleri gelmektedir. Yani kadınların kendi kendilerine koydukları engeller daha baskın görülmektedir. Dışsal engelleri olarak adlandırılan cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet kavramlarının iş tatminine etkisi ise ikinci sırada gelmektedir (Doğru, 2010).

Bozkurt ve Kalkan (2013) yaptığı çalışmada, üniversitedeki kadın akademisyenlerin erkeklere oranla, üst düzey yönetimlerde temsil güçlerinin az olmasının nedenlerini araştırmayı amaçlamıştır. Bu amaçla Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’ndeki kadın akademisyenlere yönelik bir uygulama yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda kadınların kariyer engellerine yol açan faktörlerin toplumsal (stereotipler, mesleki ayrımcılık), bireysel (çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları) ve örgütsel (örgüt kültürü ve politikası) olduğu tespit edilmiştir. Bu

değişkenlerin ortalamalarına göre kadın akademisyenlerin üniversitelerin üst düzey yönetim kademelerinde yer alamamasının nedenleri arasında bireysel faktör olarak “kadınların kişisel tercih ve algıları” değişkeninin birinci sırada olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle bu sorun, kadınların bizzat kendi kendilerine koydukları engellerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadın akademisyenler tarafından üst düzey yönetimde yer alamamanın nedeni olarak ikinci sırada “örgüt kültürü ve örgüt politikalarının geldiği” görülmektedir (Bozkurt ve Kalkan, 2013).

İki araştırmadan elde edilen ortak sonuçlara göre kadınlar daha çok kendilerinden kaynaklanan engellerle mücadele etmektedirler. Bunun nedenlerinden biri kadın çalışanın iş-aile dengesini oluşturmak için çoklu rol üstlenmesi gerekmektedir. Hem anne ve eş hem de iş yaşamının eş zamanlı baskısı kadınları oldukça zorlamaktadır. Bu durumda kadın çalışan genellikle kariyerinden vazgeçerek aile yaşamını tercih etmektedir.

Mevcut dönemde, ev ve sosyal çevrelerde, işyerinde cinsel ayrımcılık gibi yadırganabilecek olaylara rastlamak mümkündür ve cinsiyet ayrımcılığı bu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Cam tavan sorunu yaşayan kadınların yüksek seviyelere ilerleme ve yükselme şansları azalmakta böylelikle çalışma hayatları olumsuz yönde etkilenecektir. Sonuç olarak, bu iş onların örgütsel bağlılıklarını yavaşlatmaktadır. Cam tavan kavramı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Singh ve arkadaşlarının (2010), cam tavan ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda yaptıkları araştırmada anlamlı farklılıklara rastlamışlardır. Ayrıca cinsiyetin önyargı olarak algılandığı durumlarla karşılaşan kadınlarda normatif, duygusal ve devam bağlılığı ile orta güçlükte bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar kadının profesyonel ve kişisel anlamda cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle sorunlarla karşılaştıklarını belgelemektedir. Dost ve arkadaşlarının (2002), araştırmasında ise cam tavan ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğunu ifade etmektedirler. Araştırmada cam tavan ve cinsiyet ayrımcılığının örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Imam ve Shah (2013), yaptığı araştırmada bağımlı değişken olarak (örgütsel bağlılık) ve bağımsız değişken olarak (cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan) arasında ters yönde güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Cam tavan sorununun azalması ile örgütsel

bağlılık artmaktadır. Britt (2002)'de örgütsel bağlılık ve cam tavan arasındaki ilişkiyi İngiltere'de yüksek öğrenim yönetici pozisyonlarında araştırmıştır. Yaptığı çalışma sonuçları cam tavan sorunu olduğunu göstermiştir. Çalışma sonuçları İngiltere'de kadın yöneticilerin yüksek öğretimde üst pozisyonlara teşvik edilmekte olduğunu ancak cam tavan sorununun olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bağlılık ile cinsiyet ilişkisinin önemli olduğu, normatif ve devam bağlılığının olumlu kariyer gelişimi ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Özünü, 2013: 87-89).

Kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılık konusundaki araştırmalar incelendiğinde aralarında bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen nedenler arasına kadınların kariyer engelleri dahil edilmelidir. Türkiye'deki araştırmalarda kadınların kariyer engelleri genellikle tek başına ele alınan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında birçok sektörde kariyer engellerinin varlığının olduğu görülmektedir. Örgütlerde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı sürece ve kariyerinde ilerleme başarısı gösterirken yükselme şansının olmadığı düşüncesi kadın çalışanların örgütlerine ve mesleklerine bağlılıklarını azaltacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİNE YÖNELİK KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Kadının çalışma yaşamında yer alması çeşitli disiplinler tarafından ele alınmış ve kadının sosyo-ekonomik yaşam içerisindeki yeri tartışmaya açılmıştır. Kuşkusuz, toplumsal cinsiyet rollerinin dağılımı ve kalıplar bu yorumların geliştirilmesinde çıkış noktalarını oluşturmaktadır. Bu rol ve kalıplardan oluşan algı ise, kadının biyolojik ve ruhsal farklılıklarından ötürü "annelik" ve "eş" olma görevlerine vurgu yapılması ve en önemli görevlerinin çocuklarını büyütmek ve aile yaşamının devamlılığını sağlamak olarak resmedilmesidir (Günay ve Bener, 2011: 158).

Bu bağlamda kuramsal yaklaşımlar kadının çalışma yaşamındaki yerini aydınlatmak açısından önem arz etmektedir.

3.1. Yapısalcı-İşlevselci Yaklaşım

Yapısalcı-işlevselci yaklaşımın temelinde toplumsal denge, toplumsal kurumların ahengi ve düzeni bulunmaktadır. Bu bağlamda, aile kurumu toplumsal düzeni güvence altına alan ve sürdürülebilirliğini sağlayan çekirdek kurum olarak bir işleve sahiptir. Dolayısıyla yapısalcı-işlevselci yaklaşım, kadın ile erkek arasında oluşmuş olan fizyolojik farkları, kültürel kalıplara dökerek ve cinsiyet rollerini kategorik olarak kabul ederek, bu ayrımın gerekli olduğunu öne sürer. Yapısalcı-işlevselci kuramcı Parsons'a göre erkek ile kadın aile içerisinde birbirlerini tamamlayan ve uzmanlaşmış rollere sahip olmalıdırlar. Bunların başında; erkeğin araçsal, kadının ise dışavurumsal rolü üstlenmesi gelmektedir (Günay ve Bener, 2011: 158).

Araçsal kavramı ile ifade edilen rasyonalite, rekabet ve kendine güven iken, dışavurumsal kavramı ile referans verilen özellikler ise çocuk yetiştirme ve duygusal sorumluluktur. Bu açıdan bir cinsiyet hiyerarşisi söz konusudur ve kadın, ailenin mutlu ve beraber kalmasını sağlamalı, erkek ise evine ekmek getirmelidir. Bu bağlamda kadınlar üreme ve çoğalma kaynağı iken, bir savaş esnasında onların azalması,

toplumun üreme ve çoğalma potansiyelini azaltacaktır. Aynı şekilde bir erkek nüfustaki kayıp ise diğer erkekler tarafından giderilebilmektedir (Demirbilek, 2007: 16).

Bu aynı zamanda bir toplum içerisinde kadınlar ile erkeklerin üzerine düşen davranış rolleri ile ilgili de ipuçları vermektedir. Bu ülkemizdeki "yuvayı dışı kuşun yaptığı" fikrini oluşturan algıyla benzerlikler sergileyen bir yaklaşımdır. Kadınlar özellikle ev işlerini, evin ahengini sağlamalı ve çocukların sorumluluk ve alışkanlıklarının geliştirilmesi üzerinde çaba sarf etmelidirler. Bununla birlikte geleneksel ailelerde erkekler geçimi sağlamanın yanında fiziksel güç gerektiren ev tamirati, bahçe bakımı gibi işlerle uğraşırken, kadınlar yemek pişirme ve bulaşık yıkama gibi görevlerini yerine getirirler.

Ancak geleneksel doku, modernleşme ve sanayileşme ile birlikte aşınmaya uğramış, kadınlar sosyo-ekonomik hayat içerisinde yer almak zorunda kalmışlardır. Bu da onların annelik ve ev işlerine yönelik görevlerini aksatmalarına neden olmuştur. Bu nedenle kadın ile erkek arasındaki roller yeniden paylaştırılmıştır. Ancak kadın ekonomik özgürlüğünü elde etse de, bu ev içerisindeki cinsiyet rollerinin değişmesine etkide bulunmamakta, ev işlerinin paylaşımında kadının aleyhinde bir yapı söz konusu olmaktadır. Kuşkusuz anneye ya da eşe düşen rollerin bazıları çeşitli kurumlara dağıtılmıştır. Bunlar kreşler, temizlik şirketleri vb. olarak ön plana çıkmaktadır ancak rollerin kökeninin tartışılmaması sürmektedir. Dolayısıyla yapısalcı-işlevselci görüşe göre kadının rolü hakkında tutum ve beklentiler, sosyo-ekonomik koşulların değişim hızından daha geride kalmaktadır (Günay ve Bener, 2011: 160).

3.2. Çatışma Kuramı

Bu yaklaşıma göre güç ve imtiyazlar kaynaklara dayanmaktadır ve güç, ötekilerinin yaşamını etkileme ve kontrol etme yeterliliğine atıfta bulunurken, kökeninde ekonomik güç yatmaktadır. Bu kuram kadın ile erkek arasındaki farkları açıklarken, güç kavramından hareket etmektedir. Engels'e göre ailenin ekonomik kaynakları erkeğin elindedir ve bu da erkeği güce kavuşturur. Kapitalizm ile birlikte daha da güçlenen erkek egemen yaklaşım, miras hukuku yolu ile erkekleri daha

da güçlendirmiş, kadınları ise ikincil konuma itmiştir. Bu görev dağılımı kadınları eve hapsederken, erkeklere çalışma izni vermiş, erkek kapitalizmin kendisine verdiği düşük ücretle yetinirken, kadın emeğine ücret ödenmeyen bir köleye dönüşmüştür. Kadın ve erkek doğaları gereği bir çıkar çatışmasının tarafıdır ve sosyalleşme sürecinde bu çıkar çatışması birinin diğerine iktidar kurmaya çalışması ile kendini gösterir. Atakül toplumda kadın bu iktidar kodlarını içselleştirmiş ve ikincil konumu kabul ederek bunu besleyen duygular geliştirmiştir. Örneğin, erkek çocuğun kız çocuğa göre daha değerli kabul edilmesi bu yargının doğum öncesinden başladığını göstermektedir. Bu bağlamda, cinsiyet ayrımı erkekler tarafından geliştirilen yasalarla kadınlara karşı kullanılmış, özellikle Sanayi Devriminden sonra kadının da bir iş gücü olarak ekonomik hayata girmesiyle rekabet daha da genişlemiştir. Bugün iş hayatında yaşanan kadınların kariyer engelleri gibi uygulamaların temelinde de bu rekabetin yansımaları bulunmaktadır. Bu bağlamda, kadının iş yaşamındaki yerini kalıcılaştırması için erkeklerin sosyal kurumların kontrolünü bırakmaya mecbur edilmeleri gerekmektedir. Bu da erkeklerdeki kadına dönük tutum, beklenti ve imajların değiştirilmesi ile mümkün olacaktır. Çünkü kadınlık biyolojik bir miras değil, kültürel bir iktidar aracının edilgen paydası kılınmıştır ve erkek egemen görüş de bu düşünceyi pekiştirmiştir. Bu doğrultuda, adaletli ve eşitlikçi bir yapı için sosyal değişimi sağlayacak bir sosyal eylem gereklidir (Demirbilek, 2007: 18).

3.3. Feminist Yaklaşım

Mary Wallstonecraft'ın "A Vindication of the Rights of Woman" (1792) isimli eseri ile temellerini attığı feminizm akımının kökeninde cinsiyet rollerinin eleştirel bir tutumla tartışılması bulunmaktadır. Feminizme göre cinsiyet, biyolojik bir özelliktir ancak toplumsal cinsiyet biyolojik özelliğin bir sürdürücüsü değildir. Simon De Beauvoir'ın "kadın doğulmaz, olunur" sözü bu anlamda cinsiyet rollerinin, fizyolojik belirlenmişlikle dağıtılamayacağı, kadınlık ve erkeklik rollerinin yani "toplumsal cinsiyet" in dağılımının etkinliğinin en önemli unsur olduğunu belirtmektedir. Diğer bir deyişle toplumsal cinsiyet kavramı, kültürel bir sürecin ürünüdür ve kadın ile erkek birer sosyal kategorizasyonu işaret etmektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet biyolojik bir gerçeklikten çok, kadınlar ile erkekler arasındaki toplumsal ilişkilerin ve

iktidarın düzenlenmesine yardımcı olmaktadır. Bu yanıyla bu kavramlar "kültürel olarak inşa edilmişlerdir" (Günay ve Bener, 2011: 167).

Kültürel olarak inşa, toplumsal cinsiyet kavramının, dinler, ideolojiler, kültürel sistemler ve toplumsal iş bölümü ile tescil edilmesini sağlamaktadır. Buna göre kadın, ev içinde çalışmakta ve doğurmakta, erkek ise kamusal alanda üretimle ilgili sorumlulukları üstlenmektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak kadınlar kamusal alana açıldığında ve sosyo-ekonomik roller aldıklarında onlara düşük ücret ödenmekte ve kariyer olanaklarının önüne geçilmektedir. Bu da aslında erkeklerin kadınlar üzerindeki iktidarının sürdürülmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca kadınlar sosyo-ekonomik bir rol üstlenip, istihdam edilseler bile evdeki işler konusunda adil bir bölüşüm ile karşı karşıya kalmazlar ve evdeki işleri de üstlenirler. Bununla birlikte kriz dönemlerinde özellikle de evli kadınlar daha önce işten çıkartılır, eğitim düzeyleri düşük tutulur ve iş yerindeki eğitim fırsatlarından görece daha az istifade ederler. Bu da feminizm kuramına göre ataerkil sistemin ev içini düzenlediği gibi, iş yaşamını da düzenlediği anlamına gelmektedir (Özçatal, 2011: 25).

Feminizm kendi içerisinde liberal, sosyalist ve radikal feminizm olarak üç kategori altında ele alınmaktadır.

3.3.1. Liberal Feminizm

Liberal feminizme göre bireyler yeteneklerini geliştirmek ve kendi çıkarlarının peşine düşmek için özgür olmalıdır. Bu yanıyla birer özne olarak kadınlar, erkeklerle aynı hakları talep etmektedirler. Bir organizasyon olarak toplumda kadınlar da hak ve çıkarlarını genişletmek istemekte, erkekler tarafından oluşturulmuş önyargı ve ayrımcılığa karşı eşitlikçi bir görüşü benimsemektedirler. Bu anlamda aile, çalışmayı arzu eden kadınların çocuk bakımı ve annelik iznini gerektiren bir sosyal kurumdur. Bu nedenle aile yapısı değiştirilmelidir.

Bu bağlamda aileye eşlik eden diğer iktidar üretim aygıtları okul ve medyadır. Eşitsizlik üreten bu yapıların ortadan kaldırılması için çocuklar cinsiyet eşitsizliği içerisinde büyütülmemeli ve erkekler ile kadınlar doğuştan eşit şanslara sahip olmalıdırlar. Bununla birlikte, liberal feministlere göre kadının çalışma yaşamındaki

konumu genişletilmeli ve kadın çalışma yaşamında daha üretken olmalıdır. Liberal feminizm iki nedenden ötürü eleştiriyeye uğramıştır. Bunlar Demirbilek, 2007: 19);

- Kadın ve erkek arasındaki deneyim ve çıkar açısından gerçek farkları göz ardı etmesi,
- Eşit şansın adaletli sonuç üreteceğine duyduğu güvendir.

3.3.2. Sosyalist Feminizm

Bu kuram, çatışmacı yaklaşımın etkisi altındadır ve erkek ile kadın arasında, erkek lehine gelişmiş dengelerin varlığına atıfta bulunmaktadır. Sosyalist feministlere göre, sınıfsal eşitsizlik kadın ve erkek arasında da varlığını sürdürmektedir ve erkeğin kadına yönelik baskısı zamanla farklı ırklara ve engellilere yönelik baskıcı yaklaşımlarla etkileşime girmektedir. Onlara göre bu eşitsizliğin üreticisi bizatihi kapitalizmdir ve yola çıkış noktası olarak liberal feministlerle benzerlik taşısalar da, bu noktada ayrılmaktadırlar. Kadın istismarı kapitalizmin bir ürünü olduğundan, ekonomik kurumlardaki temel değişiklikler kadını özgürleştirecektir. Bu yaklaşım ise radikal feministler tarafından güç ilişkilerinin sadece şiddet boyutuna hapsedilmesi nedeniyle eleştirilmiştir (Demirbilek, 2007: 19).

3.3.3. Radikal Feminizm

Radikal feministlere göre erkeklere güç ve ayrıcalık tanıyan sosyal sistem ataerkilliktir ve ataerkillik sosyalist devrim bile olsa bitmeyecek bir düşünce yapısı oluşturmuştur. Bu bağlamda, ataerkillik kadınların fizyolojik özelliklerinden - cinselliği, üremesi, hareketle onu ikincil plana itmektir. Bu nedenle bazı radikal feministler heteroseksüel cinselliği tartışmaya açmış ve yeni üreme teknolojilerine (kadının ve erkeğin birlikte hamile kalması) eğilim göstermişlerdir. Ancak bu sınırlı bir yaklaşımdır ve bunun yerine "kadın merkezli kültür" önerilmektedir. Ataerkilliğin karşısından toplumsal yapı içerisinde kadına özgü yapılarını önceleyen bu yaklaşıma göre, her kadın kendi gücünün farkında olmalı ve ataerkil sistemin yerine kadın merkezli bir kültürü ikâme etmelidir. Bu bağlamda radikal feminizm ise kadınların

ortak deneyim ve cinsiyet farklılıklarına yoğunlaştığı ve kadınların kendi işlerindeki çatışmaları göz ardı ettiği için eleştirilmektedir (Demirbilek, 2007: 19).

3.4. Neo-Klasik/ Beşeri Sermaye Kuramı

İktisat literatürüne ait olan bu kuramda, kadın işgücünün çalışma yaşamında almış olduğu düşük konumun nedeni, kadınların erkeklere nazaran daha az beşeri sermayeye sahip olmaları olarak gösterilmektedir. Beşeri sermaye en genel tanımı ile vasıf (kalite), tecrübe ve mesleki bilgidir. Bu kuram aslında cinsiyet rol dağılımında kadına atfedilen özelliklerin yani kadının eş ve anne konumunun ona getirdiği sorumlulukların iş yaşamının önünde engeller olarak çıktığını betimlemektedir. Kadınlar, ev işlerini yaparak, çocuk bakarak ve ailelerinin düzenini sağlayarak diğer bir deyişle "yuvayı yapan dişi kuşlar" olarak sosyo-ekonomik yaşam içerisinde aktif katılımcı olamamakta, işe devam sıkıntısı yaşamakta ya da kısıtlı işlerde çalışmaktadırlar. Ancak tüm bu sorumlulukları almak kadının bireysel ve rasyonel tercihinin birer sonucudur (Özçatal, 2011: 24).

3.5. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Bu bölümde önce Bandura'nın sosyal öğrenme kuramı ve bu araştırmanın kuramsal temelini oluşturan Lent ve arkadaşlarının (1994) sosyal bilişsel kariyer kuramı ve öz -yetkinlik, sonuç beklentileri, ilgiler, mesleki seçim hedefleri ve algılanan kariyer engelleri anlatılacaktır. Sonra da bu araştırmanın konusuyla ilgili yurt dışında ve Türkiye'de yapılan araştırmalardan ulaşılabilenler özetlenecektir.

3.5.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal bilişsel kariyer kuramını geliştirenler Robert Lent, Stewen Brown ve Gail Hackett orijinal kavramları kadın ve erkekler için kariyer ve akademik ilgiler, seçimler ve performans ile ilgili ayrıntılı bir kuram geliştirmişlerdir. Öz-yetkinliğin bilişsel kavramları, sonuç beklentileri ve hedef seçimi kariyer karar vermede önemli faktörlerdir. Bu kavramlar birbirlerini karşılıklı etkileyerek bireylerin kendi

yeterliliklerini nasıl gördüklerini ve neyi başarabileceklerine olan inançlarını etkilemektedir. Sosyal bilişsel kariyer kuramının kariyer karar vermeyi düzenleyen önemli üç bilişsel kavramı olan öz-yetkinlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler üzerinde durulacaktır. Bunun yanı sıra, bu bölümde bazen kariyer seçimi için engel oluşturan, bazen bireylere destek sağlayan, bireyin dışında gerçekleşen dışsal bağlamsal faktörler arasında yer alan kariyer engelleri irdelenecektir (Sürücü, 2011: 15).

3.5.1.1. Öz-Yetkinlik Kuramı

Bandura (1986) öz-yetkinliği, insanların yapabileceklerine ilişkin yargılarını, belirlenmiş çeşitli performanslara ulaşabilmek için çeşitli faaliyetleri organize etme ve yürütme olarak tanımlamıştır. Öz-yetkinliğini düşük algılayan bireyler belki de zor bir konu ile baş etmede sebat edemeyeceklerdir. Belki de onlar işi iyi yapamayacaklarına ilişkin düşüncelere sahiptirler. Belki de iş tarafından bezmiş veya bunalmış hissedebilirler. Öz- Yetkinlik, durumun bağlamına bağlı olarak bireyin kendisine ilişkin değişen inançlarıdır. Bazı faktörler; iş durumunun doğasını, insanları, bireyin çevresinde yer alan ve iletişimde bulunduğu çevreyi ve benzer görevlerde yeterlik duygusunu içermektedir. Brown, Lent ve Gore (2000) öz-yetkinlik inançlarının bireyin yapabileceklerini tahmin etmeden daha çok mesleki ilgiler ve muhtemel kariyer seçimlerini tahmin etmeyi gösterdiğini belirtmişlerdir. Öz-yetkinlik kuramı, sosyal öğrenme veya sosyal bilişsel kuramın (örneğin; Kurumboltz, 1996; Lent, Brown ve Hackett, 1994) mesleki davranışa daha genel uygulanabilir çalışmalarının bir yaklaşımı olarak görülebilir. Öz-yetkinlik Bandura'nın sosyal öğrenme kuramının en temel kavramıdır. Bandura'ya (1997) göre öz-yetkinlik beklentileri, kişinin verilen bir görev ya da davranışı başarılı bir şekilde uygulayabilmeye ilişkin kendi yeteneğine olan inancıdır. Bandura öz -yetkinlik beklentisinin kaçma davranışına karşı yaklaşma, ana/hedef davranışların performansının kalitesi, istenmeyen deneyimler ya da engellerle yüzleşmede ısrar etme şeklinde üç ana göstergesi olan davranışları belirlemiştir. Bir davranış ya da davranışsal hedefle ilgili düşük yetkinlik beklentileri, kişinin bir davranışı başlatmadan önce çok küçük bir güçlük hissettiğinde o davranışı başlatmaktan vazgeçmesine ya da vazgeçme eğiliminde olmasına, davranıştan

kaçınmasına yol açarlar. Kariyer gelişimi bağlamında yaklaşma davranışı, bireyin kendisine verilen eğitsel ya da kariyer seçeneklerini seçmek için istekliliğini gösterir. Bu yüzden yüksek öz-yetkinlik inançları kariyer ya da eğitsel seçimi kolaylaştırıcı bir rol üstlenirler. Düşük ve zayıf öz-yetkinlik inançları ise kariyer ya da eğitsel seçimi engelleme ve zorluk çıkarma gibi rol üstlenirler. Düşük öz-yetkinlik beklentileri, eğitim programlarını sürdürmede ve programa ilişkin performansta ve seçim olasılığı yüksek kariyer seçeneğini uygulanmaya koymada da engelleyici rol oynarlar (Betz, 2001: 58).

Öz-yetkinlik, “öz-saygı” gibi bütünsel ve genel bir özellik değildir. Öz-yetkinlik, daha çok, belirli performans etki alanları ve faaliyetlere bağlı dinamik bir benlik inançları bütünüdür (Lent, 2005: 101).

Örneğin, bir kişi bir piyano resitalinde iyi bir performans sergileyebileceğine ilişkin güçlü fikirlere (yani, yüksek öz-yetkinlik inançlarına) sahip olabilir. Fakat kişi birçok mekanik işte ya da sosyal durumda kendini çok daha yetersiz hissedebilir. Bu kişinin öz-saygı duygusunun bu performans bağlamlarının her birinde (olayların çapraz-durumsal doğası gereği) oldukça durağan olması beklenirse de, öz-yetkinliği o andaki eyleme ya da alana bağlı olarak önemli ölçüde çeşitlilik gösterebilir. Bandura (1982) bireylerin bilgi kaynakları ve bu kaynakları destekleyen yetkinlik beklentisinin üç boyutu olduğunu belirtmektedir. Bunlar (Sürücü 2011: 20);

- Birinci boyut: Düzey (Level); girişilecek işin ya da davranışların zorluğudur ki bununla birey yapabilme performansını hisseder.
- İkinci boyut: Dayanıklılık (Strength); bireyin engelleyici, caydırıcı koşullara karşın davranışını sürdürmeye devam etmesini sağlayan kendine olan güvenidir;
- Üçüncü Boyut: Genellenebilirlik (Generality); belirli bir durumda oluşan yetkinlik inancının diğer durumlara genellenebilmesidir.

Bu üç boyut sayesinde, bireyler yetenekleri doğrultusunda davranışlarını organize ederek davranışlarının sonuçlarını gözlerler. Davranışlarının sonucunda sahip oldukları yetenekler hakkında bilgi sahibi olurlar. Dolayısıyla bireyin bir davranışı başlatmasında, sürdürmesinde ve sonlandırmasında ve davranışlarını

düzenlemesinde oldukça önemli rolleri olan öz-yetkinlik beklentisi kavramının sosyal bilimler başta olmak üzere fen bilimlerinde de kullanılan ve araştırılan bir değişken olduğu görülmektedir. Örneğin, diyet ve kilo kontrolü, matematik performansı, bilgisayar programlarını kullanma gibi konularda yapılan çalışmalarda yetkinlik beklentisi kavramının kullanıldığı dikkati çekmektedir. Sosyal bilimlerden psikoloji ve sosyolojinin yanı sıra öz-yetkinlik beklentisi kavramı kariyer ile ilgili davranışlarla ilişkilendirilerek kariyer rehberliği alanında da kullanılmaktadır. Hackett ve Betz'in (1981; 1983) kadınların kariyer gelişimleri ile ilgili olan yetkinlik beklentisini temel alan modelleri kısa bir süre sonra yerini bireylerin güçlü inançlarına odaklanan ve bununla bireylerin bir şeyleri başarılı bir şekilde başarabileceğine inanan Lent, Brown ve Hackett'in (1994) sosyal bilişsel kariyer kuramı'na bırakmıştır. Öz- yetkinlik inancının yani bu kendi kendine inancın kariyer tercihinde ilgileri, değerleri ve yetenekleri yönlendirmede merkezi bir rol oynadığı görülmüştür.

3.5.1.2. Sonuç Beklentileri

Sonuç beklentileri olarak adlandırılan, kişinin olası tepkisel sonuçlar hakkındaki inançları, sosyal bilişsel kuramın başka bir önemli ögesini oluşturur. Öz-yetkinlik inançları, kişinin tepkisel yetenekleriyle ilgiliyken, sonuç beklentileri belirli davranışları sergilemenin hayali sonuçlarını içerir. Birçok sonuç beklentisi türü tanımlanmıştır. Bunlar; beklenen sosyal, maddi ve kendini değerlendirici sonuçlar. Bireylerin sonucun ne olacağına ilişkin yaptıkları kestirim, tahminler sonuç beklentilerini ifade eder. Buna karşılık öz-yetkinlik inançları ile ilişkilidir. Bu nedenle sonuç beklentileri ne olabileceğini belirtir ve öz-yetkinlik bir şeyleri başarma yeterliğinin hesap edilmesiyle ilişkilidir. İşten para kazanmak fiziksel sonuç beklentisine, okulda yaptığı iyi bir iş için babasından takdir görmek sosyal sonuç beklentisine, sınıftaki performansından hoşnut olmak ise öz-değerlendirme sonuç beklentisine örnek olarak verilebilir. Genel olarak Bandura, öz-yetkinliğin sonuç beklentilerinden daha önemli olduğunu öne sürmüştür. Duruma bağlı olarak öz-yetkinlik veya sonuç beklentilerinden biri diğerinden daha önemli olabilir (Sürücü 2011:21).

3.5.1.3. Hedefler

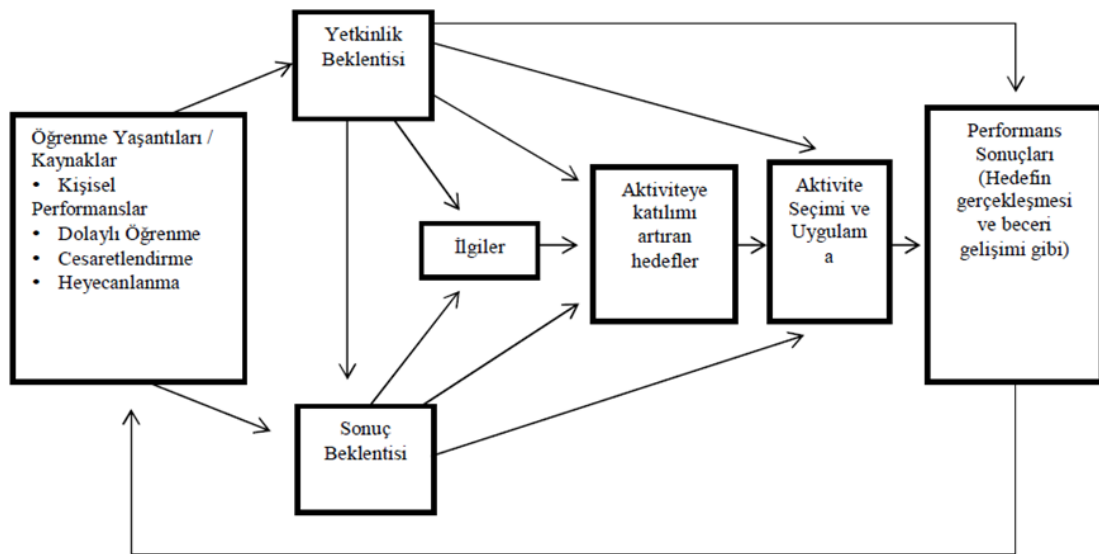
Bireyler yakınlarındaki olaylara ve çevrelerine sadece karşılık vermekten daha fazlasını yaparlar. Çeşitli dönemlerdeki eylemlerine rehber olan ve davranışlarını düzenlemelerine yardımcı olan bir dizi hedefleri vardır. Örneğin avukat olmaya karar veren bir üniversite birinci sınıf öğrencisi esas amacına, hedefine ulaşmasını destekleyecek alt hedefler oluşturmalı ve davranışlar seçmelidir. Sonraki yedi yıl avukat olmak için desteği olmayacaktır. Hedefler, güdüleyici ve mezuniyet gibi oldukça önemli hedeflere ulaşıldığında doyum sağlayıcıdır. Hedefler, öz-yetkinlik ve sonuç beklentileri birbiriyle ilişkilidir ve çeşitli şekillerde birbirlerini etkilerler. Hedefler, kariyer seçimi ve karar verme kuramlarının, genellikle örtülü olsa da, daima var olan bir ögesidir. Kariyer planları, kararlar, özlemler ve belirtilmiş seçimlerin hepsi temelde hedef mekanizmalarıdır. Her birinin önemi, davranışı güdülemedeki (ya da tasarlanmış davranışı simgelemedeki) tahmin edilebilir rollerinden kaynaklanır; bu birçok değişik hedef terimi arasındaki farklar öncelikle, özgüllük dereceleriyle ve gerçekteki seçim uygulamasına yakınlığıyla ilgilidir. Örneğin, kariyer hedefleri, gerçek kariyer giriş zamanından uzakta değerlendirilirse, sorumluluk gerektirmiyor veya gerçek neticeler ortaya çıkarmıyorsa ve öznenin, iş pazarının koşulları gibi, gerçek durumları değerlendirmeye alması gerekmiyorsa, genellikle mesleki özlemler ya da hayaller olarak görülürler. Özgül niyetler içerdiklerinde (belirli bir alan ya da rolle meşgul olma kararlılığı gibi), kariyer girişinin yakınında veya içinde olduklarında ve sorumluluk gerektirdiklerinde, seçim, plan ya da karar olarak adlandırılmaları daha olasıdır (Koyuncu, 2015: 34-38).

3.5.2. Sosyal Bilişsel Kariyer modelleri

3.5.2.1. İlgi Modeli

Bandura (1986) ilgilerin, insanların tamamıyla etkili olabildiklerini ve bu girişimlerinin onları başarıya götüreceğini hissettikleri etkinliklerden ortaya çıkan, zaman içinde sürdürülmesi muhtemel etkinlikler olduğuna inanmaktadır. Bireyler spor gibi etkinliklerde yeteneklerini deneyerek, becerilerinin olmadığını hissedebilirler ve

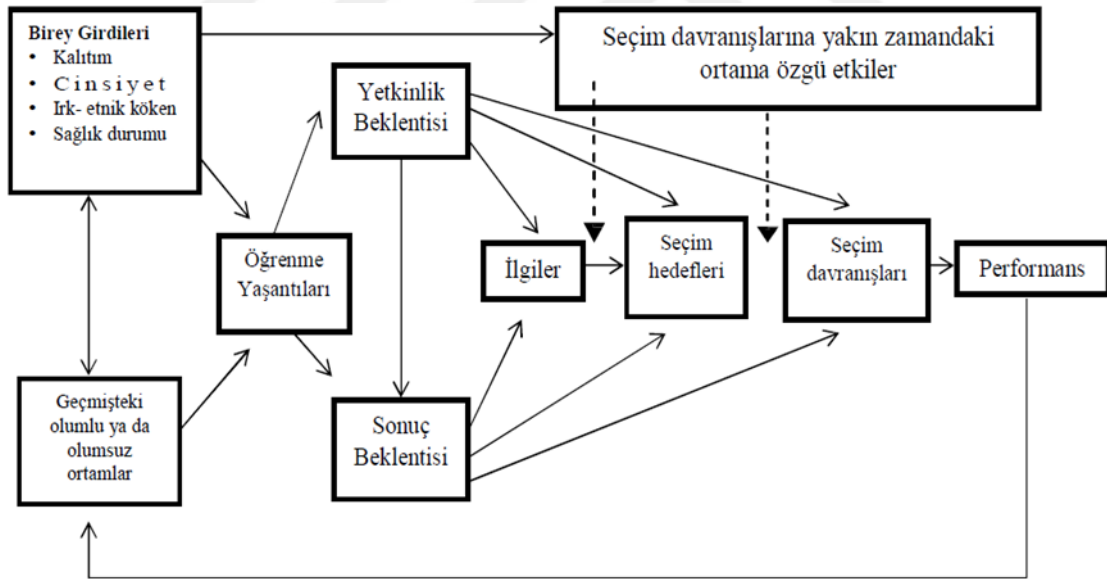
sonrasında ilgilerini kaybederler. Aynı şekilde bir etkinliğin sonucunda başarılı olamayacaklarını hissettiklerinde de ilgilerini kaybetme eğiliminde olabilirler. Bireylerin ilgileri, onların belirli etkinlikleri yapmak için azimli oluşlarını ve etkinliklerle ilişkili olarak hedeflerini etkilemektedir. Bunun yanı sıra, bireylerin hedefleri onları amaçlarına ulaştıracak eylemleri seçmelerini de etkilemektedir. sosyal bilişsel kariyer kuramı'nın ilgi modeline göre, birey bir aktiviteyi (örneğin matematik problemi) gerçekleştirme konusunda kendine güvendikçe öz-yetkinliği yükselmekte ve birey bu aktiviteyi gerçekleştirme sürecinde gelecekte başarılı olacağına inandığında (matematik sınavında yüksek notlar alacağını düşünmek) ilgileri gelişmekte ve gelecekte bu ilgileri şekillenmektedir. Bu aktiviteye yönelik öz-yetkinliği ve sonuç beklentileri yükseldikçe seçim hedefleri (matematik ağırlıklı bir alana yerleşmeyi tercih etme) de gelişecektir. Seçim hedefleri oluşturan birey bu hedeflere bağlı olarak mevcut öğrenme süreçlerinde bu aktivitelere (matematik problemleri çözmeye daha fazla zaman ayırma) daha fazla zaman ayıracak, daha fazla etkinliğe (evde, günlük yaşamda ve derslerde daha çok matematik problemleri çözmeye) katılacaktır. Bireyin bu etkinliklerde başarılı yaşantıları arttıkça daha çok ilgisi artacak, aktiviteye ilişkin beceri gelişimleri de artacaktır. Bireyin başarılı yaşantıları ve gelişen yeteneği kişinin öz-yetkinliğini ve sonuç beklentilerini olumlu etkileyecektir. Bu süreçler tekrar ettikçe bir döngü oluşturacak ve bireyin o aktiviteyle ilişkili ilgileri gelişecektir (Sürücü, 2011:25).



Şekil 1 Temel Kariyer ilgilerinin Zaman İçerisinde Oluşumuna İlişkin Model
Kaynak: Lent, Brown, ve Hackett, 1994: 79-122.'den aktaran; Sürücü 2011:25

3.5.2.2. Seçim modeli

İlgi modelindeki süreçler, öğrenme yaşantıları, öz- yetkinlik ve sonuç beklentileri zamanla mesleki ilgilerin gelişimini sağlayacaktır. Bireyin mesleki ilgilerinin (örneğin diş hekimliğine ilişkin ilgi) gelişmesiyle birlikte kariyer seçimlerine ilişkin sözel (diş hekimliği bölümünü tercih etmek istiyorum) ifadeler başlayacaktır. Daha sonra bu ilgilerle birlikte kariyer seçimlerine ilişkin bazı somut adımlar (diş hekimliği programına kayıt olmak) atılır. Bu kariyer seçiminden sonra bireyin kariyer davranışlarını (choice actions) etkileyen başarılı ya da başarısız performans (diş hekimliğinde kullanılan aletlere ilgi, el becerisi gerektiren işlere ilgi, derslerdeki işlenen konulara ilgi, derslerle ilgili iyi/kötü notlar alma) yaşantıları gerçekleşir. Lent ve arkadaşları bu süreçler gerçekleşirken çevresel (ekonomik faktörler, önemli görülen kişilerin onaylamaması, cinsiyet ayrımcılığı vb.) bir takım faktörlerinde seçim süreçlerini etkileyebileceklerini belirtmektedirler. İlgi modelinde olduğu gibi seçim modelinde de bir döngü olduğu varsayılmaktadır (Sürücü 2011:28).



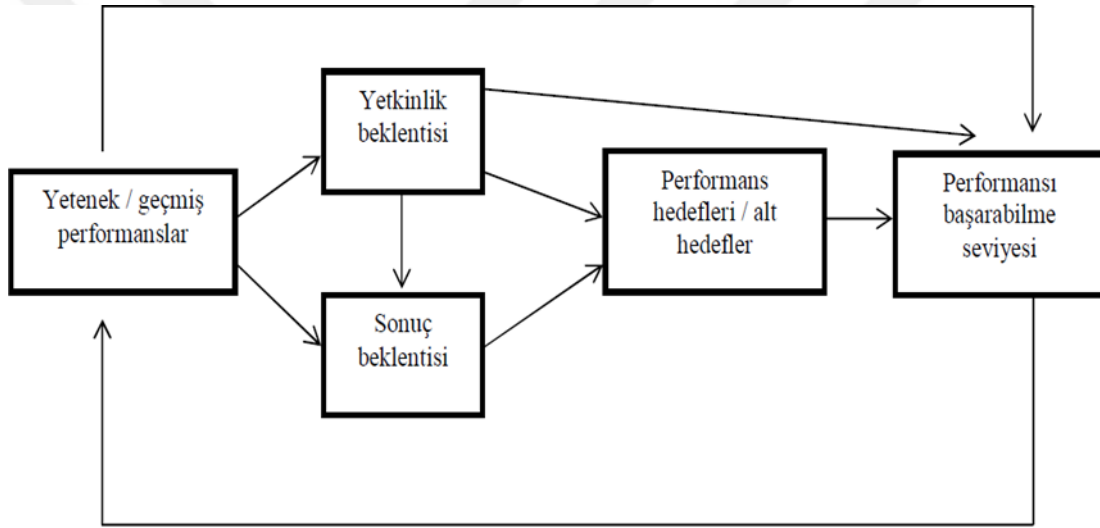
Şekil 2 Kariyere İlişkin Seçim Davranışını Etkileyen Kişi, Çevre ve Yaşantısal Faktörler Modeli

Kaynak: Lent, Brown, ve Hackett, 1994: 79-122, aktaran; Sürücü 2011:28

3.5.2.3. Performans modeli

Sosyal bilişsel kariyer kuramı, bireylerin akademik ya da kariyer performanslarını nelerin etkilediğine ilişkin bir model de geliştirmişlerdir. Performans

modelinin daha çok öğrenme süreçleriyle ilgili olduğu söylenebilir. Bireyin geçmişteki öğrenme deneyimlerinin ve yeteneklerinin doğrudan ya da dolaylı olarak öz- yetkinlik ve sonuç beklentileri üzerinden kişinin performansını etkileyebileceğini belirtmektedirler. Bir başka deyişle, başarılı performanslar gerçekleştiğinde bireyin öz-yetkinliği ve sonuç beklentisi pekişmektedir. Bireyin öz-yetkinliği ve sonuç beklentileri yeni başarılı yaşantılar yaşamasına neden olabilecek performans hedefleri belirlemesini sağlayabilmektedir. Birey, çevre ve davranış arasındaki karşılıklı etkileşim performans modeli için de söz konusudur. Başka bir deyişle performans modelinde yer alan değişkenler arasında da dinamik bir döngü bulunmaktadır (Sürücü 2011:30).



Şekil 3 Performans Modeli

Kaynak: Lent, Brown, ve Hackett, 1994: 79-122'den aktaran; Sürücü 2011:30

3.5.3. Algılanan Kariyer Engelleri

Sosyal bilişsel kariyer kuramcıları, bireylerin öz-yetkinlik, sonuç beklentileri ve hedeflerine etki eden pek çok faktörün ve başkalarıyla etkileşimlerinin olduğunu belirlemişlerdir. Bireylerin yaşantıları çeşitli olaylar ve durumlar bağlamında meydana gelir. Lent, Brown ve Hackett (2000, 2002) arka plan bağlamsal faktörler ve davranış seçiminde yakınsak bağlamsal faktörler olmak üzere iki tür temel bağlamsal faktör tanımlamışlardır. Arka plan bağlamsal faktörler, kişinin kendi kültürüyle etkileşiminden, insanlar ve cinsiyet rolü beklentilerine ilişkin öğrendiklerinden oluşmaktadır. Ayrıca bu faktörler, insanların sosyal ve akademik yaşamlarındaki

öğrenimlerini de etkileme gücüne sahiptir. Bunun aksine davranış seçiminde yakınsak bağlamsal faktörler ise belirli akademik ve mesleki seçim konularında rol oynayan çevresel faktörleri ifade etmektedir. Yakınsak bağlamsal faktörler, şimdiye yöneliktirler ve kariyeriyle doğrudan ilişkilidirler. Belirli mesleklerdeki mevcut rol modelleri, ilgilenilen alandaki yarı zamanlı veya tam zamanlı iş olanakları ve eğitim için ekonomik destek yakınsak bağlamsal faktörlere örnek olarak verilebilir (Koyuncu, 2015: 38).

Bağlamsal faktörler, bireyin seçiminin desteklenmesinde veya arzuladığı kariyer hedefini elde etmesinde engeller olarak rol oynayabilirler. Engellerin ve desteklerin büyük bir kısmı, arka plan bağlamsal faktörlerden daha ziyade yakınsak (şimdiki/mevcut) faktörler içinde yer almaktadır. Yakınsak faktörler, doğrudan ele alınabilen bir husustur. Örneğin ekonomik engelleri aşmayı denemek, yeterli yiyeceğin olmadığı bir yerdeki aileyi kalkındırmaya çalışmaktan daha kolaydır. Ancak, yeterli yiyeceğin olmaması gibi çeşitli arka plan bağlamsal faktör sınırlılıkları olduğu hallerde bile, ailelerin çocuklarını çalışmaya teşvik etmeleri gibi destekler bulunabilmektedir (Sürücü 2011:30).

Bağlamsal faktörler son zamanlardaki araştırmaların konusudur. Bununla birlikte ilgiler, yetenekler ve değerler gibi kişisel faktörler; sınırlı ekonomik koşullar gibi engeller, öğretmenden teşvik görmek gibi destekler kariyerinde göz önüne alınan önemli faktörlerdendir. Destek ve engellerin her ikisi de, kariyer hedeflerinde ve eylemlerinde etkili olan öz-yetkinliği etkileyebilmektedir. Lent, Brown ve Hackett (2000) çalışmalarında kariyer seçiminde bağlamsal destekler ve engellerle ilgili literatürü incelemişlerdir. Araştırmacılar bu önceki çalışmalardaki görüşleri dikkate alarak kariyer engellerinin kuramsal temelini, çeşitlerinin dahi iyi anlaşılmasına yönelik görüşlerini ve önerilerini sunmuşlardır. Lent ve arkadaşları (2000) bu çalışmalarında kariyer engellerini fenomenolojisine, zamansal etkilerine ve yönüne göre incelemişlerdir. Lent ve arkadaşlarına göre, sosyal bilişsel kariyer kuramı'nda kariyer gelişimi hem nesnel hem de çevresel faktörlerden etkilenir. Örneğin; kişinin eğitiminin niteliğine ve devamına katkı sağlayan mali destek kariyer gelişimini etkileyen nesnel faktörlerden birisidir. Bu tür nesnel faktörler, kişi onların etkisini özel olarak ifade etmese bile, onun kariyer gelişimini güçlü bir şekilde etkileyebilir. Ancak,

belirli bir nesnel faktörün @(mali destek, fakirlik-zenginlik vs.) kariyer gelişimine etkisi, bireyin ilgili faktörü nasıl değerlendirip tepki verdiğiğine bağlıdır. Bir başka ifadeyle, bireyin nesnel faktörü nasıl algıladığına bağlıdır. Lent ve arkadaşları, bu görüşlerine dayanarak, kariyer kuramcılarının kariyer gelişimini etkileyen nesnel çevrenin ekonomik koşullar, ebeveyn davranışları ve akran etkileri gibi çoklu, zorunlu öğelerini dikkate aldıkları kadar bireylerin bu nesnel çevresel öğeleri nasıl değerlendirip, tepki verdiklerini dikkate almalarını önermektedirler. Dolayısıyla, Lent ve arkadaşları kariyer engellerinin nesnel ve algılanan olarak iki grupta incelenebileceği görüşündedirler (Koyuncu, 2015: 40).

Lent ve arkadaşlarına (2000) göre, sosyal bilişsel kariyer kuramı kariyer gelişimini belirli çevresel etkilerin meydana geldiği zamansal dönemi de etkilediğini ileri sürmektedirler. sosyal bilişsel kariyer kuramı çevresel etkilerin bireyin öğrenme deneyimlerini etkilediğini, öğrenme deneyimlerinin ise kariyerle ilgili öz-yetkinlik ve sonuç beklentilerini uzak bağlamsal faktörler olarak etkilediğini belirtir. Örneğin; öğrencinin önceki öğrenim süreçlerinde matematikten başarısız olma deneyimleri sonraki matematik öz-yetkinliğini ve sonuç beklentilerini düşürecektir. Araştırmacılar ders, bölüm, kariyer kararını verme veya işe kabul edilme kararını verirken aynı zaman diliminde bireyin karşısına çıkan ve onun kararını etkileyen çevresel değişkenlerin (örneğin; cinsiyet ayrımcılığı, ayrımcı işe alınma uygulamalarıyla karşı karşıya kalma gibi) tümünü eş zamanlı çevresel faktörler olarak adlandırmışlardır. Lent ve arkadaşları, kariyer engellerini yönüne göre (doğrudan, dolaylı) incelemişlerdir. sosyal bilişsel kariyer kuramı, yakınsal çevresel değişkenlerin insanların kariyerle ilgili seçimlerini yaptıkları ve uygulamaya koydukları süreçleri doğrudan etkileyebileceğini ya da buna aracı olabileceğini belirtmektedir. Örneğin; cinsiyet ayrımcılığı gibi bir bağlamsal faktörün kariyeri doğrudan etkileyebileceği gibi ilgiler üzerinden dolaylı etkileyebileceği belirtilmektedir.

3.5.4. Kariyer engellerinin ölçümü

Bir diğer çalışmada ise Stead, Els ve Fouad (2004) yarı yapılandırılmış soru formları ile ölçümler yapılmıştır. Araştırmacılar Güney Afrikalı lise öğrencilerinin algılanan kariyer engellerini araştırmışlardır. Araştırmada sosyal bilişsel kariyer

kuramının algılanan kariyer engellerini belirlemek için yarı yapılandırılmış 4 soru ile ölçüm yapılmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı, ırksal-etnik ayrımcılık, kişisel özellikler ve diğer faktörlerin (ekonomik problemler, yeterince iyi notlara sahip olmamak, dili yeterince akıcı konuşmamak, kariyer seçimi ile ilgili aile problemleri, muhtemel işsizlik, diğer ilgilerinden dolayı iş ortamına bağlanamamak, belirli mesleklere girebilmek için gerekli olan fiziksel özellikleri taşımamak, gelecekte evlilik planı yapmak) öğrencilerin belirttiği kariyer engelleri olduğu görülmüştür.

Ventura (2010) ise lise öğrencilerinin algılanan akademik başarı engelleri ve destekleri algısı ölçeğini geliştirmiştir. Araştırmaya katılan Latin Amerikalı lise öğrencilerinin çoğunun akademik başarısının yüksek olduğu belirtilmektedir. Araştırma sonuçları, ölçeğin bağlamsal destekler, psikolojik destekler, bağlamsal engeller ve psikolojik engeller boyutlarından oluşan dört faktörlü bir yapının olduğunu göstermiştir. Katılımcıların tamamı akademik engel algılamaktan çok, akademik destek algılamışlardır. Yüksek başarıya sahip öğrencilerin kendilerinden daha az başarılı olanlara göre daha fazla psikolojik destek algıladıkları bulunmuştur. Araştırmacı algılanan desteklerin akademik başarı ve kariyer seçimi kararı ile ilişkili olabileceğini vurgulamaktadır.

Lent ve arkadaşları makalelerinde sosyal bilişsel kariyer kuramı'nın gelişimi, temel kavramları ve önerdikleri modelleri anlatmışlardır. Bu modellere ilişkin yordamalar, önermeler ve HİPOTEZ ler aşağıda özetlenmiştir (Lent, ve ark., 1994: 91-109).

Lent ve ark., (1994) sosyal bilişsel kariyer kuramının kariyer gelişimi ile ilgili birtakım yordamalarda bulunmaktadır. Bu yordamalardan ilki ilgi modeliyle ilgilidir.

3.5.5. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de de öğrencilerin meslek seçimlerini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler, algılanan engeller, sonuç beklentileri, öz- yetkinlik algısı, seçim hedefleri ve kariyer karar verme veya kariyer kararsızlığıyla ilgili deneysel ve ilişkisel yöntemle çalışılan çeşitli araştırmalar yapılmıştır .

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentileriyle ilgili deneysel bir çalışma Türkiye’de Işık (2010) tarafından yapılmıştır. Işık (2010) sosyal bilişsel kariyer kuramı temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisini araştırmıştır.. Yapılan analizler sonucunda uygulanan kariyer grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme yetkinlik beklentilerini ve mesleki sonuç beklentilerini anlamlı düzeyde arttırmada etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca 3 ay sonrasında yapılan izleme testi sonucunda da bu etkinin devam ettiği görülmüştür. Kontrol grubunun adı geçen değişkenlerle ilgili puanlarında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Araştırmacı, bulguları genel olarak değerlendirdiğinde, sosyal bilişsel kariyer kuramı temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerini arttırdığını, bu araştırmada geliştirilen kariyer müdahalesinin iş yaşamına geçişte ya da kariyer kararı vermede sorun yaşayan öğrenci gruplarında kullanılabileceğini vurgulamaktadır.

Türkiye’de öğrencilerin meslek seçimlerini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler, cinsiyet, bölümden memnuniyet ve mezuniyet sonrası ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. AYTEKİN (2005) İsparta’da lise son sınıftaki öğrencilerin meslek seçimlerini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörlerin neler olduğunu araştırmıştır. Araştırmada kariyeri etkileyen en belirgin faktörlerin aile, ailenin ekonomik ve eğitim düzeyi, yerleşim birimi, arkadaş çevresi, mesleğin getirdiği maddi kazanç, mesleğin ilgi ve yeteneklere uygun olması gibi değişkenlerden oluştuğu bulunmuştur. Araştırmacı bu bulguya dayanarak lise son sınıfta okuyan öğrencilerin meslek seçimlerini daha çok sosyo-ekonomik ve kültürel faktörlerin etkilediğini belirtmektedir. Araştırmacının belirttiği kariyeri etkileyen sosyo- ekonomik ve kültürel faktörler ilgili literatürde algılanan kariyer engelleri veya bağlamsal destek ve engeller olarak ifade edilmektedir.

YILDIZ (2001) doktorların meslek seçim nedenleri ile kişilik tiplerini araştırdığı çalışmasında doktorların girişimci tip puan ortalamaları yüksek olarak bulunmuştur. İkinci yüksek puan ortalaması ise araştırmacı tip puanı olarak bulunmuştur. Holland’ın kişilik tipolojisinde doktorluk mesleğine karşılık gelen araştırmacı tipe en uzak tipin girişimci tip olduğu görülmektedir. Araştırmada ülkemizde doktorluk mesleğinin

seçiminde toplumsal statü, ailenin etkisi (% 64), iş bulabilme oranının yüksek olması (% 69) gibi nedenlerin önemli olduğu bulunmuştur. Bu bulgular doktorların meslek seçimlerinin sadece ilgi ve yeteneklerinden etkilenmediğini bunun yanı sıra, çeşitli sosyal faktörlerden de etkilendiğini göstermektedir .

Büyüköze-Kavas (2005) ise Orta Doğu Teknik Üniversitesi'ne devam eden 169 Eğitim Fakültesi öğrencisinden % 60'ı, 'gerekli hizmetleri zamanında alabilselerdi mesleklerini değiştirebileceğini', % 49'u 'kariyerini kendisinin yaptığı ve bunlardan %40'ının mesleğini değiştirebileceği', % 67'sinin lise öğrenciliği sırasında kariyer ile ilgili bir yardım almadığını, kariyer ailesi tarafından gerçekleştirilen öğrencilerden % 72'sinin mesleğini değiştirebileceğini saptamıştır. Bu bulgular yerinde ve zamanında, etkili bir kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği hizmetinin bireylere ulaştırılmasının ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

Ülkemizde cinsiyet ayrımcılığı ve bölüm tercihi ile ilgili istatistiki verilerden oluşan araştırmalar da yapılmıştır. ÖSYM verilerine göre 2004-2005 öğretim yılında tüm yüksek öğretim kayıtlarının yüzde 43'ü kız, yüzde 57'si erkektir. Açık öğretim öğrencileri arasındaki toplumsal cinsiyet farklılaşması bu genel eğilim doğrultusundadır. Buna karşılık ikinci öğretimde erkek oranı yüzde 61, kız oranı yüzde 39 'dur. Ailelere maliyeti görece olarak yüksek olan ikinci öğretimde kızlar aleyhine bir durum olduğu gözlenmektedir. Vakıf yükseköğretim kurumlarında, 2004-2005 öğrenim yılında örgün öğretimdeki öğrencilerin toplumsal cinsiyet bakımından farklılaşması % 42 kız, % 58 erkek olarak saptanmıştır. Aynı oranlar lisansüstü öğretimde de korunmaktadır. Doktora düzeyinde öğrencilerde kız öğrenci oranı % 39'a düşmekte, erkek öğrenci oranı % 61'e yükselmektedir. ÖSYM verilerinde öğrenci kayıtlarının toplumsal cinsiyet bakımından ne düzeyde bir ayrımcılık içerdiği gözlenebilmektedir (YÖK, 2007: 86).

ÖSYM sınav sonuçlarına göre sadece Fen Liseleri, Anadolu Liseleri ile birkaç özel lise ve Anadolu öğretmen lisesinden mezun olanlar, ilk sıralardaki bölüm tercihlerinden birisine yerleşebilmektedirler. Bu öğrencilerin ortaöğretimdeki toplam öğrenci sayısı içindeki payı ise % 10'un altındadır. Diğer büyük çoğunluk, ya ilgi duymadıkları bir programa devam edip tamamlamaya çalışmakta, ya da sınava birden fazla girerek program değiştirmeye çabalamaktadır (YÖK, 2007: 81).

Bir başka çalışmada Akkoç (2009) kız öğrencilerin kesin karar anksiyetesi (kararsızlığı sürekli kılan genelleştirilmiş anksiyetenin sonucunda, belli bir kariyer seçimine karar verme konusundaki yetersizlik) ve kariyer düşünceleri toplam puanlarının erkek öğrencilerden anlamlı derecede daha yüksek olduğunu bulmuştur. Meslek lisesi öğrencilerinin dışsal çatışma (bireyin çevresindeki önemli kişilerden gelen bilgilerle, kendi bakış açısı arasındaki dengeyi kurmadaki yetersizliği sonucu, karar verme konusunda sorumluk almada gönülsüz davranma) puanları diğer lise türlerinde okuyan öğrencilerin dışsal çatışma puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğrencilerin kariyer düşünceleri toplam puanlarına göre meslek lisesi öğrencilerinin puanları ile özel lise ve Anadolu lisesinde okuyan öğrencilerin puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Meslek lisesi öğrencilerinin kariyer düşünceleri toplam puanlarının bu iki tür okulda okuyan öğrencilerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmacı, genel olarak kızların, meslek lisesi öğrencilerinin ve anne ve baba eğitim düzeyleri düşük olan öğrencilerin daha çok kendini yeterince tanıyamama, karar vermede çok kaygılı olma ve dışsal faktörlerden etkilenme ile genel olarak kariyer karar vermede yetersizlik yaşadıklarını belirtmektedir. Bu araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde kızların ve meslek lisesi öğrencilerinin kariyer karar vermede güçlükler yaşadıkları şeklinde ifade edilebilir. Bu bulgular kızların, meslek lisesi öğrencilerinin ve anne ve baba eğitim düzeyleri düşük olan öğrencilerin kariyer ile ilgili dezavantajlı gruplar olduğu ifade edilebilir.

Ülkemizde sosyal bilişsel kariyer kuramı'nı temel alarak ilişkisel yöntemle çalışılan çeşitli araştırmalar da yapılmıştır. Özyürek (1995) Türkiye'de kuramsal temeli sosyal bilişsel kariyer kuramı'na dayandırılan ilk araştırmada kız ve erkek öğrencilerin, kariyer yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenek zenginliği ve üniversite sınavlarında gösterdikleri performansları arasındaki ilişkileri belirlemiştir. Araştırmanın bulgularına göre; kız ve erkek öğrenciler arasında yetkinlik beklentisi göstergeleri açısından önemli farklar bulunmuştur. yetenek ölçümlerinin yordanmasında yetkinlik beklentisinin önemli bir oranda katkısının olmasıdır.

Özyürek (2002a) matematik ile ilgili global mesleki yetkinlik beklentisi ölçümlerinin özgül yetkinlik beklentisi ölçümünden farklı ve benzer yönlerini değerlendirmeyi amaçlamıştır. Amaç doğrultusunda kadınlar için geleneksel olmayan

matematik ağırlıklı mesleklere yönelik global yetkinlik beklentisi ölçümünün faktör yapısını incelemenin yararlı olacağı düşünülmüştür. Daha sonra, bulunan iki ayrı faktördeki cinsiyet farklılığı, özgül ölçek puanlarıyla karşılaştırılarak incelenmiştir. Ayrıca, bu iki ayrı ölçüm türünün ilgi ve algılanmış yetenekler ile gösterdiği ilişkiler karşılaştırılmıştır. Araştırmada global ölçümlerin faktör analitik çalışma sayesinde avantajlı ya da dezavantajlı yanlarının daha iyi değerlendirilebildiği ve ölçeklerin kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmalarında yararlı olabilecek özellikleri üzerinde durulmuştur.

Özyürek (2002b) lise ve üniversite öğrencileri üzerinde matematik ile ilgili global ve özgül mesleki yetkinlik beklentisi ölçümlerinin ölçüt ve yapı geçerliklerini incelemiştir. Ölçüt geçerliği açısından sınıf ve yetenek düzeylerine göre karşılaştırmalar yapılmıştır. Yapı geçerliği için her iki ölçüm türünün mesleki tercih ve performans değişkenleriyle ilişkileri değerlendirilmiştir. Bandura (1986) yetkinlik beklentisinin ölçümünde global ölçümler yerine spesifik davranış ölçümünü önermektedir. Bir başka ifadeyle genelleştirilmiş öz-yetkinlik yerine belli davranışların (örneğin matematik öz-yetkinliğinin, kariyer karar verme öz-yetkinliğinin) ölçümünün önemli olduğunu belirtmektedir. Ancak Özyürek bu araştırmasının sonucunda, yetkinlik beklentisi kavramının farklı ölçüm yöntemleri olarak global ve özgül ölçümlerin yapı ve ölçüt geçerlikleri açısından benzerlik gösterdiğini bulmuştur. Global ve özgül ölçümler farklı özellikler göstermekle birlikte, her iki ölçüm türünün de uygulamalarda kullanılmasının yararlı olacağı önerilmektedir.

Özyürek ve Kılıç-Atıcı (2002) liseli öğrencilerin mesleki seçim kararlarında okul danışmanları ile birlikte aile, arkadaşlar, öğretmenler ve basınla ilgili çeşitli kaynakların etkili olduğunu belirttikleri araştırmada, bu kaynakların mesleki seçim kararlarındaki etkinliğini üniversite öğrenimine yeni başlamış öğrenciler (n=192) üzerinde incelemiştir. Araştırmacılar, kız öğrencilerin fen puan türünü seçen ve yetenek düzeyi yüksek olanların, yerleşilen programı ön sıralarda tercihleri arasına alanların ve yerleştikleri programa karşı istekli olanların daha çok kaynaktan yararlandıklarını belirlemiştir.

Özyürek (2005) sosyal bilişsel kariyer kuramının kavramları olan matematik bilgilendirici kaynakları ile matematik öz- yetkinliği, matematik ilgileri ve tercihleri arasındaki ilişkileri 590 lise öğrencisi üzerinde incelemiştir. Modeldeki değişkenlerin öz-yetkinlik inançlarını ve bu inançların da matematik ilgilerini yordadığı bulunmuştur. Bilgilendirici kaynakların matematik öz-yetkinliği aracılığıyla matematik ilgilerini dolaylı olarak yordadığı bulunmuştur. Sosyal bilişsel kariyer kuramının HİPOTEZ lerinin tersine matematik ağırlıklı tercihlerin matematik öz-yetkinlik beklentileri ve ilgiler tarafından yordanmadığı görülmüştür. Araştırmacı bu durumun Türkiye’de üniversite sınavına girişin zorlayıcı, karmaşık, kesin kurallara bağlı olması ile açıklanabileceğini belirtmektedir. Matematik seçimlerinin yordanmamasından dolayı alternatif model üretilmiş ve matematik yetkinliği bilgilendirici kaynaklarının matematik yetkinlik beklentilerini yordadığı ve matematik yetkinlik beklentilerinin ise matematik ilgilerini yordadığı bulunmuştur. Bunun yanı sıra matematik yetkinliği bilgilendirici kaynaklarının matematik öz-yetkinliği üzerinden matematik ilgilerini dolaylı olarak yordadığı model uyum göstermiştir.

Özyürek’in (1995) araştırması Türkiye’de sosyal bilişsel öğrenme kuramına dayalı olarak kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında yapılan ilk çalışma olması açısından önemlidir. Kariyer yetkinlik beklentisi kavramını kariyerde Türkiye’de üniversiteye seçme ve yerleştirme sınavının sonuçlarıyla ilişkilerinin incelenmiş olması ve yetkinlik beklentisinin öğrencilerin yeteneklerinin önemli bir yordayıcısı olduğunun görülmesi önemli bir bulgudur. Bunun yanı sıra, bu çalışmada kız öğrencilerin kariyer seçeneklerini sınırlamaları cinsiyet ayrımcılığı veya kültürel arka plan faktörlerin kızların kariyerini etkilediğini göstermesi açısından önemlidir. Özyürek 1995’teki çalışmasında kariyer yetkinlik beklentisi üzerinde durmuş ve bu kavram ile ilgili çalışma yapmıştır. Özyürek (2002a) ve (2002b) çalışmalarında ise matematik yetkinlik beklentisi üzerinde durmuş ve bu kavram ile ilgili çalışmalar yapmıştır. Bu araştırmalarında matematik yetkinlik beklentisi ile ilgili geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına önem vermiştir. Özyürek (2005) araştırmasında ise sosyal bilişsel kariyer kuramı ile ilgili bir model sınınamıştır. Modelde matematik bilgilendirici kaynaklarının matematik yetkinlik beklentilerini etkilediği, matematik yetkinlik beklentilerinin ise matematik ilgilerini etkilediği bulunmuştur. Özyürek’in (1995; 2002a; 2002b; 2005) çalışmaları genel olarak değerlendirildiğinde, sosyal bilişsel

kariyer kuramı'nın Lent ve arkadaşları (1994) tarafından ortaya çıktığı dönemde eş zamanlı çalışma olarak Türkiye'de Özyürek 1995 tarafından yapılmış bu çalışma ve sonrasında yapılan diğer çalışmalar Türkiye'de kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanına katkı sunmuştur. Bunun yanı sıra, Özyürek'in çalışmalarının belirli bir örüntüyü takip etmesi, yapılan ölçek geliştirme çalışmaları sosyal bilişsel kariyer kuramı'nın ülkemizde de sınanmasına yönelik olarak yapılmış önemli çalışmalardır .

Balın (2008) üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinin ve cinsiyetlerinin kariyer seçimlerine bağlılıklarını yordamadaki rolünü araştırmıştır. Araştırmanın sonuçları mesleki bilgi, işe girme olanağı ve kişilik özellikleri gibi kariyer engellerinin mesleki araştırma davranışını ve seçime bağlılığı negatif olarak yordadıklarını göstermiştir. Bunun yanı sıra işe girme olanağı erken karar verme eğilimini negatif olarak yordamıştır. Araştırmacı engellerin belirlenmesinden sonraki süreçte, psikolojik danışmanların danışanlarına kariyer psikolojik danışmanlığı yardım sürecinde danışanların kariyer engelleri ile nasıl başa çıkılacağını gözeterek yardımcı olmalarının önemini vurgulamaktadır. Araştırmacı bunun nedenini ise öğrencilerin çalışma hayatına atıldıklarında mesleki doyum yaşamalarının onların yaşam doyumunu arttıracığı şeklinde açıklamaktadır.

Büyüköze- Kavas (2011) ise, sosyal bilişsel kariyer kuramına dayalı bir kariyer kararsızlığı modelini üniversite öğrencileri üzerinde sınamıştır. Araştırma sonuçları kariyer karar verme öz-yetkinliğinin ve algılanan anne-baba psikolojik özerkliğinin kariyer kararsızlığını olumsuz yönde yordadığını göstermektedir. Kontrol odağı ve kariyer sonuç beklentilerinin ise kariyer kararsızlığını olumlu yönde yordadığını göstermektedir. Bunun yanı sıra, algılanan anne-baba kabul tutumu, algılanan anne- baba psikolojik özerkliği tutumu ve kariyer karar verme öz-yetkinliğinin kariyer kararsızlığı ile dolaylı olarak ilişkili olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde kariyer karar verme öz-yetkinliğinin ve algılanan anne-baba psikolojik özerkliğinin kariyer kararsızlığını olumsuz ve kontrol odağının ise kariyer kararsızlığını olumlu yordadığı araştırma bulguları sosyal bilişsel kariyer kuramı'nın hipotezlerini desteklemektedir. Ancak kariyer sonuç beklentilerinin ise kariyer kararsızlığını olumlu yönde yordadığı bulgusu sosyal bilişsel kariyer kuramı'nın sonuç beklentilerine ilişkin hipotezini

desteklememektedir. Bu araştırmanın verilerinin üniversite öğrencileri üzerinden ve Türkiye'nin en yüksek puanlarla girilen üniversitelerinden birinden toplanmış olması böyle bir sonucun ortaya çıkmasına neden olduğu söylenebilir. Kariyer sonuç beklentilerinin kariyer kararsızlığını olumlu yönde yordadığı bulgusunun örneklemeden kaynaklandığı düşünülse de bu bulgu için araştırmacı herhangi bir açıklamada bulunmamıştır .



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ VE UYGULAMA

Bu bölüm içerisinde çalışma süresince kullanılan yöntem ve uygulama, ölçek seçimi, örneklem seçimi ve verilerin toplanması, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ve araştırma modelinin testi gibi başlıklar ele alınmaktadır.

4.1. Araştırma Ölçeklerinin Oluşturulması

Bu araştırmada bağlamında, literatüründe yapılan kapsamlı araştırmalar sonucunda iş tatmini ve Akademisyen Öz-Yeterlik İnancı ile ilgili bir çok çalışma yapıldığı gözlemlenmiştir. İncelenen ölçekler arasından ülkemizde geçerli olabilecek ve en iyi sonucu verebileceğini düşündüğümüz ölçekler çalışmaya eklenmiştir. Bu araştırmada akademisyenlerin akademisyenlik mesleğinden ne kadar doyum sağladıklarını ölçmek için Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye çevirdiği Spector'un (1994) çalışan tutumlarını değerlendirmek hazırladığı iş tatmini ölçeği kullanılmaktadır. Spector'un (1994) iş tatmini ölçeğinde ücret (Pay), terfi (Promotion), yönetim (Supervision), haklar (Fringe Benefits), Ödüllendirme (Contingent Rewards), çalışma koşulları (Operating Conditions), iş arkadaşları (Coworkers), işin doğası (Nature of work) ve iletişim (Communication) olarak tanımladığı 9 adet alt boyutu yordalayan 36 adet soru bulunmaktadır (Yelboğa, 2009).

Yelboğa (2009) Akademisyen Öz-Yeterlik İnancı Ölçeği; araştırma adaylarının, akademisyen öz-yeterlik inanç düzeylerini belirlemek için Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001) tarafından geliştirilen "Teachers' Sense of Efficacy Scale" (TSES-öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeği)'nin uzun formu kullanılmıştır. Bu ölçek, Bandura'nın Öğretmen yeterliği ölçeği temel alınarak geliştirilmiştir. Ölçeğin faktör yapısı, geçerlik, güvenilirlik, eğitimcilerle uygunlukları farklı çalışmalarda test edilmiştir. Akademisyen öz-yeterlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar, 628 Türk öğretmen adayı üzerinde yaptıkları çalışma sonunda, güvenilirlik değerlerini; toplam öz-yeterlik puanı

için 0,93; bulmuştur. Ölçeğin toplam Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,95 olarak bulunmuştur (Toy ve Duru, 2016).

Ölçeğin son hali, her biri 8 madde içeren üç alt boyuttan oluşmaktadır. Fakat bu çalışmadaki temel amaç akademisyenlerin öz-yeterlik inançlarına etki eden doyumsal faktörleri bulmak olduğundan tek bir boyut olarak ele alınmış ve modelimiz oluşturulmuştur. Orijinalinde olduğu gibi bu çalışmada da 5'li puanlama sistemi kullanılmaktadır. Anketlerdeki tüm sorularla ilgili ifadelere ait değerlendirme seçenekleri şu şekildedir: (1) Tamamen katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) ne katılıyorum ne katılmıyorum, (5) kısmen katılıyorum, (6) katılıyorum, (7) tamamen katılıyorum seçeneğini ifade etmektedir. Toplanan anket verileri SPSS 22.0 programında veritabanına kayıt edilirken iş tatmini anketindeki ters (reverse) ölçekler, kural gereği öncelikli olarak normale çevrilmiştir.

4.2. Örneklem ve Verilerin Toplanması

4.2.1. Araştırma Örneklemi

Odak noktası Türkiye'deki ve Azerbaycan'daki kadın akademisyen ve akademisyen adayları olan çalışmada örneklem grubu çalışan sayılarının fazlalığı göze alınarak Türkiye ve Azerbaycan Üniversiteleri olarak seçilmiştir.

4.2.2. Veri Toplama Yönteminin Seçilmesi ve Verilerin Toplanması

Araştırma boyunca veri toplama metodu olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılara uygulanacak olan Akademisyen öz-yeterlik ve iş tatmini anketi, Türkiye ve Azerbaycan Üniversitelerinde çalışan kadın akademisyen ve doktora programına devam eden kadın akademisyen adaylarına e-posta yolu ile gönderilmiştir ve anket dağıtımı ve toplama safhası Google formda oluşturulan e-anket şekilde başlatılmıştır. Katılımcıların anket doldurma konusunda hassas davrandıkları tespit edilmiştir. Anketin tamamen bilimsel bir amacının olduğu ve toplanan verilerin istatistiksel programlar aracılığı ile yüksek lisans tezi için kullanılacağı ve anketin isimsiz olarak

doldurulacağı belirtilerek güven ortamı oluşturulmaya çalışılmıştır. Anketlerin e-anket şeklinde doldurulması sayesinde oluşabilecek sorunların giderilmesi, katılımcıların anketleri rahat bir şekilde ve çekinmeden doldurabilmesi ve güven ortamının sağlanması hedef alınmıştır.

4.2.3. Araştırmaya Katılan Doktor Katılımcılara Ait Demografik Veriler

Bu bölümde anket çalışmasına katılan Türkiye ve Azerbaycan Üniversiteleri çalışan kadın akademisyen ve doktora programına devam eden kadın akademisyen adaylarından toplanan anketler ve bu anketlerin verileri hakkında bilgiler verilmiştir.

4.2.3.1. Ankete Katılan Türk Katılımcılarının Demografik Verileri

Bu bölümde Türk Üniversitelerinde çalışan kadın akademisyen ve akademisyen adaylarından toplamda 155 katılımcılarının demografik özelliklerine göre dağılımları incelenmiş, sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 2 Ankete Katılan Türk Katılımcılarının Demografik Verileri

Grup	Değişken	f	%
Eğitim Düzeyleri	Okutman	12	7,7
	Araştırma görevlisi	30	19,4
	Öğretim görevlisi	22	14,2
	Doktor	72	46,5
	Yardımcı doçent doktor	17	11
	Profesör	2	1,3
	Toplam	155	100
Medeni Durum	Evli	91	58,7
	Bekâr	57	36,8
	Boşanmış	5	3,2
	Dul	2	1,3
	Toplam	155	100
Kadro	Kadrolu	96	61,9
	Sözleşmeli yada diğer	59	38,1
	Toplam	155	100

Türk Üniversitelerinde araştırmaya katılan katılımcıların eğitim bilgileri Tabloda sunulmuştur. Buna göre Araştırmaya katılan Türk Üniversiteleri

katılımcılarının %7,7 si Okutman, %19,4 ü Araştırma görevlisi, % 14,2 si Öğretim görevlisi, %46,5 i Doktor, %11 i Yardımcı doçent doktor, %1,3 ü Profesör'dür. Katılımcıların %58,8'i doktorasını tamamlamıştır. Türk Üniversiteleri katılımcılarının medeni durumları ile ilgili bilgilere göre Araştırmaya katılan Türk katılımcılarının %58,7'si evli, %36,8'i bekâr, %3,2'si boşanmış, %1,3'ü dul'dur. Türk Üniversiteleri katılımcılarının kadro durumları göre Araştırmaya katılan Türk Üniversiteleri katılımcılarının %61,9 u kadrolu, %38,1'i ise Sözleşmeli yada diğer kadro durumlarına sahiptirler. Kadro durumunda sözleşmeli ve diğer kadrolarda çalışan personelin sayısının fazlalığı dikkat çekicidir. Araştırmaya katılan Türk Üniversiteleri katılımcılarının ortalama yaşları 36 ve mesleki tecrübeleri 10 senedir. Tecrübe ortalamasının 10 sene olması önemlidir.

4.2.3.2. Ankete Katılan Azerbaycan Üniversiteleri Katılımcılarının Demografik Verileri

Bu bölümde Azerbaycan Üniversitelerinde çalışan kadın akademisyen ve akademisyen adaylarından toplamda 137 katılımcılarının demografik özelliklerine göre dağılımları incelenmiş, sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 3 Ankete Katılan Azeri Katılımcılarının Demografik Verileri

Grup	Değişken	Frekans	Yüzde (%)
Eğitim Düzeyleri	Okutman	12	8,8
	Araştırma görevlisi	47	34,3
	Öğretim görevlisi	17	12,4
	Doktor	52	38
	Yardımcı doçent doktor	8	5,8
	Profesör	1	0,7
	Toplam	137	100
Medeni Durum	Evli	91	66,4
	Bekâr	42	30,7
	Boşanmış	4	2,9
	Toplam	137	100
Kadro	Kadrolu	84	61,3
	Diğer	53	38,7
	Toplam	137	100

Azerbaycan Üniversitelerinde araştırmaya katılan katılımcıların eğitim bilgileri göre katılımcılarının %8,8 i Okutman, %34,3 ü Araştırma görevlisi, % 12,4 ü Öğretim görevlisi, %38,0 i Doktor, %5,8 i Yardımcı doçent doktor, %0,7 ü Profesör'dur. Araştırmaya katılan Azerbaycan Üniversiteleri katılımcılarının %44,5'i doktorasını tamamlamıştır. Türk Üniversitelerine göre eğitim seviyesinin daha düşük olduğu görölmektedir. Araştırmaya katılan Azerbaycan Üniversiteleri katılımcılarının medeni durumları ile ilgili bilgiler göre %66,4 ü evli, %30,7 si bekâr, %2,9 si boşanmıştır. Araştırmaya katılan Azerbaycan Üniversiteleri katılımcılarının %61,3 ü kadrolu, %38,7'si ise diğer durumlarına sahiptirler. Türk Üniversiteleri ile karşılaştırıldığında çok büyük bir benzerlik olduğu görölmektedir. Aralardaki fark 1 puandan daha düşüktür. Bu da iki grubunda homojen olduğu ve çok büyük benzerliğinin olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan Azerbaycan Üniversiteleri katılımcılarının yaş ortalamaları 34,91 ve ortalama mesleki tecrübeleri 9,28 senedir. Tecrübe ortalaması Türk Üniversiteleri ile çok benzerdir.

4.3. Araştırma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Araştırmalarda faydalanılan ölçekler her ne kadar bilimsel yeterlilik sağlayan diğer çalışmalarda kullanılmış olsalar bile geçerlilik ve güvenirlilik analizinden geçirilmelidir. Güvenirlilik; değişken içinde olan soruların birbirleri ile arasındaki ortalama ilişkiyi ifade eder. Ölçeklerin güvenilir olması geçerli olması anlamına gelmeyebilir. Bu sebepten dolayı geçerlilik analizi de önemlidir. Geçerlilik de ölçmenin doğruluk derecesidir. Tahmini geçerlilik, örnek olarak pazarlama ile ilgili yapılan bir ölçümün, ilerleyen zamanlarda başka bir konu ile ilgili tahmini içermesidir. Eş zamanlı geçerlilik; aynı pazarlama problemi ile alakalı farklı derecelendirmelerin beraber kullanılmasıdır. Yapısal geçerlilik, aynı test içerisindeki değişkenlerin sonuçlarını değerlendirir, ölçeğin teorik yapı gösterip göstermediğini inceler. Ölçeklerdeki değişkenler bağlı oldukları, Ücret (1, 10, 19, 28), Terfi (2, 11, 20, 33), Yönetim (3, 12, 21, 30), Haklar (4, 13, 22, 29), Ödüllendirme (5, 14, 23, 32), Çalışma Koşulları (6, 15, 24, 31), İş Arkadaşları (7, 16, 25, 34), İşin Doğası (8, 17, 27, 35) ve İletişim (9, 18, 26, 36) alt boyut değişkenlerine dahil edilerek güvenirlilik ölçümleri yapılmıştır. Bu işlem sırasında öncelikle Cronbach alfa (α) değerlerine bakılmıştır.

Değişkenler arasında düzeltilmiş korelasyon katsayılarına bakılarak ortaya çıkan değerlerin 0,50 değerinin altında olup olmadığı kontrol edilmiştir. Alfa değerleri kontrol edildiğinde herhangi bir değişken çıkartması yapılmadan tüm değişkenlerin 0.700 olan kabul değerinden oldukça yüksek olduğu görülmektedir (Altındağ, 2011: 96-97).

İş tatmini anketi Türk Üniversitelerinde 155, Azerbaycan Üniversitelerinde 137 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Her iki Üniversitelerde yapılmış olan Akademisyen Öz-Yeterlik İnanç Ölçeği Cronbach Alpha değeri ,916 çıkarken, toplamda 292 katılımcıya anketler uygulanmıştır.

4.4. Faktör Analizi

Araştırmamızda kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliği SPSS programı vasıtasıyla faktör analizi yöntemi kullanılarak test edilmiş, ölçeğin tek ya da çok faktörlü olup olmadığı araştırılmıştır. Modelin test edilmesinde kullanılan faktörlere ait ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin doğrulanması ayrı ayrı yapıldıktan sonra model korelasyon ve regresyon analizleri ile kontrol edilecektir. Aşağıdaki tabloda iş tatmini ölçeğinin faktör analizlerinin sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4 İş tatmini Ölçeğinin Faktör Analizi

Faktör	Sorular	Azerbaycan		Türkiye	
		Yük	KMO	Yük	KMO
Çalışma Koşulları	Soru.06	0,706	0,728	0,790	0,728
	Soru.15	0,760		0,750	
	Soru.24	0,821		0,787	
	Soru.31	0,775		0,789	
İletişim	Soru.09	0,866	0,831	0,841	0,786
	Soru.18	0,848		0,758	
	Soru.26	0,844		0,756	
	Soru.36	0,884		0,865	
İş Arkadaşları	Soru.07	0,896	0,803	0,790	0,743
	Soru.16	0,842		0,796	
	Soru.25	0,881		0,843	
	Soru.34	0,863		0,801	
İşin Doğası	Soru.08	0,826	0,814	0,817	0,787
	Soru.17	0,887		0,854	

Faktör	Sorular	Azerbaycan		Türkiye	
		Yük	KMO	Yük	KMO
Haklar	Soru.27	0,853	0,839	0,683	0,798
	Soru.35	0,903		0,881	
	Soru.04	0,885		0,777	
	Soru.13	0,915		0,863	
	Soru.22	0,902		0,834	
Ödüllendirme	Soru.29	0,859	0,858	0,868	0,835
	Soru.05	0,894		0,887	
	Soru.14	0,897		0,838	
	Soru.23	0,887		0,864	
Terfi	Soru.32	0,901	0,827	0,894	0,793
	Soru.02	0,833		0,812	
	Soru.11	0,826		0,843	
	Soru.20	0,869		0,855	
Ücret	Soru.33	0,839	0,830	0,840	0,765
	Soru.01	0,890		0,891	
	Soru.10	0,930		0,799	
	Soru.19	0,903		0,854	
Yönetim	Soru.28	0,876	0,845	0,636	0,844
	Soru.03	0,906		0,879	
	Soru.12	0,900		0,898	
	Soru.21	0,899		0,835	
	Soru.30	0,901		0,888	

İş tatmini ölçeği beklenildiği üzere 9 farklı alt faktöre (Ücret, terfi, yönetim, işin doğası, iş arkadaşları, iletişim, çalışma koşulları, Ödüllendirme, Haklar) ayrılmıştır. Alt faktöre ilişkin sorulara atanan faktör yükleri tablo 31,32 de belirtilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerlerinin de 0,70 ve üzerinde olduğu, bu durumda ölçeğin yapısal geçerliliğinin hiç bir sorun içermediği tespit edilmiştir.

4.5. Korelasyon Analizi

Bu araştırmada Türkiye ve Azerbaycan Üniversiteleri katılımcılarına uygulanan iş tatmini ile Akademisyen Öz-Yeterlik İnanç ölçekleri güvenilirlik analizi ile test edildikten sonra her bir faktöre yüklenen değişkenlerin ortalamaları alınarak iş tatmini ve performans ile ilgili faktörler oluşturulmuştur. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında incelenecek olan regresyon analizine geçmeden hemen önce

faktörler arasındaki birebir ilişkileri inceleyen korelasyon tekniği ölçeğe uyarlanmıştır. Korelasyon istatistikte iki rassal değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve gücünü belirtir. Farklı durumlar için farklı korelasyon katsayıları geliştirilmiştir. Bunlardan en iyi bilineni ve sosyal bilimlerde en sık kullanılanı Pearson çarpım-moment korelasyon katsayısıdır. İki değişkenin kovaryansının, yine bu değişkenlerin standart sapmalarının çarpımına bölünmesiyle elde edilen bir değerdir. Ayrıca Croxton'un (1967) da çalışmalarında belirttiği gibi sebep-sonuç ilişkisini göstermediği için bir bağımlı ve bir bağımsız değişken arasında aranabildiği gibi, birde fazla bağımlı ve bağımsız değişken arasında da aranabilir. Korelasyon katsayısı ise değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve büyüklüğünü belirten katsayıdır. Bu katsayı, (-1) ile (+1) arasında bir değer almaktadır. Pozitif değerler direkt yönlü doğrusal ilişkiyi temsil etmektedir. Negatif değerler ise ters yönlü bir doğrusal ilişkiyi temsil etmektedir. Bu katsayısının (0) değerini alması ise araştırmaya dâhil edilen değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olmadığını göstermektedir (Nakip, 2003, s321). Bu analiz iki değişken arasındaki basit regresyon sonucu hakkında bilgi sağlamaktadır. Modeldeki ilişkilerin test edilmesi amacıyla sadece bu analizde kullanılabilir. Diğer tüm faktörler sabitken anlamlı olan her bir korelasyon katsayısını paylaşan iki faktör arasında pozitif ve ya negatif bir ilişki olduğu iddia edilebilir.

Tablo 5 Korelasyon Analizi Tablosu

	Azerbaycan			Türkiye		
	Ort.	SS	ÖzYeterlik	Ort.	SS	ÖzYeterlik
Haklar	4,4051	1,60827	,191*	3,7871	1,58134	-0,038
İletişim	4,3595	1,44757	0,56	4,4371	1,27844	0,117
İş Arkadaşları	4,9489	1,2895	0,147	4,9452	1,22052	-0,043
İş Koşulları	3,938	1,13143	0,1	3,8613	1,13036	0,074
İşin Doğası	5,2263	1,36119	-0,008	4,9081	1,29247	0,018
Ödüllendirme	3,7281	1,62655	0,095	3,6548	1,56521	,189*
Terfi	3,4635	1,52206	0,013	3,171	1,47235	0,03
Ücret	3,9799	1,74528	0,109	3,65	1,43292	0,091
Yönetim	4,7336	1,48157	0,1	4,9032	1,4402	0,066

** Korelasyon seviyesi 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-Kuyruklu).

* Korelasyon seviyesi 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-Kuyruklu).

Tabloya bakıldığında Azerbaycan katılımcılarının iş tatmini Haklar alt boyutu ile (,191)Türkiye katılımcılarının iş tatmini Ödüllendirme (,189) arasında düşükte olsa pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir

4.6. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan analiz metodudur. Eğer tek bir değişken kullanılarak analiz yapılıyorsa buna tek değişkenli regresyon, birden çok değişken kullanılıyorsa çok değişkenli regresyon analizi olarak isimlendirilir. Regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve eğer ilişki varsa ilişkinin gücü hakkında bilgi edinilebilir. Diğer bir önemli nokta da, regresyon analizi iki değişken arasında sebep-sonuç ilişkisi ararken, sebep-sonuç ilişkisini ortaya çıkarmaz. Sadece birlikte bir değişimin olup olmadığını gösterir (Nakip, 2003: 290).

Bu bölümdeki regresyon analizi kapsamındaki tüm modeller SPSS 22 paket programı ile detaylı olarak analiz edilmiştir. Modeller ve bunların sonuçları devam eden alt başlıklarda sırası ile sunulmuştur. Tablonun R^2 değeri (belirlilik katsayısı) bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişkenler tarafından ne kadar tanımlanabildiğini gösteren bir ölçü olarak ifade edilmektedir. Tablolardaki F değerleri ise kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını göstermektedir.

Araştırmada yapılmış olan regresyon analizi, bağımsız değişkenler (independent variables) ile bağımlı (dependet variable) değişken arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Yani bağımsız değişkenlerde oluşabilecek değişikliklerin bağımlı değişkende yaratacağı pozitif ve ya negatif etkinin incelenmesi bu analiz ile sağlanmaktadır. SPSS 22 programında toplanan veriler, bağımlı ve bağımsız değişkenler olarak ayrı ayrı toplanan anketlerden alınan sonuçların her faktörü içeren soruları seçilerek ayrı ayrı değişkenlerin ortalaması (Mean) alınmış ve daha sonra basit doğrusal regresyon analizi yöntemi ile değerler incelenmiştir. Standartlaştırılmış katsayı olarak β (Beta) değeri, istatistiksel açıdan anlamlılık ifade eden T değeri ve değişkenler arasında anlamlılığı ifade eden P (Significant) yani anlamlılık değeri, belirlilik katsayısı olarak

R^2 değeri ve kurulan modelin anlamlılığını ifade eden F değeri incelenmiştir. P değeri 0,05 in altında olan değerler sınıflandırılarak ($p^* < 0,01$, $p^{**} < 0,1$ veya $p^{***} < 0,5$) anlamlılığa bakılmış ve β değerlerine bakılarak anlamlılığın pozitif ve ya negatif olup olmadığı incelenmiş ve R^2 değeri ile bu anlamlılığın yüzde olarak ifade edilmesi söz konusu olmuştur. Tüm verilerden elde edilen istatistiksel değerler incelenmiş ve sonuçlar aşağıda gösterilen tablolar da verilmiştir. Azerbaycan Üniversiteleri ve Türk Üniversitelerinden toplanan veriler ayrı ayrı değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Sonuç bölümünde ise bu yorumlar şekiller ile gösterilmiş ve detaylandırılmıştır.

Unutulmaması gereken diğer bir husus da regresyon analizinin bir istatistiksel çalışma olarak bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki bağlantıyı ve derecesini saptamak için yapılan bir analiz olduğundan dolayı çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin güvenilirlik ve korelasyon analizlerinin peşi sıra yapıldığı ve tüm bu analizlerle birlikte bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğidir.

Regresyon analizleri yapılırken Akademisyen Öz-Yeterlik İnancı ölçeğinden düşük değerli bulunan “Dersi olumsuz yönde etkileyen ya da derste gürültü yapan öğrencileri yatıştırırım” ve “yapılan etkinliklerin düzenli yürütmesine özen gösteririm” soruları değerlendirmeden çıkartılmıştır. Regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan çıktılar değerlendirildiğinde, araştırmanın başlangıcında belirtilen hipotezler kapsamında bir çok unsurun ilgisiz olduğu gözlemlenmiştir.

Azerbaycan Üniversiteleri katılımcılarının üzerinde uygulanan anketlere ait veriler ile yapılan regresyon analizi sonuçları Tabloda verilmiştir. Verilere ait yorumlar tablonun hemen altında bulunmaktadır.

Tablo 6 Azerbaycan katılımcıları Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı: Öz-Yeterlik	β	t	p	R^2	F	P
Haklar	-0,380	-0,444	0,658	0,001	0,197	0,658
İletişim	0,117	1,369	0,173	0,014	1,875	0,173
İş Arkadaşları	-0,043	-0,503	0,616	0,002	0,253	0,616
İş Koşulları	0,074	0,867	0,387	0,006	0,752	0,387
İşin Doğası	0,018	0,217	0,836	0,000	0,043	0,836
Ödüllendirme	0,189	2,237	0,027	0,036	5,004	0,027
Terfi	0,03	0,352	0,725	0,001	0,124	0,725
Ücret	0,091	1,059	0,291	0,008	1,122	0,291

Yönetim	0,066	0,763	0.447	0,004	0,582	0,447
----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

$p^* < 0,05$; $p^{**} < 0,01$; $p^{***} < 0,001$

katılımcılarında kullanılan Ödüllendirme alt boyutunun ($p=,027 < 0,05$) Azerbaycan Üniversitelerine bağlı katılımcıların üzerindeki Akademisyen Öz-Yeterlik İnancı üzerinde R2 değeri olarak 0.036, diğer bir değişle %3.6 direkt olarak etkilediği görülmüştür. Regresyon analizi sonucunda göre anlamlılık düzeyi ve beta seviyesine ($\beta=0,189$) bakıldığında Ödüllendirmenin Akademisyen Öz-Yeterlik İnanc Ölçeği üzerinde doğrudan ve pozitif yönde etkisi olduğu bulgusuna erişilmiş ve hipotezi desteklenmiştir. Diğer tüm bağımsız değişkenlere bakıldığında anlamlı bir etki gözlemlenmemiştir. Analiz sonucunda elde edilen bu veriler Azerbaycan Üniversitelerinde katılımcılar üzerinde kullanılan Ödüllendirmenin başarılı olduğunu ve buna bağlı olarak Akademisyenlerin Öz-Yeterlik İnanclarına doğrudan ve pozitif bir şekilde etkilediğini, iş tatmini için kullanılan diğer yöntemlerin henüz anlamlı bir şekilde etkisinin oluşmadığını göstermektedir. Diğer faktörlerin anlamsız çıkmasının sebebi olarak her bölümdeki katılımcıların farklı şartlar altında çalışmasından kaynaklanan çeşitlilik gösterilmektedir.

Türk Üniversiteleri katılımcılarının üzerinde uygulanan anketlere ait veriler ile yapılan regresyon analizi sonuçları Tabloda verilmiştir. Verilere ait yorumlar tablonun hemen altındadır.

Tablo 7 Türkiye katılımcıları Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı: Öz-Yeterlik	β	t	p	R ²	F	P
Haklar	0,201	2,301	0.023	0,380	5,293	0,032
İletişim	0,056	0,662	0.509	0,003	0,438	0,509
İş Arkadaşları	0,147	1,76	0.081	0,022	3,099	0,081
İş Koşulları	0,100	1,195	0.234	0,010	1,427	0,234
İşin Doğası	-0,008	-0,097	0.923	0,000	0,009	0,923
Ödüllendirme	0,095	1,134	0.259	0,009	1,285	0,259
Terfi	0,013	0,153	0.879	0,000	0,023	0,879
Ücret	0,109	1,294	0.198	0,120	1,773	0,198
Yönetim	0,100	1,194	0.235	0,010	1,425	0,235

$p^* < 0,05$; $p^{**} < 0,01$; $p^{***} < 0,001$

katılımcılar üzerindeki haklar boyutu($p=,0032<0,05$) Türk Üniversitelerine bağlı katılımcıların üzerindeki Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını R^2 değeri olarak 0.38, diğer bir deyişle %38 direkt olarak etkilediği görülmüştür. Regresyon analizi sonucunda göre anlamlılık düzeyi ve beta seviyesine (0,201) bakıldığında hakların Akademisyen Öz-Yeterlik İnanç Ölçeği üzerinde doğrudan ve pozitif yönde etkisi olduğu bulgusuna erişilmiş ve hipotez desteklenmiştir. Diğer tüm bağımsız değişkenlere bakıldığında anlamlı bir etki gözlemlenmemiştir. Analiz sonucunda elde edilen bu veriler Türk Üniversitelerinde katılımcılar üzerindeki özlük haklarının Akademisyen öz-yeterlik İnançları üzerinden etkili olduğu ve buna bağlı olarak akademisyenleri doğrudan ve pozitif bir şekilde etkilediğini, iş tatmini için kullanılan diğer yöntemlerin henüz anlamlı bir şekilde etkisinin oluşmadığını göstermektedir. Türk Üniversitelerindeki gibi Azerbaycan Üniversitelerinde de tek faktör anlamlı çıkmıştır.

Sonuç olarak Kişilerin kariyerleri üzerinde etkili olan bu iki faktörün anlamlı çıkması tesadüf değildir. Diğer faktörlerde çeşitlilik olmasına rağmen anlamlı çıkan iki faktörden de katılımcıların direkt olarak etkilendiği görülmüştür.

SONUÇ

Son yıllarda teknolojik ve sosyal gelişmelerle birlikte örgütlerde insan kaynağının öneminin anlaşılması sonucu kariyer ve geliştirme konularına önem vermeye başlanmıştır. Günümüzde çalışanlar kariyerindeki başarılarını hem iyi bir ücret alıp, statü ve itibar kazanarak, hem de kendilerini geliştirip, yeni bilgi ve beceriler elde edip eğitilerek görmek istiyor. Ayrıca yaptıkları işlerde de bağımsız kararlar verip, sorumluluk üstlenerek üst düzeydeki sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını tatmin etmeyi arzuluyorlar . Örgütlerin ise değişen koşullar altında çalışanlardan beklediği bilgi, beceri, yetenek ve davranışlar da sabit kalmamakta; işe alınan personel eğitilip, işe başlatılmakta ve performansı değerlendirilmektedir. Bu nedenle uzun dönemde gerek işgören, gerek işletme açısından ortaya çıkacak değişiklikler dikkate alınarak, bireylerin örgüt içerisindeki gelişim ve yükselmeleri planlanmalıdır . Örgüt bunu yaparken de bireyin ihtiyaçlarını göz önüne almalı, bireye kariyer planlamasında yardımcı olup, ona yol gösterici olmalıdır. Örgütsel anlamda kariyer yönetimini, örgütün önderliğinde, çalışanların kariyerlerini geliştirmeyi ve iş doyumunu yükseltmeyi amaçlayan faaliyetler olarak tanımlayabiliriz. Örgütün yönetim basamağının kariyer planlaması uygulamalarının bir bileşeni olması ve kariyer planlaması uygulamasına destek vermesi, kariyer planlamasının başarılı olup, birey-örgüt bütünlüğünün sağlanması için vazgeçilmez bir unsurdur. Birey-örgüt bütünleşmesi sonucu birey çalışma doyumunu ve mutluluğu sağlayarak, işinde iyi mal ve hizmet üretmeye başlar. Bu da örgütün, sertleşen rekabet ortamında kendine yer edinerek yükselbilmesine olanak sağlayabilecektir .

Kadınlara toplumsallaşma sürecinde empoze edilen ve kendilerinin de içselleştirdikleri toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların çalışma hayatlarına etki etmekte ve kariyer gelişimlerini ve bu yöndeki beklentilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, kadınlar kendilerini yönetici konumunda yer almak için yeterli olarak görememe eğilimine sahip olabilmektedir. Nitekim yapılan araştırmalar kadınların toplumsal cinsiyet rollerine ait görevleri aksatma korkusuyla yöneticilik, yoğun zaman ve seyahat gerektiren işleri tercih etmedikleri görülmektedir .

Kadınlara eğitimde fırsat eşitliğinin getirilerek eğitilmiş kadınların artması, kadınlara model olabilecek bireylerin artmasını sağlayacaktır. Ayrıca kadına karşı

toplumsal önyargıların kaldırılması da ülkemizde kadınların eğitim düzeyinin yükselmesine katkı sağlayacaktır. Özellikle örgütlerin üst kademelerinde çalışan kadın yönetici sayısının azlığı kariyer Engelleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tip kariyer sorunlarının başlıcaları, kadınların kariyerlerinde daha fazla araların olması, kadınlara karşı uygulanan ücret adaletsizliği ve kadının aile içindeki sorumluluklarının fazlalığıdır . Bu sorunun meydana gelmesi ve aşılmasında da örgüt kültürünün etkisi oldukça önemlidir.

Katılımcılarının iş doyumları ve Akademisyen Öz-Yeterlik İnancın karşılaştırması ile ilgili yapılan bu çalışmada veri toplama süreci Türkiye ve Azerbaycan Üniversiteleri bünyesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada 807 e potsa gönderilmiş fakat ilgi duyup doldurmalarından toplamda 292 adet anket değerlendirmeye alınmıştır.

Kullanılan ölçeklerden iş tatmini ölçeğinde 24 adet Akademisyen Öz-Yeterlik İnancı 36 adet iş tatmini sorusu ve 5 adet demografik soru kullanılmıştır. Anketin ters ölçekli sorularının olmasından dolayı bazı sorularda anlayamama gibi olumsuz durumlarla karşılaşmıştır. Ayrıca katılımcıların anketleri doldurmada e-anket kullanıldığından dolayı doldurmama ve ya rastgele işaretleme gibi durumlarla da karşılaşmıştır. Katılımcılara anketin isimsiz doldurulacağı ve anketlerin sadece çalışmayı yapan tarafından toplanacağı ifade edilmesi ile bu durumların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Gelecek çalışmalarda kullanılacak ölçeklerin daha anlaşılır ve demografik soruların insanları tedirgin etmeyecek tarzda hazırlanmasının veri toplama sürecini daha güvenilir ve hızlı hale getirebileceği söylenebilmektedir

Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin alt boyutlarındaki ücret, yönetim, terfi, haklar, Ödüllendirme, işin doğası, çalışma koşulları, iş arkadaşları ve iletişim faktörlerinin iş tatminine ve Akademisyen Öz-Yeterlik İnancı etkisi bakımından demografik sorularla birlikte değerlendirildiğinde her bir faktörün kendi başına ve ya demografik özelliklerle birlikte değerlendirilerek incelenmesinin ayrı ayrı tez çalışmalarına konu olabilecek kadar önemli unsurlar olduğu söylenebilir. Ancak araştırmanın çerçevesinin dağılmaması amacı ile kapsam genişliğine dikkat edilmiş ve ilgili konulardan genel olarak söz edilmiştir.

Türk Üniversiteleri katılımcılarına ve vatandaşlarına uygulanan anketlerden elde edilen verilerin incelenmesi ve SPSS 22 programında istatistiksel analizlerinin yapılması sonucunda iş tatmini ölçeğinde bulunan 8 alt boyutun Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına genel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı ancak haklar faktörünün istisna olarak Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına direkt ve olumlu olarak etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ile diğer hipotezleri ile ilgili anlamlı bulgulara ulaşılamamıştır ve hipotezler desteklenmemiştir. haklar faktörünün Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına olumlu etkisi vardır hipotezi $\beta = 0,201$ olarak desteklenmiş ve faktörün Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına %38 olarak direkt etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Azerbaycan Üniversiteleri katılımcılarına uygulanan anketlerden elde edilen verilerin incelenmesi ve SPSS 22 programında istatistiksel analizlerinin yapılması sonucunda iş tatmini ölçeğinde bulunan 8 alt boyutun Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına genel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı ancak Ödüllendirme faktörünün istisna olarak Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına direkt ve olumlu olarak etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç diğer hipotezler ile ilgili anlamlı bulgulara ulaşılamamıştır ve hipotezler desteklenmemiştir. Ödüllendirme faktörünün Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına olumlu etkisi vardır hipotezi $\beta = 0,189$ olarak desteklenmiş ve faktörün Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına %36 olarak direkt etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Vatandaşın günlük hayatını kolaylaştırmakla görevli olan Üniversitelerin en önemli ögesi akademik personeldir. akademik personelin verimli olabilmesi için yaptıkları işten tatmin olmaları gerekmektedir. Bunun için iş tatminini etkileyen faktörlerin göz önünde bulundurulması ve bu faktörlerle ilgili iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir.

Bu araştırmada iş tatmini faktörlerinin Türkiye ve Azerbaycan Üniversiteleri katılımcılarının üzerindeki etki ve önem dereceleri incelenmiş, elde edilen veriler ile bu faktörlerin oluşturduğu etkinin katılımcıların Akademisyen Öz-Yeterlik İnancı olgusuna etkisi incelenmiştir. Ortaya çıkan verilerin ve sonuçların, katılımcıların iş tatminini ve vatandaşın Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını arttırmaya yönelik

çalıřmalarda katkısının olacađı dűřűnűlmektedir. Tűrk űniversiteleri ile ilgili hipotezler incelemek olursak

H.1.Tűrk űniversiteleri katılımcıların űcret açısından memnuniyeti, Akademisyen űz-Yeterlik İncancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.2.Tűrk űniversiteleri katılımcıların terfi açısından memnuniyeti, Akademisyen űz-Yeterlik İncancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.3.Tűrk űniversiteleri katılımcıların yűnetim açısından memnuniyeti, Akademisyen űz-Yeterlik İncancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.4.Tűrk űniversiteleri katılımcıların haklar açısından memnuniyeti, Akademisyen űz-Yeterlik İncancını olumlu olarak etkilemektedir. KABUL

İř tatmini anketinin 4, 13, 22 ve 29 numaralı sorularının incelemiř olduđu haklar faktűrű, Akademisyen űz-Yeterlik İncancı anketi verileri ile birlikte deđerlendirildiđinde, yapılan faktűr analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizlerine gűre katılımcılar űzerindeki haklar faktűrűnűn, Akademisyen űz-Yeterlik İncancına olumlu etkisinin olduđu tespit edilmiřtir. H.4. hipotezi $\beta = 0,201^*$ olarak desteklenmiř ve faktűrűn Akademisyen űz-Yeterlik İncancına %38 olarak direkt etkisinin olduđu tespit edilmiřtir. Diđer faktűrlerden farklı olarak haklar, insanlarda aynı olumlu veya olumsuz etkiyi yaratabilmektedir. Somut bir kavram olması, bireylerin daha anlamlı sonuçlar ortaya çıkartan cevaplar vermesini sađlamıřtır. Maddi bir destek sađlayan bu faktűrűn her katılımcıları için deđermez bir faktűr olması nedeni ile anlamlılık tespit edilmiřtir.

H.5.Tűrk űniversiteleri katılımcıların űdűllendirme açısından memnuniyeti, Akademisyen űz-Yeterlik İncancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.6.Tűrk űniversiteleri katılımcıların çalıřma kořulları açısından memnuniyeti, Akademisyen űz-Yeterlik İncancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.7.Tűrk űniversiteleri katılımcıların iř arkadařları açısından memnuniyeti, Akademisyen űz-Yeterlik İncancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.8.Türk Üniversiteleri katılımcıların işin doğası açısından memnuniyeti, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.9.Türk Üniversiteleri katılımcıların iletişim açısından memnuniyeti, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

Azerbaycan Üniversiteleri ile ilgili hipotezlere bakıldığında

H.10. Azerbaycan Üniversiteleri katılımcıların ücret açısından memnuniyeti, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.11.Azerbaycan Üniversiteleri katılımcıların terfi açısından memnuniyeti, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.12. Azerbaycan Üniversiteleri katılımcıların yönetim açısından memnuniyeti, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.13.Azerbaycan Üniversiteleri katılımcıların haklar açısından memnuniyeti, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.14.Azerbaycan Üniversiteleri katılımcıların Ödüllendirme açısından memnuniyeti, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını olumlu olarak etkilemektedir. KABUL

İş tatmini anketinin 5, 14, 23 ve 32 numaralı sorularının incelemiş olduğu Ödüllendirme faktörü, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancı anketi verileri ile birlikte değerlendirildiğinde, yapılan faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizlerine göre katılımcılar üzerindeki Ödüllendirme faktörünün, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. H.14. hipotezi $\beta = 0,189^*$ olarak desteklenmiş ve faktörün Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına %36 olarak direkt etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ödüllendirme sistemi, bir çok araştırmada olumlu sonuçlar vermiştir. Bu doğrultuda bu sonuç beklenen bir sonuçtur. Katılımcıların aldıkları ücretleri bir süre sonra hak olarak gördüğü düşünülmüş ve ekstra olarak ödüllendirme sistemleri ile bu katılımcıların iş doyumlarının düşmesinin engellenebileceği savunulmuştur. Bu durum iş tatmini yüksek olan akademisyenin işini daha iyi yapmasını sağlamıştır. Maddi bir katma değer olan Ödüllendirme

katılımcıların motive olmasını sağlamaktadır. Hangi bölümde çalışan olursa olsun her çalışan yaptığı işten aldığı ödül ile daha mutlu olacak ve daha iyi hizmet verecektir. Bu durum bu faktörde anlamlılık tespit edilmesine yol açmıştır.

H.15.Azerbaycan Üniversiteleri katılımcıların çalışma koşulları açısından memnuniyeti, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.16.Azerbaycan Üniversiteleri katılımcıların iş arkadaşları açısından memnuniyeti, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.17. Azerbaycan Üniversiteleri katılımcıların işin doğası açısından memnuniyeti, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.18. Azerbaycan Üniversiteleri katılımcıların iletişim açısından memnuniyeti, Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını olumlu olarak etkilemektedir. RED

H.19. Türkiye ve Azerbaycan Üniversitelerinin analiz sonuçlarının birbirine yakın ve destekleyici şekilde olması beklenmektedir. KABUL

İki ülke grubunun kültürel, demografik ve ekonomik benzerlikleri açısından birbirlerine çok benzeyen bir yapıda faaliyet göstermeleri, analiz sonuçlarında bu doğrultuda çıkması tahmin edilmiştir. Her iki ülkede de sadece 1 değişken dışında tüm değişkenlerin anlamsız ve etkisiz çıkması, bunun rastlantısal bir sonuçtan öte akademisyenlerin niteliksel ve mental açıdan birbirlerine benzediklerini gösteren önemli bir kanıttır. Bu sebeplerden dolayı H.19. hipotezi desteklenmiştir.

Ana hipoteze göre bu çalışmada iş tatmini faktörlerinin Akademisyen Öz-Yeterlik İnancına etkisi incelenmiştir. Birbirleri ile benzer demografik özellikler taşıyan akademisyenler incelendiğinde her iki grupta birer faktörün olumlu olarak Akademisyen Öz-Yeterlik İnancını etkilediği tespit edilmiştir. Diğer faktörlerin etkisiz çıkmasının, katılımcıların kadro çeşitliliğinin (Sözleşmeli, kadrolu, taşeron) ve farklı ünvanlarda olmalarından ve ankete katılanların anketleri doldururken çekingen davranmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmadaki 3 hipotez desteklenmiştir. Daha kapsamlı yapılacak olan çalışmalarda anlamlı ve ilgi çekici sonuçların tespit edilebileceği gözlemlenmiştir.

Araştırmalarda çalışmanın daha spesifik hale getirilip yapılmasının araştırmayı daha sağlıklı kılacağı kesindir. Farklı bölümlerden alınan farklı cevaplar faktörleri anlamsız çıkartmıştır.

Katılımcıların bir kurumun en önemli varlığı olduğu açıktır. Yapılan her türlü düzenlemeler, konulan her çeşit kurallara rağmen kurum performanslarında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bunun sebebi insan faktörüdür. İcracı olarak değerlendirebileceğimiz katılımcıların her süreçte etkileri bulunmaktadır. Akademisyen z-Yeterlik İncancının sağlanması katılımcıların önemli bir etken olduğunun savunulduğu bu tez çalışmasında, iki grup incelenmiş ve ikisinde de iş doyumlarının Akademisyen z-Yeterlik İncancına direkt etkisi olduğunun tespit edildiği faktörler ortaya çıkartılmıştır. Türk niversiteleri katılımcılarının haklar faktöründen, Azerbaycan niversiteleri katılımcılarının ise ödüllendirme sistemi faktöründen olumlu yönde etkilendiklerinde vatandaşın da memnuniyetinin olumlu etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yönetimin görevlerinden birisi olan katılımcıları teşvik etme, ödüllendirme ve motive etme hususları göz önünde bulundurulduğunda Türk niversitelerinin haklar konusunda, Azerbaycan niversitelerinin ise ödüllendirme sistemi konusunda başarılı bir yöneliminin olduğu görülmektedir. Diğer faktörlere yönelik yapılacak çalışmaların, işgörenlerin iş doyumlarında artış gösterebileceği ve bu sebep ile Akademisyen z-Yeterlik İncancının de daha fazla artabileceğine dair anlamlı ilişkiler ortaya çıkabileceği düşünülmektedir.

Yabancı literatür ve Türkiye’de yapılan araştırmalar ve ilgili kuramsal yapı genel olarak değerlendirildiğinde, algılanan kariyer engellerinin kariyer üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu ortaya koyarken, bireyin öz-yetkinliğinin ve mesleki sonuç beklentilerinin ilgilerini ve mesleki seçim hedeflerini olumlu olarak etkilediğini göstermektedir.

Kadınlar için en önemli stratejinin, hem temel eğitimlerini artırarak hem de geliştirme programlarına katılarak mesleki donanımlarını geliştirmeleri olduğu söylenebilir. Kadınların işte başarılı olmak için sahip olmaları gereken kişisel faktörlerin araştırıldığı bir çalışmada, entelektüel yeteneklerle ilgili faktörlerin en

önemlisinin eğitim düzeyi olduğu belirtilmektedir. Çalışanlarının gelişmesine ve ilerlemesine önem veren örgütler, kadınların üst yönetim pozisyonuna ulaşmalarını sağlayabilmek için, alt kademe akademisyenlerin ulaşabileceği eğitim ve gelişme programları hazırlamakta ve bu programları ilerlemede bir kriter olarak görmektedirler.



KAYNAKÇA

- Akduran, Ö.,(2004), “Ekonomi Politikalarında Kadın Ve Özelleştirmenin Kadın Çalışanlara Etkisi:Tekel Tütün İşletmeleri Örneği”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Akgüner, T.,(2001) Kamu Personel Yönetimi, Gen işletilmiş. 4. baskı İstanbul : DER Yayınları
- Aktaş, A., Algür, S., Cengiz, F., (2009) “Turizm Sektöründeki Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Sendromu Açısından Değerlendirmesi: Antalya’da Bulunan Konaklama İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma”, Eskişehir, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs; 270-277.
- Alkan, A., (2005) Yerel Yönetimler ve Cinsiyet. Ankara: Dipnot Yayınları
- Alkan, A., (2009) Cins Cins Mekan, İstanbul: Varlık Yayınları
- Altındağ, E., (2011). Aile Şirketlerinde Stratejik Yönelim Düzeylerinin Tespiti ve Firma Performansı Üzerindeki Etkisi. Yüksek lisans tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
- Apple, M. W. (2006). Eğitim ve iktidar. (Çev. Bulut, E.). İstanbul: Kalkedeon Yayınları
- Aydın, B.(2001), “Bireysel Özgürlük ve Erdem”. O. Oğuz, A. Oktay, H. Ayhan (Ed.), 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Yüksek öğrenim sistemi (s.95-110). İstanbul: Sedar.
- Aytaç, T. (2002), “Post Modern Eğitim Yöneticisi”. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu 16-17 Mayıs, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları Yayın No: 191; 59-64
- AYTAÇ Serpil (2005), “Çalışma Yaşamında Kariyer”, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Balcı, A. (2006), “Yeni Paradigmalar Işığında Türkiye Yüksek öğrenim sisteminin Örgütlenmesi ve Yönetimi”. Eğitim-Bir-Sen (Ed.), Türk Yüksek öğrenim

sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Bildiriler Kitabı, Kasım. Ankara; 248-267

Bayrak S., Yücel A.,(2000) Kadın Cinsiyeti, Yöneticilik Ve Güç Bir Paradoks Mu?, Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, 25-27 Mayıs Nevşehir

Betz, N. E. (2001). Career self-efficacy. (Contemporary models in vocational psychology) Ed: Leong F. Ve Barak A., (id=nCKQAgAAQBAJ). Mahwah, NJ: Erlbaum.:55-77

Bozkurt, Ö., Kalkan, A.,(2013), “Kadın Akademisyenlerde Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği”, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: 520-525.

Cardwell, M. ve Flanagan, C. (2004). Psychology A2: The complete companion (id=q_Cp_fURG28C) UK: Nelson Thornes

Celep, C. (2008). Öğrenme ortamı olarak üniversite ve sınıf. Eğitime Bakış Dergisi, S:11; 3-9

CIA, (2006). Glass Ceiling Study Summary

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. Toplum ve Bilim, 86, 139-170.

Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44(511), 12-27.

Demirci M.K., (2008), “İşletmelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, Gazi Kitabevi, Ankara.

Demirdizen, D.,(2006) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Kocaeli Örneği”, Ankara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

- Doğru, A.,(2010) “Kadın alışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakóltesi Örneği”, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya
- Dökmen, Z. Y. (2004). Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar. (1.Basım). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Drucker, P. (2006). Klasik Drucker. (ev. Dicleli, Z.,). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları
- Dündar, Ö Zeybekoğlu, (2012) Toplumsal cinsiyet rollerinin televizyon reklamlarına yansımaları. ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar, 5(1), 121-136.
- Ersoy S., Bayraktaroğlu S., (2010), “Örgütsel Bağlılık”, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ed: Özler D., Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa :1-20.
- Eurydice (2010). Eğitim çıktılarında cinsiyet farklılıkları: Eğitimde cinsiyet eşitliğinde en büyük sorun geleneksel stereotipler. Brüksel: Avrupa Komisyonu.
- Fındıkçı, İ., (2004) Yaşadıkça Eğitim, İstanbul: Hayat Yayın
- Gerni, M., (2001) Yönetimde Kadınlar, İstanbul: Beta Yayınları,
- Güldal, D. (2006), “Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana
- Güldü, Ö. ve Ersoy-Kart, M. (2008). Toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal tutumlar: Sosyal psikolojik bir değerlendirme. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64(3); 97-117.
- Günay, G., Bener, Ö., (2011), "Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini erevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri", Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:15, S:3, Aralık; 157-171.

- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi. Cilt 10, Sayı 1; 134-148.
- Günlük, G., Pulhan, E.,(2000) Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara
- Güven, İ. (2001), “Değişen Çağda Akademisyenlerin Değişen Rolü”. Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi (Ed.), Eğitimde Yansımalar VI-2000 Yılında Türk Millî Eğitim Örgütü ve Yönetimi Sempozyumu (s.281-289). 11-13 Ocak Ankara.
- Güven, İ. (2003). Küreselleşme ve eğitim dizgesine yansımaları. Ankara Üniv. Eğitim Bilimleri dergisi, 13, s.145-159.
- Güzel,B., Cömert, B.,(2006) Aile İşletmelerinde Kadın İstihdamı: Marmaris Uygulaması, 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul,
- Hesapçioğlu, M. (2001), “Postmodern/Küresel Toplumda Eğitim, Üniversite ve İnsan Hakları”. Ed:Oğuz, O. Oktay, A. Ayhan H., 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Yüksek öğrenim sistemi. İstanbul: Sedar; 39-80
- Hesapçioğlu, M. (2003). Okul, ‘New Public Management’ ve Toplam Kalite Yönetimi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri /Educational Sciences: Theory & Practice 3 (1): 145-165
- Hesapçioğlu, M. (2004). Eğitim ve üniversite alanındaki çağdaş gelişmeler ve bu gelişmelerin eğitim yönetimine yansımaları. Yaşadıkça Eğitim Dergisi, 82, s.7-14.
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S., Atik, Ü., (2009), “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1; 77-96.
- KA-DER. (2002)Kadın Siyasetçinin Elkitabı. İstanbul: Acar Matbaacılık

- Kocacık, F., Gökkaya, V.B., (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195-219.
- Koyuncu, A., (2015)"Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Yordayıcıları Olarak Kaygı Ve Öznel İyi Oluş", Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya,
- Kozak, M., (2001), Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- KSGM (2012). Türkiye’de kadının durumu raporu. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Kutunis R., Hancı A., (2007)"Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları", 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi Ve Yönetim Kongresi, Eskişehir,
- Kuzgun, Y., Sevim, S.A.,(2005) "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt.37 Sayı.1
- Lent, R. W. (2005). "A Social Cognitive View of Career Development and Counseling". Ed: Brown S. D. And Lent R. W. Career Development And Counseling: Putting Theory and Research to Work (id=3AEnri4bwWAC) Hoboken, NJ: Wiley; 101-127
- Lockwood, N. (2004). The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives. HR Magazine Research Quarterly ,1-9.
- Metin, Ş., (2011) Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma, Başbakanlık KSGM, Ankara,
- Nakip, M., (2003) Pazarlama araştırmaları teknikler ve (SPSS destekli) uygulamalar, Ankara : Seçkin Yayıncılık,
- Okakın, N., (2008). Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Basım,.

- Okutan, M. (2008). Bir öğrenme mekânı olarak üniversite ve sınıf. Eğitime Bakış Dergisi,
- Öğüt, A.,(2006)‘Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu’, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt. 1, Sayı. 1,
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. ÇSGB, Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1), 36-61.
- Özağır, A.,(2010), “İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya
- Özcan, Z.,(2004) Türkiye’yi Dünyaya Taşıyan Kadınlar, 3.Baskı, İstanbul:Zaman Kitap
- Özçatal, E.Ö.,(2011), "Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı", Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:1, S:1; 21-39
- Bayraktaroğlu, S., Özdemir, Y., (2008) “Akademik Yaşamda Pozitif Ayrımcılık Algısı: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”. Ed: Fidan, F. Ve Yılmaz, T. Kadın Çalışma ve Toplum, Adapazarı:Sakarya Yayıncılık,
- Özden, Y. (2008). Eğitimde Yeni Değerler 7. Baskı, Ankara: PegemA.
- Özpolat, A.R. İşgör, İ.Y. (2013) “Diğer gelişim alanları” Eğitim Psikolojisi Ed: Işık Terzi, Ş., Ankara: PegemA: 210-244
- Özsan, G. (2004). Kadın bedeni ve üreme teknolojileri. Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyumu bildiri metinleri kitabı. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Öztürk, E.(2011). Feminist Teori Ve Tarihsel Süreçte Türk Kadını. İstanbul: Rağbet Yayınları

- Özünü, D., (2013) "Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma", Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya
- Palaz, S., (2003), " Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:6, S:9 Mayıs;88-109
- Parlaktuna, İ., (2010)“Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, Ege Akademik Bakış, Cilt. 10, Sayı.4, Ekim: 1217-1230
- Sürücü, M., (2011)“Mesleki Seçim Hedeflerinin Kariyer Engelleri Ve Sosyal Bilişsel Değişkenler Tarafından Yordanmasına İlişkin Bir Model Sınaması”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Şişman, M. ve Turan: (2002). Eğitimde toplam kalite yönetimi. Ankara: Pegem.
- Şişman, M. (2007). Etkili Üniversiteler için üniversitesin kültürünü yeniden inşa etmek. Eğitime Bakış Dergisi, 3(9); 19-26.
- Temel, A., Yakın, M. ve Misci: (2006). Örgütsel cinsiyetlerin örgütsel davranışa yansımaları. Yönetim ve Ekonomi, 13(1);27-38.
- Tezcan, M. (2002). Post-modern küresel toplumda eğitim. Ankara:Anı yayıncılık
- Toy, S.N., ve Duru, S., (2016) Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmen Öz Yeterlikleri İle Kaynaştırma Eğitimine İlişkin Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması, Ege Eğitim Dergisi (17) 1: 146-173
- Turan (2008), ‘Eğitim felsefesi ve çağdaş eğitim sistemleri’. Ed: Boyacı, A., Eğitim Sosyolojisi ve Felsefesi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 973:1-21
- Turan, S. (2007). Eğitimde Değişim Kapasitesi Oluşturmak ve Stratejik Bir Kurum Olarak Okulu Yeniden Düşünmek, Eğitime Bakış, 3(8), 22-27.

- Tuskan, A., Alıbsah (2007) “Kadın Hakları ve Yeni Medeni Kanun”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt.81, Sayı.2,;562-566
- Tükeltürk Aydın, Ş., Perçin Şahin, N., (2008), “Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 6, Sayı:2; 113-128
- Tüllük, M.S., (2006) “Türkiye’de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği”, Çanakkale Onsekiz Mart üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale
- Türkkahraman M., Şahin K., (2010), “Kadın ve Kariyer”, Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1; 75-88
- TÜSİAD (2000). Kadın-erkek eşitliğine doğru yürüyüş: Eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset. İstanbul: TÜSİAD. Yayın no: TÜSİAD-T/2000-12/290
- UNESCO (2003). Global Monitoring Report: Gender and education for all
- Yavuz, E., (2009), “İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2; 51-69.
- Yelboğa, A. (2009) “Validity And Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey” World Applied Sciences Journal, 6(8):1066-1072
- Yıldırım, N., (2009), “Kadınlara Karşı Ön Yargı ve Ayrımcılık”, Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri, Cilt: 1; 433-446.
- Yılmaz, C., Ecevit, Z., Duygulu, E.,(2000) “Örgütsel Başarı İle Kariyer Geliştirme İlişkisi”, 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs, Kayseri,: 249-251

Yılmaz E. (2004), “Post-Modern Çağın Yaşamıyla Baş Edebilecek Bireyler ve Eğitim” Eğitimde Çağdaş Yaklaşımlar : Bilgi Şöleni : Samsun İl Milli Eğitim Müdürlüğü Özel Meralcan Okulları, 8 Mayıs, Samsun

YÖK (2007). Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi. Yükseköğretim Kurulu, Yayın No: 2007-1. Ankara: Meteksan A.Ş.

Yüksel, M., (2003) Feminist Hukuk Kuramı ve Feminist Düşünce Teorileri. İstanbul: Beta Yayınları



SAYIN KATILIMCI,

Ekteki anketler, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimi Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalında yürütülmekte olan “**Kadın Akademisyenlerin Kariyer Sorunları: Türkiye Ve Azerbaycan Karşılaştırmalı Araştırma**” isimli yüksek lisans tezin araştırma kısmı ile ilgilidir. Önemli olan ankette yanıtız soru bırakmaksızın sizin kendi görüşünüzü yansıtmanızdır. Bu yüzden vereceğiniz yanıtlar araştırmanın yönünü belirlemek bakımından çok büyük önem arz etmektedir. Bu anket sonuçları kişi bazında değerlendirilmeyeceği için isim-soyadı talep edilmemekte olup, cevaplarınız kesinlikle gizli tutulacak ve sadece tez çalışması bağlamında bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katılımınız, ayırdığınız değerli zaman ve bilimsel çalışmaya verdiğiniz destek için teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Saygılarımızla,

Prof. Dr. Yıldız GÜZEY
(Araştırma Danışmanı)

Feride HÜSEYNLİ
(Araştırma Sorumlusu)

1) Yaşınız:

.....

2) Medeni Durumunuz:

- Evli
 Bekar
 Boşanmış
 Dul

3) Statün / Ünvanınız:

.....

4) Araştırma görevlisi

- Öğretim görevlisi
 Doktor
 Yardımcı doçent Doktor
 Doçent Doktor
 Profesör

5) Kadro Durumunuz:

- Sözleşmeli
 Kadrolu

6) kaç senedir akademisyen olarak çalışmaktasınız?:

.....

AKADEMİSYEN ÖZ-YETERLİK İNANÇ ÖLÇEĞİ

Lütfen her bir öncüle (ifadeye) ilişkin görüşünüzü 1=Kesinlikle Katılıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılmıyorum'a doğru uzanan değerlendirme aralığında hiçbir soruyu boş bırakmaksızın size en yakın olan seçeneklerden birine işaretleyiniz.

Sorular	1	2	3	4	5
01.Çalışması zor öğrencilere kolay ulaşırım					
02.Öğrencilerin eleştirel düşüncelerini sağlarım					
03.Sınıfta dersi olumsuz yönde etkileyen davranışları kontrol ederim					
04.Derslere az ilgi gösteren öğrencileri kolay motive ederim					
05.Öğrenci davranışlarıyla ilgili beklentilerinizi açıkça ortaya koyarım					
06.Öğrencileri okulda başarılı olabileceklerine inandırmayı sağlarım					
07.Öğrencilerin zor sorularına bile tatmin edici cevap veririm					
08.yapılan etkinliklerin düzenli yürütmesine özen gösteririm					
09.Öğrencilerin öğrenmeye değer vermelerini sağlarım					
10.Öğrettiklerinizin öğrenciler tarafından kavranıp kavranmadığını iyi değerlendiririm					
11.Öğrencilerinizi iyi bir şekilde değerlendirmesine olanak sağlayacak en uygun soruları hazırlarım					
12.Öğrencilerin yaratıcılığının gelişmesine yardımcı olurum					
13.Öğrencilerin kurallarına uymalarını sağlarım					
14.Başarısız bir öğrencinin dersi daha iyi anlamasını sağlarım					
15.Dersi olumsuz yönde etkileyen ya da derste gürültü yapan öğrencileri yatıştırırım					
16.Farklı öğrenci gruplarına uygun sınıf yönetim sistemi oluştururum					
17.Derslerin her bir öğrencinin seviyesine uygun olmasını sağlarım					
18.Farklı değerlendirme yöntemlerini kullanırım					
19.problemlili öğrencinin derse zarar vermesini engellerim					
20.Öğrencilerin kafası karıştığında alternatif açıklama ya da örneklerle anlatırım					
21.Sizi hiçe sayan davranışlar gösteren öğrencilerle baş edebilirim					
22.Öğrencilerin okulda başarılı olmalarına yardımcı destek					

sağlarım					
23.Sınıfta farklı öğretim yöntemlerini uyguladım					
24.Çok yetenekli öğrencilere ayrıcalık tanır ve uygun öğrenme ortamını sağladım					

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Lütfen her bir öncüle (ifadeye) ilişkin görüşünüzü 1=Kesinlikle Katılıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılmıyorum'a doğru uzanan değerlendirme aralığında hiçbir soruyu boş bırakmaksızın size en yakın olan seçeneklerden birine işaretleyiniz.

Sorular	1	2	3	4	5
01.Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.					
02.İşimde yükselme şansım çok düşüktür.					
03.Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.					
04.İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim					
05.İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.					
06.İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.					
07.Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.					
08.Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.					
09.İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.					
10.İş yerimde ücret artışları az oluyor.					
11.İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.					
12.Yöneticim bana karşı adil değildir.					
13.İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden iyidir.					
14.Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.					
15.İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.					
16.Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı daha çok çalışmak zorundayım.					
17.İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.					
18.Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.					
19.Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi düşünüyorum.					
20.Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı					

yükselmektedirler.					
21.Yöneticim, çalışanların hislerine çok az ilgi gösterir.					
22.İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.					
23.Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyorlar.					
24.İşyerinde yapmam gereken çok iş var.					
25.İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.					
26.Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.					
27.Yaptığım işten gurur duyuyorum.					
28.Ücretimdeki artışlardan memnunum.					
29.İşyerinde almamız gerekip de alamadığımız ödenekler ve haklar var.					
30.Yöneticimi seviyorum.					
31.Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.					
32.Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.					
33.Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.					
34.İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.					
35.İşimden hoşlanıyorum.					
36.Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir					

Demoqrafiq suallar

Şəxsi İnformasiyalar

Hörmətli iştirakçı, şəxsi informasiyalarınız bütövlüklə gizli tutulacaqdır. Sualları əskiksiz doldurmağınız bizim üçün önəmlidir.

7) Yaşınız:

.....

8) Mədəni Halınız:

- Evli
 Subay
 Boşanmış
 Dul

9) Ünvanınız:

- Laborant
 Müəllim
 Doktor
 Köməkçi dosent Doktor
 Dosent Doktor

Professor

10) Heyyət statusunuz:

- Muqaviləli
 Daimi Heyyət

11) Necə ildir akademik fəaliyyət göstərirsiniz? :

.....

AKADEMİK - ÖZÜNƏ İNAM ÖLÇÜSÜ

Sorular	1	2	3	4	5
01. Məşğul olunması çətin olan tələbələri asanlıqla ələ alıram					
02. Tələbələrin tənqidi düşünmələrini təmin edirəm					
03. Dərsə mənfi yöndə təsir edən davranışları idarə edirəm					
04. Dərslərə az diqqət göstərən tələbələri asanlıqla motivasiya edirəm					
05. Ölçüsü – Tələbə davranışlarıyla əlaqədar gözləntilərimi açıqca ortaya qoya bilərəm					
06. Tələbələri universitetdə uğur əldə edə biləcəklərinə inandırırım					
07. Tələbələrin çətin suallarına bələ təmin edici cavablar verirəm					
08. Keçirilən tədbirlərin muntəzəm davam etməsinə diqqət göstərirəm					
09. Tələbələrin yeni bir məlumat öyrənməyə dəyər vermələrini təmin edirəm					
10. Öyrətdiklərimizin tələbələr tərəfindən qavranıb qavranmadığını yaxşıca qiymətləndirirəm					

Sorular	1	2	3	4	5
11. Tələbələrin yaxşı şəkildə dəyərləndirilməsi üçün ən uyğun sualları hazırlayıram					
12. Tələbələrin yaradıcılığının inkişaf etməsində köməkçi oluram					
13. Tələbələrin qaydalara riayət etmələrini təmin edirəm					
14. Zəif tələbənin dərsi daha yaxşı başa düşməsini təmin edirəm					
15. Dərsə pis təsir edən və ya dərsdə səs küy salan tələbələri sakitləşdirirəm					
16. Fərqli tələbə qruplarına uyğun idarə sistemi əmələ gətirirəm					
17. Dərsləri hər bir tələbənin səviyyəsinə uyğun olmasını təmin edirəm					
18. Fərqli qiymətləndirmə metodlarından istifadə edirəm					
19. Problemlə tələbənin dərslə zərər verməsinə mane oluram					
20. Tələbələr dərsləri anlamadığı zaman alternativ açıqlama və ya nümunələrlə başa salıram					
21. Saymazıya hərəkətlər edən tələbələri idarə edə bilirəm					
22. Tələbələrin universitetdə uğur əldə etmələri üçün dəstək oluram					
23. Fərqli tədris metodlarından istifadə edirəm					
24. Çox bacarıqlı tələbələrə uyğun daha fərqli öyrənmə mühiti təmin edirəm					

İŞ RAZILIĞI ÖLÇÜSÜ

Sorular	1	2	3	4	5
01. Gördüyüm iş qarşılığında kifayət məbləğdə ödəniş aldığımı düşünürəm.					
02. İşimdə yüksəlmə şansım çox azdır.					
03. İdarəçimin gördüyü iş kifayət qədərdir .					
04. İşimin qarşılığında mənə təmin edilən haqq və ödəmələrdən hırsı deyiləm.					
05. İşimdə uğur əldə etdiyim zaman təqdir alıram.					
06. İşyerimdəki qanunlar işi lazımınca yerinə yetirməmə əngəl olur.					
07. Bıyerdə çalışdığım insanları sevirəm.					
08. Bəzən içimin çox mənasız olduğunu hiss edirəm.					
09. İşyerindəki əlaqələrimin yaxşı olduğunu düşünürəm.					
10. İş yerimdə maaş artımları az olur.					
11. İşini uğurla davam etdirən birisinə həqiqətəndə yüksəlmə şansı verilir.					
12. İdarəçim mənə qarşı ədalətli deyil .					
13. İşyerimdə verilən haqq və ödəmələr bir çoxundan daha yaxşıdır.					
14. İşimdən məmnun olmadığımı düşünürəm.					
15. Yaxşı bir iş görmək üçün etdiyim cəhdlər nadir hallarda formal işlər tərəfindən əngəllənir.					

Sorular	1	2	3	4	5
16. Biryerdə işlədiyim insanların kifayət qədər uğurlu olmadığı üçün mən daha çox çalışmaq məcburiyyətindəyəm.					
17. İşyerində gördüyüm işləri sevirəm.					
18. Bu işyerinin hədəfləri mənə açıq və diqqətə çarpan gəlmir.					
19. Mənə verdikləri maaş miqdarını düşünəndə təqdir görmədiyimi fikirləşirəm.					
20. Bu işyerindəki insanlar başqa iş yerlərindəki insanlara nisbətən daha sürətlə yüksəlirlər.					
21. Yöneticim, işçilərin hisslərinə çox az diqqət göstərir.					
22. İşyerimdə aldığımız haqq və ödəmələr ədalətlidir.					
23. Bu işyerində işçilər çox az mükafatlandırılırlar.					
24. İşyerində etməli olduğum çox iş var.					
25. İş yoldaşlarımı çox istəyirəm.					
26. Çox vaxt iş yerimdə nələrin baş verdiyindən xəbərsiz olduğumu hiss edirəm.					
27. Gördüyüm işdən qürur duyuram.					
28. Maaşımdakı artımlardan razıyam.					
29. İşyerində almalı olduğum amma ala bilmədiyim haqq və ödəmələr var.					
30. İdarəçimi sevirəm.					
31. Bu işyerində həddindən artıq yazışma və buna bənzər işlərlə məşğul olmaq məcburiyyətindəyəm.					
32. Səylərimin kifayət qədər mükafatlandırıldığını düşünürəm.					
33. Yüksəlmək üçün yetərinə şansa sahib olduğumu düşünürəm.					
34. İşyerimdə çəkişmələr həddindən artıq çox olur .					
35. İşimi sevirəm.					
36. Etməli olduğum işlər kifayət qədər açıq və net deyildir.					

ÖZGEÇMİŞ

01.04.1992' Gence/Azerbaycan da doğdum. 24 Nolu liseden 2009 yılında mezun oldum. Sonra 2009 Azerbaycan diller üniversitesi İngilizce filoloji bölümüne başladım, 2013 mezun olduktan sonra 2014'de Beykent üniversitesi, yüksek lisansa başladım. Picarex de halkla ilişkiler uzmanı olarak çalışmaktayım. İyi derecede İngilizce bilip bekarım

Feride HÜSEYNLİ

