

İŞ, GÜÇ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

CILT:17 - SAYI:1 - YIL:2015

ISSN:2148-9874

İÇİNDEKİLER

	MAKALE ADI	SAYFA
1	YAŞLANMA, GENÇLİK VE GÖÇ EKSENİNDE KÜRESEL DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜM VE REFAH DEVLETİ DOÇ. DR. BÜNYAMIN BACAK-DR. ÖZGÜR TOPKAYA-ARAŞ. GÖR. GONCA GEZER	2-28
2	REKABET EDEN DEĞERLER MODELİYLE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İNCELEMESİ: KAMU KURUMUNDA GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA YARD.DOÇ.DR.AYTÜL AYŞE ÖZDEMİR	29-53
3	MİKROKREDİLERİN MAKRO EKONOMİK ETKİLERİ:TÜRKİYE VE DÜNYADAKİ ÇALIŞMALARIN KATKISI ÜZERİNE BİR LİTERATÜR ARAŞTIRMASI DOÇ.DR.İSMAİL ŞİRİNER	54-77
4	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMLULUĞU VE KARIYER İYİMSERLİĞİNİN İNCİNSİYET ROLÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ DOÇ.DR.DİĞDEM M. SİYEZ- REZİWANGULI YUSUPU	78-88
5	SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK YAKLAŞIMLARININ DEĞERLENDİRMESİ: SAKARYA ÖRNEĞİ ÖĞR.GÖR.OYA BAYILMIŞ-DOÇ.DR.YUNUS TAŞ	89-117
6	BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ DR.BAHADIR NUROL	118-140
7	BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ YARD.DOÇ.DR.MEHMET ULUTAŞ-YARD.DOÇ.DR.ADNAN KALKAN-YARD.DOÇ.DR.ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT	141-160
8	İŞÇİ HAREKETİNE TARİHSEL BİR BAKIŞ: DÜNDEN BUGÜNE YAŞANAN DÖNÜŞÜMLERİN YAPISAL BİR ANALİZİ YARD.DOÇ.DR.HANDE ŞAHİN	161-184

İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayımlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşımına katkıda bulunmaktadır. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, ‘Türkçe’ ve ‘İngilizce’ olarak iki dilde makale yayımlanmaktadır.

Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. Is, Guc covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

Editörler Kurulu / Editorial Board

Aşkın Keser (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Prof.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd.Doç.Dr.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Bruner University-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (İstanbul University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)

Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)

Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Tarandığı İndeksler/ Indexes



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited*

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2014

“Is,Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2014



ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMLULUĞU VE KARIYER İYİMSERLİĞİNİN CİNSİYET ROLÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ*

Doç. Dr. Diğdem M. SİYEZ

Dokuz Eylül Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı

Reziwanguli YUSUPU

Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

ÖZET

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolüne göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesidir. Araştırma grubunu Dokuz Eylül Üniversitesi'nde lisans eğitimine devam eden 327 (193 kız, 134 erkek) öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kariyer Geleceği Ölçeği, BEM Cinsiyet Rollerini Envanteri ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek için Tek Yönlü varyans analizi yapılmıştır. Farkın kaynağını belirlemek için Tukey testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular, maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyumluluğu, Kariyer İyimserliği, Cinsiyet Rolü, Üniversite Öğrencileri.

* Bu araştırma, 8-11 Eylül 2013 tarihlerinde gerçekleştirilen İstanbul 2013 World Congress of Psychological Counselling and Guidance'da sözel bildiri olarak sunulmuştur.

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMLULUĞU VE KARIYER İYİMSERLİĞİNİN CİNSİYET ROLÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ DİĞDEM M.SİYEZ-REZİWANGULI YUSUPU

ABSTRACT

The aim of this study was to examine whether or not there have any differentiation of career adaptability and career optimism among university students according to the gender role variable. The participants consisted of 327 (193 females, 134 males) university students from Dokuz Eylül University. Participants completed the Turkish version of the Career Future Inventory, BEM Gender Roles Inventory, and information sheet. To examine the differentiation of career adaptability and career optimism according to the gender role was performed the one-way ANOVA analysis. Also Tukey's test was performed to determine the source of the difference. Results showed that career adaptability and career optimism scores of university students who belonged masculinity and androgyny gender roles higher than others. To sum up, career adaptability and career optimism differed by gender role, university students possess an obvious gender role is extremely important to the future of their career, so this studies advised to give attention to the gender role in education.

Keywords: Career Adaptability, Career Optimism, Gender Role, University Students.

DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0270.x

GİRİŞ

20. yüzyılın sonuna doğru yaşanmaya başlayan küresel değişim ve krizler, çalışanların sürekli olarak yeni beceri, tutum ve davranışlar geliştirmesini gerekli kılmıştır. Günümüzde bireylerin kariyerlerini etkili bir şekilde yönetebilmeleri için sürekli yeni beceriler öğrenmeyi sürdürmeleri, değişim ve belirsizliği tolere edebilmeleri, farklı özellikteki çalışanlarla etkili iletişim kurabilmeleri, değişen iş dünyası taleplerine uyum sağlayabilmeleri gerekmektedir (Yeşilyaprak, 2011). Bu noktada kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği kavramları önem kazanmaktadır.

Kariyer uyumluluğu, bireyin gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma konusunda sahip olduğu yeteneklere ilişkin bakış açısı, yeni iş sorumlulukları karşısında kendini rahat hissetme düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine neden olan beklenmedik olaylar karşısında kendini toplama yeteneğidir (Kalafat, 2012). Savickas'a (1997) göre kariyer uyumluluğu, bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaştığı, mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücüdür. Kariyer iyimserliği ise bireyin gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili hep olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi içinde olması ya da olayların en olumlu yönlerine vurgu yapması ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesidir (Kalafat, 2012).

Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği, kariyer gelişimi açısından önemli yapılar olmakla birlikte bu değişkenlerle ilgili olarak özellikle üniversite öğrencilerine yönelik görece az sayıda araştırma yapılmıştır (Duffy, 2010). Ancak bir mesleğe karar vererek bu alanda eğitimlerini alan ve iş yaşamına hazırlanan üniversite öğrencilerinin gelecekte kariyerlerinde başarılı olmalarına yardımcı olmak için, kariyer uyumluluğunu ve kariyer iyimserliğini etkileyen faktörleri belirlemek ve ardından da bu konuda öğrencilere kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerini sunmak son derece önemlidir.

Kariyer gelişimi ve seçimi üzerinde etkili olan faktörlerden bir diğeri de cinsiyet rolüdür. Cinsiyet rolü, toplumun tanımladığı ve bireylerin yerine getirmelerini beklediği cinsiyetle ilişkili bir grup beklentidir. Başka bir deyişle cinsiyet rolü, aynı cinsiyetten insanların nasıl davranmaları gerektiğini tanımlayan birtakım kurallar veya kültürel olarak saptanan beklentilerdir (Çıtak, 2008). Bem (1983) yaptığı çalışmalar sonucunda bireyleri kadınsı ve erkeksi özellikleri bakımından dört gruba ayırmıştır: Erkeksi özellikleri daha çok taşıyan, kadınsı özellikleri daha az taşıyanlar maskülen; kadınsı özellikleri daha çok, erkeksi özellikleri daha az taşıyanlar feminen; hem kadınsı hem de erkeksi özellikleri taşıyanlar androjen; ne kadınsı ne de erkeksi özellikleri taşıyanlar ise belirsiz cinsiyet rolüne sahip olarak sınıflandırılmıştır. Her ne kadar günümüz iş dünyasında kadınlar önceki kuşaklardaki kadınlara göre iş dünyasına daha iyi hazırlanma fırsatına sahip olsalarda kadın ve erkekler hakkındaki sosyal ve toplumsal beklentiler kariyer seçimini şekillendirmektedir. Bu noktada feminen cinsiyet rolünün, kadınların kariyer seçimini sınırlandıran içsel bariyerlerden biri olduğu kabul edilmektedir (Lyn Bell, 2002). Ancak bu konuda yapılan çalışmalarda da cinsiyet rolü yerine cinsiyet değişkeninin kullanıldığı görülmektedir. Örneğin Malezya'da üniversite öğrencileri ile yapılan bir araştırma, kız öğrencilerin kariyer hazır bulunuşluğunun erkek öğrencilerden daha düşük olduğu

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMLULUĞU VE KARIYER İYİMSERLİĞİNİN CİNSİYET ROLÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ

DİĞDEM M.SİYEZ-REZİWANGULI YUSUPU

ve kız öğrencilerin kariyer kararı vermede daha fazla kararsızlık yaşadığı bulunmuştur (Mansor ve Tan, 2009).

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolüne göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesidir.

Yöntem

Araştırma Grubu

Araştırma grubunu Dokuz Eylül Üniversitesi'nde lisans eğitimine devam eden 193 (59%) kız, 134 (41%) erkek olmak üzere 327 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin belirlenmesinde tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin yaşları 18-29 arasında ($X=21,36$, $ss=1,72$) değişmektedir. Araştırma grubuna dahil olan öğrencilerin %24.8'i ($n=81$) Hukuk fakültesine, %23.9'u ($n=78$) Mühendislik fakültesine, %33.9'u ($n=111$) İşletme fakültesine, %17.4'ü ($n=57$) Eğitim fakültesine devam etmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğini değerlendirmek için Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL), cinsiyet rolünü değerlendirmek için BEM Cinsiyet Rolü Envanteri ve araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin tanıtıcı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)

Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından bireylerin olumlu kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) Türkçe'ye Kalafat (2012) tarafından uyarlanmıştır. KARGEL, kariyer uyumluluğu, kariyer geleceği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi olmak üzere 3 alt boyuttan ve toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt ölçekleri için sırasıyla 0.83, 0.82 ve 0.62 olarak bulunmuştur.

Bu araştırma grubunda kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt ölçekleri için Cronbach alfa değerleri sırasıyla 0.73 ve 0.77 olarak bulunmuştur.

BEM Cinsiyet Roller Envanteri

Bem (1974) tarafından geliştirilen, Dökmen (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Bem Cinsiyet Rolü Envanteri, orijinal olarak 20'si maskülen ve 20'si feminen olarak kabul edilen toplam 40 kişilik özelliğini ve ek olarak 20 de sosyal kabuledilirlik (social desirability) özelliğini içermektedir. Envanterin Kadınsılık ve Erkeksilik ölçeklerinden elde edilen puanlara göre kişilerin cinsiyet rolleri belirlenmektedir. Dökmen (1991) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin iki yarım güvenirlik katsayısı Kadınsılık için .77 ve Erkeksilik için .71 bulunmuştur. Ölçüt olarak Cinsiyet Roller İle İlgili Kalıp Yargı Ölçeği'nin kullanıldığı geçerlik çalışmasında ise bu ölçeğin Kadınsılık ve Erkeksilik alt ölçekleri ile Bem Cinsiyet Rolü Envanterinin Kadınsılık ve Erkeksilik ölçekleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Kadınsılık için .51, Erkeksilik için .63).

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, okuduğu bölüm ve sınıf düzeyi ile ilgili sosyo-demografik değişkenlere ilişkin sorular yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda SPSS 15 programı ile Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmadan önce verilerde dağılımın normalliğini test etmek için verilerin dağılımına histogram grafiği yoluyla bakılmış ve çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtsis) değerleri hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri +1 ile -1 değerler aralığında olduğundan dağılım normalliğinin sağlandığı görülmüştür. Varyansların homojenliği ise Levene testi ile incelenmiş ve varyansların homojen olduğu görülmüştür. Tek yönlü Varyans Analizi sonucunda farkın anlamlı çıkması durumunda farkın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için Tukey Testi yapılmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık değeri $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Betimsel İstatistikler

Araştırmada ilk olarak bağımlı değişkenlere ilişkin \bar{X} , ss, Min, Max değerleri incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır.

	\bar{X}	ss	Min	Max
Kariyer Uyumluluğu	42.92	4.81	23.00	55.00
Kariyer İyimserliği	42.22	6.05	24.00	55.00

Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt ölçeklerinden alınacak puan aralığı 11-55 arasında değişmektedir. Tablo 1 incelendiğinde, değişkenlerin kariyer uyumluluğu alt ölçeğe ilişkin puan ortalamalarının =42.92 (ss=4.81) olduğu, kariyer iyimserliği alt ölçeğe ilişkin puan ortalamalarının =42.22 (ss=6.05) olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin genel olarak yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlerine göre cinsiyet rollerinin dağılımı Tablo 2'de yer almaktadır.

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMLULUĞU VE KARIYER İYİMSERLİĞİNİN
CİNSİYET ROLÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ
DİĞDEM M.SİYEZ-REZİWANGULI YUSUPU**

Tablo 2. Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyetlerine göre Cinsiyet Rolü Dağılımı

			Cinsiyet Rolü			
			Maskülen	Feminen	Androjen	Belirsiz
Cinsiyet	Erkek	f	60	3	20	51
		%	44.8	2.2	14.9	38.1
Kadı	Kadı	f	34	55	55	49
		%	17.6	28.5	28.5	25.4

Tablo 2’de görüldüğü gibi erkek öğrencilerde maskülen cinsiyet rolüne sahip olanların oranı %44.8 (n=60), feminen cinsiyet rolüne sahip olanların oranı %2.2 (n=3), androjen cinsiyet rolüne sahip olanların oranı %14.9 (n=20), belirsiz cinsiyet rolüne sahip olanların oranı ise %38.1 (n=51) olarak bulunmuştur. Kız öğrencilerde ise maskülen cinsiyet rolüne sahip olanların oranı %17.6 (n=34), feminen ve androjen cinsiyet rolüne sahip olanların oranı %28.5 (n=55), belirsiz cinsiyet rolüne sahip olanların oranı ise %25.4 (n=49) olarak bulunmuştur.

Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolüne Göre İncelenmesi

Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek için Tek Yönlü Varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği Puanlarının Cinsiyet Rolüne İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		KT	sd	\bar{X}	F	p
Kariyer Uyumluluğu	Gruplararası	1310.644	3	436.881	22.584	.000
	Gruplarıçi	6248.444	323	19.345		
	Toplam	7559.089	326			
Kariyer İyimserliği	Gruplararası	1567.377	3	522.459	16.252	.000
	Gruplarıçi	10383.327	323	32.147		
	Toplam	11950.703	326			

Tablo 3 incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu puanlarının cinsiyet rolüne göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir, $F(3, 323) = 22.584$, $p < 0.05$. Benzer şekilde, üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği puanlarının da cinsiyet rolüne göre anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir, $F(3, 323) = 16.252$, $p < 0.05$.

Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolüne göre anlamlı farklılaştığı sonucuna ulaştıktan sonra farkın kaynağını belirlemek için Tukey Testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4 ve Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 4. Kariyer Uyumluluğu Puanlarının Cinsiyet Rolüne İlişkin Tukey Testi Sonucu

Tukey HSD		Kariyer Uyumluluğu	
Cinsiyet rolleri	n	1	2
Belirsiz	100	40.8500	
Kadınsı	58	40.8621	
Maskülen	94		44.7660
Androjen	75		44.9733
Sig.		1	0.991

Tablo 4’de görüldüğü gibi Tukey testi sonucunda maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu puan ortalamalarının feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip öğrencilerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. Kariyer İyimserliği Puanlarının Cinsiyet Rolüne İlişkin Tukey Testi Sonucu

Tukey HSD		Kariyer İyimserliği	
Cinsiyet rolleri	n	1	2
Belirsiz	100	39.6000	
Kadınsı	58	40.7069	
Maskülen	94		43.9894
Androjen	75		44.6800
Sig.		0.615	0.872

Tablo 5’de görüldüğü gibi Tukey testi sonucunda maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip olan üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği puan ortalamalarının feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip öğrencilerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolüne göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği bu araştırmada elde edilen bulgulardan ilki kariyer uyumluluğunun cinsiyet rollerine göre anlamlı olarak farklılaştığıdır. Daha ayrıntılı olarak açıklamak gerekirse, maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunun diğer bir ifadeyle kariyerde gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma yeteneğinin feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip öğrencilerden yüksek olduğu bulunmuştur. Cinsiyet rolü açısından değerlendirildiğinde maskülen cinsiyet rolü, kişisel ve bilişsel özellikler açısından baskıya direnebilme, baskın olma, akılcı mantık yürütme ve problem çözme becerilerinde başarılı olma ile ilişkilendirilmektedir. Androjen cinsiyet rolü ise bireylerin hem kendi

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMLULUĞU VE KARIYER İYİMSERLİĞİNİN CİNSİYET ROLÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ DİĞDEM M.SİYEZ-REZİWANGULI YUSUPU

cinsiyetine hem de diğer cinsiyete uygun bulunan rollerin ikisini de yüksek düzeyde benimsenmesi anlamına gelmektedir (Lips, 2008). Ayrıca sosyal toplumun cinsiyet rollerine ilişkin beklentileri, erkeklerden güçlü olmaları, ailelerini geçindirmeleri, çevre üzerinde belirli bir etkinlik ve kontrol sağlamaları üzerine kadınlardan ise sabırlı, anlayışlı olmaları, evi çekip çevirmeleri, insan ilişkilerini düzenlemeleri üzerinedir (Çıtak, 2008). Kariyer uyumluluğu da insanların çalışan rolleri ile benlik kavramlarını bütünleştirmek için kullandıkları problem çözme ve başa çıkma stratejilerine ilişkin öz düzenlemeleri içermektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). İş dünyası açısından ele alındığında da kariyer uyumluluğu bireylerin iş piyasasında bir dizi başarılı geçişler yapabilmesi anlamına gelmektedir ve kontrol, merak, güven, girişimcilik gibi özellikler kariyer uyumluluğu yeterlilikleri olarak tanımlanmaktadır (UKCES, 2011). Buna göre maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunun yüksek olması hiç şaşırtıcı değildir.

Alan yazında, kariyer uyumluluğu ve cinsiyet rolü ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte bir araştırmada kadınların kariyer uyumluluğunun erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Ferreira, 2012; akt: Harry ve Coetzee, 2013). Ergenlerle yapılan bir çalışmada da kız ergenlerin kariyer uyumluluğu erkek ergenlerden daha yüksek bulunmuştur (Hartung, Porfeli ve Vondrack, 2004). Ancak bireylerin her zaman cinsiyetine uygun cinsiyet rolüne sahip olmadığı düşünüldüğünde Ferreira'nın (2012) ve Hartung vd.'nin (2004) araştırmalarının sonuçlarını bu araştırma sonuçlarına ışık tutmamaktadır. Nitekim bu araştırmada kız üniversite öğrencilerinin %17.6'sının maskülen, %28.5'inin androjen cinsiyet rolüne sahip olduğu belirlenmiştir. Hirschi (2009), tarafından yapılan bir araştırmada da 8. sınıf öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun gelişiminde cinsiyetin etkisi araştırılmış ve araştırma sonucunda da cinsiyetin kariyer uyumluluğu gelişimini etkilemediği belirlenmiştir.

Bu araştırmada elde edilen bir diğer önemli bulgu ise kariyer iyimserliğinin cinsiyet rollerine göre farklılaşmasıdır. Buna göre, maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip olan üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliğinin yani gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili hep olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisinin feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip öğrencilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Duffy (2010) tarafından yapılan bir araştırmada kontrol algısındaki yükseklikle kariyer iyimserliği arasında pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Kontrol algısındaki yükseklik daha çok maskülen ve androjen cinsiyet rolü ile ilişkilendirildiği için elde edilen bu sonucun alan yazına paralellik sağladığı söylenebilir.

Araştırmanın sonuçları değerlendirilirken araştırmanın sınırlılıkları da dikkate alınmalıdır. Araştırmanın sınırlılıklarından birisi araştırma grubunun sadece Dokuz Eylül Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerden oluşmasıdır. Araştırma kapsamında farklı fakültelerden öğrencilere ulaşılmakla birlikte farklı bölgelerdeki üniversite öğrencileriyle çalışmanın yinelenmesi bulguların genellenebilirliği açısından önemlidir. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, verilerin kendini anlatma ölçekleri ile toplanmasıdır. Kendini anlatma ölçekleri uygulanmasının nispeten kolay olması, zaman açısından ekonomik olması, uygulayıcı uzmanlığı gerektirmemesi ve psikolojik danışma ve psikoterapinin fenomenolojik bakış açısıyla uyumlu olması (Heppner, Wampold ve Kivlinghan, 2013)

sebebiyle tercih edilmiş olsa da nitel yöntemleri de içeren karışık desenlerin kullanılmasının konunun derinlemesine incelenebilirliği açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın sonucu cinsiyet rollerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğini etkileyen önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Dünyadaki birçok toplumda erkekler daha güçlü benlikleri yansıtan ve istenir kalıp yargılarla (örn., güçlü, kendine güvenli, korkusuz, bağımsız, gerçekçi), kadınlar ise daha zayıf benlikleri yansıtan kalıp yargılarla (örn., bağımlı, pasif, kararsız, duygusal) tanımlanmaktadır. Kadın cinsiyetine ilişkin bu olumsuz kalıp yargılar, kadının politik, ekonomik ve sosyal alanda erkeğe göre daha düşük konumda kalmasına neden olmaktadır (Sakallı-Uğurlu, 2003). Bu nedenle cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargıları kırmaya yönelik çalışmaların özellikle iş yaşamına hazırlanan üniversite öğrencileri için büyük bir önemi olduğuna inanılmaktadır. Bununla ilişkili olarak üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimine yönelik müdahale programlarının içeriğinde cinsiyet rolü konusuna yer verilebilir. Ayrıca yapılacak seminer ya da konferanslarla öğrencilerin farkındalık düzeyi arttırılabilir. Bu araştırmanın sonuçlarından yol çıkarak kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde cinsiyet rolünün de dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir. Kariyer uyumluluğu ve iyimserliği bir çok kişisel özelliğe ve çevresel şartlara göre değişebildiği için kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin, kişilik tipi, aile beklentileri ve kariyer denetim odağı gibi farklı değişkenlerle de çalışması önerilmektedir.

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMLULUĞU VE KARIYER İYİMSERLİĞİNİN CİNSİYET ROLÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ DİĞDEM M.SİYEZ-REZİWANGULI YUSUPU

KAYNAKLAR

Bem, S.L. (1974). The Measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155-162.

Bem, S.L. (1983). Gender scheme theory and its implications for child development: Raising gender-aschematic children in a gender-schematic society. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 8(4), 598-616.

Çıtak, A. (2008), Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Duffy, R. D. (2010), Sense Of Control And Career Adaptability Among Undergraduate Students, *Journal of Career Assessment*, 18 (4), 420-430.

Dökmen, Z. (1991), Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, 35 (1), 81-89.

Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F.W. (2004), Child Vocational Development: A Review And Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (3), 385-419.

Heppner, P. P., Wampold, B. E. & Kivlinghan, D. M. (2013), Psikolojik Danışmada Araştırma Yöntemleri, (Çev: Siyez, D. M.), Ankara: Mentis Yayıncılık.

Hirschi, A. (2009), Career Adaptability Development In Adolescence: Multiple Predictors And Effect On Sense Of Power And Life Satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), 145-155.

Harry, N., & Coetzee, M. (2013), Sense Of Coherence, Career Adaptability And Burnout Of Early-Career Black Staff In The Call Centre Environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1138-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1138>

Kalafat, T. (2012), Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 169-179.

Lips, H.M. (2008). *Sex and Gender: An introduction (Sixth Edition)*. Boston: McGraw-Hill.

Lyn Bell A, (2002), A Gender Role-Focused Self-Efficacy Approach To an Undergraduate Career Decision-Making Course, Unpublished Doctoral Dissertation The University of Georgia, Athens.

Mansor, A. T., & Tan, K. A. (2009), Influence of Gender On Career Readiness Among Malaysian Undergraduates, *Australian Journal Of Career Development*, 18 (2), 22-44.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.

Savickas, M. L. (1997), Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory, *The Career Development Quarterly*, 3: 45.

Sakallı Uğurlu, N. (2003), Cinsiyetçilik: Kadınlara Ve Erkeklerle İlişkin Tutumlar Ve Çelisek Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı, *Türk Psikoloji Yazıları*, 6 (11-12), 1-20.

Savickas, M. L., & Porfeli, E.J. (2012), Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries, *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

UKCES, (2011). The Role of Career Adaptability in Skills Supply. ISBN:978-1-906597-82-5.
<http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/evidence-report-35-technical-report.pdf>

Yeşilyaprak, B. (2011), *Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı*. Pegem Akademi. Ankara.