

KADINLARIN KARIYER GELİŞİMLERİNİN SOSYAL BİLİŞSEL KARIYER KURAMI ÇERÇEVESİNDE LİSELERDE İNCELENMESİ THE INVESTIGATION OF CAREER DEVELOPMENTS OF WOMEN'S IN HIGH SCHOOLS WITHIN THE FRAMEWORK OF SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY

Akif SAĞLAM, Uzm. Psikolojik Danışman, MEB, İzmir/TÜRKİYE, akif_sag@hotmail.com

Fatma Ebru İKİZ, Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir/TÜRKİYE, ebru.ikiz@deu.edu.tr

Öz. Araştırmanın amacı Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının (SBKK) ortaya koyduğu kavramların lise öğrencilerinin cinsiyet faktörü temelinde alanlara yönelme, meslek seçimi davranışları, gelecek beklentileri gibi kariyer gelişimlerinin önemli parçalarına olan etkisini ortaya koymaktır. Araştırmada sistematik derleme yöntemi kullanılmıştır. Dahil etme ölçütleri; sosyal bilişsel kariyer kuramını kapsayan, online tam metnine ulaşılabilen, Türkiye’de ve Amerika Birleşik Devletleri’nde 2008-2018 yılları arasında yapılmış, araştırma grubu yalnızca lise öğrencilerinden oluşan ve cinsiyet değişkenini ele alan araştırmalar olacak şekilde belirlenmiştir. Dışlama ölçütleri ise; sosyal bilişsel kariyer kuramı kapsamı dışındaki çalışmalar, panel sunumları, kongrelerde sunulan sözel ve poster bildiriler, yayınlanmamış tezler olarak belirlenmiştir. Ulaşılan araştırmalardan dahil etme ve dışlama ölçütlerinden sonra 17 araştırma çalışma kapsamına alınmıştır. Araştırmaların analizi sonucunda incelenen temalardan öz-yeterlik, sonuç beklentileri, kişisel hedefler, seçim davranışları, ilgiler bağlamında kız öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında farklılaşmanın olmadığını ortaya koyan araştırma sayısı dikkate değer şekilde fazla bulunmuştur. İncelenen araştırmalarda Fen, Teknoloji, Matematik ve Mühendislik (FTMM) alanlarına yönelim konusunda ise kızların bu alanlara yöneliminin daha fazla olduğu sonucu ile birlikte tam tersini ortaya koyan başka bir araştırmaya da ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: “Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı”, “Lise Öğrencileri”, “Cinsiyet”

Abstract. The aim of the research is to express the concepts of the SCCT on the important parts of career development such as orientation of high school students on the gender factor, occupational choice behaviors, future expectations. A systematic review method was used in the study. Inclusion criteria; covering the social cognitive career theory, online which is accessible to the full text, Turkey and the United States made between the years 2008-2018, the research group was determined to be only composed of high school students and the gender of the research addressing. Exclusion criteria are; studies outside the scope of social cognitive career theory, panel presentations, oral and poster presentations presented at congresses, unpublished theses. After the inclusion and exclusion criteria, 17 studies were included in the study. As a result of the analysis of the researches, the number of studies revealing that there are no differences between the students and the boys in the context of the self-efficacy, expectation of results, personal targets, election behavior, In the investigated studies, there is another study that shows the opposite direction of orientation towards science, technology, engineering and mathematics (STEM) fields, with the result that girls are more likely to be directed to these areas.

Keywords: “Social Cognitive Career Theory”, “High School Students”, “Gender”

Giriş

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK), kariyerle ilgili güncel araştırmaların en etkin alanıdır. Araştırmalarda kadınların akademik ve kariyer seçimlerinde öz-yeterlik yoksunluğu üzerine yoğunlaşma, SBKK çalışmalarının başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Bugüne değin alanı genişlemesine rağmen, toplumsal cinsiyet konularına olan ilgi, halen araştırmaların odağı olmaya devam etmektedir (Sharf, 2017).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

SBKK, Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından insanların kariyer davranışlarını ve bu davranışların gelişim süreçlerini anlamak için ortaya atılan oldukça yeni bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımın birincil temeli, Bandura'nın (1986) insanlar, davranışları ve çevrelerinin karşılıklı olarak birbirlerini etkilediği karmaşık yolları vurguladığı Genel Sosyal Bilişsel Kuram'ında yatar. Bandura'nın kuramını izleyen SBKK, insanların kendi mesleki davranışlarını yönlendirebilme kapasitelerine vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte bu kuram, kariyer gelişiminde insanı güçlendirmeye, zayıflatmaya ya da bazı durumlarda bastırmaya neden olan birçok bireysel ve çevresel faktörün etkisini de (örneğin, sosyoyapısal engeller ve destekler, kültür, engellilik durumu gibi) kabul etmektedir (Lent, 2005).

Genel Sosyal Bilişsel Kuramı izleyen SBKK, kariyer gelişiminde bireyle ilişkili üç değişken arasındaki etkileşimi vurgular. Bunlar öz-yeterlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerdir. Bu kavramlar aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

Öz-yeterlik

Öz-yeterlik kavramı “insanların belirlenen performans türlerine ulaşmak için gerekli olan eylem dizilerini düzenleme ve gerçekleştirme kapasitelerine ilişkin yargıları” şeklinde tanımlanmaktadır (Bandura, 1986). Bu kavram, bireyin sahip olduğu becerilerle değil, sahip olduğu her türlü beceriyle neler yapabileceğine ilişkin yargılarıyla ilgilidir. Dolayısıyla Bandura (1986), benzer beceri düzeyinde olan iki bireyden birinin daha başarılı olduğu durumlarda, aradaki farkın önemli ölçüde bireylerin becerilerinden çok, becerileriyle ilgili algılarından kaynaklanabileceğini öne sürmüştür. SBKK'nin en temel varsayımlarından biri, bireyin bir alanda en azından minimal düzeyde yeteneğe sahip olduğu durumlarda, öz-yeterlik sayesinde başarıyı yakalama şansının artacağıdır. Bireyler öz-yeterlik inançları sayesinde sahip oldukları yetenekleri maksimum düzeyde kullanabilme, bu konudaki becerilerini geliştirebilme ve gelecekte bu konuda başarı elde edebilme şanslarını arttıracaklardır (Lent, 2005).

Sonuç Beklentileri

Sonuç beklentileri kavramı, gerçekleştirilen belirli davranışların sonuçları veya kazanımları ile ilgili inançları ifade eder (Bandura, 1977). Öz-yeterlik inançları, bir bireyin kapasitesi/yetenekleri ile ilgiliyken (Örneğin; “Bunu yapabilir miyim?”), sonuç beklentileri belirli eylem dizilerinin hayal edilen sonuçlarını içerir (Örneğin; “Bunu yapmayı denersen sonucunda ne olacak?”) (Lent, 2005). Öz-yeterlik ve sonuç beklentilerinin her ikisinin insanların sürdürmeyi seçtiği veya kaçındığı etkinlikler gibi insan davranışının çok sayıda önemli yönlerini belirlemeye yardımcı olacağını savunmuştur. Bunun yanı sıra sonuç beklentilerinin öz-yeterliğe bağlı olduğunu ve dolayısıyla aynı öğrenme deneyimlerinden elde edilebileceğini belirtmiştir. Örneğin, birkaç yıl önce diyet yaparak kilo verebilen biri, kilo verebilme konusunda elde ettiği öz-yeterliği temel alarak “Eğer gelecekte yine diyet yaparsam, yine kilo verebilirim” bilgisini edinmektedir.

Hedefler

Kişisel hedefler belirli bir sonucu elde etme veya belirli bir aktiviteyi gerçekleştirme isteği olarak tanımlanabilir (Bandura, 1986). Hedefler, bireylerin davranışlarını organize etmesine yardım eder, yani bireylerin davranışlarının rehberidir. Bireyler kendilerine hedef belirleyerek dış destek olmamasına rağmen davranışlarını organize edebilir, yönlendirebilir ve sürdürebilir. Bireyler kendilerine şu soruyu sorar ‘ yapmak istediğim şeyi nasıl daha çok ve daha iyi yapabilirim?’ (Lent, 2005).

“Bunu yapmayı ne kadar istiyorum?” gibi soruları işaret eden kişisel hedefler, bir bireyin belirli bir etkinliğe katılma ya da belirli bir sonuç ortaya koyma niyeti olarak tanımlanabilir (Bandura, 1986). SBKK, seçim hedefleri (bireyin sürdürmek istediği etkinlik veya kariyer türü) ve performans hedefleri (seçilen bir görev içerisinde bireyin elde etmeyi planladığı performans düzeyi veya niteliği) arasında ayrım yapar. Hedefler, insanların eğitsel ve mesleki uğraşlarında failliği kullanmalarında önemli bir işlev görür. Kişisel hedefler belirlemek, uzun süre dışsal ödüller olmadığında bile insanlara kendi davranışlarını düzenleme, yönlendirme ve sürdürmede yardımcı olmaktadır (Lent, 2005).

Algılanan Kariyer Engelleri ve Algılanan Kariyer Destekleri

Sosyal bilişsel değişkenler ne bir boşlukta ortaya çıkarlar, ne de ilgi, seçim gibi mesleki sonuçların ve kariyer davranışlarının şekillenmesinde tek başlarına rol oynarlar. Sosyal bilişsel kariyer kuramcıları, kariyer davranışlarının ortaya çıkmasında hem kişisel hem de çevresel etkenlerin önemine ve karşılıklı etkisine vurgu yapmışlardır. SBKK, ortam ile ilgili ya da çevresel etkilere önem verir çünkü davranışın yönlendirilmesinde etkili olan bilişsel değerlendirme süreçleri, bireyin çevreye ilişkin algılarından etkilenmektedir. Fakat olumlu ya da olumsuz çevresel etkilerin algılanmasında bireyin kendi rolü de önemlidir. Nitekim bir çevrede bireye sağlanan olumlu koşullar tek başına etkili olmuş olsaydı, bütün zengin insanlar başarılı, fakir insanlar da başarısız olurdu. Bu yüzden kariyer kuramcılarının bireylerin bulunduğu çevrenin özellikleri kadar (ekonomik koşullar, anne, baba, akran etkisi vb.) bireylerin çevreden sağlanan olanakları mantıklı biçimde nasıl değerlendirdiğini ve bunlara hangi tepkileri verdiklerini de incelemeleri gerekmektedir (Özyürek, 2010).

Kariyer gelişimiyle ilgili alanyazında bu etmenlerin kadınların kariyer gelişiminde nasıl rol oynadığını açıklayan pek çok kuram yer almaktadır. Bu kuramlardan biri olan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent, Brown ve Hackett, 2000) özellikle dezavantajlı gruplar olarak tanımlanabilecek bireylerin kariyer gelişimlerini analiz edebilmek için (Constantine, Wallace ve Kindaichi, 2005; Flores, Navarro ve DeWitz, 2008; Shoffner, Newsome, Minton ve Morris, 2015) pek çok araştırmada benimsenmiştir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’na (Lent, Brown ve Hackett, 2000) göre bireysel ve çevresel özellikler bireylerin algılarına göre onların kariyer gelişimlerini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bireyler herhangi bir etmeni kariyerlerinde ilerlemelerini kolaylaştıran, olumlu yönde etkileyen bir etmen olarak değerlendiriyorlarsa bu etmen SBKK çerçevesinde “algılanan kariyer destekleri” olarak nitelendirilmektedir. Eğer bireyler bu etmenleri kariyer gelişimini olumsuz yönde etkileyen, onların kariyer gelişimlerini sekteye uğratan etmenler olarak değerlendiriyorlarsa o zaman bu etmen “algılanan kariyer engelleri” olarak isimlendirilmiştir (Lent, Brown ve Hackett, 2000).

Amaç

SBKK, kadınların kariyer seçiminde öz-yeterliğin rolünü araştıran birçok araştırma çalışmasını derleyerek, öz-yeterlik kavramının hem erkekler hem de kadınlar için kariyer seçimlerinde etkili bir kavram olduğunu ileri sürmektedir. Günümüzde SBKK, kadınların kariyer seçimlerinde kariyer yönelimi, akademik ilgiler, seçim yapma ve performans değerlendirmesi kavramlarını da içeren kapsamlı bir

kurama doğru genişlemiştir. Alanyazında SBKK çerçevesinde lise öğrencilerinin genel anlamda kariyer gelişimlerinin seyrini konu alan araştırmalar bulunmaktadır. SBKK temelinde birçok değişkenin incelendiği bu araştırmaların sonuçlarının ortaya koyduğu bilimsel çıktılarının cinsiyet faktörü temelinde bir araya getirilerek değerlendirilmesi, kadınların kariyer gelişimlerini nelerin etkilediğini anlayabilmek açısından fayda sağlayabilecektir. Bu çerçevede araştırmanın amacı; SBKK'nın ortaya koyduğu kavramların lise öğrencilerinin cinsiyet faktörü temelinde alanlara yönelme, meslek seçimi davranışları, gelecek beklentileri gibi kariyer gelişimlerinin önemli parçalarına olan etkisini ortaya koymaktır.

Yöntem

Araştırmada sistematik derleme yöntemi kullanılmıştır. Sistematik derlemeler bir araştırma sorusuna cevap arayan tüm randomize kontrolü çalışmaları bir araya getirerek bulguların sentezlenmesini sağlayan ikincil araştırma projeleridir(Ata, Urman, 2008).

İncelenen çalışmalarda sistematik derlemeye dahil etme ölçütleri; sosyal bilişsel kariyer kuramını kapsayan, online tam metnine ulaşılabilen, Türkiye’de ve Amerika Birleşik Devletleri’nde 2008-2018 yılları arasında yapılmış, araştırma grubu yalnızca lise öğrencilerinden oluşan ve cinsiyet değişkenini ele alan araştırmalar olacak şekilde belirlenmiştir. Dışlama ölçütleri ise; sosyal bilişsel kariyer kuramı kapsamı dışındaki çalışmalar, panel sunumları, kongrelerde sunulan sözel ve poster bildiriler, yayınlanmamış tezler olarak belirlenmiştir. Hedeflenen araştırmalara ulaşmak için EBSCO veri tabanı ve Google akademik arama bölümlerine “Sosyal, Bilişsel Kariyer, Kuramı, Lise” sözcükleri yazılarak tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda toplam (EBSCO:764 ve Google Akademik:313) 1077 çalışmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan 1077 çalışma öncelikle başlıklara göre incelenmiş ve araştırma konusuyla ilgisi olmayan çalışmalar kapsam dışı bırakılmıştır. Kalan 71 çalışmanın özet ve tam metinleri, dahil etme ve dışlama ölçütleri yönünden değerlendirilmiş ve sonuçta ölçütlere uygun 17 çalışmaya ulaşılmıştır. Sonuç olarak araştırmanın kapsamına toplam 17 çalışma alınmıştır. Araştırma kapsamında yer alan çalışmalar bir kodlama formu kullanılarak kodlanmıştır. Kodlama formunda çalışmanın yazarı, yayın yılı, yöntemi, örneklem büyüklükleri, incelenen temalar yer almaktadır.

Bulgular

Tablo 1.

Araştırma Kapsamında İncelenen Çalışmalar

Sıra No	Yazar	Ülke	Yayın Yılı	Araştırma Yöntemi	Araştırmada İncelenen Temalar	Çalışma Grubu Büyüklüğü
1	Lisa Y. Flores, Rachel L. Navarro, S. Joseph DeWitz	Amerika Birleşik Devletleri	2008	Nicel	-Eğitim Hedefleri ve Beklentileri -Öz-yeterlik -Sonuç beklentileri -Cinsiyet	89

2. ULUSLARARASI KADIN KONGRESİ, Güçlendirilmek Yerine Güçlenmek ve İlerlemek
2nd WOMEN'S CONGRESS, Gaining Power and Advancement Rather Than Empowerment
4-5 EKİM - OCTOBER 2018 DESEM, İZMİR

					-Matematik Yetkinlik Beklentisi -Cinsiyet	
2	Ragıp Özyürek	Türkiye	2010	Nicel	-Sınıf Düzeyi	692
		Amerika Birleşik Devletleri	2011	Nicel	-Eğitim Kazanımı Beklentileri -Üniversiteye Yönelik Tercih Davranışı -Cinsiyet	685
3	Laura M. Gonzalez				-Kariyer Seçimine Hazırlık Tutumlarını Geliştirmek -Kariyer Planlamasına Yönelik Tutumlarını Geliştirmek -Cinsiyet	1034
4	Petri Koivisto Amiram D. Vinokur Jukka Vuori	Amerika Birleşik Devletleri	2011	Nicel	-Öz -yeterlik ve kontrol odağı -Kariyer kararsızlığı -Cinsiyet -Okul türü -Sosyo ekonomik düzey	282
5	Kemal Öztemel	Türkiye	2012	Nicel	-Fen Teknoloji Mühendislik ve Matematik alan tercihleri -Matematik öz-yeterlik inançları -Cinsiyet	6300
6	Xueli Wang	Amerika Birleşik Devletleri	2013	Nicel	-Öz-yeterlik -Umut -Kontrol odağı -Cinsiyet	302
7	Serkan Volkan Sarı, Mustafa şahin	Türkiye	2013	Nicel	-Öz-yeterlik -Mükemmeliyetçilik -Cinsiyet	302
8	Serkan Volkan Sarı, Mustafa Şahin	Türkiye	2014	Nicel	-öz-yeterlik -sonuç beklentileri -hedefler -Algılanan Engeller	401
9	Ellen Hawley McWhirter, Paula J. Luginbuhl, Kimbree Brown	Amerika Birleşik Devletleri	2014	Nitel		

2. ULUSLARARASI KADIN KONGRESİ, Güçlendirilmek Yerine Güçlenmek ve İlerlemek
2nd WOMEN'S CONGRESS, Gaining Power and Advancement Rather Than Empowerment
4-5 EKİM - OCTOBER 2018 DESEM, İZMİR

					-Eğitime Devam Etme Planlamaları -Cinsiyet	
	Patton O. Garriott, Lisa Y. Flores, Brinda Prabhakar, Elizabeth C. Mazzotta, Alana C. Liskov, Jaclyn E. Shapiro	Amerika Birleşik Devletleri	2014	Nicel	-Matematik/Bilim ilgileri -Ebeveyn Desteği -Araştırmacı öğrenme deneyimleri -Cinsiyet	210
10						
	Chad D. Olle Nadya A. Fouad	Amerika Birleşik Devletleri	2015	Nicel	-Ebeveyn Desteği -Kritik Bilinç -Öz-yeterlik -Tercih Davranışları -Cinsiyet	137
11						
	Susan K. Flowers, Katherine M. Beyer, Maria Pérez, Donna B. Jeffe	Amerika Birleşik Devletleri	2016	Nicel	-Algılanan Engeller -Sonuç Beklentileri -Çıraklık Deneyimi -Cinsiyet	170
12						
	Tashera Boldo	Amerika Birleşik Devletleri	2017	Nitel	-FTMM Alanlarına Yönelik Kariyer Gelişimi -Öz-yeterlik -Sonuç Beklentileri -Kariyer Hedefleri -Cinsiyet	4155677
13						
	Alpaslan Sahin, Adem Ekmekci, Hersh C. Waxman	Türkiye	2017	Nicel	-Üniversite Tercih Planları -Matematik ve Fen Etkinliği -Öğrenci,Veli Öğretmen Beklentileri -Cinsiyet	1500
14						
	Patton O. Garriott, Trisha L. Raque Bogdan, Lorraine Zoma, Dylan M.Hernandez, Kelly Lavin	Amerika Birleşik Devletleri	2017	Nicel	-matematik / fen kariyer hedefleri -Aile Desteği -performans başarıları, -öz-yeterlik, -ilgi alanları -hedefler	258
15						

Toplam	17	100
Yöntem	f	%
Nicel	14	82
Nitel	3	18
Toplam	17	100

Tablo 1’de yapılan sınıflandırmaya göre ortaya çıkan frekans ve yüzde değerleri Tablo 2’de ortaya koyulmuştur. Yapılan sınıflandırma sonucunda çalışmaların öz-yeterlik, sonuç beklentileri, ilgi, kişisel hedefler, seçim davranışları, FTMM alanlarına yönelim, FTMM alanlarına yönelik kalıp yargılar temalarını ele aldığı belirlenmiştir. Bu temalar cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır.

İncelenen çalışmaların 9’unda öz-yeterlik kavramının cinsiyet değişkeni açısından ele alındığı belirlenmiştir. Bu çalışmaların 6’sında öz-yeterliğin cinsiyete göre farklılaşmadığı; 3’ünde ise kız öğrencilerin kariyer kararına yönelik öz-yeterliklerinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür. SBKK’da önemli yer tutan bir kavram olan sonuç beklentileri açısından cinsiyet değişkeni ile ilgili herhangi bir farklılaşma bulunmamıştır. Öğrencilerin seçim davranışlarına bakıldığında ise; incelenen 4 araştırmadan 3’ünde cinsiyet değişkeni açısından bir farklılaşma bulunmamıştır. Yalnızca 1 araştırmada 9. sınıf öğrencilerinin FTMM alanına yönelik tercih yapma düşüncelerinin cinsiyete göre anlamlı derecede farklı olduğu ortaya koyulmuştur. Erkek öğrencilerin Üniversite eğitime yönelik FTMM alanını düşünme olasılığının kız öğrencilere göre 1,9 kat daha fazla olduğu bulunmuştur.

Lise öğrencilerinin ilgileri bağlamında araştırmalara bakıldığında 5 araştırmanın ilgi kavramı ile ilgili sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Bu araştırmalardan 4’ünde cinsiyete ilişkin bir farklılaşma bulunmamıştır. 1 araştırmada Cinsiyet değişkenine ilişkin sadece matematik ve Fen Bilimleri ilgi ölçeğinin 3. Boyutunda küçük bir farklılaşma olduğu belirtilmiştir. Bunun dışında genel anlamda araştırma modelinde cinsiyete ilişkin belirgin bir farklılaşma ortaya koyulmamıştır.

Kişisel hedefler kavramı ile ilgili incelenen 17 araştırmadan 7’sinde cinsiyet değişkenine ilişkin sonuçlar ortaya koyulmuştur. Bu araştırmaların 5’inde cinsiyete ilişkin farklılaşma bulunmamıştır. Diğer 2 araştırmada belirgin farklılaşmalar ortaya koyulmuştur. Bunlardan biri; erkek öğrencilerin gerek eğitimlerine devam etmeye yönelik gerekse iki yıllık üniversite bölümlerine devam etmeye yönelik kız öğrencilere göre daha az planlama yaptıklarını ortaya koymaktadır. Diğer araştırmada ise Cinsiyet göz önüne alındığında ve özellikle grup içi dağılımlara bakıldığında, kızların daha yüksek bir yüzdesinin FTMM’de erkeklere göre kariyer yapma amacında olduğu görülmektedir.

FTMM ile ilgili alanlara yönelim konusunda cinsiyet değişkeni açısından 2 araştırmada anlamlı farklılaşmalar görülmüştür. Bunlardan birinde kız öğrencilerin bu alanlara yönelimlerinin daha fazla olduğu diğerinde ise erkek öğrencilerin yönelimlerinin daha fazla olduğu sonucu ortaya koyulmuştur. Bu alanlara ilişkin olumsuz kalıp yargılara bakıldığında ise 1 araştırmada kız öğrencilerin olumsuz kalıp yargılarının fazla olduğundan söz edilirken diğer 1 araştırmada olumsuz kalıp yargılara ilişkin cinsiyet rolleri ile alakalı anlamlı farklılaşma görülmemiştir.

Tartışma ve Yorum

Araştırma kapsamında incelenen temalardan öz-yeterlik, sonuç beklentileri, kişisel hedefler, seçim davranışları, ilgiler bağlamında kız öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında farklılaşmanın olmadığını ortaya koyan araştırma sayısı dikkate değer şekilde fazladır. İncelenen araştırmalarda FTMM alanlarına yönelim konusunda ise kızların bu alanlara yöneliminin daha fazla olduğu sonucu ile birlikte tam tersini ortaya koyan başka bir araştırma da görülmüştür. Bu durum bir anlamda FTMM ile ilgili alanların ve mesleklerin sadece erkekler veya sadece kadınlara uygun olabileceği gibi görüşleri bir anlamda çürütmektedir. Ancak incelenen araştırmalardan birinde bu alanlara yönelik kız öğrencilerin olumsuz kalıp yargılarının daha fazla olarak ortaya koyulması ayrıca dikkate değer bir durumdur. Nitekim Sharf (2016), görevlerin cinsiyet kalıp yargılarını barındırmasının kadın ve erkek arasında öz-yeterlik farklılıklarını ortaya çıkarabileceğini belirtmiştir. Bir kadının nasıl davranması gerektiğine ilişkin kalıp yargıların geleneksel olmayan kariyer seçimine ilişkin kadınların öz-yeterliliğine zarar vermesi olasıdır. Bu nedenle kadınların kariyer gelişimini ele alan araştırmalarda bu durumun da özellikle ele alınması faydalı olabilecektir.

Bu araştırmada kullanılan yöntemle bağlı olarak belirlenen kriterler çerçevesinde incelenen araştırmalar konu ile ilgili çalışma sayısının fazlalığı dikkate alındığında bir sınırlılık olarak göze çarpmaktadır. Ancak kariyer öz-yeterliliğinin seçim davranışlarıyla ilişkisinin araştırılmasının yanında öz-yeterlik ile üniversitede alan seçimi, kariyer ilgileri ve kariyer karar verme süreçleri arasında ilişkiler bulunmuştur. Bu araştırmalarda çok az cinsiyet farklılıkları bulunmuştur(Shatf,2017). Sosyal bilişsel kariyer modeli matematik ve fen bilimleri hakkındaki yordamalarla sınırlı değildir; model aynı zamanda üniversite öğrencilerinde sanat, İngilizce, sosyal çalışmalar alanlarında da yordayıcı olmuş ve bu konularda cinsiyet farkı görülmemiştir(fouad, Smith ve Zao, 2002). Ortaya konulan bu genel resim araştırma bulgularını desteklemektedir.

Kaynakça

- Ata B, Urman B. (2008). Sistematik Derlemelerin Kritik Analizi. TJOD Derg, ;5(4):233-40.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bolds, T. (2017). A Structural and Intersectional Analysis of High School Students' STEM Career Development Using a Social Cognitive Career Theory Framework (Doctoral dissertation, Syracuse University).
- Constantine, M. G., Wallace, B. C., & Kindaichi, M. M. (2005). Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 307-319.
- Flores, L. Y., Navarro, R. L., & DeWitz, S. J. (2008). Mexican American high school students' postsecondary educational goals: Applying social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 489-501.
- Flowers, S. K., Beyer, K. M., Pérez, M., & Jeffe, D. B. (2016). Early Environmental Field Research Career Exploration: An Analysis of Impacts on Precollege Apprentices. *CBE-Life Sciences Education*, 15(4), ar67.
- Fouad, N. A., Smith, P. L., & Zao, K. E. (2002). Across academic domains: Extensions of the social-cognitive career model. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 164.
- Garriott, P. O., Hultgren, K. M., & Frazier, J. (2017). STEM stereotypes and high school students' math/science career goals. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 585-600.

- Garriott, P. O., Raque-Bogdan, T. L., Zoma, L., Mackie-Hernandez, D., & Lavin, K. (2017). Social cognitive predictors of Mexican American high school students' math/science career goals. *Journal of Career Development*, 44(1), 77-90
- Garriott, P. O., Flores, L. Y., Prabhakar, B., Mazzotta, E. C., Liskov, A. C., & Shapiro, J. E. (2014). Parental support and underrepresented students' math/science interests: The mediating role of learning experiences. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 627-641.
- Gonzalez, L. M. (2012). College-Level Choice of Latino High School Students: A Social-Cognitive Approach. *Journal of Multicultural counseling and development*, 40(3), 144-155.
- Koivisto, P., Vinokur, A. D., & Vuori, J. (2011). Effects of career choice intervention on components of career preparation. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 345-366.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36.
- Lent, R. W. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-127). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc
- McWhirter, E. H., Luginbuhl, P. J., & Brown, K. (2014). ¡ Apóyenos! Latina/o student recommendations for high school supports. *Journal of Career Development*, 41(1), 3-23.
- Olle, C. D., & Fouad, N. A. (2015). Parental support, critical consciousness, and agency in career decision making for urban students. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 533-544.
- Owen, F. K., & Çapan, B. E. (2018). Ortaöğretim Öğrencilerinin Fen Teknoloji Matematik ve Mühendislik Alanlarını Seçmeyi Düşünme Nedenleri. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 31(2), 23-40.
- Ozyurek, R. (2010). The Reliability and Validity of the Mathematics Self-Efficacy Informative Sources Scale. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 10(1), 439-447.
- ÖSYS Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler(<https://www.osym.gov.tr/TR,12550/2016-osys-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html>)
- ÖZTEMEL, K. (2014). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- SARI, S. V., & ŞAHİN, M. (2014). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleğe Karar Verme Öz-Yeterliliklerini Yordama da Mükemmeliyetçilik Özelliklerinin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29-1).
- Sahin, A., Ekmekci, A., & Waxman, H. C. (2017). Collective Effects of Individual, Behavioral, and Contextual Factors on High School Students' Future STEM Career Plans. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 1-21.
- Serkan Volkan, S. A. R. I., & ŞAHİN, M. (2013). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleğe Karar Verme Öz-Yeterliliklerini Yordamada Umut ve Kontrol Odağının Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 97-110
- Sharf, R. S. (2016). *Applying career development theory to counseling*. Nelson Education.

Shoffner, M.F., Newsome, D., Barrio Minton, C.A., & Wachter Morris, C.A. (2015). A qualitative exploration of the STEM career-related outcome expectations of young adolescents. *Journal of Career Development*, 42(2), 102-116.

Wang, X. (2013). Why students choose STEM majors: Motivation, high school learning, and postsecondary context of support. *American Educational Research Journal*, 50(5), 1081-1121.

KADINLARIN KARIYER UYUMLULUĞUNUN ÇATIŞMA EYLEM STİLLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF THE CAREER ADAPTABILITY OF WOMEN ACCORDING TO CONFLICT ACTIVITY STYLES

Kemal BALKAN, Rehber Öğretmen, Dokuz Eylül Üniversitesi Devlet Konservatuvarı, İzmir/TÜRKİYE,
kemal.balkaan@gmail.com

Fatma Ebru İKİZ, Profesör Doktor, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir/TÜRKİYE, ikizef@gmail.com

Öz. Bu çalışmanın amacı, kadınların kariyer uyumluluklarının çatışma eylem stillerine göre incelenmesidir. Bu kapsamda, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi'nde öğrenim göre 300 öğretmen adayı kadın katılımcıya Kariyer Geleceği Ölçeği, Çatışma Eylem Stilleri Ölçeği (ÇESÖ) ve Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. Elde edilen veriler Pearson Korelasyon Analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi ve Tukey HSD Testi ile incelenmiştir. Buna göre, kariyer uyumluluğu ile karşı koyucu ve uzlaştırmacı stiller arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Kariyer uyumluluğu ile kolaylaştırıcı stil arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü, kariyer uyumluluğu ile kaçınmacı ve zorlayıcı stiller arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Kariyer uyumluluğunun, lisans programına yerleşilen puan türü, anne-baba eğitim düzeyi, öğrenim görülen bölümü kendi isteğine göre seçip seçmeme ve mezun olunca kendi alanında çalışıp çalışmama düşüncesine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca ikinci sınıf öğrencilerinin kaçınmacı eylem stilini tercih ettikleri saptanmıştır. Sonuçlara göre, kadın öğretmen adaylarının yapıcı, barışçı ve çatışmadan yarar görmeye yönelik davranışları tercih etmelerinin onların kariyer uyumluluklarına olumlu etkide bulunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Uyumluluğu, Çatışma, Çatışma Eylem Stilleri, Kadın

Abstract. The aim of this study was to examine the career adaptability of women according to the conflict activity styles. In this context, the Career Future Inventory, Conflict Activity Styles Inventory and information sheet were applied to 300 female teacher candidates who study at Dokuz Eylül University Buca Faculty of Education. The data were analyzed by Pearson Correlation Analysis, One-Way ANOVA Analysis and Tukey HSD Test. According to this, there was a moderately positive relationship between career adaptability and mediator style. There were weak positive relationship between career adaptability and facilitator style, and low-negative relationships between career compatibility and avoidant and compelling styles. It had been found that career adaptability differs according to the type of score placed in the undergraduate program, the level of education of the parents, the choice of education according to their choice and whether they work in their field when they graduate. In addition, it was determined that second grade students preferred avoidant style. According to the results, it was thought that female teacher candidates prefer constructive, peaceful and favorable behaviors towards conflict.

Keywords: Career, Career Adaptability, Conflict, Conflict Activity Styles, Woman

Giriş

Bireylerin toplumda kendine bir yer edinmesi, hayatlarındaki temel amaçlarından biri olarak belirtilmektedir. Bireyin kendini kanıtlamasına ve statü elde edebilmesine yardımcı olan öğelerden biri onun mesleği ve mesleğindeki ilerlemesidir (Katkat Özçelik, 2017). Meslekte ilerleme kariyer yapma olarak ifade edilmektedir. Kariyer ise bireyin hayatı boyunca yaptığı işlerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Sears, 1982).

Kariyer kavramı sadece yapılan iş ile sınırlı kalmayıp yaşam rolleri ile mesleki rollerin etkileşimini de içermektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bu nedenle bireyin toplum tarafından nasıl algılandığı, onun toplumu nasıl algıladığı kariyerle doğrudan ilintilidir. Kadınların yaşamlarında karşılaştıkları zorluklardan biri de bu noktada ortaya çıkmaktadır. Yıllardan beri kadınlara eş olma, ev kadını olma ve annelik gibi roller yüklenmektedir (Katkat Özçelik, 2017). Bu roller kadınları ekonomik kazanca yönelik faaliyetlerden uzaklaştırarak değersiz görünmelerine yol açmaktadır. Kadınların üretime katkıları da göz ardı edilmektedir. Örneğin ülkemizde kadınların büyük çoğunluğu tarımda çalışmaktadır. Bu durum ücretsiz aile işçiliği olarak nitelendirilmektedir (Tekeli, 2015). Bununla birlikte gelişen sanayi, eğitim ve teknoloji ile birlikte kadınların istihdam olanakları da artmaktadır. İstihdam yıllar içinde tarladan sanayiye, sanayiden hizmet sektörüne doğru kaymaktadır (Tekeli, 2015; Uzun, Cerev ve Savuk, 2017). İş dünyasındaki değişim kadın-erkek istihdam oranının dengelenmesi ve kadınların dezavantajlarının ortadan kaldırılması açısından olumlu olarak görünmektedir.

Çalışma hayatındaki kadın-erkek oranının eşit düzeye gelmesi hem kadınlar için hem de toplum için önemli görülmektedir. Kadınların aktif çalışma hayatına daha fazla dahil edilmelerinin ve yüksek kademelere gelmelerinin gerekliliği belirtilmektedir. Ancak bu aşamada kadınlar çeşitli kariyer engelleri ile karşılaşmaktadır. Öğrenilmiş çaresizliğe dayanan cam tavan sendromu, mesleki ayırım ve cinsiyete dayalı önyargılar, birbirini engelleyebilecek çoklu roller, ailevi durumlar, kadınların kendi bakış açıları ve mentör eksikliği bu engellerden bazıları olarak belirtilmektedir (Gündüz, 2010; İnandı, Özkan, Peker ve Atik, 2013; İnandı ve Tunç, 2012; Karcioğlu ve Leblebici, 2014; Katkat Özçelik, 2017; Tekeli, 2015).

Kadınların kariyer engelleriyle başarılı şekilde başa çıkması onların üst kademelere kadar aktif rol almalarının önünü açmaktadır (Karcioğlu ve Leblebici, 2014). Söz konusu baş etme becerisi kariyer uyumluluğu kapsamında değerlendirilebilmektedir. Kariyer uyumluluğu, bireyin kariyer değişimleri ve zorluklarıyla baş etmek için gereken bilgi, beceri ve tutuma sahip olma şeklinde açıklanmaktadır (Savickas, 1997; Yeşilyaprak, 2013).

Kariyer uyumluluğu pek çok kavramla ilişkilidir. Bunlardan kariyer arzusu yükseldikçe bireylerin kariyer uyumlulukları da yükselmektedir (Eryılmaz ve Kara, 2018; Hirschi ve Herrmann, 2013). Bir başka çalışmada ise bireylerin kariyer uyumluluğu arttıkça kariyer iyimserliği ve özyeterliliğin de arttığı ortaya konulmuştur (McLennan, McIlveen ve Perera, 2017). Kariyer uyumluluğu kontrol, merak, güven, girişimcilik yeterlilikleri ile birlikte problem çözme ve başa çıkma becerilerini kapsamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Tüm bu öğeler bireyin kariyer gelişiminin önemli bir parçası olan kariyer uyumluluğunu etkilerken, bireyin içinde bulunduğu çevreden ve toplumsal cinsiyet rollerinden etkilenmektedir (Siyez ve Yusupu, 2015). Kariyer uyumluluğu, kariyer gelişiminde değişikliklerle başa çıkabilmeyi ve birey-çevre etkileşimini kapsamaktadır. Bireyin yöneticileriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve bağlantılı diğer insanlar ile yaşadığı zorluklar, çalışma ortamındaki değişikliklere dayalı sorunlar kariyer uyumluluğunu etkileyebilecek öğeler olarak görünmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

Özellikle öğretmenlik mesleğinin de dahil olduğu hizmet sektöründe iş yerlerinin kalabalık olması kişilerarası ilişkileri yönetmeyi güçleştirmektedir (Weiten vd., 2016). Okul ortamının çeşitli kültürel farklılıkların bir arada bir ortam olması (Amaç, Burak ve Duran, 2017) ve ülkemizde öğretmenlerin zorunlu hizmet için farklı şehirlerde görev durumu (Resmi Gazete, 2015) da göz önüne alındığında öğretmenlerin okul ortamında sıklıkla çatışma yaşayabilecekleri tahmin edilebilmektedir.

Çatışma kişiler veya gruplar arası gerginlik durumu olarak tanımlanmaktadır. Çatışma eylem stili ise bireylerin çatışma durumunda sergiledikleri eylem tarzı olarak açıklanmaktadır. Bireylerin davranışları onların çatışmanın ardından elde edecekleri sonuçları etkilemektedir (Johnson ve Johnson, 2008).

Bu çalışmada kadınların çatışma eylem stillerinin kariyer uyumluluğuyla ilişkisi incelenmektedir. Ayrıca bazı sosyodemografik faktörler ile kariyer uyumluluğu arasındaki farklılaşmaya bakılmaktadır. Çalışmadan elde edilecek sonuçlar ışığında kadınların kariyer uyumlulukları artırılarak iş dünyasındaki kadın-erkek oranındaki eşitsizliği gidermeye yönelik çalışmalara destek olabileceği düşünülmektedir. İncelemenin yalnızca kadın öğretmen adaylarıyla ve Buca Eğitim Fakültesi içinde yapılması bu araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma nicel araştırma modeline dayalı olarak yapılandırılmıştır. Araştırmada korelasyon yöntemi ve betimsel yöntem birlikte kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İzmir’de Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesinde lisans eğitimine devam eden kadın öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesinde lisans eğitimine devam eden toplam 300 kadın öğrenciden oluşmaktadır. Öğrenciler kolay ulaşılabilir durum örneklem yoluyla seçilmiştir (Gall, Gall ve Borg, 1999).

Sınıf düzeylerine göre, örneklemin 59’u (%19,7) birinci sınıf öğrencilerinden, 87’si (%29) ikinci sınıf öğrencilerinden, 77’si (%25,7) üçüncü sınıf öğrencilerinden ve 77’si (%25,7) ise dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Ayrıca lisans programına yerleştikleri puan türüne göre örneklemdaki öğrencilerin 59’u (%19,7) sayısal puan türüyle, 49’u (%16,3) sözel puan türüyle, 54’ü (%18,0) eşit ağırlıklı puan türüyle, 86’sı (%28,7) dil puan türüyle ve 52’si (%17,3) yetenek sınavıyla lisans programlarına yerleşmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Çatışma Eylem Stilleri Ölçeği, Kariyer Geleceği Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Veri toplama araçlarıyla ilgili ayrıntılı bilgiler aşağıda verilmektedir.

Çatışma Eylem Stilleri Ölçeği (ÇESÖ)

ÇESÖ, Johnson ve Johnson (2008) tarafından geliştirilmiş, Karadağ ve Tosun (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin amacı, bireyin çatışma yaşadığı durumlarda bu durumla başa çıkabilmek için hangi eylemsel davranış tarzını kullandığını belirlemektir. Ölçek 35 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin bir toplam puanı bulunmamaktadır. 5 alt boyuttan oluşan ölçeğin, her bir alt boyutunun puanı o alt boyuta ait ölçek maddelerinin puanlarının toplanmasıyla elde edilmektedir. Alt boyutlar; kaçınmacı, zorlayıcı, kolaylaştırıcı, uzlaştırmacı ve karşı koyucu olarak belirlenmiştir.

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.

Kişisel Bilgi Formu

Çalışmada öğrencilerden demografik bazı değişkenler ile ilgili bilgi almaya yönelik araştırmacı tarafından geliştirilen altı maddelik form kullanılmıştır. Bu formda öğrencinin sınıf düzeyini, lisans programına yerleştiği puan türünü, anne eğitim düzeyini, baba eğitim düzeyini, mezun olduktan sonra kendi alanında çalışıp çalışmama düşüncesini ve okuduğu bölümü kendi isteğiyle seçip seçmediğini öğrenmek hedeflenmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmaya ilişkin verilerin toplanması amacıyla ulaşılabilirliği göz önünde bulundurularak sınıflar ve bölümler belirlenmiştir. Uygulama Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünden fakülte bazında uygulama yapmaya yönelik alınan onay ile belirlenen bölümlerde ders veren öğretim üyelerinden yardım alınarak, araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Araştırma için toplanan verilerin istatistiksel analizi bilgisayar üzerinden SPSS 22.0 programı ile yapılmıştır. Öncelikle araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla normallik testi yapılmıştır. Yapılan test sonucunda basıklık çarpıklık değerleri -2 ile +2 değerleri arasında bulunmuştur. Buna göre verilerin normallik varsayımını yerine getirdiği tespit edilmiştir (George ve Mallery, 2010). Bu sonuca dayanarak verilerin analizinde Bağımsız İki Örnek T Testi ve Tek Yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır. Bulguların anlamlı olup olmadığının yorumlanmasında .05 anlamlılık düzeyi ölçüt

alınmıştır. İlişkiyi incelemek amacıyla yapılacak korelasyon analizinde ise normal dağılım nedeniyle Pearson Korelasyon tekniği kullanılmıştır. Tek yönlü Varyans Analizi sonucunda farkın anlamlı çıkması durumunda farkın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için Tukey HSD Testi yapılmıştır.

Bulgular

Kadın Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğu ve Çatışma Eylem Stillerinin Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi

Kadın öğretmen adaylarının kariyer uyumluluğu ve çatışma eylem stillerinin sınıf düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1.

Kadın Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğu ve Çatışma Eylem Stillerinin Sınıf Düzeyine Göre Tek Yönlü ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Sınıf Düzeyi	n	$\bar{x}$	Standart Sapma	F	P	Fark
Çatışma Eylem Stilleri	KARGEL-KU	1. Sınıf	59	42.47	6.20	1.232	0.296
		2. Sınıf	87	43.05	6.48		
		3. Sınıf	77	42.17	5.17		
		4. Sınıf	77	42.99	5.39		
	Kaçınmacı	1. Sınıf	59	19.94	4.87	2.844	0.012*
		2. Sınıf	87	21.01	4.80		2>3
		3. Sınıf	77	19.21	4.67		2>4
		4. Sınıf	77	19.33	4.12		

Tablo 1 incelendiğinde, kaçınmacı çatışma eylem stili ortalama puanlarında ($F=2.844$, $p=0.012$) sınıf düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farkın hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre, 2. sınıf öğrencilerinin puanları ($\bar{x}=21.01$) 3. sınıf ($\bar{x}=19.21$) ve 4. sınıf ($\bar{x}=19.33$) öğrencilerinden daha yüksek bulunmuştur.

Kadın Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğu ve Çatışma Eylem Stillerinin Lisans Programına Yerleştikleri Puan Türüne Göre İncelenmesi

Kadın öğretmen adaylarının kariyer uyumluluğu ve çatışma eylem stillerinin lisans programına yerleştikleri puan türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2.

Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğu ve Çatışma Eylem Stillerinin Lisans Programına Yerleştikleri Puan Türüne Göre Tek Yönlü ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Lisans Programına Yerleştiği Puan Türü	<i>n</i>	$\bar{x}$	Standart Sapma	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark			
Çatışma Eylem Stilleri	KARGEL-KU	Sayısal	59	43.68	5.19	2.23	0.03*	Say.>Söz.		
		Sözel	49	41.53	5.92					
		Eşit Ağırlıklı	54	42.64	5.60					
		Dil	86	42.94	5.85					
		Güzel Sanatlar (puan+yetenek)	52	42.56	6.62					
	Kaçınmacı		Sayısal	59	20.68	3.95	3.01	0.02*	Say.>E.A. Dil>E.A.	
			Sözel	49	20.08	5.44				
			Eşit Ağırlıklı	54	18.44	4.25				
			Dil	86	20.36	4.59				
			Güzel Sanatlar (puan+yetenek)	52	19.92	4.80				
		Karşı Koyucu		Sayısal	59	25.12	3.82	2.52	0.04*	Söz.>Say.
				Sözel	49	26.68	4.00			
				Eşit Ağırlıklı	54	26.09	3.30			
				Dil	86	25.44	4.12			
	Güzel Sanatlar (puan+yetenek)		52	25.04	3.98					

Tablo 2 incelendiğinde, KARGEL-KU ortalama puanlarında ($F=2.23$, $p=0.03$) lisans programına yerleştikleri puan türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu farkın hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre, sayısal türle yerleşmiş öğrencilerin puan ortalamalarının ($\bar{x}=43.68$) sözel türle yerleşmiş örneklem puan ortalamasına ($\bar{x}=41.53$) göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Örneklem kaçınmacı çatışma eylem stili ortalama puanlarında ($F=3.01$, $p=0.02$) yerleşilen puan türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Tukey HSD testi sonuçlarına göre, sayısal türün kaçınmacı çatışma eylem stili puan ortalamalarının ($\bar{x}=20.68$) eşit ağırlıklı türü puan ortalamalarına ($\bar{x}=18.44$) göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, dil puan türü kaçınmacı çatışma eylem stili puan ortalamalarının ($\bar{x}=20.36$) eşit ağırlıklı türün puan ortalamalarına ($\bar{x}=18.44$) göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sözel puan türü karşı koyucu puan ortalamalarının ($\bar{x}=26.68$) sayısal puan türündekilerden ($\bar{x}=25.12$) daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kadın Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğunun Anne Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesi

Kadın öğretmen adaylarının kariyer uyumluluğunun anne eğitim düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'te verilmektedir.

Tablo 3.

Kadın Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğunun Anne Eğitim Düzeyine Göre Tek Yönlü ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Anne Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	Standart Sapma	F	P	Fark
KARGEL-KU	İlkokul	136	41.56	5.50	5.52	0.01*	Lis.>İlk.
	Ortaokul	54	42.88	5.73			Ort.>İlk.
	Lise	68	43.29	5.98			Üni.>İlk
	Üniversite	42	42.95	5.89			

Tablo 3'e göre, KARGEL-KU ($F= 5.52$, $p= 0.01$) sıra ortalamalarında anne eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<.05$). Bu farkın hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre, annesi ilkök mezunu olanların kariyer uyumluluğu puanları ($\bar{x}=41.56$), ortaokul ($\bar{x}=42.88$), lise ($\bar{x}=43.29$) ve üniversite mezunu ($\bar{x}=42.95$) olanlardan daha düşük bulunmuştur.

Kadın Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğunun Baba Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesi

Kadın öğretmen adaylarının kariyer uyumluluğunun baba eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4.

Kadın Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğunun Baba Eğitim Düzeyine Göre Tek Yönlü ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Baba Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	Standart Sapma	F	P	Fark
KARGEL-KU	İlkokul	102	40.64	6.15	4.92	0.01*	Ort.>İlk.
	Ortaokul	62	43.07	5.53			Lis.>İlk.
	Lise	82	43.54	5.68			Üni.>İlk
	Üniversite	54	43.45	5.67			

Örneklemin, KARGEL-KU ($F= 5.52$, $p= 0.01$) sıra ortalamalarında baba eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<.05$). Bu farkın hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre, babası ilkök mezunu olanların kariyer uyumluluğu puanları ($\bar{x}=40.64$), ortaokul ($\bar{x}=43.07$), lise ($\bar{x}=44.54$) ve üniversite mezunu ($\bar{x}=43.45$) olanlardan daha düşük bulunmuştur.

Kadın Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğu Öğrenim Gördükleri Bölümü Kendi İstekleriyle Seçip Seçmemelerine Göre İncelenmesi

Kadın öğretmen adaylarının kariyer uyumluluğunun öğrenim gördükleri bölümü kendi istekleriyle seçip seçmemelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için Bağımsız İki Örnek T-Testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5.

Kadın Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğu Öğrenim Gördükleri Bölümü Kendi İstekleriyle Seçip Seçmemelerine Göre Bağımsız İki Örnek T-Testi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Seçim	<i>n</i>	$\bar{x}$	Standart Sapma	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	Kendi isteği ile	198	42.13	5.79			
KARGEL-KU	Kendi isteği dışında	102	43.21	6.26	-0.16	449	0.05*

KARGEL-KU ($t=-0.16$, $df=449$, $p=0.05$) ortalama puanlarında örneklemin seçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<.05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında öğrenim gördükleri bölümü kendi isteği dışında seçen örneklemin KARGEL-KU sıra ortalamalarının ($\bar{x}=42.13$) kendi isteği ile seçen örneklemin sıra ortalamasından ($\bar{x}=43.21$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kadın Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğunun Mezun Olunca Kendi Alanında Çalışıp Çalışmama Düşüncesine Göre İncelenmesi

Kadın öğretmen adaylarının kariyer uyumluluğunun mezun olunca kendi alanında çalışıp çalışmama düşüncesine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6.

Kadın Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluğunun Mezun Olunca Kendi Alanında Çalışıp Çalışmama Düşüncesine Göre Tek Yönlü ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Kendi Alanında Çalışma Düşüncesi	<i>n</i>	$\bar{x}$	Standart Sapma	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
KARGEL-KU	Kendi Alanımda Çalışırım	198	43.22	5.66	6.68	0.01*	Çalışırım>Kar. Çalışmam>Kar.
	Kendi Alanımda Çalışmam	54	44.23	5.82			
	Kararsızım	48	40.58	6.92			

Örneklemin, KARGEL-KU ($F= 6.68$, $p= 0.01$) sıra ortalamalarında kendi alanında çalışıp çalışmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<.05$). Bu farkın hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre, kararsızım diyenlerin puan ortalamalarının ($\bar{x}=40.58$), çalışırım diyenler ($\bar{x}=43.22$) ve çalışmam ($\bar{x}=44.23$) diyenlerden daha düşük olduğu saptanmıştır.

Kadın Öğretmen Adaylarının Çatışma Eylem Stilleri ile Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Kadın öğretmen adaylarının çatışma eylem stilleri ile kariyer uyumluluğu arasında ilişkiyi incelemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7.

Kadın Öğretmen Adaylarının Çatışma Eylem Stilleri ve Kariyer Uyumluluğu İlişisini Gösteren Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

	KARGEL-KU	ÇESÖ					
		Kaçınmacı	Zorlayıcı	Kolaylaştırıcı	Uzlaştırmacı	Karşı Koyucu	
KARGEL-KU	1.00						
Karşı Koyucu	-0.11*	1.00					
Karşı Koyucu	-0.18**	0.37**	1.00				
Karşı Koyucu	0.14**	0.48**	-0.19**	1.00			
Karşı Koyucu	0.35**	-0.11**	-0.26**	0.19**	1.00		
Karşı Koyucu	0.59**	-0.13**	-0.32**	0.23**	0.44**	1.00	
ÇESÖ							

Kariyer uyumluluğu ile çatışma eylem stilleri alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, kariyer uyumluluğu ile karşı koyucu ($r= 0.59$, $p<0.05$) ve uzlaştırmacı ($r= 0.35$, $p<0.05$) stiller arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Kariyer uyumluluğu ile kolaylaştırıcı stil

arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ($r = 0.14$, $p < 0.05$), kariyer uyumluluğu ile kaçınmacı ($r = -0.11$, $p < 0.05$) ve zorlayıcı ($r = -0.18$, $p < 0.05$) stiller arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Tartışma ve Yorum

Bulgular incelendiğinde, 2. Sınıf öğrencilerinin kaçınmacı eylem stili puanları 3. ve 4. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek olarak bulunmaktadır. Buna göre, öğrencilerin üniversiteye başladıkları dönemde yakın ilişkiler kurmak amacıyla, 3. ve 4. sınıfta ise mesleki hazırlık döneminde deneyim kazanma ve olumlu ilişkiler geliştirebilmek amacıyla çatışma durumlarında olumlu eylemsel tarzları tercih ettiği anlaşılmaktadır. Üniversite öğrencilerinin ve öğretmen adaylarının beliren yetişkinlik döneminin arkadaş ilişkisi, romantik ilişki gibi yakın kişilerarası ilişkiler arayışında olma özelliklerine bağlı olarak (Arnett, 2000; Santrock, 2011), üniversitenin ilerleyen yıllarında artan sosyal ilişkileri ile birlikte daha iyi iletişim kurdukları için, çatışmalarını yönetmede kaçınmacı eylem stilini tercih etmedikleri anlaşılmaktadır.

Lisans programına sayısal puan türüyle yerleşen öğrencilerin sözel tür ile yerleşen öğrencilere göre kaçınmacı stil puanları daha yüksek bulunmaktadır. Sözel tür ile yerleşen öğrencilerin ise sayısal tür ile yerleşen öğrencilere göre karşı koyucu stil puanları daha yüksek bulunmaktadır. Bu bulgular göz önüne alındığında, kendini daha iyi ifade edenlerin çatışma durumunda daha olumlu eylemsel tarzları tercih ederken analitik düşünce becerisi daha yüksek olan öğrencilerin çatışmadan kaçınmaya yönelik davrandıkları düşünülmektedir. Literatürde sayısal puan türüyle üniversiteye yerleşen öğrencilerin meslek seçimiyle ilgili daha fazla kaynaktan yararlandığını, ayrıca sayısal bölüm öğrencilerinin daha olgun mesleki tercihler yaptığı vurgulanmaktadır (Özyürek ve Kılıç-Atıcı, 2016). Ayrıca birçok çalışma, kariyer gelişimiyle üniversiteye yerleşilen puan türünün yani kişinin öğrenim gördüğü alanın ilişkili olduğuna değinmektedir (Demirkaya ve Zengin, 2016; Erdoğan ve Arsal, 2015; Özyürek, 2016).

Anne ve baba eğitim düzeylerine göre ebeveynleri ilkökul mezunu olan öğrencilerin diğerlerine göre kariyer uyumluluğu puanları daha düşük olarak saptanmaktadır. Bu bulguya göre, ebeveynlerin, bireylerin kariyer gelişimi için yararlanabilecekleri bir kaynak olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmamızın bu sonucu anne-baba eğitim düzeyinin kişinin kariyer gelişimini etkileyen faktörlerden olduğunu ortaya koyan diğer çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Akbayır, 2002; Ashby ve Schoon, 2010; Sarıkaya ve Khorshid, 2009).

Öğrenim gördüğü programı kendi isteği ile seçmeyen öğrencilerin kendi isteği ile seçen öğrencilere göre kariyer uyumlulukları daha yüksek olarak tespit edilmektedir. Buna göre, kendi isteği dışında tercih yapan öğrencilerin mesleki kaynaklardan daha fazla yararlanma eğiliminde oldukları düşünülmektedir. Araştırmamızın bu sonucu literatür ile paralellik göstermektedir (Bayram, Gürsakar ve Aytaç, 2012; Erus ve Zeren, 2017).

Mezun olunca kendi alanında çalışıp çalışmama konusunda kararsız olan öğrencilerin diğerlerine göre kariyer uyumluluğunun daha düşük düzeyde olduğu bulunmaktadır. Bu doğrultuda mesleki karar vermenin kariyer uyumluluğunun yordayıcılarından biri olduğu anlaşılmaktadır. Kariyer uyumluluğu ile çatışma eylem stilleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, çatışma durumunda uzlaşmaya ve çatışmadan yarar görmeye yönelik eylemsel tarzların tercih edilmesinin kariyer uyumluluğunu yükseltebileceği anlaşılmaktadır. Literatür incelendiğinde, kariyer planlamasının öneminin vurgulandığı ve meslek seçiminde kararsızlığın kariyeri olumsuz etkilediği vurgulanmaktadır (Hirschi, 2010; Öztemel, 2014).

Çalışmanın sonuçları göz önüne alındığında, kadınların daha olumlu çatışma eylem stillerini tercih etmelerinin onların kariyerlerinde daha başarılı olmalarını ve mesleki ilişkilerini daha iyi yönetebilmelerini sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda çatışma çözme ve müzakere eğitim programları ile kadınların kariyer gelişimini desteklemenin, kadınların çalışma ortamlarındaki rolünü güçlendireceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Amaç, Z., Burak, D. ve Duran, S. (2017). Sınıf içi kültürel çeşitlilik için öğretmen yeterlilik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 208-223.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging Adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *The American Psychologist*, 55(5), 469-480.
- Demirkaya, H. ve Zengin, R. (2014). Hizmet inovasyonu ve bir uygulama örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 2(1). 106-116.
- Erdoğan, D. G. ve Arsal, Z. (2015). Öğretmen adaylarının akademik branş memnuniyetleri ile öğretmenlik mesleğine yönelme ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. (4). 147-171.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının, cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelenmesi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(1).
- Gall, J. P., Gall, M. D. ve Borg, W. R. (1999). *Applying educational research: A practical guide*. London: Longman Publishing Group.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *Spss for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update*. (10a Ed.). Boston: Pearson.
- Gündüz, Y. (2015). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), . Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/aibuefd/issue/1498/18131>
- Hirschi, A. ve Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 51-60.
- İnandı, Y. ve Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları dergisi*, 2(2), 203-222.

- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S. ve Atik, Ü. (2013). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (1). <https://doi.org/10.17860/efd.93661>
- Johnson, D. W. ve Johnson, F. P. (2008). *Joining Together: Group Theory And Group Skills*. Boston: Allyn ve Bacon.
- Kalafat, T. (2016). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38). 169-179.
- Karadağ, E. ve Tosun, Ü. (2014). Çatışma Eylem Stilleri Ölçeği (ÇESÖ): Türkçe'ye uyarlanması dil geçerliği ve ön psikometrik incelemesi. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 34(1). 45-69.
- Karcioğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "Cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama, *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 28(4).
- Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (52). 49-70.
- McLennan, B., McIlveen, P. ve Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlbey, J. (2013). *21. Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. (Çev. Ed. Fidan Korkut Owen). Ankara: Nobel.
- Özyürek, R. (2016). Üniversite öğrencilerinin öğrenci yerleştirme sınavındaki puan türleri ile Kendini Değerlendirme Envanteri'nin puanları arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 2(9). 25-32.
- Özyürek, R. ve Atıcı, M. K. (2016). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında kendilerine yardım eden kaynakların belirlenmesi. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 2(17). 33-42.
- Resmi Gazete. (2015). Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. Erişim Adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.html>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal Of Career Assessment*, 13(1). 3-24.
- Santrock, J. W. (2011). *Yaşam boyu gelişim-gelişim psikolojisi*. (11. Baskı). Çev. Galip Yüksel. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Siyez, D. M. ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 75-88.
- Tekeli, Ş. (2015). *1980'ler Türkiye'sinde kadın bakış açısından kadınlar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Uzun, H., Cerev, G. ve Savuk, F. (2017). Türkiye'deki teknoparklarda kadın istihdamı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 65-84. DOI: 10.30798/makuiibf.295774

2. ULUSLARARASI KADIN KONGRESİ, Güçlendirilmek Yerine Güçlenmek ve İlerlemek
2nd WOMEN'S CONGRESS, Gaining Power and Advancement Rather Than Empowerment
4-5 EKİM - OCTOBER 2018 DESEM, İZMİR

Weiten, W., Hammer, E. Y. ve Dunn, D. S. (2016). *Psikoloji ve çağdaş yaşam: insan uyumu*. (Çev. Ed. İkiz, F.E.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Yeşilyaprak, B. (2013). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Yayıncılık.