

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**Z KUŞAĞININ TOPLUMSAL CİNSİYET
ALGILARININ BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI
ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN **HAZIRLAYAN**
PROF. DR. LUTFİYE ÖZDEMİR **TUĞBA YILMAZ**

MALATYA-2022

T.C.

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**Z KUŞAĞININ TOPLUMSAL CİNSİYET ALGILARININ BİREYSEL
KARİYER PLANLAMASI ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
TUĞBA YILMAZ**

**DANIŞMAN
PROF. DR. LUTFİYE ÖZDEMİR**

MALATYA-2022

ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Z Kuşuğının Toplumsal Cinsiyet Algılarının Bireysel Kariyer Planlamaları Üzerine Etkisi” başlıklı çalışmamın bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün kaynakları kaynakçada uygun biçimde gösterdiğimi belirtir ve bunu onurum ile tasdik ederim.

Tuğba YILMAZ



ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı öncelikle hızla değişen dünyanın ve teknolojinin içine doğmuş ve iş dünyasına yeni girmeye başlayan Z kuşağının toplumsal cinsiyet algılarının bireysel kariyer planlamaları üzerinde etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma evrenini Malatya İnönü Üniversitesinde kayıtlı Z kuşağı öğrencileri oluşturmaktadır, bu kapsamda 400 öğrenci araştırmaya katılmış, 4 öğrencinin hatalı cevap vermesi nedeniyle toplam 396 öğrencinin verdikleri cevaplar incelemeye tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen veri incelendiğinde, katılımcıların toplumsal cinsiyet algılarının geleneksel cinsiyet algısına yakın olduğu belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet algısı ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, toplumsal cinsiyet algısı ile bireysel kariyer planlaması arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiş sadece toplumsal cinsiyet algısı ile plan oluşturma boyutu arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerine etkisini ortaya çıkarmak için yol analizi yapılmıştır. Yol analizi sonucunda, toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması ve boyutları üzerinde anlamlı bir düzeyde etkisi olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonucuna benzer şekilde toplumsal cinsiyet algısının plan oluşturma boyutu üzerinde yüksek düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kuşak, Z Kuşağı, Toplumsal Cinsiyet, Kariyer, Bireysel Kariyer

ABSTRACT

The main purpose of this research is primarily to reveal whether the gender perceptions of the Z generation, who were born into the rapidly changing world and technology and have just started to enter the business world, have an effect on individual career planning. In this study, survey technique was used from quantitative research methods. The research universe consists of Generation Z students enrolled at Malatya İnönü University. In this context, 400 students participated in the research, and the answers of a total of 396 students were subjected to examination due to the incorrect answers of 4 students. When the data obtained as a result of the research were examined, it was determined that the gender perceptions of the participants were close to the traditional gender perception. Correlation analysis was performed to determine the relationship between gender perception and individual career planning. As a result of the correlation analysis, low level significant relationships were found between gender perception and individual career planning, and only high significant relationships were found between gender perception and the plan creation sub-dimension. Path analysis was performed to reveal the effect of gender perception on individual career planning. As a result of the path analysis, it was determined that gender perception had a significant impact on individual career planning and dimensions. Similar to the results of correlation analysis, it was found that gender perception had a high level of effect on the dimension of plan creation.

Key Words: Generation, Z Generation, Gender, Career, İndividual Career

İÇİNDEKİLER

ONAY.....	iii
ONUR SÖZÜ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLOLAR.....	xi
ŞEKİLLER.....	xiii
KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KUŞAK KAVRAMI VE KUŞAK SINIFLANDIRMASI

1.1. Kuşak Kavramı.....	3
1.2. Kuşak Sınıflandırması.....	4
1.2.1. Sessiz Kuşak (Gazete Kuşağı, Cumhuriyet Kuşağı, Gelenekçiler).....	6
1.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı (Radyo Kuşağı, Sandviç Kuşak, İdealist Kuşak).....	8
1.2.3. X Kuşağı (Televizyon Kuşağı, Özal Kuşağı, Pop Çağı Kuşağı).....	9
1.2.4. Y veya Milenyum Kuşağı.....	11
1.2.5. Z Kuşağı (Akıllı Telefon Kuşağı, Sosyal Medya Kuşağı, Dijital Yerliler).....	13

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI

2.1. Cinsiyet Kavramı.....	19
2.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	20
2.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	23
2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	25
2.5. Toplumsal Cinsiyet Algısı.....	26
2.6. Toplumsal Cinsiyeti Etkileyen Faktörler.....	27
2.6.1. Aile Faktörü.....	27
2.6.2. Eğitim Kurumları.....	28
2.6.3. Kitaplar ve Medya.....	28
2.7. Toplumsal Cinsiyetle İlgili Kuramlar.....	30
2.7.1. Psikanalitik Kuram.....	30

2.7.2. Sosyal Öğrenme Kuramı	32
2.7.3. Bilişsel Gelişim Kuramı	32
2.7.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı	33
2.8. Toplumsal Cinsiyet Algısının Meslek ve İş Hayatına Etkisi	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI

3.1. Kariyer Kavramı.....	38
3.2. Kariyer ile İlgili Kavramlar	40
3.2.1. Kariyer Yönetimi.....	41
3.2.2. Kariyer Geliştirme	41
3.2.3. Kariyer Platosu	42
3.2.4. Kariyer Haritası	42
3.3. Kariyer ile İlgili Yaklaşımlar	42
3.3.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı.....	43
3.3.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı	43
3.3.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı.....	44
3.3.4. İki Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı	44
3.3.5. Portföy Kariyer Yaklaşımı	45
3.4. Kariyer Aşamaları	46
3.4.1. Keşif Aşaması.....	46
3.4.2. Gelişme Aşaması.....	46
3.4.3. Sürdürme Aşaması	48
3.4.4. Kariyer Sonu ve Çekilme Aşaması	48
3.5. Kariyer Planlama	49
3.5.1. Örgütsel Kariyer Planlaması.....	50
3.5.1.1. Örgütsel Kariyer Planlama Süreci	51
3.5.2. Bireysel Kariyer Planlaması.....	52
3.5.2.1. Bireysel Kariyer Planlamasının Aşamaları	53
3.5.2.2. Bireysel Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler	55
3.5.2.2.1. Kişisel Faktörler	55
3.5.2.2.2. Çevresel Faktörler	57

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Z KUŞAĞININ TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI ÜZERİNE ETKİSİNİN ÖLÇÜLÜLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı	59
4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	59
4.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Süreci	60
4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	61
4.5. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi	64
4.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	64
4.5.2. Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Bireysel Kariyer Planlaması Değişkenlerine Yapılan Faktör Analizi Bulguları	66
4.5.2.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	67
4.5.2.2. Bireysel Kariyer Planlaması Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	69
4.5.3. Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Bireysel Kariyer Planlaması Boyutları İçin Güvenirlik Analizi	71
4.5.3.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Boyutlarının Güvenirlik Analizi	72
4.5.3.2. Bireysel Kariyer Planlaması ve Boyutlarının Güvenirlik Analizi	72
4.5.4. Değişkenlere Yönelik Tanımlayıcı Bulgular	73
4.5.5. Toplumsal Cinsiyet ile Bireysel Kariyer Planlaması ve Boyutları Arasındaki İlişkiler.	78
4.5.6. Hipotezlerin Testine İlişkin Yapılan Yol Analizi ve Bulgular	80
4.5.6.1. Toplumsal Cinsiyet Algısının Bireysel Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisi	81
4.5.6.2. Toplumsal Cinsiyet Boyutlarının Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi	82
4.5.6.3. Toplumsal Cinsiyet Algısının Bireysel Kariyer Planlaması Boyutları Üzerine Etkisi	84
4.5.6.4. Geleneksel ve Eşitlikçi Cinsiyet Algı Boyutlarının Bireysel Kariyer Planlaması Boyutları Üzerine Etkisi	86
SONUÇ VE TARTIŞMA	91
KAYNAKÇA	98

EK-1: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU 110



TABLolar

Tablo 1.1: Araştırmalara Göre Kuşak Sınıflandırması	4
Tablo 1.2: Kuşaklara Göre Türkiye Nüfus Dağılımı	6
Tablo 1.3: Sessiz Kuşağın Ortak zellikleri.....	7
Tablo 1.4: Genel zelliklerine Göre Kuşakların Sınıflandırılması.....	10
Tablo 1.5: Y ve Z Kuşağı Arasındaki Farklılıklar	15
Tablo 1.6: Kuşaklararası Temel Farklılıklar	17
Tablo 2.1: Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Farkları	21
Tablo 2.2: Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Oluşturan Bazı Dişil ve Eril zellikler	24
Tablo 2.3: Cinsiyet Farklarının ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Gelişimi.....	34
Tablo 3.1: Geleneksel ve Sınırsız Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması	43
Tablo 3.2: Kariyer Aşamaları	47
Tablo 4.1: Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari rneklem Büyüklükleri.	59
Tablo 4.2: Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler	64
Tablo 4.3: Katılımcıların Kayıtlı Oldukları Fakülteler	65
Tablo 4.4: Faktör Analizi Uyum İndeksleri	66
Tablo 4.5: Toplumsal Cinsiyet Algısı leği Uyum İyilik Değerleri.....	67
Tablo 4.6: Toplumsal Cinsiyet Algısı leği Uyum İyilik Değerleri	68
Tablo 4.7: Bireysel Kariyer Planlaması leği Uyum İyilik Değerleri.....	69
Tablo 4.8: Bireysel Kariyer Planlaması leği Uyum İyilik Değerleri.....	69
Tablo 4.9: Toplumsal Cinsiyet Algısı Güvenirlik Analizi	72
Tablo 4.10: Bireysel Kariyer Planlaması Güvenirlik Analizi	72
Tablo 4.11: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	73
Tablo 4.12: Toplumsal Cinsiyet Algısı Frekans Dağılımı.....	74
Tablo 4.13: Bireysel Kariyer Planlaması Frekans Dağılımı	76
Tablo 4.14: Korelasyon Analizi Bulguları	79
Tablo 4.15: Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Bireysel Kariyer Planlaması Yol Analizi Bulguları	81
Tablo 4.16: Toplumsal Cinsiyet Algısı Boyutları ve Bireysel Kariyer Planlaması Yol Analizi Bulguları	83

Tablo 4.17: Toplumsal Cinsiyet Algısının Bireysel Kariyer Planlamasının Boyutları Üzerine Etkisi	84
Tablo 4.18: Geleneksel ve Eşitlikçi Cinsiyet Algılarının Bireysel Kariyer Planlaması Boyutları Üzerine Etkisi	86
Tablo 4.23: Hipotezlerin Kabul/Red Durumları	89



ŞEKİLLER

Şekil 1.1: Kuşak Farklılıkları.....	14
Şekil 3.1: Örgütsel Kariyer Planlaması Süreci.....	52
Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli	62
Şekil 4.2: Toplumsal Cinsiyet Algısı Yol Şeması	68
Şekil 4.3: Bireysel Kariyer Planlaması Yol Şeması.....	70
Şekil 4.4: Toplumsal Cinsiyet Algısının Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi	81
Şekil 4.5: Değişkenlere Ait Standartlaştırılmış Yol Katsayıları.....	82
Şekil 4.6: Toplumsal Cinsiyet Boyutlarının Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi.....	82
Şekil 4.7: Değişkenlere Ait Standartlaştırılmış Yol Katsayıları	83
Şekil 4.8: Toplumsal Cinsiyet Algısının Bireysel Kariyer Planlaması Alt Boyutları Üzerine Etkisi	84
Şekil 4.9: Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Bireysel Kariyer Planlaması Boyutlarına Ait Standartlaştırılmış Yol Katsayıları.....	85
Şekil 4.10: Geleneksel ve Eşitlikçi Cinsiyet Algılarının Bireysel Kariyer Planlamasının Boyutları Üzerine Etkisi.....	86
Şekil 4.11: Geleneksel ve Eşitlikçi Cinsiyet Algısı Boyutları ile Bireysel Kariyer Planlaması Boyutlarına Ait Standartlaştırılmış Yol Katsayıları.....	87

KISALTMALAR

TCA: Toplumsal Cinsiyet Algısı

GCA: Geleneksel Cinsiyet Algısı

ECA: Eşitlikçi Cinsiyet Algısı

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

KFA: Keşfedici Faktör Analizi



GİRİŞ

Binlerce yıl eskiye dayanan insanlık tarihi; sosyal, ekonomik, siyasi, teknolojik alanda evrimsel ve devrimsel nitelikte birçok olaya şahitlik etmiştir. Ateşin bulunması, yazının icadı, Tarım Devrimi, Rönesans ve Reform hareketleri, I-II. Dünya Savaşları, Sanayi Devrimi insanlık tarihini etkileyen önemli olaylardan bazılarıdır. 20. yüzyıldan itibaren teknoloji alanında meydana gelen değişim ve gelişmeler insanlık tarihini derinden etkilemiş ve etkileri hızlı bir şekilde artarak devam etmektedir. Toplumsal yapının her alanında bu değişimler görülebileceği gibi toplumun yapı taşı olan bireyin düşünce ve davranış şekilleri, tercih ve yönelimleri, değer, tutum ve inançları üzerinde de görülmektedir. Tarihi süreç içerisinde meydana gelen bu olaylar bireyler üzerinde farklı etkilere sebep olmuş, bu da kuşak kavramını ortaya çıkarmıştır. Kuşak, 25-30 yıllık yaş kümelerini oluşturan (Seyyar, 2007: 690), benzer sıkıntıları ve kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu olarak ifade edilmektedir (www.tdk.com.tr/21.01.2020). Günümüzde teknolojinin etkilerini en çok hisseden, teknolojiyi hayatıyla bütünleştiren kuşak Z kuşağıdır. Bu durum, Z jenerasyonunun toplumsal hayata bakış açılarında ciddi değişimlere sebep olduğu, bunlardan birinin de toplumsal cinsiyet algısına yönelik olabileceği düşünülmektedir. Toplum nezdinde kadınlara ve erkeklere biçilmiş roller vardır. İlk olarak kadın ve erkeğin fizyolojik farklılıklarından kaynaklı geliştirilmiş bu roller zaman içerisinde bireyler üzerinde geleneksel cinsiyet kalıp yargılarını oluşturmaktadır. Kadınların daha çok ev içi işlerle, erkeklerin ise ev dışında aile üyelerinin geçimini sağlayacak ekonomik faaliyetlerle bütünleştirilmiştir. Çalışma hayatında da bu cinsiyet kalıp yargıları “kadın işi”, “erkek işi” şeklinde yansımalarını sürdürmektedir. Bu bağlamda hemşirelik, hizmet sektörü, güzellik ve bakım sektörü, eğitim ve danışmanlık vb. faaliyetler kadın işi olarak görülürken mühendislik, pilotluk, inşaat ve imalat gibi faaliyetler erkek işi olarak ifade edilmektedir (Antalyalı ve Özkul, 2017:4). Ancak teknoloji alanında ve dijitalleşme yolunda meydana gelen hızlı değişimler sosyal hayatta sunduğu birçok kolaylığın yanı sıra, çalışma hayatında da fırsat ve kolaylıklar sağlamıştır. Teknolojinin katkısıyla kadınların artık fiziksel anlamda yapamayacağı işleri yapma, erkeklerin ise kadınların hâkim olduğu sektörlere girme eğilimi gösterdikleri görülmektedir. Bu durum meslekler üzerindeki geleneksel toplumsal cinsiyet algısında değişimler olduğunu göstermektedir.

Bireylerin yaşamlarını etkileyen önemli konulardan bir diğeri de çalışma hayatı ve kariyerleridir. Bireyler kariyerleri süresince maddi ihtiyaçlarını karşılamının yanı sıra kendilerini geliştirmek, iş-yaşam dengesi kurmak, yaptıkları işten memnun olmak istemektedirler. Bu durum iyi bir kariyer planlamasıyla mümkün olmaktadır. Tüm bu anlatılanlar kapsamında bu tez çalışması, Z kuşağının toplumsal cinsiyet algılarının bireysel kariyer planlamaları üzerine etkisi olup olmadığını araştırmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda tezin birinci bölümünde kuşak kavramının tanımı, kuşak sınıflandırması altında Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı ve tezin örneklemini oluşturan Z Kuşağı detaylı bir şekilde ele alınmıştır. İkinci bölümde, toplumsal cinsiyet algısı ele alınıp; cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyeti etkileyen faktörler, toplumsal cinsiyetle ilgili kuramlara ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Tezin üçüncü bölümünde bireysel kariyer planlamasından teorik olarak bahsedilmiş bu kapsamda kariyer kavramı, kariyer ile ilgili yaklaşımlar ve kavramlar, kariyer aşamaları ve kariyer planlamasına yönelik bilgiler ele alınmıştır. Tezin dördüncü bölümünde çalışma kapsamında yürütülecek araştırmanın modeli, hipotezleri ve anket çalışmasının verileri ele alınmıştır. Son olarak anketin sonuçlarıyla ilgili bulgulara, yorumlara ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KUŞAK KAVRAMI VE KUŞAK SINIFLANDIRMASI

İlk çağlardan itibaren varlığını sürdürmeye çalışan insan, bu hayatta kalma mücadelesinde kültürel, ekonomik ve sosyal birçok olaya şahitlik etmiştir. Her olay geliştiği zaman dilimi içerisinde yaşayan insanları etkilemiş, davranış ve karakter özelliklerinde farklılıklara sebep olmuştur. Belirli dönemlerde yaşayan insanlarda görülen bu farklılıkları açıklamak için kuşak kavramı ileri sürülmüştür. Bu bölümde kuşak kavramı, kuşak sınıflandırması ve geçmişten günümüze kadar belirlenmiş olan kuşakların temel özellikleri ele alınmıştır.

1.1. Kuşak Kavramı

Toplumsal anlamda kuşak kavramı TDK'nin yaptığı tanımlamaya göre, yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını yaşamış, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer sorumluluklarla yükümlü olmuş kişilerin oluşturduğu topluluk olarak ifade edilmektedir (www.tdk.com.tr/21.01.2020). İnsan ve toplum bilimi sözlüğüne göre ise yaklaşık 25-30 yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon olarak ifade edilmektedir (Seyyar, 2007: 690).

Kuşaklarla ilgili ilk bilimsel çalışma 1830-1840 yılları arasında Auguste Comte tarafından yapılmıştır. Comte (1974), kuşaksal farklılıkların dönemselsel olarak hareket eden kuvvetler olduğunu ve toplumsal gelişimin bir neslin sahip olduğu tecrübe, bilgi ve birikimlerinin kendinden sonraki nesle aktarımıyla mümkün olacağını ileri sürmüştür (Latif ve Serbest, 2014:136). Sosyolojik alanda kuşaklarla ilgili ilk çalışmalarda bulunan kişi ise Alman filozof ve sosyolog Karl Mannheim'dir. 1928 yılında yazdığı makale ile kuşak kavramıyla ilgili kavramsal tanımlamaları ortaya koymuştur (Nacak 2019: 13). Ancak günümüzdeki kuşak kuramı ve sınıflandırması William Strauss ve Neil Howe tarafından yazılan kitapla ivme kazanmıştır. Bu kurama göre kuşaklar, belirli zaman aralıklarında doğup büyüyen ve aynı yaş grupları içerisinde yer alan bununla birlikte benzer davranışlar ve karakteristik özellikler sergileyen bireyler topluluğu olarak ifade edilirken, söz konusu bu davranış ve özelliklerin gelen her yeni kuşakla farklılık gösterdiği ileri sürülmektedir. (Aslan ve Staub, 2015: 6)

İlkel toplumlardan günümüze kadar her yeni kuşak aktarılan tecrübe ve edinilen yeni bilgiler sayesinde toplum olarak daha çok gelişmekte, daha iyi şartlarda yaşamakta

ve teknolojik olarak daha ileri gitmektedir. Bu gelişmelerde kuşaklar arasında farklılıkları meydana getirmekte, özellikle son yıllarda yaşanan hızlı değişimler aynı dönemde yaşayan kuşaklar arasında, düşünce tarzı, davranış şekilleri ve değer yargıları noktasında farklılıkları doğurmaktadır (Başgöze ve Bayar, 2014: 122).

Bu tanımlar çerçevesinde toplumun her kesiminde hissedilen, gerçekleşmiş toplumsal olaylar; savaşlar, sosyal hareketler, ekonominin gelişmesi, bozulması ya da iyiye gitmesi, teknolojik gelişmeler, sanayi çalışmalarının artması vb., hadiseler kuşakların özelliklerini etkilemekte ve kuşakların sınıflandırılmasında büyük rol oynamaktadır (Akgemci vd., 2019: 759).

1.2. Kuşak Sınıflandırması

Literatürde kuşaklar temel olarak beş kuşak altında sınıflandırılmaktadır. Tablo 1.1’de farklı araştırmacılara göre yapılan sınıflandırmalar yer almaktadır.

Tablo 1.1: Araştırmalara Göre Kuşak Sınıflandırması

Araştırmacılar	Kuşaklar				
	Sessiz Kuşak	Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Appelbaum		1943-1960	1961-1981		
Broadbridge				1977-1994	
Cennamo ve Gardner		1946-1961	1962-1979	1980 ve sonrası	
Hammil	1922-1945	1946-1964	1965-1980	1981-2000	2001 ve sonrası
Chen ve Choi		1946-1964	1965-1977	1978 ve sonrası	
Gürsoy		1943-1960	1961-1980	1981-2000	
Kuran					2000-2020
Jurkiewicz		1946-1962	1963-1981		
Jurkiewicz ve	1925-1942	1943-1960	1961-1981		

Brown					
Oblinger					2000 ve sonrası
Lamm ve Meeks		1943-1960		1981-2000	
Lyons	1945 öncesi	1945-1964		1980 sonrası	
Parker ve Chusmir	1946 öncesi	1946-1964			
Sessa	1925-1945	1946-1963	1964-1982	1983 ve sonrası	
Smola ve Sutton		1946-1964	1965-1977		
Wong		1945-1964	1965-1981	1982-2000	
Williams ve Page	1930-1945	1946-1964	1965-1976	1977-1994	1994 ve sonrası
Howe ve Strauss	1925-1943	1943-1960	1961-1981	1982-2000	

Kaynak: (Kılıç 2019: 54)

Mevcut sınıflandırmalar Amerika ve Batı kültürü esas alınarak yapılmıştır. Ancak her ülkede aynı dönemde doğmuş kişiler aynı kuşak özellikleri göstermeyebilir. Çünkü ülkelerin sahip oldukları kültürel dokular, şahit oldukları olaylar ve tüm bunların toplum üzerindeki etkileri aynı dönem içerisinde ülkelere/uluslara göre farklılık gösterebilmektedir. Bundan dolayı benzerlikler var olsa da mevcut Amerika kuşak sınıflandırması Türk kültürüne tam olarak uymamaktadır. (Bayhan, 2019: 29). Bu nedenle bu çalışmada Bayhan'ın (2019: 31), mevcut sınıflandırmaların yanında Türk kültürüne uygun şekilde uyarladığı sınıflandırma kullanılmıştır:

1. Sessiz Kuşak (Gazete Kuşağı, Cumhuriyet Kuşağı, Gelenekçiler), 1927-1945 arası doğanlar.
2. Bebek Patlaması Kuşağı (Radyo Kuşağı, Sandviç Kuşak, İdealist Kuşak), 1946-1964 arası doğanlar.
3. X Kuşağı (Televizyon Kuşağı, Özal Kuşağı, Pop Çağı Kuşağı), 1965-1980 arası doğanlar.
4. Y veya Milenyum Kuşağı (İnternet Kuşağı, Ben Nesli, Bumerang Kuşak), 1981-2000 arası doğanlar.

5. Z Kuşığı (Akıllı Telefon Kuşığı, Sosyal Medya Kuşığı, Dijital Yerliler, Sanal Kuşak, AVM Kuşığı), 2001-2020 arası doğumlular.

Tablo 1.2: Kuşaklara Göre Türkiye Nüfus Dağılımı

Yaş Aralığı	Kuşak	Nüfus Toplamı	Oranı
1927-1945	Gelenekseller	2.913.652	3,4%
1946-1964	Bebek Patlaması	11.901.757	14,19%
1965-1980	X Kuşığı	17.521.601	20,89%
1981-2000	Y Kuşığı	26.040.567	31%
2001-2020	Z Kuşığı	25.469.794	30%
Toplam		83.847.371	100,00%

Kaynak: (Türkiye İstatistik Kurumu 2021 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi)

Temel bu beş kuşağın yaşadıkları döneme göre genel özellikleri aşağıda ele alınmıştır.

1.2.1. Sessiz Kuşak (Gazete Kuşığı, Cumhuriyet Kuşığı, Gelenekçiler)

1927-1945 yılları arasında doğmuş bireylerin oluşturduğu kuşağı ifade etmektedir. Büyük Buhran (1929-1939) ve II. Dünya Savaşı (1939-1945) gibi büyük ekonomik ve toplumsal hadiselerle şahitlik etmişlerdir. Bu kuşak, 1 Eylül 1939'da başlayan II. Dünya Savaşı boyunca, savaşın olumsuz etkileriyle yaşamın her alanında sıkıntılı zamanlar geçirmiştir. Bu dönemde bebek doğum oranlarında ciddi azalmalar görülmüş ve nüfus artış hızı belirgin şekilde düşmüştür. Yaşanan işsizlik ve ekonomik sorunlar bireyleri tasarrufa ve temkinli yaşamaya yöneltmiş, bu sebeple doğum oranı artmamıştır. “Savaş Çocukları” şeklinde adlandırılabilen iki büyük dünya savaşı arasında yaşamış bu kuşak, çocukluğunu sıkıntı ve yokluklar içerisinde geçirmiştir (Gündüz ve Pekçetaş, 2018: 92). Bu önemli olayların etkisiyle daha dikkatli yaşama, itaatkâr, temkinli ve risk almaktan kaçınma gibi bir takım karakteristik özelliklere sahip olmuşlardır (Lehto vd., 2006: 239). Sessiz kuşak üyeleri, kendilerinden önceki nesil gibi I. Dünya Savaşı kahramanı olmak için çok geç; bebek patlaması kuşağı bireyleri gibi özgür ve coşkulu olmak için ise dünyaya erken gelmişlerdir (Atak, 2016: 15)

Sessiz kuşağın, ailelerinin, büyüklerinin başka bir deyişle kendinden önceki kuşakların değer yargıları ve düşünce tarzlarına bağlı, saygılı ve söz konusu bu değer

yargılarını ve düşünceleri sürdürme eğilimine sahip oldukları belirtilmektedir. Bu durum kendinden önce gelen kuşakla çatışma yaşamadıkları, daha çok bir devamlılığın olduğu görülmektedir (Çakır, 2021: 15). Sessiz kuşak, ailelerinin sahip olduğu tüm sosyal ve kültürel normları benimsemiş, toplumun değer yargıları ve geleneklerine uyumlu olmaları noktasında telkinlerle büyümüşlerdir. Bu duruma örnek olarak, erken yaşta evlenmek, topluma faydalı bireyler olmak, gelecek için birikim yapmak ve tedbirli olmak işine sadık olmak gibi sessiz kuşağın benimseyip içselleştirdiği değerler örnek verilmektedir (İlhan, 2019: 19).

Tablo 1.3: Sessiz Kuşağın Ortak Özellikleri

Değer	Tutum	Yaşam Biçimi	Kişilik
Tasarruf	Siyah ve beyaz, doğru ve yanlış	Erken yıllarda yaşanan sıkıntılar ve sonraki yıllarda refah	Güvensizlik değişimi
Karşılıklı yükümlülük	“İlişkim” değil, “ilişkimiz”	Önce kaydedilir, daha sonra satın alınır	Acılara katlanan
Vatanseverlik	Yetki makamı asla sorgulanmamalıdır	Tüm yaş grupları arasında en az harcama yapma	Finansal olarak muhafazakâr
Bağlılık	Ödeyecek paranız yoksa bir şey satın almamalısınız		Hiyerarşik
Taahhüt	Her şey ölçülü		Pragmatik
Ahlaki sorumluluk	Çocuklar görülmeli ve duyulmalıdır		Kararlı
Yaşlılara saygı			Dengeli
Feragat			

Kaynak: (Altın, 2021: 71).

Çocukluk dönemlerinde yaşlılık dönemlerine kadar geçen süre içerisinde ekonomik sıkıntılar, yüksek oranda işsizlik, günlük işlerde çalışarak geçim sağlama gibi olayları tecrübe edinmişleridir. Bu tecrübelerden dolayı sessiz kuşak bireyleri paranın olduğu her konuda tedbirli davranmaktadırlar (Altın, 2021: 71). Bu kuşak bireyleri

genel olarak, çalışmayı sevdikleri ve disiplinli oldukları gibi içine kapanık, özgüvenleri düşük ve daha tutucu bir yapı sergilemişlerdir. Onlar milli ve ailevi konularda geleneksel sosyal etmenleri muhafaza etme eğilimi gösterirler, bireysel yaşamaktan çok kalabalık ve büyük aileler şeklinde yaşamışlardır, işlerine, yöneticilerine sadık ve otoriteye bağlıdırlar (Divanoğlu, 2017: 271). Erken evlenip, küçük yaşlarda anne baba olan bu kuşağın kadınları ve erkekleri arasında belirgin bir eğitim farkı bulunmaktadır. Kadınların okumasının gerekli görülmemesi nedeniyle sadece erkekler okula devam etmişlerdir (Atak, 2016: 15).

Bu kuşak, savaşların ve ekonomik sorunların nüfusa etkisiyle dünyanın en küçük kuşağı olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de ise bu kuşak, Cumhuriyetin ilk yılları ve çok partili döneme geçiş yıllarını görmüş büyük anneanneleri, babaanneleri ve dedeleri kapsamaktadır (Aka, 2017: 28). 1945’li yılların sonuna kadar Türkiye’de Cumhuriyet’in kurulmasıyla birlikte nüfus, eğitim ve sağlık alanlarında birtakım gelişmeler olmuşsa da bu dönemde yaşamış bireylerin hayat standartlarının günümüze kıyasla oldukça yetersiz olduğu bilinmektedir (Ayhün, 2013: 98).

1.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı (Radyo Kuşağı, Sandviç Kuşak, İdealist Kuşak)

1946 ve 1964 yılları arasında doğan bireylerin oluşturduğu kuşaktır. Bebek patlaması kuşağı, İkinci Dünya Savaşından sonra bebek doğum oranlarında görülen artışa istinaden bu isim ile nitelendirilmiştir. Ülkelerin azalan nüfusun hızlıca toparlanmasını sağlama çabaları ve insanların savaştan sonra kendilerini güvende hissetmeleri ve daha iyi bir döneme başlama hissi bebek doğum oranlarındaki artışın nedenleri olarak gösterilmektedir. Yapılan çalışmalarla bebek patlamasının kronolojik etkileri belirlenmiştir. Bu çalışmalara göre, artan nüfus artışıyla beraber çevre planlamalarının gelişmesinde, kolej eğitimlerinin artmasında, uyuşturucu kullanımının yaygınlaşmasında, ırk ayrımına karşı mücadelelerin artmasında, emeklilik sistemlerinin ve fonlarının geliştirilmesinde bu kuşak etkin rol oynamıştır (Demirkaya vd. 2015:188).

Bebek Patlaması kuşağında dünyada insan hakları hareketleri çoğalmış, radyolara olan ilgi en çok bu dönemde artmıştır. Türkiye’de ise darbeler ile çok partili siyasal sisteme geçişin ağırları yaşanmıştır (Göksel ve Güneş 2017: 811).

Bebek patlaması, Amerika tarihinin en büyük kuşağını oluşturmaktadır. Kuşağın nüfus oranının fazla olması ve yaşadıkları dönem itibariyle, bu kuşak mensubu bireyler

dünya toplumu üzerinde etkili olmuşlardır. Rock'n roll, uzay yarışı ve kadın özgürlüğü hareketi bebek patlaması kuşağının üzerinde etkili olan olaylardır. Bu olaylardan dolayı daha iyimser, idealist ve iddialı olmuşlardır (Glass, 2007: 99). Bu olayların yanı sıra, suikastlar, sosyal huzursuzluklar ve soğuk savaş gibi olaylarda bu dönemde meydana gelmiştir. Bu olumsuz olaylar karşısında daha bireyselci, kendinden emin, topluma karşı alaycı ve sosyal olaylara yönelik ilgili olma eğilimine sahip olmuşlardır (Beutell ve Berman, 2013: 509).

Türkiye'de II. Dünya savaşı sırasında ya da hemen sonrasında doğan bu kuşak, soğuk savaş kuşağı olarak da kabul edilmektedir. Savaş günlerinin ardından hissedilen rahat ve güven hissiyle birlikte eğlenceye düşkünlüklerin ve lüks harcamaların arttığı bilinmektedir. Ayrıca bu nesil, işkolik, kuralcı ve bencil olarak tanımlanmaktadır (Adıgüzel vd. 2014: 272).

Bebek patlaması kuşağı çalışmayı seven ve buldukları örgüte sadık bireylerden oluşmaktadır. Otoriteye bağlı, bireysel çalışmaktan ziyade takım halinde çalışmayı seven, başkalarıyla çalışmaya istekli bireylerdir. Ayrıca bu bireyler, yöneticilerinin kendilerini örgütün hedeflerine yönlendirmelerini beklemektedirler (Yu ve Miller, 2005: 3), çalışma yaşamlarında kariyer konusuna oldukça önem verirler, kariyerlerinde ilerleyebilmek için işin hakkını vermeleri gerektiği inancına sahiptirler. Bu kuşak, takım ruhuna önem veren, idealist ve rekabetçi nitelikleri taşımaktadırlar (Can, 2018: 67). Çalışma yaşamında bebek patlaması kuşağı çalıştığı örgüte ve otoriteye bağlı, işkolik, sadık olma, çalışkanlık gibi birçok özellik açısından sessiz kuşakla benzerlik taşımaktadırlar. Ancak bu kuşak, sessiz kuşağa göre kendi yeteneklerine, deneyimlerine ve bilgisine daha çok güvenmektedir. Sessiz kuşak sıkı çalışmanın işin doğası olarak görürken, bebek patlaması ise işte başarılı olmanın bir gereği olarak görmektedir (Katı, 2020: 51).

1.2.3. X Kuşağı (Televizyon Kuşağı, Özal Kuşağı, Pop Çağı Kuşağı)

1965 ve 1980 yılları arasında doğmuş, benzer karakteristik özelliklere sahip bireylerin oluşturduğu kuşak olarak kabul edilmektedir (Aydın ve Başol, 2014: 3). Sessiz kuşak sadık, bebek patlaması kuşağı iyimser olarak nitelendirilirken; X kuşağı şüpheli ve alaycı olarak nitelendirilmektedir (Hansen ve Leuty, 2012: 35). Bunun nedeni ise X kuşağı bireylerinin yaşadıkları dönemde cinsel devrim, evliliklerde

boşanmaların artması, ekonomik şartların zorlaşması gibi durumların, onları küçük yaşlarından itibaren başta aile kurumuna ve topluma karşı güvenmemeye ve şüpheli davranmaya yönelttiği düşünülmektedir (Howe ve Strauss, 2007: 6). Bu kuşağın bireyleri, iyi eğitilmiş, her türlü fikre açık, kendinden önceki kuşaklara kıyasla daha bireysel hareket eden bir nesil olarak tanımlanmakta ve büyük kültürel değişimleri yaşadıkları ifade edilmektedir (İnce, 2018: 106).

Tablo 1.4: Genel Özelliklerine Göre Kuşakların Sınıflandırılması

Kuşaklar		2020 Yılına Göre Yaş Aralığı	Genel Özellikleri
1923-1945 Arası Doğanlar	Gelenekseller	75 ve üzeri	Uysallık
1946-1964 Arası Doğanlar	Bebek Patlaması (Baby Boomers)	74-56	Kuralcılık
1965-1979 Arası Doğanlar	X Kuşağı	55-41	Rekabetçilik
1980-1999 Arası Doğanlar	Y Kuşağı	40-21	Yaratıcılık
2000 ve Sonrası Doğanlar	Z Kuşağı	20 ve aşağısı	Duygusallık

Kaynak: (Kılıç, 2019: 59)

X kuşağı bireyleri, toplumsal olaylar karşısında kendilerini bakış açısı, düşünce yapısı ve davranış biçimleri yönünden toplumun diğer üyelerinden farklı ve zıt görmekte ve bunu tutum ve davranışlarıyla açıkça göstermektedirler. Giyim tarzları, sert müzik zevkleri, farklı yaşayış şekilleri (punk vs.), sert politik çıkışları bu davranışlara örnektir (Akdemir vd., 2013: 15). Bebek patlaması kuşağı kadınlarının iş dünyasına girmesi ve işkolik ebeveynlerin çocukları olarak büyümeleri sebebiyle bu kuşak “Latchkey Child” yani anne-babası çalışan çocuklar olarak da isimlendirilmektedir. Evlerinin anahtarlarını taşıyan ilk çocuklardır. Bebek patlaması ve Y kuşağı gibi iki parlak nesil arasında kalmış bu nesil, bir geçiş kuşağı olarak kabul edilir. Watergate Skandalı, Vietnam Savaşı, Elvis Presley'in Ölümü, Üç Mil Adası Kazası, İran Rehine Krizi, John Lennon Suikastı, İlk AIDS Davaları, Uzay Mekiği Mücadelesi Felaketi,

Berlin Duvarı'nın Yıkılışı, Körfez Savaşı vb. olaylara tanıklık etmişlerdir (Berkup, 2014: 211). Türkiye'de ise, 68 Kuşağı, sağ-sol çatışmalarının yaşandığı, televizyonun evlere girmesi gibi tarihsel olaylara denk gelmektedir (Akçakanat vd. 2017: 141).

X kuşağı bireyleri çalıştıkları işletmeye sadık ve uzun süre aynı işte çalışma eğilimi göstermekte, çalışma hayatlarında daha iyi kariyer imkânları aramaktadırlar. Ayrıca X kuşağı kişisel bilgisayarların evlere girmeye ve bilgisayar kullanımının artmasından dolayı zorunlu olarak teknolojiyi kullanmaya başlamışlardır (Keleş,2013: 28). Bu kuşağın işlerini hayatlarının merkezlerine koydukları, çalışma hayatında başarıyı yakalamak için işlerine ciddiyetle yaklaştıkları ve rekabetçi oldukları, gerekirse özel hayatlarından taviz vererek işlerine öncelik verdikleri ifade edilmektedir. X kuşağının diğer kuşaklara kıyasla iş yaşam dengesine önem vermedikleri aksine disiplinli ve sıkı çalışmaya önem verdikleri özellikle esnek çalışma konusunda olumsuz tutum sergiledikleri belirlenmiştir (Bayramov vd., 2021: 126). Risk almaktan kaçınan bir kuşak olduğu için X kuşağı kariyer planlamasında, riskin az olduğu güvenilir sektör ve mesleklere yönelmişlerdir. Özel sektör bu kuşak için risklidir ve gelecek için güvenilir değildir. Bu nedenle X kuşağı bireyleri genellikle kamu personeli olarak devlet dairelerinin belirli pozisyonlarında çalışmayı tercih etmişlerdir (Atak,2016: 19). X kuşağı bireyleri genel olarak toplumsal konulara karşı duyarlı, kanaatkâr, iş motivasyonları yüksek, küçük yaşlarından itibaren kendi sorunlarını çözmeyi öğrendikleri için kendinden önceki kuşaklara göre özgüvenleri daha yüksektir (Kılıç, 2019: 56). Bunların yansısı, yüksek seviyede bağımsız, konuşkan, otoriteye karşı saygılı, sadık, uyumlu ve risk almayı sevmek bu kuşağın diğer özellikleri olarak ifade edilebilir (Torun ve Çetin, 2015: 139).

1.2.4. Y veya Milenyum Kuşağı

Y kuşağının zaman aralıkları literatürde birçok kaynakta farklılık göstermektedir. Bu çalışmada Bayhan'ın (2019: 31), yaptığı sınıflandırma esas alınarak 1981 ve 2000 yılları arasında doğmuş bireyler Y kuşağı olarak kabul edilmiştir. Bu isimle nitelendirilmesinin nedeni, X'i takiben gelen kuşak olması ve İngilizcede youth kelimesinin baş harfi olan Y harfi ile adlandırılmasıdır. Bu kuşağın sorgulayıcı yapılarından dolayı İngilizce WHY kelimesinden gelen Y harfi ile isimlendirildikleri de

kabul edilmektedir (Çemberci vd., 2015: 61) 'Net gen', 'milenyumlar', 'Y kuşağı' gibi farklı şekillerde de isimlendirilebilmektedir (Reilly, 2012: 2).

Y kuşağı çoğunluğu ekonomistlerden oluşan, dünyanın dört bir tarafındaki ülke insanların bir nevi topluca oluşturdukları (Akdemir vd., 2013: 16), teknoloji dünyasında doğmuş dijital neslin ilk küresel çocuklarıdır (Andrea vd.,2017: 92).

Teknolojiyi çok iyi kullanan bu kuşak, dijital bilgi konusunda niteliklidirler. Bu nedenle Y kuşağı, teknoloji alanında meydana gelen değişimlere kolayca uyum sağlayabilmektedir. (Andrea vd.,2017: 92) Y kuşağı bu özellikleri ile X kuşağından ayrılmaktadır; X kuşağı yaşadığı dönemin bir gerekliliği şeklinde düşünüp teknolojiyi zorunlu olarak kullanırken, Y kuşağı yaşamının bir parçası olarak zamanının çoğunu İnternet'te ve teknolojik ürünlerle geçirebilmektedir.

Y kuşağı bireylerinin ekonomik koşulların ve yaşam standartlarının kendinden önceki kuşaklara göre daha iyi olduğu bir ortamda büyümüş olmaları tüketim eğilimlerini artırmıştır. Teknoloji ve İnternet'in sağladığı yüksek hız, istedikleri ürünlere hemen sahip olma isteği uyandırmakta bu durum onların sabırsız bireyler olmalarına neden olabilmektedir (Acıloğlu, 2015: 28)

Y kuşağı bireyleri öz güvenleri ve öz saygıları yüksek bir nesildir. Onlar, yeteneklerinin ve yapabileceklerinin farkında olup, yapamadıkları veya bilmedikleri konular karşısında korku duymamaktadırlar. Çünkü bu kuşak bireyleri teknoloji ve İnternet sayesinde istedikleri bilgiye kolay ve hızlı bir şekilde ulaşacaklarının bilincindedirler. Bu durum onlara güç ve güven vermektedir (Acıloğlu,2015: 40).

Y kuşağı hakkında yapılan araştırmalar sonucunda bu kuşağın üç önemli karakteristik özelliği belirlenmiştir (Çiftçi, 2017: 700). Bunlar;

- Büyük ırk ve çeşitliliğe sahip olmaları
- Kişisel bağımsızlıklarına düşkün olmaları
- Para ve iş güvenliği konusunda daha iyimser olmalarıdır.

Bu kuşak bireyleri uzun planlar yapmak yerine anı yaşamayı tercih etmektedirler. Sosyal çevrelerine önem vermekte ve sosyal ilişkileri genellikle sanal ortamda gerçekleşmektedir (Andrea vd., 2017: 92). Y kuşağı farklı kültürlerdeki insanlarla rahat bir şekilde iletişim kurabilmekte ve farklılıkların kabul edilmesi gerektiğini benimsemektedirler. Y kuşağı, ebeveynleri tarafından küçük yaşlarından itibaren bütün fikirlerin eşit derecede önemli olduğu düşüncesiyle büyütülmüş ve gezi, sanat, spor,

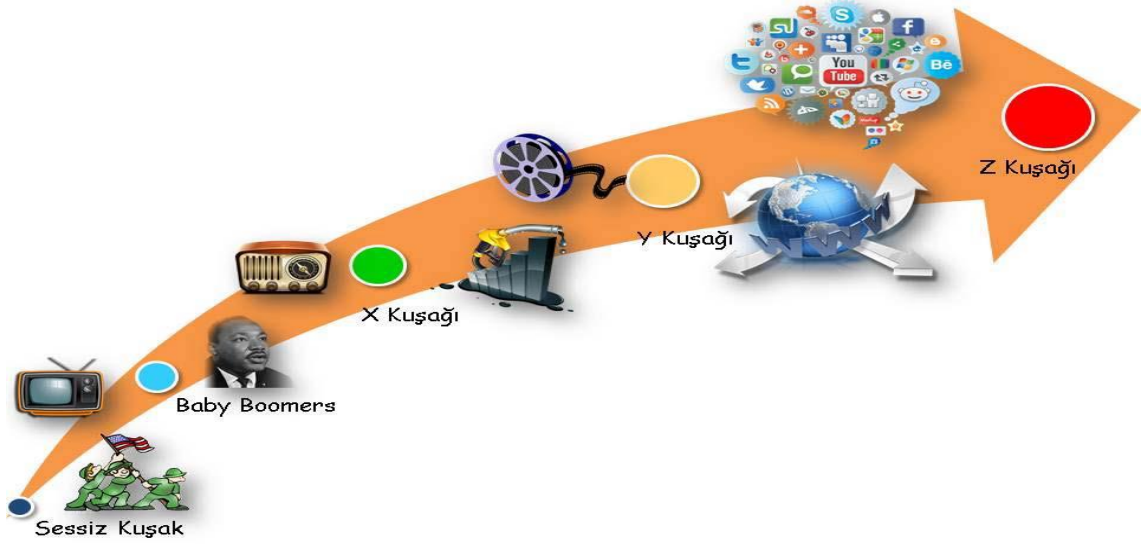
müzik gibi farklı alanlara yönlendirilmiş, bu alanlarda deneyim ve tecrübe sahibi olmaları sağlanmıştır. Bunun sonucu olarak hayatlarındaki olaylara ve sorunlara karşı farklı bakış açılarıyla daha eleştirel yaklaşıma başlamışlardır (Kaplan ve Çarıkcı, 2018: 28). Y kuşağı kendinden önceki kuşaklara göre aile ilişkilerine ve geleneksel değerlere daha az önem vermektedir (Andrea vd., 2017: 93).

Yaşamlarının odak noktasında teknolojinin yer aldığı ve onu rahatlıkla kullanabilen Y kuşağı uzun yıllar eğitim almıştır (lise, lisans, yüksek lisans, doktora). Bu nedenle uzun yıllar ailesiyle yaşamaya devam etmişlerdir (Akdemir vd., 2013: 16). Bu kuşağın bireyleri özel hayatlarıyla iş hayatı arasında denge kurmak, uzun saatler çalışmak yerine daha esnek çalışmak ve eğlenceyi işleriyle bütünleştirmek istemektedirler; dolayısıyla iş hayatında, kuşaklararası sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Keleş, 2013: 30). Teknolojiyi iyi kullanabilen, yeni bilgilere açık, narsist ve otoriteyi reddetmeleri diğer özellikleri arasında yer almaktadır (Gürbüz, 2015: 42). Aynı zamanda teknolojiye olan yakınlıkları, dikkatlerini toplamakta zorlanmalarına, ilgilerinin çabuk dağılmasına ve zamanlarını iyi yönetememelerine neden olmaktadır. Bu durum bu kuşağın en zayıf noktası olarak ifade edilmektedir (Kuyucu, 2014: 60).

1.2.5. Z Kuşağı (Akıllı Telefon Kuşağı, Sosyal Medya Kuşağı, Dijital Yerliler)

Z kuşağı, 2001-2020 yılları arasında doğmuş, Dijital Yerliler, Yeni Milenyumlar, iGen, .com Çocukları (Budac ve Budac, 2014: 6) gibi çeşitli isimlerle adlandırılan ve sosyal yaşamları ile dijital iletişim araçlarına bağılıklarını bütünleştirmiş bir nesli ifade etmektedir (Tuncer, 2016: 34). Teknolojideki hızlı gelişmelerle birlikte, yaşam stillerinde ve hayat standartlarında diğer kuşaklara göre belirgin farklılıkların olduğu bu kuşak, karakteristik özellikler bakımından da diğer kuşaklara göre değişiklik göstermektedir. Öyle ki, küçük yaşlarından itibaren teknolojiyi ileri düzeyde kullanabilen Z kuşağı, akıllı telefon ve tablet gibi İnternet erişimi sağlayan dijital iletişim araçlarını günün her anında yanlarından ayırmak istememektedirler (İlhan,2019: 26). Ancak teknolojiyi bu kadar sık kullanmaları ve dijital bağımlılıkları, bu kuşağın sosyal ve teknik becerilerinin gelişiminde risk oluşturabileceği araştırmacılar tarafından belirtilmektedir (Budac ve Budac, 2014: 7).

Şekil 1.1: Kuşak Farklılıkları



Kaynak: (Kılınç, 2017: 111).

Strauss ve Howe (2018) tarafından “Yeni Sessizler” olarak ifade edilen bu kuşak, bireyselliğe ve yalnız yaşamaya önem vermektedirler. Teknoloji sayesinde farklı ülke vatandaşlarıyla kolayca iletişime geçebilmekte, onların kültürlerini ve yaşayış şekillerini görme imkânına sahip olabilmektedirler. Bu durum, Z kuşağı için coğrafi sınırlamaları kaldıracığı beklenmektedir (Çetinkaya, 2019: 91).

Ayrıntılarda kaybolmamaları ve yerine getirmeleri gereken görevlerde amaç odaklı olup isabetli ve hızlı kararlar almaları iş hayatında başarılı olmalarında etkili olabilmektedir. Ancak Z kuşağı bireylerinin bağlılıklarının az olması, sabırsız ve çabuk sıkılan yapılarından dolayı işletmeler ve işverenler için sorun oluşturabileceği düşünülmektedir. Bunların yanı sıra, her şeyi kişiselleştirmeyi seven, takım çalışmasından ziyade bireysel çalışmaktan hoşlanan Z kuşağı için insan kaynakları uygulamalarında ve ofis dizaynlarında yeniliklere gidilmesi önem arz etmektedir (Taş,2017: 1033). Z kuşağı için alanyazında kullanılan diğer isimler göz önüne alındığında, duygusal zekâsı ve uyum özelliği ağır basan bir kuşağı temsil etmektedir. Başka bir ifadeyle bu kuşak, çatışmadan ziyade uyumlu olmayı, empati yapmayı ve otoriteyi takip etmeyi tercih etmektedirler. Bu sebeple Z kuşağı nüfusunun iş dünyasında artmasıyla liderlikten çok takipçiliğin önem kazanacağı bir dönemin yaklaştığı düşünülmektedir. X kuşağının yüksek bireycilik anlayışı, Y’de yerini topluluk

bilincine bırakmıştır. Z kuşağına gelindiğinde ise uyuma önem veren, çatışma karşıtı olacakları düşünülen bu kuşağın iş dünyasında birlik, bütünlük ve barış kavramlarını tekrardan hatırlatacağı ifade edilmektedir (Sarioğlu ve Özgen, 2017: 246).

Z kuşağı eğitim hayatında bilgiye erişimin kolay olması ve günümüzde sunulan eğitim seçenekleri sebebiyle diğer kuşaklara göre Web tabanlı eğitimden daha fazla yararlanmaktadır (Çetinkaya,2019: 91). Bu kuşak, ansiklopedi, kitap ve dergi gibi yazılı kaynaklardan ziyade, İnternet üzerinden arama yoluyla ya da videolarla öğrenmeyi tercih etmektedirler. Ezber yapmayı sevmeyen Z kuşağı, önceki kuşakların gördüğü teorik eğitim yerine daha çok uygulamalı ve doğrudan eğitimi istemektedirler (www.egitimpedia.com).

Bilgisayar, akıllı telefon ve İnternet gibi etkili uyaranlar nedeniyle, fazla seçeneğe sahip olmaları ve eğlenceyi ertelemekte güçlük çekmeleri onlarda odaklanma problemlerine ve dikkat dağınıklığına neden olmaktadır. Bu durum Z kuşağı bireylerinin, iş ve eğitim hayatında başarısız olmalarında en önemli etken olabileceği düşünülmektedir. Z kuşağı bireyleri istedikleri zaman, kendi belirledikleri koşullarda öğrenmek ve grup çalışmalarından ziyade bireysel çalışmayı istemektedirler. Bu kuşak, yaratıcılıklarını ortaya çıkaracağına inandıkları faaliyetlerden hoşlanmakta, edilgenlikten çok aktif olmayı tercih etmektedirler (Yelkikalan vd., 2013: 502).

Tablo 1.5: Y ve Z Kuşağı Arasındaki Farklılıklar

Y Kuşağı	Z Kuşağı
Mesajlarla İletişim Kurmakta	Emoji ve resimlerle iletişim kurmakta
Şu ana odaklıdırlar	Geleceğe odaklıdırlar
İyimserler	Gerçekçiler
Keşfetmek istiyorlar	Başarmak istiyorlar

Kaynak: Budac ve Budac (2014;8)

Bu kuşağın aldıkları iyi eğitim sebebiyle, birden fazla diplomaya sahip olması, birçok alanda uzman ve ekonomik durumlarının da iyi olması beklenmektedir. İş dünyasında yapay zekâ alanındaki gelişmeler, fiziksel güç gerektiren işlerde insan faktörünü azaltmış, bu alanlarda robotlar hâkim olmaya başlamıştır. Bu durum toplumdaki kadın ve erkeklerin sosyal rollerinde değişimlere neden olmaktadır. Kas

gücü gerektiren işlerin olmaması kadınların iş gücüne katılımını artırmaktadır (Kılıç, 2018: 75).

“Derin duygusal” olarak nitelendirilen bu kuşak(www.dijitalajanslar.com), yüz yüze görüşmek veya telefonla konuşmak yerine, sosyal medyadan emoji, ikonlar ve görüntülerle iletişim kuran bir nesildir (Taş vd., 2017: 1037) Aynı anda birden fazla konu ile ilgilenebilmeleri nedeniyle el, göz ve kulak motor becerileri en fazla gelişmiş nesildir. Bilgiyi hızlı algılayıp çabuk yorumlayabilmeleri, sabırsız, iş birliğine yatkın, amaç odaklı, bağlılık duygularının az olması bu kuşağın diğer özellikleri arasında gösterilmektedir (Çetin ve Karalar,2016: 161-162).

Anlık tüketimi seven ve en büyük tüketici grubunu oluşturan Z kuşağı, her konuda kişiselleşmiş, şahsına özgü ve imaja dayanan bir tüketim anlayışına sahiptir. Eğitim ve ekonomik bakımdan diğer kuşaklara göre daha iyi olanaklara sahip olan Z kuşağı bireyleri istedikleri ürüne hemen sahip olmak, hemen tüketmek ve sonrasında yeni çıkmış olan diğer ürünlere yönelmek istemektedirler (Altuntuğ, 2012: 209); ancak bir ürün alacakları zaman birçok farklı kaynaktan araştırarak, nereden ve nasıl alacaklarına karar vermektedirler.

Z kuşağı bireyleri hem yakınlarında hem de uzaklarında gerçekleşen terör olaylarına, farklı ülkelerde meydana gelen iç karışıklık ve savaşlara maruz kalmışlardır. Bu nedenle Z kuşağı bireyleri yaşadıkları dönemlerde şahit oldukları bu şiddet olayları sebebiyle barışçı olma değerine daha fazla önem vermektedirler. Onların karşılaştıkları sorunları daha bilinçli ve yapıcı yollarla çözmeye çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca dünyada yaşanan küresel ısınmanın etkilerinin artması ve çevre kirliliğinin son zamanların en üst seviyesine çıkması bu kuşağın dünyaya bakış açısını etkilemiştir. Bu konularda daha duyarlı, sorumlu ve bilinçli davrandıkları ifade edilmektedir. Özellikle çevre ve küresel ısınma ile ilgili aktivist hareketlerin bu kuşak bireyleri arasında son zamanlarda arttığı görülmektedir (İlhan,2019: 27).

Tablo 1.6: Kuşaklararası Temel Farklılıklar

Kuşaklar	Sessiz Kuşak	Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Karakterlerini Biçimlendiren Deneyimler	- İkinci Dünya Savaşı - Rock'n Roll - Radyo	- Soğuk Savaş - Televizyon - Sivil Hakları Hareketi	- Soğuk Savaşın Bitişi - Berlin Duvarının Yıkılışı - İlk Bilgisayar Tanıtımı	- 9/11 Terör Saldırısı - Sosyal Medya	- Küresel Isınma - Mobil Cihazlar
Genel İstekleri	Ev Sahibi Olmak	İş Güvenliğinin Olması	İş Yaşam Dengesi	Özgür ve Esnek Olmak	Güvenlik ve Tutarlık
Öne Çıkan Ürünler	Otomobil	Televizyon	Kişisel Bilgisayar	Tablet veya Akıllı Telefon	Google Gözlükleri, 3D Yazıcılar, Sürücüsüz Araçlar
İletişim Araçları	Resmî Mektup	Telefon	E-Posta ya da SMS	SMS veya Sosyal Medya	Kıyafetlere Entegre Edilmiş İletişim Cihazları
İletişim Tercihleri	Yüz Yüze İletişim	Tercihen Yüz Yüze Telefon veya E-Posta	E-Posta ya da SMS	Online veya Mobil Mesajlaşma	Görüntülü Konuşma
Genel Özellikleri	Pratik	Optimist	Şüpheci	Umutlu	Realist

Kaynak: (Umutoni, 2021: 26)

Z kuşağının genel olarak özelliklerini şöyle sıralayabiliriz (Taş vd., 2017: 1039-1040):

- Ne istediklerini bilmektedirler

- Yaratıcıdır.
- Bireyselliğe ve bağımsızlığa önem vermektedirler.
- Kendilerini rahat ifade edebilmektedirler.
- Aceleci ve sabırsızdırlar.
- Anlık tüketimi sevmektedirler.
- Toplumsal konulara karşı duyarlı ve sorumludurlar.
- Farklılıklarla yaşamayı kabul etmekte ve benimsemektedirler.
- Aynı anda birden fazla konuyla ilgilenebilmektedirler.
- Eşitliğe önem vermektedirler.



İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI

Doğuştan kazanılmış özellik olarak cinsiyet, bireylerin anatomik ve fizyolojik niteliğini ifade etmektedir. Toplumlar zamanla bireylerin doğal niteliği olan bu biyolojik özelliğine kültürel anlamlar yüklemeye başlamışlardır. Bu anlamlar bireylere cinsiyetleri çerçevesinde nasıl davranmaları, hangi sorumlulukları üstlenmeleri ve hangi rollere bürünmeleri gerektiğini ifade eden toplumsal cinsiyet kavramını doğurmuştur. Bu bölümde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyetin insanlarda nasıl gelişim gösterdiğini açıklamayı sağlayan kuramlar ve toplumsal cinsiyeti etkileyen ve ona kaynaklık eden faktörler ele alınmıştır.

2.1. Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet, Türk Dil Kurumunun yaptığı tanımlamaya göre bireylere anatomik olarak üreme faaliyetinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiği ayırt ettiren yaratılış özelliği, eşey, cinslik, seks şeklinde ifade edilmektedir (ww.tdk.gov.tr). Heteronormatif görüşe göre cinsiyet kavramı, sadece kadın ya da erkek olmanın biyolojik açıdan ifade edilmesidir (Saygılıgil, 2016: 9).

Cinsiyet insanoğlunun biyolojik farklılıklarına atıfta bulunarak, kadın ve erkek olarak sınıflandırılmasıdır. Burada kadın ve erkek iki farklı seçeneği ifade eden kategorik bir sınıflandırmadır. Bu sınıflandırma söz konusu iki cinsin anatomik özellikleri üzerinde inşa edilmektedir. Bu doğrultuda kadınlar ve erkekler genital ve üreme organları, kromozom yapıları ses, ağırlık ve uzunluk gibi fiziksel özellikleri bakımından farklılık göstermektedir (Ersöz, 2016: 19-20).

Cinsiyet bireyin anne karnındayken sahip olduğu ve tüm hayatının bu özellik üzerine şekillendiği demografik bir niteliktir. Anne karnında cinsiyeti belli olan bebek doğumdan sonra giydirilen kıyafetlerin renkleri, verilen isimler, oynadığı oyuncaklar ile cinsiyetine atfedilen davranış örgülerini algılamaya başlar. Yaşamın ilerleyen safhalarında birey, önce aile daha sonra okul, arkadaş ve sosyal çevresi ve son olarak medyanın etkisiyle sahip olduğu cinsiyet grubunun gerekliliklerini kabul eder ve bu yönde davranışlar sergilemeye başlar (Değirmenci, 2018: 5).

Cinsiyet, her bireyin dünyaya gelirken sahip olduğu yegâne özelliklerden biridir. Her birey kadın ya da erkek olarak doğar. Bu nedenle cinsiyet özellikleri genetik,

fizyolojik ve biyolojik birer nitelik olarak tanımlanır (Çifçi, 2018: 5). Bazı yazarlar ise insanların kati bir şekilde kadın ya da erkek olarak kategorileştirilmesinin yanlış olduğunu düşünmektedirler. Bu yazarlara göre, bireyleri mevcut iki cinsiyetten birine ait düşünmek insanların sahip oldukları özellikleri açıklamakta yeterli olmayabilir ya da söz konusu bireylerin yapısı bu ikili sisteme uymayabilir. Bu doğrultuda ileri sürülen yaklaşımlara göre mevcut iki cinsiyet dışında üç ayrı cinsiyetin daha olduğundan söz edilmektedir. Kadın ve erkeğin dışında, biyolojik olarak hem erkek hem kadın özelliklere sahip olanlar (hermaphrodites), baskın olarak erkek ancak kadın özelliklere de sahip olanlar (male pseudohermaphrodites) ile baskın olarak kadın ancak erkek özelliklere de sahip olanlar (female pseudohermaphrodites) vardır (Dökmen, 2014: 6).

Bu minvalde cinsiyet, cinslerin farklılıklarından kaynaklanan bir gruplandırma değildir. Bu gruplandırmanın içeriğinde fiziksel ve anatomik farklılıklarından başka herhangi bir şey yer almamaktadır. Bu farklılıklar ve özellikler bireylere doğuştan verilmektedir ve doğaldır. Bu nedenle bu farklılıklardan kaynaklı iki cinsin yani kadın ve erkeğin birbirleri üzerinde herhangi bir üstünlüğü bulunmamaktadır (Çakar, 2017: 10).

2.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Dünyaya geldikten sonra toplum tarafından kız ya da erkek olarak adlandırılan çocuklar, sahip oldukları cinsiyetin kültürel anlamlarını öğrenmeye ve bu öğretileri kabul etmeye başlarlar. Cinsiyetin kültürel anlamları, toplumsal cinsiyet rolleri olarak adlandırılan, toplumun bireyden cinsiyeti çerçevesinde gerçekleştirmesini istediği davranış örüntüleridir (Dökmen, 2014: 16).

Toplumsal cinsiyet, genetik ve anatomik özelliklerle kodlanmış maddi bedenlere manevi değerler yükleyerek onları kültürel ve toplumsal açıdan tanımlamak ve ayırmaktır. Kadın ve erkeği, kadınlık (dişil) ve erkeklik (eril) denen rol ve statülerle donatıp, bütünleştirmektir (Bingöl, 2014: 108). Toplumsal cinsiyet, bireylerin erkek ve kadın olarak ayrılmasına neden olan biyolojik, fizyolojik ve fiziksel niteliklere değil, toplum tarafından biçimlendirilmiş rol ve davranışlara atıfta bulunmaktadır (Ersöz, 2016: 21).

Tablo 2.1: Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Farkları

Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet
Doğaldır.	İnsan İcadıdır.
Biyolojiktir.	Sosyokültürelidir.
Cinsel organlardaki görünür farklılıklara ve buna bağlı olarak üreme işlevindeki farklılıkları temel alır.	Eril ve dişil niteliklere, davranış modellerine, rollere, sorumluluklara vb. işaret eder.
Değişmez her yerde aynıdır.	Zamana, kültüre, ülkeye, aileye göre değişir.

Kaynak: (Erdol, 2017: 12)

Toplumsal cinsiyet, insanların doğuştan kazandıkları bir kavram değildir. Zaman içerisinde çeşitli etmenlerin katkısıyla türetilmiş, genellikle kadın aleyhine erkek lehine olduğu düşünülen aslında her iki cinse de belirli sınırlar çizerek, yükümlülükler yükleyen bir kavramdır (Başaran, 2021: 10). Kadınsılık (dişilik) ve erkeklik (erillik) bütünüyle toplum ve kültür temelli kavramlardır. Bu kavramlara atfedilen değerler ve roller zaman ve mekâna göre farklılık arz edebilmektedir. Şöyle ki, mevcut toplumsal cinsiyet rolleri, kültürler arası, ülkeler arası hatta bir ülkenin farklı bölgeleri arasında dahi değişiklik gösterebilmektedir (Bingöl, 2014: 108). Toplumsal cinsiyet, toplumun gelenek ve görenekleri, kültürü, bulunduğu coğrafi bölge, yönetim biçimi, insanlara verilen değer gibi parametreler etrafında şekillenmekte ve o toplum içerisinde bulunan bireyleri hayatları boyunca etkilemektedir (Gündüz vd., 2015: 22).

Toplumsal cinsiyet doğal olmayan bir takım özellik, rol ve sorumlulukların toplum tarafından yapay bir şekilde oluşturularak, kültür, aile, eğitim kurumları gibi toplumun birimleri tarafından bireye sunulmasıdır. Birey cinsiyeti yoluyla toplum içerisinde belirli bir statü kazanır. Toplum bu statüye sosyal anlamlar yüklerken, birey sosyalizasyon sürecinde yüklenen bu anlamlar üzerinde herhangi bir kontrole sahip değildir (Akgül, 2021: 21). Esasen toplumsal cinsiyet, insanın maddesel bedenine, doğuştan sahip olduğu biyolojik özelliğinden yola çıkılarak toplum tarafından çizilen rollerin somutlaştırılması ve bunu kültürel ritüellerle normal kılınarak toplumsal norma dönüştürülmesidir (Keleş, 2021: 55).

Kadınların özel alan olarak belirlenen ev içinde kendileri, aile üyeleri ve toplum için gerçekleştirdikleri faaliyetlerin, maddi ve kullanım değeri olmaması bu faaliyetlerin

Üretim faaliyetleri sayılmayarak kadınların üretici değil tüketicisi olarak görülmesine sebebiyet vermektedir. Ev içinde yapılan çalışma biçimleri (yemek pişirme, temizlik, ocuk ve diğer aile fertlerinin bakımı vb. işler) toplum tarafından basitleştirilerek, kadınları toplum içerisinde erkekler karşısında ikinci plana itmektedir. Çalışma hayatına giren kadınlar ise kadınsılık rolüne uygun; öğretmenlik, hemşirelik, terzilik gibi mesleklere yönelmekte veya yönlendirilmektedirler. İcra ettikleri mesleklerin yanı sıra ev içi işlerle de ilgilenmeye devam etmektedirler. Bu durum kadınların işe devamlılıklarında ve işte ilerlemelerinde engel teşkil etmekte, onların daha düşük statülü ve düşük ücretli işlerde çalışmalarına neden olmakta, iş hayatında erkeklerle nazaran daha sağlam ve güçlü varlık göstermelerine engel olmaktadır (zatal,2011: 22).

Toplumsal cinsiyet rolleri erkekler için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Toplumun erkeklerle yönelik “erkekler ağlamaz, bozulmaz makinelerdir, gldrlere, erkek değil mi tabi ailesine bakacak, erkek dediğin apkın olur” şeklinde kalıp yargıları bulunmaktadır. Bu tarz söylemler erkekler üzerinde psikolojik olarak yk yüklemekte, kendisinden bekleneni gerçekleştirmeyen bireyde ruhsal anlamda kş, depresyon, intihar vb. gibi ciddi sorunlara neden olmaktadır (Gültekin vd., 2013: 92). Erkeklerden beklenen evi geçindirme ve ücretli bir işte çalışma, pasif olmama kavgacı ve rekabetçi olma, toplum içerisinde duygularını gizleme baskısı erkeklerin daha mutlu, bağımsız ve sağlıklı kişiler olmalarına engel oluşturmaktadır (Din, 2018: 4).

Toplumsal cinsiyet kavramı, belirli bir sosyalizasyon sürecinde bireylerin kadın ve erkek olarak belirlenmiş; kişilik özellikleri, davranış şekilleri, rol ve sorumlulukları ifade eder. Bundan dolayı, toplumsal cinsiyet kavramı iki cinsin biyolojik farklılıklarını değil, toplumun bireyleri kadın ve erkek olarak nasıl gördüğü ve algıladığı ve bu yönde ne tür davranışlar gerçekleştirmesi gerektiğiyle ilgili, değerler, yargılar ve beklentileri kapsar (Vefikuluçay vd. 2007: 27). Kısaca, toplumsal cinsiyet bireyin doğumuyla kazandığı bir olgu değildir. Zaman içerisinde bireyin cinsiyetine dayalı olarak toplum tarafından kendisine biçilmiş rolleri kabullenmesiyle gelişen bir durumdur (zdemir vd.,2019;2013).

2.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Rol, belirli bir konum veya statüden kaynaklı, bireylerden gerçekleştirilmesi istenilen toplumsal beklentilerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri ise toplumun kadın ve erkeğe kültürel normlar ve değerler çerçevesinde, cinsiyetleri yönelik atfettikleri anlamlar, değerler ve yerine getirmeleri beklenen davranışlardır (Erdol, 2017: 14).

Kadınlar anatomik olarak doğurganlık özelliğine sahip olmuş, erkekler ise fiziksel olarak kadınlara göre daha güçlü atik ve aktif olma özelliklerine sahip olmuşlardır. Bu durum ilk çağlardan itibaren kadınların doğum yapma, bebek bakımı, içinde yaşanan mesken ile ilgili görevleri yerine getirme vb. görevleri üstlenmelerini, erkeklerin ise aile bireylerini dış tehlikelere karşı koruma, aile üyelerinin yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli besinleri bulma vb. birtakım görev ve sorumluluklar üstlenmelerini gerektirmiştir. Zaman içerisinde bu görev ve sorumluluklar geleneksel cinsiyet rollerine ve cinsiyet kalıp yargılarına dönüşmüştür. Geleneksel cinsiyet rolleri erkeklerin lider ve otoriter, kadınların ise itaat eden ve bakım veren kapasiteleri üzerine odaklanmaktadır (Esen, vd., 2018: 147). Cinsiyetin değerler üzerine etkisiyle ilgili yapılan çalışmalar, erkeklerin doğumdan itibaren bağımsız, rekabetçi, savaşçı, eril, atak gibi bireysel değerlerle; kadınların ise şefkatli, besleyici, duygusal gibi hizmet ve bakım temelli toplulukçu değerlerle bütünleştiğini ortaya çıkarmıştır (Uyguç, 2003: 94).

Toplumsal cinsiyet rollerinin oluşmasında en önemli kaynak bireyin sosyalizasyon sürecidir. Sosyalizasyon, bireyin toplumda hâkim norm, değer yargıları ve kuralları kabul ederek, kendisinden beklenen rolleri yerine getirdiği ve toplumun parçası olmayı öğrendiği süreci ifade etmektedir. Sosyalizasyon, bireyin toplumsal cinsiyet algısını kabul etmesinde, bu algı içerisinde yer alan eşitlikçi ve geleneksel cinsiyet rollerin, bu rollere dair pratiklerin içselleştirilmesinde ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sürdürülmesine etkili olmaktadır. Bireyin sosyalizasyon süreci içine doğduğu ailesinde başlamakta, eğitim aldığı kurumlarda ve tüm sosyal çevresinde devam etmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri bu süreçte kurulmakta, içselleştirilmekte ve toplumun tasarladığı “kadın” ve “erkek” rolleri ortaya çıkmaktadır (Gelmez ve Afşar, 2020: 54).

Tablo 2.2: Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Oluşturan Bazı Dişil ve Eril Özellikler

Kadınların Geleneksel Cinsiyet Rolünü Oluşturan Dişil Özellikleri	Erkeklerin Geleneksel Cinsiyet Rolünü Oluşturan Eril Özellikleri
<ul style="list-style-type: none">• Pasiflik• Bağımlılık• Şefkat• Merhamet• Empati• Duygusalılık• Besleyicilik• Duyarlılık• Yardımseverlik	<ul style="list-style-type: none">• Aktiflik• Bağımsızlık• Akılcılık• Denetim altında bulundurma• Üstünlük Kurma• Saldırganlık• Hırs• Bireycilik• Rekabet

Kaynak: (Eroğlu ve İrdem, 2016: 13)

Oluşturulan bu kadınlık ve erkeklik rolleri toplumun ve kültürün özelliklerine göre değişse de genel olarak hane içini temel alan; çocuk bakımı, temizlik, yemek yapmak gibi görevlerin yer aldığı özel alanı, erkek ise rekabetin ve mücadelenin hüküm sürdüğü kamusal alanı temsil eder. İlk çağlardan itibaren toplum tarafından erkeğin, güçlü, korumacı, bağımsız, akılcı, otoriter özelliklerine karşın kadının şefkatli, yumuşak, itaat eden, bağımlı ve pasif özellikleri ön plana çıkartılmıştır (Kahraman vd., 2015: 110). Rollerin açık bir şekilde belirlenmediği durumlarda kendilerini lider olarak gören erkekler daha emredici, görev bilinciyle hareket eden kadınlar ise daha çok takım ruhuna önem veren, uyumlu ve demokratik yaklaşım sergilemektedirler. Erkekler kadınlara göre daha fazla kazanmak, başarılı olmak ve diğer bireyler üzerinde baskın ve otoriter olma eğilimine sahiptirler (Kalan, 2010: 77). Toplumsal alandaki rol ve sorumlulukların eril ve dişil olarak belirlenmesinin iş hayatına da yansımaları bulunmaktadır. Örnek olarak, mühendislik, pilotluk, inşaat ve imalat gibi faaliyetler eril; hizmet sektörü, halkla ilişkiler, eğitim, temizlik, danışmanlık, hemşirelik gibi faaliyetler dişil faaliyetler olarak görülmektedir. Şirketlerin üst yönetimi ve siyasetin “erkek işi”, yönetici asistanlığı ve sekreterlik işleri “kadın işi” olarak ifade edilir (Antalyalı ve Özkul, 2017: 4).

2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kanunlar önünde kadın ve erkeğin tüm hak, fırsat, kazanım ve sorumluluklardan eşit faydalanması, toplum ve toplumun tüm birimlerinde kadın ve erkeğe eşit davranılması olarak ifade edilmektedir (Kalaycı ve Hayırsever, 2014: 3). Toplumsal cinsiyet eşitliği kadın ve erkek arasındaki doğal farkları kabul edip, bu farklar gözetilerek hakların dağıtımında kadın ve erkeğin huzur ve mutluluğunu sağlayacak şekilde eşit düzlemde hareket edilmesidir (Kantoğlu vd., 2018: 170). Unesco'nun yaptığı bir açıklamaya göre toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın tüm insanların toplumda bulunan cinsiyete dayalı yargılardan, cinsiyetçi rollerden ve önyargılardan etkilenmeksizin, bireysel yeterliliklerini geliştirme ve seçme noktasında özgürlüğe sahip olmalarıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, tüm insanların cinsiyetlerine bakılmaksızın ihtiyaçlarına, beklentilerine ve davranışlarına eşit düzlemde değerin ve önemin verilmesi anlamına gelir. Bu durum kadın ve erkeğin aynı özelliklere sahip oldukları anlamına gelmez; hakları, sorumlulukları, kazanımları ve fırsatları kullanmaları noktasında cinsiyetlerinden bağımsız olduğunu ifade eder (Erdol, 2017: 28).

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, hakların kullanımında, sorumlulukların ve görevlerin dağılımında, kaynaklara ulaşmada, iş yaşamında, sağlık hizmetlerine erişebilmede ve toplumun tüm sosyal siyasal alanlarda cinsiyetlere dayalı eşitsizlikler olarak ortaya çıkmaktadır (Zeyneloğlu, 2008: 28). Gündelik yaşam içerisinde ve sosyal ilişkilerde toplumsal cinsiyet rol ve sorumlulukları, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri üzerinden şekillenmekte ve bu eşitsizliklerin devam etmesine rol oynamaktadır. Bazı meslek gruplarının ve işlerin cinsiyetlere atfedilmesi, erkeklerin duygusallıktan uzak her durumda güçlü ve dik durması, kadın merhametli olması ve empati yapması, bakım ve ev işlerinden sorumlu olması gerekliliği, bu rol ve sınırların dışına çıkan bireylerin toplum tarafından dışlanması ve etiketlenmesi bu eşitsizliklerin en bilinen örnekleridir (Gelmez ve Afşar, 2020: 59).

Alanyazında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında üç temel yaklaşım bulunduğu ifade edilmektedir. Birinci yaklaşım kadın ve erkeklere toplumsal her alanda eşit davranılması üzerine kurulmuştur. İkincisi, kadın ve erkeklerin doğal farklılıklarını kabul ederek, hayatta farklı noktalardan başladıklarını dikkate alarak, ortaya çıkan eşitsizlikleri kaldırmak için pozitif (olumlu) ayrımcılığın ileri sürüldüğü yaklaşımdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirme ise üçüncü yaklaşımı oluşturmaktadır. Toplumda hâkim olan cinsiyet eşitsizliklerinden yola çıkarak iki cinsiyet arasında eşitliği sağlamak amacıyla kadına yönelik politika ve programları geliştirmeyi hedef almaktadır (Zeyneloğlu, 2008: 8).

2.5. Toplumsal Cinsiyet Algısı

Toplumun cinsiyete dayalı kadın ve erkeğe atfettiği rolleri geleneksel ve eşitlikçi roller olarak sınıflandırmak mümkündür. Geleneksel roller genellikle kadının hane içi işlerden sorumlu olduğu, iş hayatında aktif olmasının beklenmediği rol ve görevleri içerirken, erkeklerin ise dışarda evin geçimini sağlayacak maddi kazançlı faaliyetler, daha çok hane dışı rol ve görevlerin verildiği rolleri içermektedir. Eşitlikçi roller ise, aile, mesleki, eğitim ve sosyal yaşamda mevcut görev ve sorumlulukların kadın ve erkeğe eşit dağıtılmasını işaret eder. (Esen vd., 2017: 47). İşte toplumda hâkim olan bu cinsiyet roller ve kalıp yargıları toplumsal cinsiyet algısını oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı toplumsal cinsiyet rollerine benzer şekilde geleneksel ve eşitlikçi cinsiyet algısı olarak ikiye ayrılmaktadır. Geleneksel cinsiyet algısı, kadın ve erkeğin rollerinin geleneksel şekilde ayrıldığı, kadından ve erkekten beklenen davranışların kesin sınırlarla çizildiği, hak, sorumluluk ve kaynakların dağıtılmasında dengenin gözetilmediği toplumun cinsiyete yönelik algısıdır. Sosyal, siyasal ve ekonomik tüm alanlarda cinsiyetler arası eşitliliğin dikkate alındığı, kadının ve erkeğin rol ve sorumluluklarının kesin sınırlarla belirlenmediği algı ise eşitlikçi cinsiyet algısı olarak ifade edilmektedir.

Toplumsal cinsiyet algısı, kültürden kültüre, ekonomik koşullardan o ülkenin yaşam standartlarına, gelenek göreneklere, toplumsal kurallara, zaman ve mekâna göre değişiklik göstermektedir. Sosyalizasyon sürecinde insanlar, ferdi oldukları toplumun değer yargılarını, kültürel kodlarını, gelenek göreneklerini, yaşam tarzlarını doğar doğmaz deneyimlemeye, zaman içerisinde kabul edip içselleştirmeye başlamaktadırlar. Nesiller boyunca bu aktarım devam eder ve toplumsal cinsiyet algısı toplumun damarlarında kökleşerek var olmayı sürdürmektedir (Kubar ve Karakaya, 2018: 5).

2.6. Toplumsal Cinsiyeti Etkileyen Faktörler

Toplumsal cinsiyet algısının oluştuğu ilk yer ailedir. Aile ile filizlenen toplumsal cinsiyete dayalı roller ve kalıp yargılar, bireyin eğitim-öğretim gördüğü okul, öğretmen ve arkadaşlarıyla şekillenmeye başlar. İlerleyen süreçte, bireyin okuduğu kitaplar, medya ve iletişim araçları bu algının yerleşmesinde etkili olan diğer faktörlerdir.

2.6.1. Aile Faktörü

Bireyler dünyaya geldikten sonra ilk iletişimi anne-baba ve diğer aile üyeleriyle sağlamaktadırlar. Bireyin sosyalleşme sürecinde ilk ve en önemli kaynağı aile olarak görülmektedir. Bu sosyalleşme sürecinde, ebeveynler sahip oldukları kültür norm ve değerlerini, hayata bakış açılarını bilinçli ya da bilinçsiz çocuğa aktarma eğilimi gösterirler (Ünal vd., 2017: 228). Bu eğilim, çocuğun cinsiyeti öğrenildiği ilk andan itibaren başlar. Bebeğin kıyafetlerinin rengi, verilen isimler, alınan oyuncaklar bu duruma örnek gösterilebilir. Bunların yanı sıra, ebeveynlerin çocuklarına yaklaşım biçimleri de çocuğun cinsiyetine göre değişiklik gösterebilmektedir. Kız çocuklarına daha yumuşak ve hoşgörülü davranan anne-baba, erkek çocuklarına daha sert bir tutumla yaklaşabilmektedir. Bu durum, bireylerin cinsiyetlere dayalı toplumsal beklentilerinin bir sonucudur. Toplum kadınları narin, kırılğan ve duygusal olarak belirlerken, erkekleri güçlü ve akılcı olarak betimlemektedir (Kaya, 2019: 14). Yapılan araştırmalar, anne-babaların erkek çocuklarını, başarılı olma, rekabet, duygularını kontrol edebilme, bağımsız olma ve sorumluluklarını üstlenme konularında kız çocuklarına göre daha fazla teşvik ettiklerini ortaya koymuştur (Baran, 1995: 23).

Hane içerisinde anne ve babanın görev ve sorumlulukları paylaşım şekli, çocuğun cinsiyete dayalı rolleri algılamasında önemli bir etkidir. Eğer ev içinde sorumluluklar ve görevler, geleneksel cinsiyet rollerine göre belirlenmiş ve buna yönelik bir tutum geliştirilmişse, çocuğun bu yönde bir toplumsal cinsiyet rol algısını kabul edeceği söylenebilir (Kalan, 2010: 80). Çocuğun cinsiyet kimliğini ve cinsiyet rollerini kazanmasında kardeşin etkisi de göz ardı edilemeyecek bir gerçektir (Kaya, 2019: 14). Aile üyelerinin etkisiyle toplumsal cinsiyet algısını içselleştiren çocuk, sosyalleşme süreci içerisinde toplumun diğer kurumları aracılığıyla kadınlık ve erkeklik rollerini tamamen kabul eder (Gökcan, 2018: 13).

2.6.2. Eğitim Kurumları

Kültüre ait değerlerin, normların ve belirli paradigmalardan kazanılmasında aile ortamından sonra, birey için ikinci temel ortam, eğitim kurumlarıdır. TDK tarafından yapılan tanımlamaya göre eğitim, çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri, anlayış ve donanımı elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme ve terbiye etme işidir (<https://sozluk.gov.tr/>). Söz konusu bu eğitim ve öğretimin verildiği yerler ise eğitim kurumları olarak adlandırılmaktadır. Eğitim ortamlarında öğretmenlerin öğrencilere yaklaşım biçiminin, eğitim ortamının ve okutulan kitapların toplumsal cinsiyet algısının yerleşmesinde ciddi bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin; öğrencilere hitap şekillerinin, öğrencilerin görünüş ve kıyafetine müdahalelerinin, kullanılan ceza sistemlerinin, karşı cins arkadaşlardan gelen baskıların, sınıf içerisinde tanınan önceliklerin, yapılan etkinliklerin, performans beklentilerinin, meslek yönlendirmelerinin cinsiyete göre farklılık göstermesi, öğrencilerin toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıları kabul etmesinde büyük etkiye sahiptir (Ünal vd., 2017: 229; Dinç, 2018: 6).

Eğitim kurumları, özellikle öğrencilerin kariyer planlamalarında eğitimcilerin ve rehberlik hizmetlerinin cinsiyet temelli yönlendirmeleri ile öğrencileri toplumsal cinsiyetçilikle belirlenmiş mesleklere yöneltilmektedir. Bunlarla birlikte, eğitim kurumlarında iş bölümlerinin toplumsal cinsiyet algısına uygun şekilde yapılandırıldığı görülmektedir. Toplum tarafından öğretmenlik mesleğine dışıl özellikler verilmesi ve kadınlara atfedilmesi nedeniyle öğretmenlik, kadın çalışanın fazla olduğu bir meslek dalıdır. Buna rağmen eğitim kurumlarında üst yönetim kadrolarının erkek çalışanlardan oluştuğu göze çarpmaktadır. İktidarın ve yönetimin erkeklerin elinde olduğu algısı, aynı kurumun içerisinde dahi emeğin cinsiyetçi yaklaşıma göre yapıldığı öğrencilere gizli müfredat şeklinde aktarılmaktadır (Sayılan,2012: 50).

2.6.3. Kitaplar ve Medya

Bireylerin sosyalleşmesinde ve kültürel değerlerin aktarılmasında, aile ve eğitim kurumlarının yanında kitaplar ve medya diğer önemli araçlardır. Özellikle ders kitapları, aynı yaş grubu içerisindeki bütün çocuklara ulaşması ve bu kitaplarda verilen bilgilerin doğruluğuna yönelik genel inanış, çocukların bu bilgileri ve verilmek istenen algıyı

kabul etmesinde önemli bir yere sahiptir (Güneş 2008: 82). Bu doğrultuda, kitaplar, masallar, haberler, reklamlar, dizi ve filmler toplumsal cinsiyet algısının oluşmasında önemli bir aracı role sahiptir. Küçük yaşlarda okutulan masallarda, çocukların ileriki yaşlarında nasıl davranması gerektiği ve hangi roller üstleneceği aşılanır. Masal literatürüne bakıldığında genelde kaderine boyun eğmiş, bir prens tarafından kurtarılmayı bekleyen kadın karakterlerle doludur. Pamuk Prenses, Uyuyan Güzel, Rapunzel bu masallara örnektir. Erkek karakterler ise Peter Pan, Robin Hood, Kahraman Terzi gibi doğa üstü güçlere sahip, güçlü, kurtarıcı gibi niteliklerle betimlendiği görülmektedir (Gültekin vd., 2013: 92). Ders kitaplarıyla ilgili yapılan çalışmalarda ise kitaplarda geleneksel cinsiyet rollerinin mevcut olduğu görülmüştür. Bu minvalde, Kılıç ve Eyüp'ün (2011) İlköğretim Türkçe ders kitaplarında toplumsal cinsiyet rolleri üzerine yaptıkları çalışma sonucunda, kitaplarda kadının erkeğe oranla aile içi rollerle daha fazla resmedildiği belirlenmiştir. Çocukla ilgilenmek, evi temizlemek ve yemek yapmak gibi rollerle kadın betimlenirken, alışveriş yapmak, evin tamir işleriyle ilgilenmek, araba kullanmak ve evin geçimini sağlamak gibi rollerle erkekler görselleştirilmiştir. Ayrıca söz konusu kitaplarda mesleki rollerde de erkeğin üstünlüğünün olduğu görülmüştür. Yıldız'ın (2013) ilkököl ve ortaoköl din kültürü ve ahlak bilgisi kitaplarının toplumsal cinsiyet açısından incelediği çalışmasına göre, kitaplarda ibadetlere katılma noktasında kadınların sadece vakit namaz kılmak ve dua etmek dışında yer almadığı, ev içindeki rollere ait görsellerde genel olarak kadınların yer aldığı, erkeklerin kitap okurken ve ders çalışırken resmedildiği, ev dışındaki görsellerde erkeklerin ön planda olduğu, kadınların sadece alışveriş yaparken ve çocuk gezdirirken resmedildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaların yanında, Güneş'in (2008) 1990-2006 yılları arasındaki ders kitaplarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin çalışmasında, toplumsal cinsiyetin tamamen ortadan kalkmamış olmasıyla birlikte, toplumsal cinsiyet algısında daha eşitlikçi bir tutumun resmedildiği, ev dışında çalışan kadın rolleri ve ev içi rollerde yer alan erkek figürlerinin yer aldığı ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde azalmaların olduğu sonucu elde edilmiştir.

Medya bir toplumun kültürünü, değerlerin ve normların aktarılmasında, davranış biçimlerinin öğrenilmesinde ve pekiştirilmesinde önemli bir araçtır (Kalan, 2010: 8). Medyada sunulan kadın ve erkek profillerine bakıldığında bunların cinsiyetçi unsurlar içerdiğini, geleneksel cinsiyet rollerine ait kalıp yargıların desteklendiğini görmek

mümkündür. Dizi, film ve reklamlarda bu kalıp yargıların tekrar tekrar sunulması toplumda ve gelen nesillerde kalıcı olarak yerleşmesine yardımcı olmakta ve değiştirilmesinin mümkün olmadığı algısını güçlendirmektedir (Ersöz, 2016: 77). Televizyon ve benzer platformlarda gösterilen birçok dizide kadın karakterler, farklı nedenlerden dolayı mağdur ve bir erkeğin yardımına muhtaç, kendi ayakları üzerinde duramayan, bağımlı, genelde hane içinde, ekonomik olarak çalışmayan şekilde gösterilirken çalışan kadınlar ise genellikle güzellikleri ve giyimleri ile ön plana çıkarılmaya çalışılmaktadır. Erkek karakterler ise daha çok güçlü, zeki, lider ve kadının kurtarıcısı olarak sunulmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve geleneksel toplumsal cinsiyet algısını reklamlarda da görmek mümkündür. Kadınlar genel olarak, kozmetik, temizlik ürünleri ve mutfak eşyalarının sunulduğu reklamlarda yer alırken erkekler genel olarak banka ve araba reklamlarında gösterilmektedir. Erkeklerin nesnel, akılcı otoriter olduğuna dair eril düşünce tarzı bu reklamlarda sunulurken, kadınların çekicilikleri ve güzellikleri ön plana çıkarılmaktadır (Ersöz, 2016: 78).

2.7. Toplumsal Cinsiyetle İlgili Kuramlar

Toplumsal cinsiyet bireyin sosyalleşme sürecinde, zaman içinde öğrenip içselleştirdiği bir kavramdır. İnsanlar belirli yaş aralıklarında cinsiyetlerini fark edip zamanla diğer cinsiyetle arasındaki farklılıkları kavramaya başlarlar. Bireyin cinsiyetini kavradığı andan itibaren cinsiyetine dayalı toplumun oluşturduğu rolleri, kalıp yargıları ve beklentileri de fark eder. Bireylerde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olgularını öğrenme sürecinin farklı şekillerde geliştiğini açıklamaya çalışan çeşitli kuramlar bulunmaktadır. Bu başlık altında söz konusu bu kuramlara değinilmiştir.

2.7.1. Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kuram, Sigmund Freud'un görüşlerine ve çalışmalarına dayanarak geliştirilmiş, bireylerde cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin oluşumunu açıklayan ilk kuramdır (Dökmen, 2014: 42). Sigmund Freud bireyin kişiliğinin çeşitli evrelerden oluştuğunu ve bu evrelerin tutarlı bir sistem şeklinde geliştiğini ileri sürmüştür (Onur, 1997: 50). Bu evreler bireyin çocukluk dönemini kapsayan oral, anal, fallik, latent ve genital olmak üzere beş evreden oluşmaktadır (Eroğlu, 2017: 242). Freud ileri sürdüğü görüşlerinde karakterin tanımlayıcı unsurlarının bireyin çocukluk döneminde yaşadığı

cinsellik ve oidipus kompleksi olduğunu belirtir. Kuramda kişiliğin oluşumu açıklanırken çocuğun bir takım psikoseksüel gelişim döneminden geçtiğini, bu dönemler üzerinde erotik haz duygusunun önemli bir paya sahip olduğu belirtilir ve söz konusu gelişim döneminin doğumla birlikte başladığı ifade edilir (Aksakal, 2019: 48).

Freud'un ileri sürdüğü kuramda, bireylerin toplumsal cinsiyet kazanımına yönelik üç dönem bulunur. İlk dönemde, doğumdan sonra erkek ve kız çocuklarının cinsiyetlerinin erkek olduğunu ve toplumsal cinsiyet rollerinin de erkeksi olduğunu ve anneleriyle olan ilişkilerini karşı cins ilişkisi olduğu belirtilmektedir. 18-24. ayları kapsayan fallik dönemde ise, çocukların anlayışına göre, mevcut olan tek bir cinsiyet vardır, o da "erkek", ancak bu varoluş penise sahip olup olmamakla ilgilidir. Kız ve erkek çocukları aralarındaki fiziksel farklılıkları fark etmeye başlarlar. Erkek çocukları, kız çocuklarının penise sahip olmama durumunu bir ceza olarak algırlar ve bunu babalarına atfedip kastastarsyon korkusu yaşamaya başlarlar. Çocuklar aralarında oluşan bu farklılıktan dolayı kadın ve erkek arasındaki farklılıkları algılamaya başlar ve cinsel kimlikleri oluşur. Üçüncü dönem ise, erkek çocuklar anneleri için babalarıyla girdiği rekabetten kastastrasyon korkusuyla vazgeçerek, babalarıyla özdeşleşmeye başlarlar. Böylece sosyalleşme sürecinde erkek ve erkeksi cinsiyet rollerini kabul eder ve toplumda kendilerine uygun yerlerini alırlar. Kız çocukları ise, kendilerinde olmayan penis eksikliğinden dolayı annelerini suçlar ve penis kıskançlığı yaşarlar. Bu dönemde kız çocukları babalarına yönelmeye, onunla pasif ve kadınsı bir ilişki içine girmeye başlarlar. Freud'a göre kız çocukları anneleriyle tamamen özdeşleşmedikleri için süperegoları erkek çocuklarının ki kadar gelişmemiştir. Bu sebeple erkeklerin hem ahlaki hem de cinsiyet olarak kadınlardan üstün olduğu ifade edilmektedir (Dökmen, 2014: 42-44).

Başka bir ifadeyle Psikanalitik kuram hem kız çocuklarının hem erkek çocukların hayatlarının ilk dönemlerinde erkek cinsiyetini esas aldıkları, her iki cins için de erkek cinsiyetinin üstün olduğu düşünülmektedir. Zaman içerisinde kız çocukları kendilerinde keşfettikleri farklılıkları eksiklik olarak algılamakta ve aşağılık kompleksi yaşamaya başlamaktadırlar. Erkek çocukları ise bu farklılıkları üstünlük olarak algılamaktadırlar. Freud'a göre kadın bu süreçte yaşadığı deneyimden dolayı bağımlı, itaatkâr ve kibirli bir kişiliğe bürünmektedir. Birey zaman içerisinde mantıklı düşünmeye başlasa bile ilk

dönemlerde yaşadığı bu eril merkezli algılar bilinçaltına yerleşerek onu ilerleyen dönemlerinde de yönlendirmeye devam ettiği belirtilmektedir (Aksakal, 2019: 48).

2.7.2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Kuram ilk olarak, Albert Bandura tarafından öğrenme süreçlerinde sosyal etkilerin ortaya konması amacıyla ileri sürülmüştür. İlerleyen süreçlerde Bandura ve arkadaşları tarafından, bireylerde cinsiyet rollerinin öğrenilmesi sürecini açıklamada da temel alınmıştır (Dökmen, 2014: 59). Sosyal Öğrenme kuramı, bireyin çevresindeki pek çok insanı gözlemleyip, davranışlarını örnek alarak, birebir aynısını yaptığı veya kendisine uyarlayarak yaptığı ileri sürer. Söz konusu bu davranışların yapıma ihtiyacı giderildiğinde ya da ödüllendirildiğinde davranış birey tarafından yinelenir, cezalandırıldığında ise yinelenmez (Tutar, 2016: 270). Bu kuramda temel nokta bireyin çevresini gözlemleyerek öğrenmesidir. Sosyal öğrenme kuramına göre, cinsel kimlik ve buna bağlı roller bireylerin ebeveynlerini gözlemleyip taklit etmeye başlamasıyla öğrenilir. Taklit etme davranışının sıklığı bireyin çevresinden aldığı ödül ve cezaya göre değişir. Birey ilerleyen süreçte bu davranışı kendi inançları, beklentileri ve tutumları çerçevesinde şekillendirip, içselleştirir (Yeşilyaprak, 2006: 220-222). Bu kuram ayrıca öğrenme ve performans arasındaki ayrımı ortaya koyarak, bireylerin çocukluğunda her iki cinsiyete ait davranışları gözlemlediklerini ancak kendi davranışlarına dökerken neden farklılık olduğunu açıklamaya çalışmaktadır. Kurama göre çocuklar çevresindeki cinsiyete dayalı tüm davranış tarzlarını öğrenirler ancak uygun şartlar ve ortam yaratıldığı takdirde bu davranışları performansa dönüştürmektedirler. Sonuç olarak kız çocukları da erkek çocukları da toplum tarafından desteklenen davranışları kabul edip ortaya koymakta, reddedilen veya cezalandırılan davranışlardan kaçınmaktadırlar. Böylece topluma beklentileri çerçevesinde karşılık verilerek, bireylerde cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin gelişimi tamamlanmaktadır (Zencirkıran, 2017:397).

2.7.3. Bilişsel Gelişim Kuramı

Bilişsel gelişim, bireyin doğumuyla başlayan, çevresiyle etkileşimi sonucunda, geliştirdiği zihinsel faaliyetlerini kapsar. Birey, çevresinde meydana gelen uyarıcıları ya da bilgi ve deneyimleri alır, işler, değiştirir, birleştirir veya olduğu gibi kabul eder.

Böylece birey çevresiyle kendisini çevreye uyumlu hale getirmiş olur (Lindberg, 2011: 1)

Lisi ve Wehren'e (1983) göre, kuramın temel görüşleri doğrultusunda cinsel kimlik gelişimi belirli bir süreç içerisinde meydana gelmektedir. Bu süreç dört aşama şeklinde ele alınmaktadır (Erzeybek, 2015: 19):

1. Kendini Etkileme: Bireyin önce kendinin daha sonra da çevresindeki diğer kişilerin cinsel kimliğini fark edip, kategorileştirmesi.

2. İstikrarlılık: Bireyin cinsiyetinin değişmezliğini anlaması.

3. Motivasyon: Bireyin cinsiyet rolüne uyum sağlamaya başlaması ve cinsiyet değişmezliğini kavraması.

4. Tutarlılık: Bireyin aynı cinsiyete sahip kişilerle ortak yönlerini, diğer cinsiyetten olan kişilerle de farklı olan yönlerini kavraması.

Kuramın öncülerinden Kohlberg'e göre bireylerin cinsiyet rol gelişimleri üç evrede gerçekleşir (Dökmen, 2014: 66-67):

1. Cinsiyet Etiketleme: Çocuklarda 2-3,5 yaş aralığında gözlemlenen bu dönemde, çocuklar insanların iki cinsiyetten birine ait olduğunu kavramaya ve kendi cinsiyetlerinin kız ya da erkek olduğunu bilip bu yönde cinsiyetlerini etiketleyebilmektedirler.

2. Cinsiyetin Kararlılığı: Bu dönemde çocuklar, kişilerin sahip olduğu cinsiyetlerinin sürekliliğini anlamaya başlar. Şöyle ki, bir kişi doğduğunda kızsız büyüdüğünden de kız, erkekse erkek olarak kalacağını algılar. Yine de bu dönemde çocuklarda fiziksel görünüme bağlılık vardır. Yani bir kişinin fiziksel görünümünün değişmesiyle cinsiyetinin de değişebileceğini düşünebilirler.

3. Cinsiyetin Değişmezliği: 4,5-5 yaşları arasında gözlemlenen, çocukların sahip oldukları cinsiyetlerinin artık değişmeyeceğini kabul ettikleri dönemdir. Çocukların cinsiyetin dış görünüşle ilişki olmadığını, dış görünüşte değişiklik olsa bile cinsiyetin değişmeyeceğini anlarlar.

2.7.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Bilişsel psikolojiye ilişkin bir kavram olan şema, bireyin bir konuya yönelik zihninde konumlandığı ve o konuya dair bilgileri yerleştirdiği genel bir çerçeve veya şablon olarak ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet şeması ise bireyin zihninde

sosyalleşme sürecinde öğrendiği toplumsal cinsiyete dair tüm bilgilerin kopyalandığı ve daha sonra gelen bilgilerin ise bu şablona göre şekillendiği bir çerçevedir (Zencirkıran, 2017: 401). Sandra Bem'in öncüsü olduğu bu kuramda bir cinsiyet şeması söz konusudur ve bu şema çocukların kadın-erkek cinsiyetini, bu cinsiyetler arasındaki farkları anlamaya başladığında gelişmektedir (Yılmaz, 2017: 312). Toplumsal cinsiyet şeması, her iki cinsiyetin özelliklerinin algılanmasına, bu bilginin işlenmesine ve kategorileştirilmesine dayanmaktadır. Belli bir kültür içinde büyüyen çocuklar ve bu kültürde kadın-erkek özellikleri belirgin hatlarla ayrılmışsa, öğrendikleri bilgileri, olayları, olguları, nesnelere hatta duyguları dahi bu ayrıma göre işlerler. Nazik, ince ve bülbül gibi olmanın kadınsı kategoride; kartal, sert ve atılgan olmanın erkeksi kategoride işlenmesi örnek olarak verilebilir (Dökmen, 2014: 69).

Tablo 2.3: Cinsiyet Farklarının ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Gelişimi

Kilometre Taşları Toplumsal Cinsiyet Tiplemesi		
Yaş	Toplumsal cinsiyet kalıp yargılama ve toplumsal cinsiyet rolü benimseme	Toplumsal cinsiyet kimliği
1-5 Yaş Arası	<ul style="list-style-type: none"> • “Toplumsal cinsiyete uygun” oyuncak tercihleri ortaya çıkar ve güçlenir. • Etkinlik, meslek ve davranışlara ilişkin toplumsal cinsiyet kalıp yargılama genişler. • Akran etkileşimlerinde toplumsal cinsiyet ayrışması görülür ve güçlenir. • Kızların çiftler içinde, erkeklerin daha geniş gruplarda oyun tercihleri ortaya çıkar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet değişmezliği ardışık üç evrede gelişir: toplumsal cinsiyeti etiketleme, toplumsal cinsiyet kararlılığı ve toplumsal cinsiyet tutarlılığı.
6-11 Yaş Arası	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet kalıpyargılı bilgi, özellikle de kişilik 	<ul style="list-style-type: none"> • Erkek çocuklar arasında “erkeksi” toplumsal cinsiyet kimliği güçlenir;

	<p>özellikleri ve başarı alanlarında genişler.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet kalıpyargılama daha esnek hale gelir 	<p>kızların toplumsal kimlikleri daha karışık toplumsal cinsiyetli hale gelir.</p>
12-18 Yaş Arası	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyete uyum erken ergenlikte artar, sonra azalır. • Toplumsal cinsiyete göre ayrışma daha az vurgulanır hale gelir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet kimliği erken ergenlikte daha geleneksel hale gelir; yavaş yavaş, yüksek düzeyde kalıp yargısal benlik algıları azalır.

Kaynak: (Berk, 2013: 647)

Çocuklar, doğumdan itibaren çevresindekilerden toplumsal cinsiyet tiplerine uygun davranış ve tercihleri, algılamaya ve öğrenmeye başlarlar. Onlar, ilerleyen dönemlerde, deneyimlerini, kültür tarafından belirlenmiş erkeksi ve kadınsı yönelimlerle ya da toplumsal cinsiyet şeması çerçevesinde örgütlerler. Çocuklar cinsiyetlerinin farkına vardıkları andan itibaren, cinsiyetine uygun şema seçerler ve bu şema içerisindeki kategorileri kendilerine uygulamaya başlarlar. Yalnızca erkek çocuklarının arabayla oynaması, kız çocuklarının yemek pişirmesi, bebekle oynaması gibi. Böylece çocukların sosyalleşme sürecinde benlik algıları toplumsal cinsiyete uyarlanmış duruma gelir. Bütün yaşamları boyunca çocuklar bu şemaları yeni bilgi ve deneyimleri işlemek ve davranışlarına yol göstermek için kullanırlar (Berk, 2013: 644).

2.8. Toplumsal Cinsiyet Algısının Meslek ve İş Hayatına Etkisi

Geleneksel toplumsal cinsiyet algısı, çalışma hayatında da kendisini göstermektedir. Toplumda kadınların öncelikli görevi olarak annelik ve ev bakımı sorumluluğunun verilmesi ve bu faaliyetlerin iktisadi anlamda herhangi bir ekonomik değerinin olmaması, kadınların çalışma hayatında erkeklere göre ikinci konuma getirmiştir. İş dünyasında rasyonalitenin hâkim olması ve kadınların duygusal varlıklar olduğu düşüncesi, bu nedenle rasyonel davranmayıp profesyonel olamayacaklarına dair yanlış düşünce tarzı kadınların çalışma hayatında geri planda kalmalarına yol açmıştır. Ancak sanayileşme ile birlikte kadın iş gücü, çalışma hayatında artmış, birtakım ev işi

ve bakıma dayalı iş rolleri piyasaya girmiş ve kadınlaştırılmış meslekler ortaya çıkmıştır (Sarı, 2011: 497). Bu meslekler bahsedildiği gibi öğretmenlik, hosteslik, sekreterlik ve hemşirelik gibi iş kollarıdır. Ancak, toplumda kadına yüklenen annelik, evlilik, ev bakımı rol ve sorumluluklarının yanı sıra kadın emeği işgücü piyasasında maliyet arttırıcı unsurlar olarak görülmekte, kadınlar kariyerlerinde ilerlemek, yükselmek ve kendini geliştirme noktasında zorluklarla karşılaşmaktadırlar.

Bu durum yapılan çalışmalarla da ortaya konmaktadır. 640.000 insanın meslek tercihlerine yönelik yapılan çalışmada, erkeklerin rekabete güce ve terfiye; kadınların ise aile-iş dengesine, çalışma saatlerine ve ilişkilere önem verdiği ortaya çıkmıştır. Bu duruma paralel olarak sosyal hizmetler, öğretmenlik ve hemşirelik gibi bakım ve hizmete dayalı mesleklerde kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına oranla fazla olduğu sonucu elde edilmiştir (Myers, 2015: 170). Özen ve Can'ın (2018) insan kaynakları yöneticileri üzerine yaptıkları, kadın çalışanlara yönelik algı ve tutumlarının incelendiği çalışmalarında elde edilen bulgulara göre yöneticilerin özellikle fiziksel güç gerektiren işlerde kadın istihdamını tercih etmediklerini, kadın çalışanların ana üretim yerine daha çok yardımcı işlere yönlendirildiği sonucunu elde etmişlerdir. Bu minvalde çalışma ortamında 'kadın işi- erkek işi' algısının sürdürüldüğü, yöneticilerin ve işverenlerin kadın çalışanlara yönelik toplumsal cinsiyet rol algısına dayalı tutumlarının etkili olduğu görülmüştür. Çalışmanın en dikkat çekici sonucu ise araştırma kapsamında görüşülen 13 yöneticinin 10'nun kadın olmasıdır. Böylece alanında yükselmiş, yönetici olmuş kadın çalışanlar dahi toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıları değiştiremedikleri aksine kabul edip içselleştirdikleri, kadına yönelik toplumsal cinsiyet rol tutumlarını yeniden ürettikleri ileri sürülebilir.

Toplumsal cinsiyet algısına dayalı olumsuz tutumların yalnızca kadınlara yönelik yapıldığını söylemek yanlış ve eksik olmaktadır. Kadınların hâkim olduğu iş kollarında çalışan erkek çalışanların da birtakım zorluklarla karşılaştıklarını söyleyebiliriz. Özellikle hemşirelik, güzellik ve bakım sektörlerinde istihdam edilmiş erkek çalışanlar, aile ve sosyal çevreleri tarafından olumsuz tepkiler alabilmekte, iş yerinde kadın iş arkadaşları tarafından mobinge maruz kalabilmektedir. Bu anlamda hemşirelik bölümünde okuyan erkek öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmanın sonucuna göre, erkek hemşire adayları, aile ve sosyal çevresinden eleştiri ve alay gibi rencide edici olumsuz tepkilere maruz kaldıklarını dile getirmişlerdir. Görüşülen hemşirelik bölümü

okuyan erkek öğrencilerin birçoğu aslında iş bulma konusunda sıkıntı yaşamak istemedikleri için maddi etkenlerden dolayı hemşire olmak istediklerini belirtmişlerdir. Tıp bilimleri ve sağlık sektöründe cinsiyetin önem arz etmemesi beklense de görüşülen öğrencilerin, hastalarla ilgilenme noktasında cinsiyete dikkat edip kadın ve erkeği ayırdıkları, mahrem durumlarda kadın hastalarla kadın çalışanların, erkek hastalarla da erkek çalışanların ilgilenmesi gerektiğini dile getirdikleri görülmüştür (Kahraman vd., 2015). Bu durumda toplumsal cinsiyet algısından sadece kadınların değil her iki cinsin de olumsuz etkilendiğini ve her alanda toplumsal cinsiyete dayalı tutum ve davranışların hâkim olduğunu söyleyebiliriz.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI

İnsanlar tarihler boyunca yaşamlarını idame ettirmek, ihtiyaçlarını giderebilmek, sosyalizasyon sürecinde toplum içerisinde kendisine yer edinebilmek, mutlu ve tatmin olmak gibi birçok sebepten ötürü çalışma ihtiyacı duymuşlardır. Zaman içerisinde ekonomik ve sosyal değişimlerin etkisiyle çalışma hayatında da birçok değişim ve gelişmeler söz konusu olmuştur. Bu değişimlere uyum sağlayabilmek için hem örgütler hem de işgörenler daha etkili ve verimli olmak durumunda kalmışlardır. Bunun için bireyler hem çalışma hayatına girmeden hem de girdikten sonra kariyerlerini planlama ihtiyacı duymuşlardır. Çalışmanın bu bölümünde kariyer kavramı, kariyere yönelik yaklaşımlar, kariyer planlama ve türleri, bireysel kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve aşamaları ele alınmıştır.

3.1. Kariyer Kavramı

Yönetim tarihinde kariyer kavramı, 16. yüzyıl itibariyle modern kamu hizmeti anlayışının ve devlet memurluğu kavramının ortaya çıkmasıyla gelişme göstermiştir. 16. yy'da ortaya çıkmasına rağmen, bireyler ve çalışma hayatına yönelik bilimsel olarak kullanılmaya başlanması ilk kez Anne Roe'nun 1956 yılında kaleme aldığı "Meslekler Psikolojisi" kitabında görülmektedir (Şimşek vd., 2007: 4-5). İlerleyen süreçte Donald E. Supper'in 1957 yılında ele aldığı "Kariyer Psikolojisi", 1963 yılında Tiedeman ve O'Hara'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişimi Teorisi", 1966 yılında John Holland'ın yazdığı "Meslek Tercihi Teorisi" kariyer kavramını literatüre kazandırmıştır. 1970'li yıllardan günümüze kadar ise kariyer kavramını, kariyer ve insan yaşamının nasıl gelişim ve değişim gösterdiği, bilim insanlarının ilgi duyduğu bir konu olmaya devam etmiştir (Özgen vd., 2001:185).

Kariyer kelimesi, Türkçe 'ye Fransızca "carriere" sözcüğünden geçmiştir. Kelime, Fransa'nın güney bölgesinde konuşulan Roman kökenli Provencal dilinde araba yolu anlamına gelen 'carriera' şeklinde kullanılmaktadır. Fransızca'da kelime, meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön" gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Bingöl, 2003: 245). Türk Dil Kurumu sözlüğünde kariyer, "bir meslekte, zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" şeklinde tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr/27.10.2020).

Greenhous kariyer kavramını “bireyin yaşamı boyunca elde ettiği iş ile ilgili tecrübeleri” şeklinde ifade etmektedir. İş ile ilgili tecrübeler kavramın içerisine objektif ve subjektif elemanların girdiğini belirtmektedir. Objektif elemanların; iş pozisyonları, iş aktiviteleri ve iş ile ilgili kararlardan; subjektif elemanların ise değerler ve ihtiyaçlardan oluştuğunu ifade etmektedir. Greenhaus bu etmenler içerisinde subjektif elemanların daha önemli olduğunu belirtmiştir (Şimşek vd., 2007:13; Greenhaus, 1987).

Kariyer ile ilgili bir görüş kariyeri, bireyin belirli bir meslekte gelişmesi, içinde bulunduğu organizasyonda dikey şekilde sürekli yükselmesi biçiminde tanımlamaktadır. Bu tanım kariyeri sürekli yükselme yani terfi ve maddi getirilerle ilişkilendirmesinden dolayı, kariyerdan bahsedebilmek için çalışılan pozisyonların ve faaliyetlerin birbiriyle ilgili ve devamlı daha üst pozisyonlarda çalışmayı gerekli kılar (Özden,2007; 12).

Diğer bir görüş, kariyeri sadece bireyin organizasyon içerisinde dikey olarak yükselişi şeklinde görmemek gerektiği yönündedir. Birey aynı pozisyonda hem iş hem de bireysel açıdan, bilgi ve becerilerini arttırarak da kariyerini geliştirebilir. Bu bağlamda kariyeri, organizasyon içerisinde dikey ilerleme şeklinde kabul edip, çalışanlar için bu durumu başarı veya başarısızlık ölçütü olarak kabul etmenin yanlış olacağı ifade edilmektedir. Çünkü kariyer ilerlemesi, örgüt içerisinde aynı pozisyonda kalıp kişisel gelişimini sağlayan, kendini geliştiren bireyler içinde geçerlidir (Çalık ve Ereş, 2006: 31-32)

Kariyer, bireyin hayatında birçok nedenle önemli bir yere sahiptir. Bireyin kimliğinin, toplum içerisindeki konumunun ve statüsünün oluşmasında kaynaklık eder. Bu nedenle insan yaşamı boyunca kariyerine, odak ve anlam atfeder. Bireyin iş yaşamında insanlarla iletişim kurması, onun sosyal yönünü de göstermektedir. Bunların yanı sıra bireyin yaşamını sürdürebilmesi için maddi kaynak sağlaması, psikolojik olarak iş doyumunun tatmininin sağlanması, bireyin kendini gerçekleştirme ve kişiliğinin gelişmesinde etkili olması, kariyerin insan yaşamındaki önemini göstermektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 32). Başka bir tanıma göre, kariyer, bazen bireyin bir uzmanlık alanında odaklanarak kendini adanması ve öznel gelişimini bu alanda ilerletmesi, bazen de aralarında fazla bir ilişkinin bulunmadığı farklı pozisyon ya da faaliyetlerde çalışması şeklinde kullanılmaktadır (Budak, 2016: 308)

Günümüzde küreselleşme kaynaklı çalışma hayatında yaşanan teknolojik değişim ve gelişmeler, örgütleri baştan aşağı etkileyerek piyasadaki rekabetin şeklini ve mevcut

çalışma tarzını değiştirmiştir. Söz konusu bu değişimler zamanla işletmelerin en önemli kaynağı olan insan gücünü eğitme, geliştirme, değiştirme ve yönetmenin gerekliliğini ortaya koymuştur. Bunu da çalışanlar için iş yerlerinin yaşanabilir, çalışanların ihtiyaçlarının karşılandığı, çalışırken mutlu ve tatmin olmuş hissettikleri mekânlar haline getirmekle mümkün olabileceği anlaşılmıştır. Aynı zamanda çalışanların bireysel hedef ve menfaatlerinin örgütün geleceğe yönelik hedefleriyle paralel olması ve örtüşmesi gerektiği görülmüştür. Bu durum tüm boyutlarıyla kariyer olarak ele alınmaktadır (Ertürk, 2018: 201).

Kariyer, bireylerin çalışma yaşamları boyunca yaptıkları işleri, çalışma yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri kapsayan bir kavramdır. Bu yaklaşıma göre kariyer, bireyin yaşamı boyunca elde ettiği pozisyonların bütünüdür. Bu anlayış örgüt açısından nesnel kariyer yaklaşımı olarak kabul edilebilir. Bireysel yönden öznel kariyer yaklaşımında ise kariyer, değerler, davranışlar ve motivasyon kavramlarını içeren ve bireyin yaşça ilerlemesiyle ortaya çıkan bir kavram olarak görülmektedir (Bingöl, 2003: 245).

Yapılan tanımlar kapsamında, insanların bütün yaşamını etkileyen kariyer kavramının içeriğini kısaca şöyle özetleyebiliriz:

- Kariyer, bireyin iş başlangıcından emekliliğine kadar geçen süreyi ifade eder.
- Kariyer, bireyin iş yaşamı süresince farklı aşamalara ayrılır.
- Kariyer, tutum, değer ve davranışları kapsar.

Kariyer, bir örgütte aynı pozisyonda farklı görevler alarak yükselmeyi ve gelişmeyi ifade etmesinin yanında, bir mesleğin farklı uzmanlık alanlarında, pozisyonlarında ve farklı örgütlerde çalışmayı da kapsamaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 33).

3.2. Kariyer ile İlgili Kavramlar

Kariyer kişinin bütün çalışma yaşamı boyunca edindiği iş tecrübesi ve faaliyetleri ile ilgili gösterdiği subjektif ve bilinçli davranış biçimleri olarak tanımlanabilir (Mirzeyev, 2019: 24). Kariyer kavramının literatüre kazandırılmasının ardından hem ilgili yazını hem de çalışma hayatını ilgilendiren kariyere ilişkin birçok tanım ve kavram ileri sürülmüştür. Bu kavramlar kısaca aşağıda açıklanmıştır.

3.2.1. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, bireyin çalışma ihtiyacının karşılanmasına ve bireysel kariyer hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan amaç, plan ve stratejilerin belirlenip uygulandığı süreçtir (Ertürk,2018: 213) Kariyer yönetimi bireylerin çalışma hayatına giriş, atama, pozisyonlar arası transfer, yükselme ve iş değiştirme durumlarını içermektedir. Modern yönetim yaklaşımları ile çalışanların yaratıcılıklarını ortaya çıkarmak ve verimliliklerini arttırmak isteyen örgütler bu noktada bireylerin kariyerlerinin önemli bir etmen olduğunu anlamışlardır. Çalışanları özel yaşamlarından ayırarak, salt makina olarak yaklaşan klasik örgüt kuramlarının aksine, özel yaşamda doyumlu ve mutlu bireylerin çalışma hayatında da verimli ve etkin olduğu kabul edilmektedir. Bu doğrultuda bireylerin kariyerlerine önem veren ve kariyer yönetimini başarılı uygulayan örgütlerin, çalışanları arasında daha iyi ilişkiler geliştirilebileceği, etkinlik ve verimliliğin artacağı söylenebilir (Şimşek ve Çelik, 2016: 301)

Kariyer yönetimini, örgütsel faaliyet olarak değil bireysel bir faaliyet olarak belirten Greenhaus (2007), kariyer yönetimini kısaca şu şekilde açıklamaktadır.

- Bireyin kendisi ve iş dünyasıyla ilgili bilgiler topladığı,
- Alternatif meslek, iş ve örgütlerle birlikte sahip olduğu değer, beceri, yetenek ve ilgileri doğrultusunda kariyeri ile ilgili en doğru resmi çizdiği,
- Bu bilgiler temelinde gerçekçi kariyer hedeflerinin belirlendiği,
- Kariyer hedeflerine ulaşmak için bir stratejinin tasarlanıp, uygulandığı,
- Stratejinin etkinliği ve hedeflerin uygunluğu hakkında geri bildirim alındığı, sürekli devam eden bir süreçtir.

3.2.2. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, bireylerin her birinin birbirine göre benzersiz bir takım konu, şema ve görevle belirlendiği, bir dizi aşamada ilerlediği, sürekliliğe sahip bir süreçtir (Greenhaus, 2007) Çalışanların kariyerleri boyunca kariyer hedeflerine ulaşması adına uygulanan plan, eylem ve faaliyetlere kariyer geliştirme denir. Kariyer geliştirme, bireyin kariyer seçimine uyum sağlayabilmesi ve bu doğrultuda çalışanın öz-yeterlilik ve öz-saygı gereksinimlerinin karşılanmasına yardımcı olan bilinçli faaliyetlerdir. Kariyer geliştirme, örgütlerin sahip oldukları nitelikli işgücünü korumanın yoludur.

Örgütler bu yolla çalışanların yetenek ve yaratıcılıklarından istifade edip, iş gücü devir oranını azaltarak hem örgütsel hem de bireysel performanslarını artırabilirler (Şimşek ve Çelik, 2016: 302)

3.2.3. Kariyer Platosu

Bireysel ve örgütsel birtakım sebeplerden ötürü bireylerin kariyer yollarında ilerlemesinde yaşadıkları durağanlığa kariyer platosu denilmektedir. Kariyer platosuna çoğunlukla bireylerin orta kariyer dönemlerinde karşılaşılmaktadır. Plato döneminde olan bir kısım çalışan, hedefleri için gerekli olan motivasyon ve azime sahip olmasa da teknik açıdan yeterli bilgi, tecrübe ve yeteneğe sahiptirler. Yöneticiler açısından, kariyer hırsı olan bireylere kıyasla plato dönemine giren çalışanları yönetmek daha kolaydır. Her ne kadar platoda olan bireylerin kendilerini eğitim ve öğretime kapattıkları düşünülse de yapılan bazı araştırmalar bu kişilerin etkinlik ve verimliliklerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Gürbüz, 2019: 248). Çalışanların plato sürecine girmesinde; yetersiz ücret, yetki ve sorumlulukların iyi belirlenmemiş olması, yönetim şeklinin çalışanları tatmin etmemesi gibi örgüt içinden ve dışından kaynaklı birçok sebep gösterilebilir (Şimşek vd., 2007: 24).

3.2.4. Kariyer Haritası

Kariyer haritası, örgüt içerisinde mevcut bütün pozisyonların açık bir şekilde gösterildiği işletmenin kariyer yönetimine ilişkin yol haritası olarak ifade edilebilir. Kariyer haritası, çalışanların söz konusu bu pozisyonlar arası nasıl geçiş yapabileceği, gerekli tecrübe ve yetkinliklerin belirtildiği, pozisyonlar arası hiyerarşinin (aşama gösterilerek yapılan sınıflama) açıkça ifade edildiği bir örgüt şeması olarak açıklanmaktadır (Şimşek vd., 2007: 25)

3.3. Kariyer ile İlgili Yaklaşımlar

Çalışma hayatında çalışan ve örgütün kariyer beklenti ve planlarını karşılamaya yardımcı olan birçok yaklaşım bulunmaktadır. Bu başlık altında geleneksel, sınırsız, iki basamaklı, esnek ve portföy kariyer yaklaşımları ele alınmıştır.

3.3.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyer yaklaşımı, çalışanların belirli bir sürede ulaşabilecekleri kariyer basamaklarının önceden belli olduğu bir yaklaşımı ifade etmektedir (Akdemir ve Demirkaya, 2016: 296). Başka bir ifadeyle bireylerin kariyerleri boyunca bir işten başka bir işe dikey olarak ilerlemelerini esas alan bir yaklaşımdır (Özgen vd..2001: 296) Geleneksel kariyer yaklaşımında birey öğrenim hayatını sonlandırdıktan sonra aldığı öğrenim doğrultusunda bir kurumda çalışmaya başlar. Çalışmaya başladığı kurumda uzun yıllar kariyerine devam eder. Kurum içerisinde gösterdiği performansa bağlı olarak kariyerinde ilerleme terfilerle yükselme şeklinde olmaktadır. Bu terfiler genellikle bir üst pozisyona geçiş şeklinde olmaktadır (Gürbüz, 2019:249)

3.3.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Küreselleşme ve teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmeler sonucu iş dünyasında birçok örgüt değişim süreci yaşamaktadır. Yaşanan gelişmelere yönelik küçülme, başka örgütlerle iş birliği, birleşme ya da satın alma şeklinde birtakım aksiyonlar almaktadırlar. Bunlarla birlikte örgütler değişimleri önceden öngörebilmek ve bu değişimlere hızlı cevap verip uyum sağlayabilmek için bir takım yapısal değişikliğe gitme ihtiyacı duymaktadırlar. Bu doğrultuda daha esnek yapıya sahip sınırsız örgütler ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda söz konusu bu değişimler iş gücü piyasasını ve bireysel değerleri de etkilemiştir. Bu bağlamda sınırsız kariyer olarak adlandırılan yeni bir yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım, örgütsel sınırları, rolleri, sorumlulukları, pozisyonları ve işlerin niteliğini temelden etkilemektedir. Sınırsız kariyer yaklaşımına göre bir iş ile ilgili eylem, faaliyet ve nitelikler açıkça belirlenemez ve sadece bir örgütle sınırlanmaz (Erdoğan, 2003:162).

Tablo 3.1: Geleneksel ve Sınırsız Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

	Geleneksel Kariyer	Sınırsız Kariyer
İstihdam İlişkileri	Bağlılık için iş güvenliği	Performans ve esneklik için istihdam
Sınırlar	Bir veya iki firma	Birçok firma
Yetenekler	Firmaya özel	Transfer edilebilir
Başarıyı Ölçen	Ücret, ilerleme, statü	Psikolojik olarak anlamlı iş

Unsurlar		
Eğitim	Formal programlar	İş üzerinde
Dönüm Noktası	Yaş ile ilgili	Öğrenme ile ilgili

Kaynak: (Aytaç, 2005: 245)

Sınırsız kariyer anlayışının kabul gördüğü örgütlerde geleneksel kariyer anlayışından farklı olarak yukarıya doğru hareketlilik yerine yatay yönde hareketlilik hâkimdir. Bu organizasyonlarda çalışanlar sıklıkla rotasyon, gelişim odaklı görev değişiklikleri ve pozisyonlar arasında geçiş yaşamaktadırlar. Bu durum sadece iş görenler için değil aynı zamanda yöneticiler içinde geçerlidir. Sınırsız kariyer anlayışında, kariyer yolunda ilerlemek belirli bir çizgi ve devamlılık çerçevesinde olmadığından bireyler için başarı kavramının anlamı da değişmektedir. Sürekli değişen rol, kimlik ve sorumluluklara kolay uyum sağlayabilmek, başarı anlamında bireyler için en önemli yeterlilik olarak ifade edilebilir (Uygur, 2015: 36).

3.3.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Çalışma hayatında meydana gelen değişim ve gelişmeler sonucu çalışma ortamındaki iş tanımını da değişmiş, bireylerin sorumluluğunda olan görev ve işlerin yerini ekiplerin yürüttüğü projeler almıştır. Belirli bir proje kapsamında yeterli bilgi ve tecrübeye sahip çalışanlarla oluşturulan, bu ekiplerdeki işgörenlerin kariyerleri dikey yönde pozisyonlar arası ilerleme şeklinde değil, yetkinliğe dayalı yatay veya çapraz bir ilerleyiş şeklinde gerçekleşmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanların kariyerlerindeki ilerleyişlerinde esnek yaklaşım söz konusudur. Bir projede yönetici mevkiinde olan bir kişi başka bir projede çalışan olabilir aynı şekilde çalışan olarak görev alan iş gören diğer bir projede yönetici olabilir. Kısacası bu yaklaşımda, kariyerde ilerleme hiyerarşik anlamda yükselme değil artan bilgi, beceri ve yetkinlik anlamına gelir (Aytaç, 2005: 239).

3.3.4. İki Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı

Çift basamaklı kariyer yolu olarak da adlandırılan bu yaklaşım teknik kariyer/yönetimsel kariyer ayrımını açıklamak için kullanılır. Bu yaklaşım birçok örgütte karşılaşılan teknik elemanların ve uzmanların, araştırma-geliştirme alanında çalışan

bireylerin yönetim pozisyonlarına yükselirken yaşadıkları kariyer sorunlarını çözmek amacıyla geliştirilmiştir (Uygur, 2015: 36).

Teknik ve araştırma-geliştirme alanlarında çalışan eleman ve uzmanlar, kendi alanlarında belirli bir yetkinlik düzeyine ulaştıktan sonra hem maddi nedenlerden hem de örgüt içinde daha fazla güce sahip olma isteğinden dolayı yönetim kademelerine geçmeyi tercih etmektedirler. Pozisyonlar arası ilerleyen bu bireyler alt kademe yönetim sorumlulukları daha çok teknik yetkinlik gerektirdiğinden ilk aşamalarda zorlanmazlar. Ancak yönetim kademeleri yükseldikçe teknik becerilerden ziyade kavramsal beceriler ve insanlar arası ilişkilere yönetilebilme becerisi önem kazanmaktadır. Kendi alanlarında başarılı olan iş görenler yönetim sorumluluklarını üstlendiklerinde aynı başarıyı gösteremeyip, performansları düşmekte hatta sahip oldukları teknik bilgi ve becerileri zamanla yitirebilmektedirler. Bu doğrultuda teknik özelliklere sahip alanlarda çalışan bireylerin kariyer ilerleyişinde yaşadıkları bu soruna yönelik bir takım uygulama ve çözümler geliştirilmiştir. Bunlardan ilki, teknik becerilere sahip ve kendi alanlarında başarılı iş görenlerin yönetim kademelerine yükselmeden maddi imkânlarla desteklenmesidir. Böylece çalışanlar hem maddi açıdan desteklenecek hem de yetkinliği olduğu alanda çalıştığı için psikolojik tatmine ulaşacaktır. Diğer uygulama ise çalışanların yönetim kademelerine geçmeden önce belirli bir hazırlık aşamasına tabi tutularak hem bireysel hem de mesleki gelişimlerinin sağlanmasıdır (Erdoğan, 2003:166-168)

3.3.5. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre çalışanlar yalnız bir örgüte bağlı kalıp, tam zamanlı ve buna göre ücret alan bireyler olmak yerine, belli bir örgüte bağlı kalmadan bağımsız çalışan ve yapılan iş karşılığı ücret alan kişiler olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşımda çalışan, birden fazla müşteriyle ilgilenebilir ve birden fazla işle meşgul olabilir. Kariyer noktasında pozisyon değil portföy temellilik esas alınmaktadır. Geleneksel kariyer yaklaşımında olduğu gibi çalışanlar örgütün hiyerarşik düzende ilerlemesi için işe alınmak yerine belirlenmiş bir işi yerine getirmek için sözleşme kapsamında işe alınırlar. Çalışanın kariyer anlamında eğitim ve gelişim sorumluluğu örgütün değil bireyin yükümlülüğü olarak kabul edilir. Örgütsel yedekleme ve kariyer geliştirme faaliyetleri çoğunlukla çekirdek personel için geçerlidir (Uygur, 2015: 38).

3.4. Kariyer Aşamaları

Bireyler çalışma hayatına öncesi ve sonrası kariyerlerine ilişkin birçok aşamadan geçmektedir. Bu aşamalar aşağı kısımda kısaca ele alınmıştır.

3.4.1. Keşif Aşaması

Bu dönem, bireylerin kariyerlerine yönelik eğitim aldıkları, emniyet ve fizyolojik ihtiyaçların ön planda olduğu bir aşamadır (Can vd., 2020: 213). Bu dönem birçok birey için yaklaşık 25 yaşında başlayıp, bireyin eğitim sürecini tamamlayıp, ilk iş hayatına adım atmasıyla son bulur (Aytaç,2005: 64).

Keşif aşaması, bireyin kendisini ispatlama ve sahip olduğu seçenekleri değerlendirme sürecidir. Birey çocukluğundan itibaren ebeveynleri ve diğer aile üyelerinden, öğretmen ve arkadaşlarından görüp duyduğu; televizyon, sosyal medya araçları ve sosyal çevresinden edindiği hatta çocukluğunda oyunlarda oynadığı mesleklere dair benimsediği rolleri, belirleyip önündeki seçenekleri değerlendirdiği bir süreçtir. Kısacası bireyin o döneme kadar edindiği bireysel gözlem ve tecrübeleri doğrultusunda meslek seçimi yaptığı dönemi ifade etmektedir (Budak, 2016: 313).

Keşif aşamasında ailenin finansal kaynakları ve çevrenin istekleri kariyer seçiminde etkilidir. Genellikle ailenin sahip olduğu kariyer geçmişi, genç bireyi etkiler ve yönlendirir. Herhangi bir zanaat dalı ile uğraşan bir babanın oğlunun da baba mesleği diyerek aynı meslekte devam etmesi veya öğretmen bir annenin kızını da öğretmenliğe yönlendirmesi örnek verilebilir (Aytaç, 2005: 64).

Bu dönemde bireyler kendilerini en rahat edebilecekleri, özellikle maddi anlamda rahat ve mutlu olabilecekleri mesleklere yönelmektedirler. Genellikle bireylerde bu dönemde mesleğe ve örgüte bağlılık zayıftır. Birden fazla meslek veya aynı meslekte farklı örgütlere geçiş görülebilir (Aytaç, 2005: 65).

3.4.2. Gelişme Aşaması

Bu aşama, bireyin aynı örgüt içinde veya örgütler arası bir işten başka bir işe geçtiği dönemdir. İş hayatına atılan kişi kendisine verilen görev ve sorumlulukları üstlenir ve yerine getirir. Aynı zamanda bu süreçte birey ve örgüt birbirlerini tanır ve

etkileşime girerler. Bu aşamada işinde ilerleyen bir kişi aynı zamanda örgüt içerisinde yönetim basamaklarında da ilerlemektedir (Şimşek vd., 2007: 19)

Kişilerin kariyer başlangıcında görülen bu dönem, bireyin iş güvencesine öncelik verdiği bir aşamadır. Gelişme aşamasında çalışanlar örgüt liderleri ve yöneticilerden destek beklemektedirler. Dolayısıyla yöneticiler, iş hayatına yeni girmiş çalışanlarına bu süreçte rehber öğretici rolü üstlenerek yaklaşmalıdırlar (Budak, 2016: 314).

Bu noktada iki adım bulunmaktadır (Aytaç, 2005: 65):

1. Yerleşim: “Örgüte yeni gelenler, kendilerinden beklenilene göre işlerine nasıl uyum sağlayacaklarını öğrenerek motive olur ve işe nasıl uygun hale gelebileceklerini öğrenirler”.

2. Başarma: “Örgüte yeni gelen, işinde ustalaşır ve örgütü tanır. Örgüt belli katkılar sağlayarak bu kişileri motive eder”.

Bu aşamada bireylerin karşılaştığı iki sorun vardır. İlki işe yeni giren bireylerin yaşadığı “gerçek şoku” dur. Gerçek şoku bireyin işine ve örgüte dair beklentileri ile örgütün gerçekleri arasında farkın olmasıyla ortaya çıkar. Bireylerin bu farkı kabul etmeleri biraz zaman alabilmektedir. İkinci sorun ise “kendini kanıtlamak” tır. Yeni işe girmiş bireyler güçlü bir şekilde kendini kanıtlama ihtiyacı duyarlar. Bu durum onların hata yapmalarına neden olabilmektedir. Ancak bireyler bu süreci hatalarını kabul ederek, öğrenerek ve sorumluluklarını üstlenerek yönetebilmektedirler (Aytaç, 2005: 66).

Tablo 3.2: Kariyer Aşamaları

Yaş Grubu	Kariyer Evresi	Kariyer Bağlantısı
15-22	Araştırma	Doğru kariyeri bulma, uygun eğitimi alma.
22-30	İlk Kariyer	İlk işi alma, günlük iş programı yaparak çalışmalarını düzenleme
30-38	Erken Kariyer	İhtisas seçme ve kuruluş bağlantı düzeyi üzerine karar verme. Transferler ve terfiler. Meslek ve organizasyon perspektifini genişletmek.
38-45	Orta Kariyer	Profesyonel veya örgütsel büyüme, kimlik oluşturma. Alternatif kariyer yolları arasında seçim yapmak.
45-55	Orta	Örgüte bağımsız olarak yardımcı olma.

	Kariyer	
55-62	İleri Kariyer	Astları eğitme ve geliştirme. Örgütün geleceğini şekillendirme. Genç ve geçimsiz çalışanların konumlarındaki tehdit ve tehlikelerle ilgilenme.
62-70	Düşüş	Emekliliği planlama. Yerini alacak birini yetiştirme. Daha az fiziksel güç ve iş yükü isteyen işlerle ilgili olma.

Kaynak: (Özgen vd., 2001: 183)

3.4.3. Sürdürme Aşaması

Bireylerde yaklaşık 35-50 yaşları arasında görülen bu aşamada, çalışanlarda kişisel gelişim yönünden orta yaş krizinin görüldüğü dönemdir. Bireyler bu aşamada bireysel kariyer planları ve hedeflerini tekrar gözden geçirmeye başlarlar. Bu dönem kendi içinde iki kısma ayrılmaktadır: “Orta Kariyer Dönemi” ve “Geç Kariyer Dönemi”. Orta kariyer döneminde kişiler verimliliklerinin tepe noktasındayken, geç kariyer döneminde ise bireyler kariyerlerinde daha fazla ilerleyemeyeceğini ve yeni kazanımlar elde edemeyeceğini anlar ve bu durum nedeniyle psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar görülmeye başlanır (Şimşek vd., 2007: 20).

Bireylerin yaşam döngüsünde orta yaş krizine denk gelen bu dönemde, bireyler iş hayatında yeni kazanımlar elde edemediği takdirde bunalıma girmekte, işe olan ilgileri ve bağlılıkları azalmakta, verimlilikleri düşebilmektedir (Budak, 2016: 314). Bu dönemde yeni kazanımlar sağlayamasa da var olan kazanımlarını korumaya yönelir ve yaratıcılıklarını sürdürebilirler. Bu aşamada bireyler için saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı önemini sürdürmektedir. Kariyerlerinde ilerleyemeyen yani plato dönemine giren bireylerin verimlilikleri düşmeye ve işten tatmin olmamaya başlarlar. Bu durum örgütte yöneticiler tarafından tepki almalarına neden olmakta ve işten ayrılıp kariyerlerini sekteye uğramasıyla sonuçlanabilmektedir (Can vd., 2020: 214).

3.4.4. Kariyer Sonu ve Çekilme Aşaması

Bireyler bu aşamada performanslarının ve verimliliklerinin azaldığını ve muhtemelen mevcut kariyer çizgilerinin kilitlendiğini fark ederler (Şimşek vd., 2007: 21). Bu dönem başladığında bireylerin kariyeri artık tamamlanmıştır fakat farklı bir

kariyere geçme ihtimalleri bulunmaktadır. Bazı bireyler bu süreçte emekliliğe yönelik faaliyetleri planlarken, bazıları ise örgüt içinde kalıp, edindiği bilgi ve tecrübeleri danışmanlık faaliyeti kapsamında örgüte aktarmayı tercih edebilmektedir. Bu aşamada bireyler çalışırken yapmaya fırsat bulamadıkları, iek yetiştirme, resim yapma veya gönüllü hizmetlere katılma gibi faaliyetlerde bulunarak kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını giderirler (Can vd., 2020: 214; Ayt, 2005: 72)

3.5. Kariyer Planlama

Kariyer planlama, bireyin kariyer hedefleri ile örgütün geleceğe yönelik amaç ve hedefleri arasında uyum sağlayarak, bireyin mevcut görev ve sorumluluklarını daha iyi icra edebilmesi için sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi ve zamanla ilerleyeceği pozisyonlar için yetkin hale getirilmesidir (şimşek ve elik, 2016: 305). Bireyin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin artırılmasının, yeteneklerinin geliştirilmesinin ve motivasyonunun yükseltilerek, kariyerinde ilerlemesinin planlanması durumudur (alık ve Ereş, 2006: 92).

Kariyer planlaması günümüzde yaşanan hızlı gelişmeler nedeniyle modern yönetim yaklaşımları içinde zaman içerisinde önemini arttırmıştır. Özellikle kurumlarda kariyer geliştirme noktasında yürütülen faaliyetler örgüt içerisinde hareketlilik sağlayarak insan kaynakları yönetiminde istenmeyen rutin faaliyetlerin önüne geçilmesine yardımcı olmaktadır (Bayraktaroğlu, 2003:119). Bunlarla birlikte 2000’li yıllar itibariyle ticaret ve yönetim şekillerinin teknolojiyle entegre olması, dolayısıyla iş yapış şekillerinin başkalaşması, yenilenmesi ve daha kompleks bir hale dönüşmesi kariyer yönetiminin öneminin artmasında katkı sağlamıştır. Bilhassa, teknik alanlarla ilgili bilgilerin hızla değişmesi, örgütleri iş görenlerin bilgi ve becerilerini yenilemeye, ortaya çıkan ihtiyaçlara karşılık kariyerlerini planlamaya yöneltmiştir (Akdemir, 2009: 497).

Kariyer planlama hem bireysel hem örgütsel anlamda son derece önemlidir. Kariyer planlama faaliyetleri örgütlerin stratejik iş planlamasının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Kariyer planlama yardımıyla, bireyler kabiliyet, bilgi ve becerilerinin farkına varma, zayıf yönlerini değerlendirebilme imkânı bularak, daha sağlıklı örgüt içi ve dışı stratejik planların hazırlanıp uygulamaya konmasına yardımcı olur. Bu sayede,

işgörenler kendileriyle uyumlu işlerde ve pozisyonlarda çalışarak hem örgütün hem de bireyin hedeflerine ulaşması kolaylaşır (Bayraktaroğlu, 2003:119).

Kariyer planlaması, motivasyon, kalite, birey ve örgüt hedefleri unsurlarını bir araya getirerek, örgütün verimlilik ve etkinliğini artırması sebebiyle insan kaynakları yönetiminin en önemli uygulamalarından biri haline gelmiştir. Kariyer planlamasının örgüt bazında temel amacı örgütün etkinlik ve verimliliğini arttırmaktır (Taşlıyan vd., 2011: 235). Kariyer planlamasının diğer amaçlarını kısaca şöyle açıklayabiliriz (Can, 2002: 355):

- İnsan kaynaklarının etkili kullanımı,
- Kariyerde ilerleme ihtiyaçlarını karşılanabilmesi için çalışanların geliştirilmesi,
- Yeni ve farklı bir alana giren çalışanın değerlendirilmesi,
- Sağlıklı eğitim ve kariyer imkânlarının sunulmasının bir sonucu olarak iş başarısının yükseltilmesi,
- Çalışan tatmininin, sadakatinin ve bağlılığının sağlanması,
- Bireysel eğitim ve gelişim gereksinimlerinin daha doğru belirlenmesi,

Kariyer planlama, örgütsel kariyer planlama ve bireysel kariyer planlama olmak üzere iki türe ayrılmaktadır.

3.5.1. Örgütsel Kariyer Planlaması

Örgütsel kariyer planlaması, örgütlerin çalışanların kendi yetenek ve becerilerini fark etmelerini sağlamak bu doğrultuda kendilerini geliştirmek, bilgi ve becerilerini artırmak, kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlamak için onlara kendilerini geliştirme yolları ve eğitim fırsatları sunmak ve bunlar için ortam hazırlamak gibi plan ve eylemleri içeren sürekli faaliyetlerdir (Ertürk, 2018: 215).

Örgütsel kariyer planlamasının başarılı olabilmesinde iki faktörün büyük önemi bulunmaktadır. Bunlardan birisi, bireysel kariyer planlamasıdır. Çünkü örgüt bireyin kariyer yolundaki ihtiyaç ve beklentilerini ancak bireysel kariyer planlaması sayesinde öğrenebilir. Bu nedenle örgütsel ve bireysel kariyer planlaması sürekli etkileşim içerisindedir. Bir diğer faktör ise tepe yönetimidir. Tepe yönetiminin desteğidir. Tepe yönetimi, iş görenlere örgütle ilgili bilgileri sunarak, onların gelişimleri ile ilgili fırsatları sağlayarak ve onların sorunlarına çözüm bulmaya çalışarak kariyer planlamasının etkinliğini sağlayabilir (Budak ve Budak, 2016: 345).

Örgütsel kariyer planlama, bir örgütün iş görenleri için kariyer yolları ve faaliyetlerini belirlemesi sürecidir. Örgütler hem kendi gelecek hedeflerine ulaşmak ve nitelikli işgücü ihtiyacını sağlamak hem de çalışanlarının kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlamak; onların arzu, istek ve beklentilerine cevap verebilmek amacıyla kariyer planlaması yapmaktadırlar (Ertürk, 2018: 217). Örgütsel kariyer planlamasının amaçları kısaca şunlardır (Budak ve Budak, 2016: 345):

- İş görenlerin yaratıcılık, performans ve verimliliklerini artırmak
- Çalışanları geliştirerek örgütte yükselmelerini sağlamak
- İş görenlerin gizli kalmış yetenek ve kabiliyetlerini ortaya çıkarmak
- Çalışanların motivasyonlarını artırmak
- İş görenlerin örgüte bağlılık ve sadakatlerini artırmak
- Olumlu faaliyet planlarını desteklemek
- Örgütün olumlu bir imaj oluşturmasını sağlamaktır.

3.5.1.1. Örgütsel Kariyer Planlama Süreci

Örgütsel kariyer planlama süreci oldukça dinamik, sürekli değişen ve gelişen bir süreçtir. Bu süreç ilk olarak işe alınacak kişilerin seçilmesi ve kurumsal açıdan değerlendirilmeleri ile başlar. İkinci ve üçüncü aşamaları, pozisyonların tanımlanıp işgörenlerin belirlenmesinden oluşur.

Şekil 3.1: Örgütsel Kariyer Planlaması Süreci



Kaynak: (Akdemir ve Demirkaya, 2016: 306).

Dördüncü aşamada, personele kariyer danışmanlığı hizmeti sunulur ve çalışanın kariyer hedeflerinin belirlenmesi sağlanır. Bir sonraki adımda pozisyonla çalışanın özellikleri karşılaştırılır ve performans değerlendirmesi yapılır. Yedinci aşamada bireyin eğitim ihtiyacı varsa tespit edilir. Son aşamada ise kariyer stratejileri hazırlanır (Akdemir ve Demirkaya, 2016: 306).

3.5.2. Bireysel Kariyer Planlaması

Bireysel kariyer planlaması, bireyin kariyer hayatına başlamadan önce veya başladıktan sonra kendini tanıması, öz yeteneklerini belirleyip ilgi alanlarını tespit

etmesi bu doğrultuda fırsatları belirleyerek kariyer hedeflerini oluşturmasını ve bu hedeflere ulaştıracak yol, yöntem ve araçların belirlenmesini ierene sürekli olan bir süreçtir (Bingöl, 2013:330). İş dünyasında küreselleşme ile beraber meydana gelen değişimler ve modern yönetim yaklaşımlarının kabul edilmesi, örgütlerin iş yapış şekillerini ve yönetim tarzlarını yenilemelerinin yansısı, bireylerin de kendilerini geliştirme ve kariyer yönetiminde daha fazla sorumluluk alma ihtiyacını doğurmuştur. Bireysel kariyer planlamasında örgütün ihtiyaçlarından ziyade bireyin kariyer yolunda aldığı sorumluluklar ve ihtiyaçları merkez alınmaktadır. Çalışanların kariyerlerine bireysel bakış açıları olarak kabul edilen bireysel kariyer planlaması, kişilerin kariyerlerine yönelik hedef, beklenti, ilgi ve isteklerini belirlemesi ve bu doğrultuda desteklenmesidir (Gürbüz, 2019: 252).

Birey alışma hayatında kariyer yolu ve hedeflerini doğru belirlemelidir ki sağlıklı bir bireysel kariyer planlaması yapılabilsin. Bunun en temel yolu öncelikle bireyin kendisini tanıması, yetenek, kapasite, bilgi ve ilgi alanlarının iyi tespit etmesi, başarılı olduğu alanları ve neleri yapmaktan zevk aldığıni saptaması gerekmektedir (Erdoğan, 2008:169). Bunlarla birlikte birey, kariyer planlamasında yalnızca örgüt içerisindeki kariyer fırsatlarını değil aynı zamanda örgüt dışındaki kariyer fırsatlarını da kariyer yaşamı için dikkate almaktadır. Örneğin birey kariyer hedeflerini belirledikten sonra bulunduğu örgütte kariyerinde daha fazla ilerleyemeyeceğini ve kariyer hedeflerine ulaşamayacağını anladığında örgütü terk edebilir, başka bir örgütte kariyerine devam etmeyi tercih edebilir (Gürbüz, 2019: 252).

3.5.2.1. Bireysel Kariyer Planlamasının Aşamaları

Bireysel kariyer planlaması, kişinin çalışma hayatında istikrarlı olması ve başarıyı sağlayabilmesi için kariyerini kişisel olarak planladığı bir süreçtir. Bu süreç bireyin kendini tanıması, kariyerine yönelik mevcut fırsatları tespit etmesi, hedeflerini belirlemesi ve son aşamada planlarını oluşturması aşamalarını içermektedir. Bu başlık altında söz konusu bu aşamalar ele alınmıştır.

1. Kendini Değerlendirme

Bireysel kariyer planlamasının ilk adımı bireyin kendisini tanımasıyla başlar. Bu aşama, bireyin yetenek, beceri ve kapasitesini, ilgi alanlarını, eksikliklerini değerlendirip, hangi iş ve alanlarda ilerlemek istediğine, birey için neyin önemli

olduğuna, nerde başarılı ve mutlu olacağına karar vermesidir (Aytaç, 2005: 153). Bireyin bu noktada kendisine soracağı soruları şu şekilde sıralayabiliriz (Ertürk, 2018: 218).

- Ben ne tür bir insanım?
- Hangi yeteneklere ve becerilere sahibim?
- Ne yapmaktan hoşlanıyorum ve ne yapmak istiyorum?
- Güçlü ve zayıf özelliklerim nelerdir?
- Nasıl daha iyi bir pozisyona gelebilirim?

Bu sorulara en doğru cevapları veren birey kendisi için en uygun kariyer kararını alabilecektir (Aytaç, 2005:153). Bireyler değerlendirme aşamasında insanın doğası gereği kendisine yönelik tamamen açık ve tarafsız olamayabilir. Bu durum kendisiyle ilgili yanlış değerlendirmeye dolayısıyla kariyer planlamasında hataya sebebiyet verebilir. Bu noktada bireyin mensup olduğu örgüt, bireyin kendisini tanımasına yardımcı olacak mesleki ve özel yetenek testleri ve danışmanlık hizmetleri ile destek olabilmektedir (Uygur, 2015: 94).

2. Fırsatları Tanıma

Her bireyin kişilik özellikleri, ilgi alanları, bilgi, beceri ve yetenekleri kısaca yetkinlikleri onun kariyer imkân ve fırsatlarıyla doğru orantılı ve yakından ilişkilidir. Birey kendi öz değerlendirmesini yaptıktan sonra yurtdışı veya yurtiçi faaliyette bulunmayı düşündüğu sektörün, firmaların eğer çalışılıyorsa kurum içi ve kurum dışı büyüme, gelişme, istihdam ve kariyer olanakları araştırıp değerlendirmelidir (Budak ve Budak, 2016: 347). Kısaca bu aşamada kişiler kendilerine uygun ve anlamlı olan iş, meslek, işletme ve sektörler hakkında bilgi toplayıp bu bilgileri göz önünde bulundurarak kariyer hedeflerini ve planlarını belirlemeye çalışırlar (Güney, 2019: 155).

3. Hedef Belirleme

Hedef belirleme bireyin kısa ve uzun vadeli kariyer hedefleri ile ilgili aşamadır. Bu aşamada; “A firmasında 1 yıl içerisinde insan kaynakları departmanında çalışmaya başlamak; 5 yıl içerisinde yeni bir işletme kurmak veya 2 yıl içerisinde muhasebe bölümüne müdür olmak” gibi hedefler verilebilir (Noe, 2009: 422). Bu aşamanın etkili olabilmesi bireyin daha önceki aşamalarda hem kendisi hem de kariyeri hakkında ne kadar sağlıklı bilgi topladığına ve bunların değerlendirilmesine bağlıdır. Bireyin belirlediği hedefler, kendisine uygun ulaşılması mümkün hedefler olması durumunda

kariyer planlamasını yapacaktır (Aytaç, 2005: 155). Bu aşamada kariyer danışmanlığı, koçluk, akıl hocalığı, grup çalışmaları gibi faaliyetler bireye önemli destek sağlayacaktır (Akdemir ve Demirkaya, 2016: 305).

4. Planları Hazırlama

Bu aşama hedefler belirlendikten sonra bu hedeflere ulaştıracak planların hazırlanması aşamasıdır. Planlar bireyin topladığı bilgi ve tecrübelerine göre kısa ve uzun planlar olmalıdır. Daha önceki planlara ulaşıldığı takdirde uzun süreli planlara geçilmelidir (Aytaç, 2005: 156). Ayrıca bireyin kısa ve uzun süreli planlarının gerçekleşmemesi durumuna karşı alternatif planlarda belirlenmelidir (Güney, 2019: 155).

3.5.2.2. Bireysel Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler

İnsanlar kariyer planlaması yapıp kariyerlerini belirlerken birçok faktörden etkilenmektedirler. Bu faktörler kişinin kendisiyle ilgili olabileceği gibi aile, yaşadığı ülkenin ekonomik ve yasal durumu da olabilir. Bu nedenle söz konusu bu faktörleri kişisel ve çevresel faktörler olarak iki başlık altında toplamak mümkündür.

3.5.2.2.1. Kişisel Faktörler

1. Kişilik

Doğru kariyer seçim ve planlamasında kişilik yapısında önemli bir faktördür. Kişilik ile kariyer arasında uyumun olması bireyin başarısını artırmaktadır. Bireyin tüm çalışma hayatı boyunca kişiliğine tezat düşen bir kariyerde ilerlemesi durumunda hem kendisi hem de çevresi mutsuz olacak, olumsuz etkilenecektir (Erdoğan, 2008: 162).

Kişilik özelliklerini dikkate almadan kariyer planlaması yapan ve kariyerinde ilerlemeye başlayan bireyler bir süre sonra kariyer planlarında değişiklik yapma ihtiyacı duymaktadırlar. Çünkü kişilik özellikleri ve yapılan iş ne kadar uyumlu ise birey kariyerinde o kadar başarıya ulaşacaktır (Erdoğan 2008: 63). Bazı kişiler sorumluluk almaktan korkan, güvence ve garantiyi seven kişilik yapısına sahiptirler. Bu kişiler kariyerlerinde belirli bir seviyeye geldikten sonra ilerlemeyi düşünmezler buldukları statüyü yeterli görmektedirler. Kimileri ise daha hırslı ve sürekli ilerleme ihtiyacı hisseden, kolay tatmin olmayan bir yapıya sahiptirler. Bu nedenle sürekli kariyerlerinde ilerlemek, yükselmek istemektedirler. Bu kişiler kişiliklerine uygun meslek ve kariyerde faaliyette buldukları mutlu ve başarılı olmaktadır (Doğun, 2007: 142).

2. Cinsiyet

Toplumumuzda kişilerin kariyer seçim ve planlamasını etkileyen önemli unsurlardan biri cinsiyettir. Cinsiyetin kariyer planlamasında önemli bir faktör olmasının sebebi erkek ve kadının toplum içerisindeki sosyal rol ve sorumluluklarının farklı olması ya da olduğunun düşünülmesidir. Kadınlar, biyolojik ve fiziksel olarak erkeklerden farklı olması, duygusal ve kadınsı özelliklerin ağırlık kazanması nedeniyle yıllarca ev işlerine veya ev kadınlığına yakın işleri tercih etmişlerdir. Cinsiyete yönelik kariyer seçim ve planlaması, kadınların süregelen kariyerleri ile ilgili sorunları bu bakış açısından kaynaklanmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 45).

Kariyer planlamasını etkileyen cinsiyete yönelik sorunlardan bir tanesi de kadınların çalıştıkları örgütte kariyerlerinde ilerlemelerini ve yükselmelerini engelleyen cam tavan sorunudur (Çetiner, 2014: 24). Cam tavan, temelinde örgütsel ön yargı ve kalıpların yer aldığı, kadın çalışanların örgüt içerisinde üst mevkilere gelmesini, kariyerlerinde ilerlemesini engelleyen görünmez duvarlar olarak ifade edilen bir kavramdır (Güney, 2019: 177). Kadın çalışanlar çalıştıkları iş yerlerinde bu problemler nedeniyle kariyer planlamasında değişiklikler yapmaktadırlar.

3. İlgi ve Yetenek

Kişiler ilgi ve yeteneklerine uygun kariyer tercih ve planlaması yaptıkları takdirde bireyin kariyerine uyumu artmaktadır. Kendisini, ilgi alanlarını ve yeteneklerini iyi analiz eden kişiler kariyer planlamasını da doğru yapmaktadır (Erdoğan, 2008:165). Kişi ne kadar yetenekleri çerçevesinde bir kariyer planlaması yaparsa çalışma hayatında da o kadar yeterlilik göstermektedir. Çünkü birey yeteneği olmayan bir işte ne kadar çaba sarf ederse etsin etkili bir başarı gösterememektedir. Bu durum genellikle iş hayatında başladıktan sonra fark edilmektedir. Çünkü birey ilgisi olduğu bir işte yeteneği olmadığını, o işte biraz zaman geçirdikten sonra anlamaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 65).

Nasıl ki yetenek bir işte başarı sağlamak için gerekli unursa ilgi de o kadar etkili olabilmektedir. Yaptığı işe ilgi duyan bir birey bütün yetenek ve çabasını ortaya koymakta, yaptığı işten daha fazla tatmin olmakta bu durumda kariyerde başarıyı getirmektedir. Bu nedenle kişiler kariyer planlaması yaparken ilgi alanlarını ve yeteneklerini doğru analiz ederek, bu doğrultuda planlarını yapmaları gerekmektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 65)

4. Yaş

Bireysel kariyer planlamasında etkili olan bir diğer faktör ise bireyin yaşıdır. Her kişi belirli yaş aralıklarında farklı kariyer planlarına sahiptir. Birey küçüklük yaşlarında ve ergenlik dönemlerinde daha hayalperest kariyer planları yapabilmektedir. Bireyin yaşı ilerledikçe bu hayali planların yerini daha gerçekçi hedef ve planlara bırakmaktadır. Özellikle yetişkinlik döneminde kişi seçtiği kariyer yolunda ilerlemek ve kendini geliştirmek için çaba harcamaktadır. Bu dönemde birey hem kendini ispatlayabilmek hem de kariyerinde ilerleyebilmek için hırslı ve kendinden emin adımlar atmaktadır. Bireyin kariyer beklentileri ile ilerlediği kariyer arasında uyumsuzlukların çıktığı durumda kariyerini sonlandırıp yeni kariyer planları yapabilmektedir. Aynı şekilde kişilerin aile kurup daha fazla sorumluluk aldığı, sağlık problemleriyle karşılaşabildiği yetişkinlik döneminde kariyer planları farklı şekillenmektedir. Kısaca bireyin içinde bulunduğu yaş kariyer planlarını etkileyen bir unsurdur (Çetiner,2014: 23).

Farklı bir bakış açısıyla yaşın kariyer planlamasında bir diğer etkisi ise meslekler için özel şartlar istenen yaş sınırlandırmalarıdır. Günümüzde bazı devlet kuruluşları işe alacakları kişilerin belirli bir yaşı geçmiş olmasını istememektedirler. Aynı şekilde özel sektörde bireyin yaşı ilerledikçe daha fazla tecrübe beklentisi artmaktadır. Bu durum bireylerin kariyer planlarını etkilemektedir (Vergili, 2015: 22).

3.5.2.2.2. Çevresel Faktörler

1. Aile

Hem nesillerin devamını sağlayan hem de kültürel değerlerin bir sonraki kuşaklara aktarılmasını sağlayan, toplumun en küçük sosyal yapısı olarak ifade edilmektedir. Bireyin sahip olduğu fiziksel ve zihinsel birçok özelliğin biyolojik kaynağı aile yani anne ve babasıdır (Kuzgun, 2014: 60-61). Aile kişinin hayata bakış açısını, değerlerini, ahlakını eğitim hayatını tüm sosyal çevresini etkileyip şekillendirebilme yeteneğine sahiptir. Aynı zamanda ebeveynlerin ve diğer aile fertlerinin faaliyette bulunduğu meslek ve kariyer seçimleri bireyin de kariyer seçim ve planlarını etkilemektedir. Yapılan araştırmalar aile bireylerinin kariyer ile çocukların hayal ettikleri ve planladıkları kariyer arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örneğin, yüksek eğitim düzeyi ve beceri gerektirmeyen meslekleri icra eden bireylerin çocuklarının da aynı nitelikteki işleri yapma olasılıkları yüksektir. Diğer yandan yüksek eğitim, uzmanlık ve beceri isteyen mesleklere sahip olan ebeveynlerin çocuklarının da

aynı şekilde uzmanlık isteyen profesyonel işlere eğilim gösterdiği belirlenmiştir (Dolgun, 2007: 141).

Sosyolojik bir perspektife göre kariyer seçim ve planlamasında kişinin geldiği sosyal sınıfın, ailenin sosyal statüsünün ve gelir düzeyinin etkili faktörler olduğu yapılan araştırmalar ortaya koymuştur. Bu araştırmalara göre ailelerinin sosyal statülerini ve gelir düzeylerini yeterince yüksek bulmayan gençler, kendilerini daha yüksek sosyal statüye ulaştıracak mesleklere yönelmekte ve kariyer planlarını bu yönde yapmaktadırlar. Aynı zamanda gelir düzeyi yüksek ailelerin çocuklarının arzuladıkları kariyer hedeflerine ulaştıracak eğitim ve gerekli kaynakları rahatça sağlayabildiği dolayısıyla söz konusu bu bireyler planladıkları kariyerlere ulaşmaları daha kolay olabilmektedir. Sonuç olarak, kişilerin kariyer seçim ve planlarında kişilik, yetenek, ilgi, yaş ve cinsiyet faktörleri kadar aile faktörünün de önemli oranda etkisi bulunmaktadır (Aytaç, 2005: 92).

2. Ekonomik ve Yasal Gelişmeler

Ülkenin içinde bulunduğu ve gelecekteki durumu, ekonomik, politik ve yasal gelişmeler, güncel olaylar, ülkenin istihdam arz ve talebindeki değişiklikler birçok kişinin kariyer planlamasında önemli bir yere sahiptir (Soysal ve Söylemez, 2014: 35). Yaşamımızda gerçekleşen olaylar planlarımız ve seçimlerimiz üzerinde etkili olmaktadır. Bunlardan biri de ekonomik faktörlerdir. Ülkedeki ekonomik parametrelerdeki gelişme ve dalgalanmalar veya bireyin şahsi ekonomik durumundaki değişimler, kariyer planlamasını büyük oranda şekillendirebilmektedir. Kariyer planları yapılan bir meslek kolunda istihdam azlığı veya iş pozisyonlarında açıklığın fazla olması, verilen maaşlarda artışların yaşanması dolayısıyla sosyal statüyü arttırması bireylerin kariyer planlarını etkilemektedir (Figengil, 2019: 34.)

Yasal zorunluluklar herkesin uyması, yasalarla düzenlenmiş ve bu çerçevede yapılması gereken işlerdir. Ülkemizde mesleklere dair uyulması ve dikkate alınması gereken bir takım yasal zorunluluklar vardır. Bu zorunluluklar bireylerin kariyer planlamasında etkili olmaktadır. Örneğin, erkeklerin askerlik hizmetinin yapılmış olması, doğu hizmetinin şart olması gibi yasal durumlar bulunmaktadır. Bu şartları karşılamayan veya yerine getirmek istemeyen kişiler bu meslekleri seçmeyecek, kariyer planlarını bu doğrultuda yapmaktadırlar (Çetiner, 2014: 25).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Z KUŞAĞININ TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI ÜZERİNE ETKİSİNİN ÖLÇÜLÜLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde çalışmanın temel sorusu olan “Z kuşağının toplumsal cinsiyet algılarının bireysel kariyer planları üzerine etkisi var mı?” sorusuna cevap bulmak amacıyla yürütülen araştırmanın; amacı, evreni ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve süreci, araştırmanın model ve hipotezleri, son olarak verilerin analizleri sonucunda elde edilen bulgular ele alınmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Z kuşağı bireylerinin toplumsal cinsiyet algılarının bireysel kariyer planları üzerine etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu noktada, kuşaklar özellikle Z kuşağının karakteristik özellikleri, toplumsal cinsiyet algısı ve bireysel kariyer planlaması konuları ele alınıp incelenmiştir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma, İnönü Üniversitesinde kayıtlı 2001 ve sonrası doğumlu öğrenciler üzerinde yürütülmüştür. Araştırma evreni 17.500 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma örneklemini belirlemek için ideal örneklem büyüklüğünü bulmaya yönelik hazırlanmış tablolar esas alınmıştır. Bu tablolardan yola çıkarak örneklem evrenden %95 güvenirlilik düzeyi ile örneklem sayısı 384 olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.1: Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri

Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü (n)*		Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü (n)	
	%95	%99		%95	%99
50	44	47	7.000	364	608
100	79	87	7.500	365	611
250	151	182	8.000	367	615
350	183	229	8.500	368	617

500	217	286	9.000	368	620
750	254	353	9.500	369	622
1.000	278	400	10.000	370	624
1.500	306	461	15.000	375	637
2.000	322	500	20.000	377	644
2.500	332	526	30.000	379	651
3.000	341	545	40.000	381	655
3.500	346	559	50.000	381	657
4.000	350	571	75.000	382	660
4.500	354	580	100.000	383	661
5.000	357	587	250.000	384	661
5.500	359	594	500.000	384	664
6.000	361	599	1.000.000	384	665
6.500	363	604	10.000.000	384	665

*Hesaplama sonucu elde edilen sonuçlar, virgülden sonraki kısma bakılarak bir üst veya alt tam sayıya tamamlanmıştır.

Kaynak: (Gürbüz ve Şahin, 2016: 127)

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere %95 güvenirlilik aralığında 384 kişiden oluşan araştırma örnekleme, evreni temsil edebilen sayıdır. Bu araştırmada 394 kişi üzerinde anket çalışması yürütülmüştür bu da örneklemin evrene uygunluğunu göstermektedir.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Süreci

Bu araştırmada veri, nicel araştırma yöntemlerinde anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Anketler katılımcılara e-posta yoluyla gönderilmiş ve doldurtulmuştur. Toplam 400 kişiye uygulanan anketlerin dört tanesi değerlendirmeye alınmamıştır. Elde edilen veriler SPSS Paket Programı yardımıyla analize tabi tutulmuştur.

Araştırma kapsamında kullanılan anket formları üç bölümden ve toplam 58 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine yönelik 13 ifade yer almıştır. İkinci bölümde, Altınova ve Duyan’ın (2013) geliştirmiş oldukları ve aynı ölçeğin, Esen, Öztürk ve Siyez (2018) tarafından ergenlere yönelik geliştirilmiş formu olan “Toplumsal Cinsiyet Algısı” ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 10’u olumlu 15’i olumsuz toplam 25 ifade bulunup, geleneksel ve eşitlikçi toplumsal cinsiyet

algısı olmak üzere iki boyut bulunmaktadır. Beşli likert tipi olarak geliştirilen ölçekte sunulan ifadelere katılımcıların, “(1)kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum (3) kararsızım (4) katılıyorum (5) kesinlikle katılıyorum” şeklinde görüşlerini belirtmeleri istenmiştir. Ölçek puan ortalaması 25-125 arasında değişim göstermektedir. Ölçekten alınabilecek puan ortalaması ne kadar yüksekse toplumsal cinsiyet algısının o kadar olumlu olduğu başka bir ifadeyle eşitlikçi cinsiyet algısının o kadar yüksek olduğunu göstermektedir (Altınova ve Duyan, 2013: 18).

Anket formunun üçüncü bölümünde katılımcıların bireysel kariyer planları düzeylerini ölçmek için, Seçer’in (2013) uyarladığı beşli likert ölçek tipinden oluşan “Bireysel Kariyer Planlama” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedefleri belirleme ve plan oluşturma olmak üzere bireysel kariyer planlamasının dört alt boyutunun bulunduğu ve her bir boyutta beş maddenin yer aldığı toplam 20 maddeden oluşmaktadır (Mirzeyev, 2019: 56)

4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Z kuşağının toplumsal cinsiyet algısını ölçmek ve boyutlarını belirlemek, bu boyutların yine Z kuşağı bireylerinin bireysel kariyer planları üzerinde etkisi olup olmadığını ortaya koymak amacıyla araştırmaya tabi tutulan konunun alanyazındaki yeri göz önüne alınarak Şekil 4.1’de yer alan model tasarlanmıştır ve bu model esas alınarak hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezler oluşturulurken dikkate alınan alanyazındaki çalışmaların bazıları şu şekildedir;

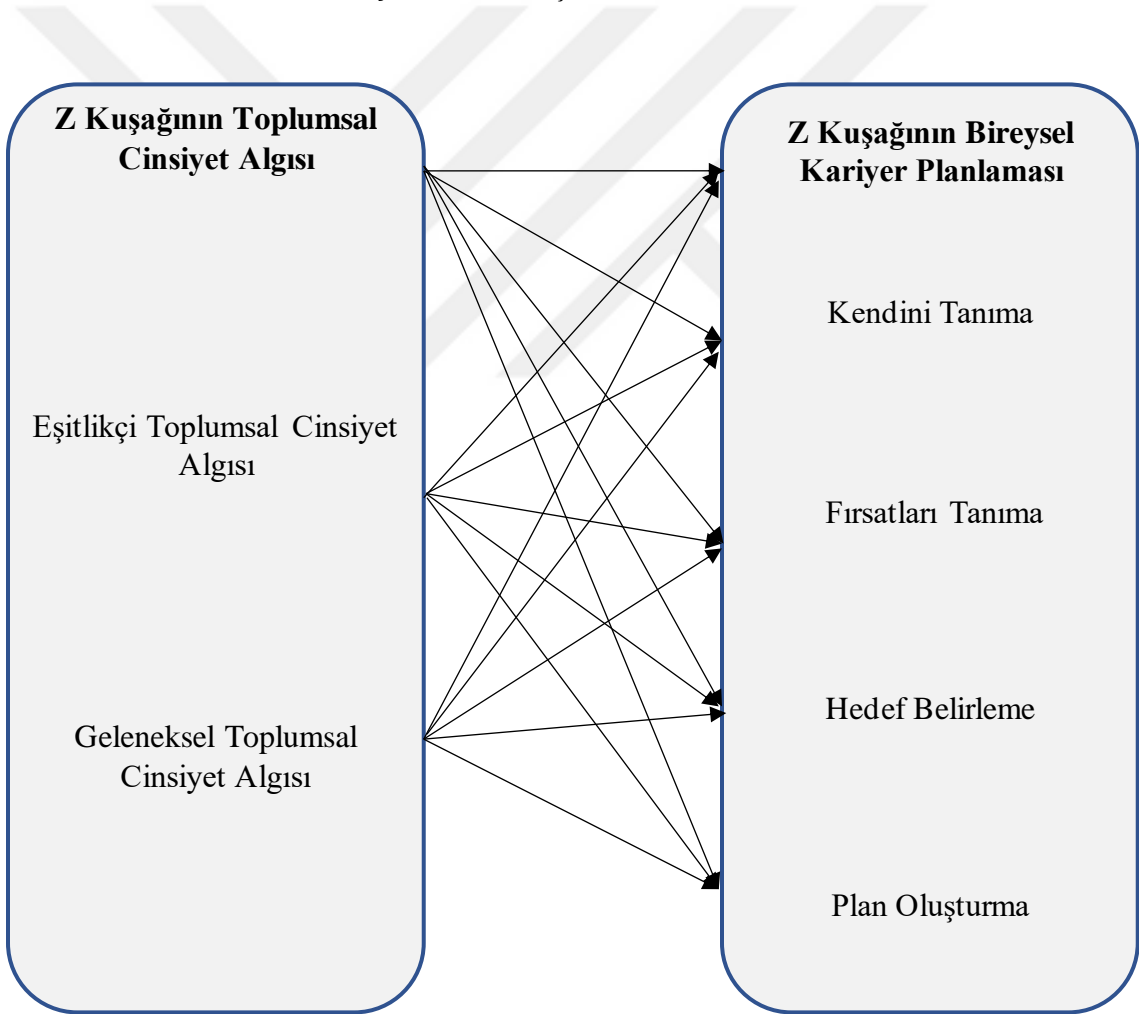
Aydın (2010), Hacettepe üniversitesi öğrencileri üzerinde geleneksel toplumsal cinsiyet algısını belirlemeye yönelik çalışma yürütmüştür. Araştırmanın sonucunda üniversite öğrencilerinde eşitlikçi toplumsal cinsiyet algısı yerine geleneksel cinsiyet algısının daha yüksek olduğunu dolayısıyla toplumda geleneksel toplumsal cinsiyet algısının süre geldiğini belirlemiştir.

Balcı (2020), kuşakların toplumsal cinsiyet ve kadın-erkek ilişkilerine bakış açılarını incelemek amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Araştırma, Baby Boomers, X, Y ve Z Kuşağı bireylerinden toplam 240 katılımcı ile sürdürülmüştür. Araştırma sonucunda, kuşaklar arasında toplumsal cinsiyet algıları düzeyinde farklılıklar görülmüştür. Kuşakların değişmesiyle toplumsal cinsiyet algısında olumlu düzeyde farklılıklar görülmüştür. Özellikle Y ve Z kuşağının toplumsal cinsiyet algılarının

ortalama puanlarının diğer iki kuşağa göre toplumsal cinsiyet algılarının olumlu düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Özen ve Can (2018), toplumsal cinsiyet algısının iş yerlerinde kadın çalışanlar üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Araştırma kapsamında 11 firmada 13 insan kaynakları yöneticisiyle görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda firmalarda toplumsal cinsiyet algısının hâkim olduğu ve buna yönelik kadın çalışanlara çalışma hayatında belirli cinsiyetçi roller atfedildiği belirlenmiştir. Bu durum sonucunda kadınların iş hayatında kariyer planlaması, ücret eşitliği, terfi alma gibi birçok noktada eşitsizliğe maruz kaldıkları ortaya konulmuştur.

Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli



Model esas alınarak oluşturulmuş ve araştırmada teste tabi tutulan hipotezler şunlardır:

H1: Z Kuşaağının toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2: Z Kuşaağının toplumsal cinsiyet boyutlarının bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2a: Z Kuşaağının eşitlikçi toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2b: Z Kuşaağının geleneksel toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: Z Kuşaağının toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3a: Z Kuşaağının toplumsal cinsiyet algısının kendini değerlendirme boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3b: Z Kuşaağının toplumsal cinsiyet algısının fırsatları tanıma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3c: Z Kuşaağının toplumsal cinsiyet algısının hedef belirleme boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3d: Z Kuşaağının toplumsal cinsiyet algısının plan oluşturma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4: Z Kuşaağının toplumsal cinsiyet algısı boyutlarının kariyer planlaması boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4a: Geleneksel cinsiyet algısı boyutunun kendini değerlendirme boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4b: Geleneksel cinsiyet algısının fırsatları tanıma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4c: Geleneksel cinsiyet algısının hedef belirleme boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4d: Geleneksel cinsiyet algısının plan oluşturma alt boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4e: Eşitlikçi cinsiyet algısının kendini değerlendirme boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4f: Eşitlikçi cinsiyet algısının fırsatları tanıma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4g: Eşitlikçi cinsiyet algısının hedef belirleme boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4h: Eşitlikçi cinsiyet algısının plan oluşturma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

4.5. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Araştırmanın amacını oluşturan hipotezleri ölçmek amacıyla 396 kişiden elde edilen anket verisi çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Bu başlık altında elde edilen analiz sonuçları ele alınıp incelenmiştir.

4.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Anketin ilk 13 ifadesini demografik bilgilere ilişkin ifadeler oluşturmaktadır. Bu ifadelere katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

	Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	254	64,1
	Erkek	142	35,9
Yaş	18	6	1,5
	19	55	13,9
	20	167	42,2
	21	168	42,4
En Uzun Süre Yaşanılan Yer	İl	272	68,7
	İlçe	73	18,4
	Kasaba/Köy	51	12,9
Annenin Eğitim Durumu	Okuma-Yazma Bilmiyor	57	14,4
	İlkokul	226	57,1
	Lise	75	18,9
	Yükseköğretim	38	9,6
Babanın Eğitim Durumu	Okuma-Yazma Bilmiyor	9	2,3
	İlkokul	180	45,5

	Lise	115	29,0
	Yükseköğretim	92	23,2
Aile Tipi	Çekirdek Aile	309	78,0
	Geniş Aile	87	22,0

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların 254’ü kadın 142’si erkek katılımcıdan oluşmaktadır. Çalışmada 168 kişi ile en fazla 21 yaşında, onu takiben 167 kişi ile 20 yaşında kişilerin yer aldığı görülmektedir. Katılımcılardan 272 kişi (%68,7) il, 73 kişi (%18,4) ilçe, 51 kişi (%12,9) kasaba/köyde en uzun süre yaşamlarını sürdürmüşlerdir. Katılımcıların annelerinin eğitim durumuna ilişkin ifadeye verdikleri cevaplar incelendiğinde, 226 (%57,1) kişi ile en fazla ilkokul mezunu cevabı verildiği görülmüştür. Katılımcıların babalarının eğitim durumuna ilişkin ifadeye verdikleri cevaplar ise en fazla 180 (%45,5) kişi ile “ilkokul”, 115 (%29,0) kişi ile “lise” mezunu şeklinde olmuştur. Katılımcılardan 309’u (%78) çekirdek ailede yaşarken, 87’si (%22) geniş ailede içinde yaşamaktadır.

Tablo 4.3: Katılımcıların Kayıtlı Oldukları Fakülteler

Fakülte	Frekans	Yüzde (%)
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	89	22,5
Eğitim Fakültesi	55	13,9
Fen Edebiyat Fakültesi	58	14,6
Mühendislik Fakültesi	33	8,3
Eczacılık, Dış Hekimliği ve Sağlık Bilimleri Fakültesi	28	7,1
Tıp Fakültesi	26	6,6
Meslek Yüksekokulları	26	6,6
Hemşirelik Fakültesi	21	5,3
İlahiyat Fakültesi	20	5,1
İletişim Fakültesi	16	4,0
Hukuk Fakültesi	15	3,8
Güzel Sanatlar, Tasarım ve Spor Bilimleri Fakültesi	9	2,3
Toplam	396	100

Tablo 4.3'te görüldüğü gibi araştırmaya en çok 89 öğrenci (%22,5) ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden katılım sağlanmıştır. Takiben 58 öğrenci (%14,6) Fen Edebiyat ve 55 öğrenci (%13,9) Eğitim Fakültesinden, 33 öğrenci (%8,3) Mühendislik Fakültesinden, 28 öğrenci (% 7,1) Eczacılık, Diş Hekimliği ve Sağlık Bilimleri Fakültesinden, 26 öğrenci (%6,6) Tıp Fakültesinden, 26 öğrenci (%6,6) Meslek Yüksekokullarından, 21 öğrenci (%5,3) Hemşirelik Fakültesinden, 20 öğrenci (5,1) İlahiyat Fakültesinden, 16 öğrenci (%4,0) İletişim Fakültesinden, 15 öğrenci (%3,8) Hukuk Fakültesinden, 9 öğrenci (%2,3) Güzel Sanatlar, Tasarım ve Spor Bilimleri Fakültesinden araştırmaya katılım sağlamıştır.

4.5.2. Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Bireysel Kariyer Planlaması Değişkenlerine Yapılan Faktör Analizi Bulguları

Faktör analizi, aralarında orta veya yüksek düzey ilişki bulunan çok sayıdaki değişkeni birleştirerek daha az sayıda bağımsız değişken gruplarının elde edilmesinde kullanılan bir analiz tekniğidir (Balcı, 2021: 278). Başka bir ifadeyle faktör analizi ile çok sayıda değişken ile yapılan ölçümler sonucunda altta yatan gizil değişken boyutlarının belirlenmesi sağlanmaktadır (İslamoğlu ve Alınacı, 2016: 415).

Sosyal Bilimlerde yürütülen araştırmalar için iki temel faktör analizi türü bulunmaktadır. Bunlar, keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizidir. Keşfedici faktör analizi (KFA) genellikle ölçek geliştirme çalışmalarında gözlenen değişkenlerin hangi gizil boyutları oluşturduklarını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise daha önceki araştırmalarda geliştirilmiş ve belirli bir kuramsal temele dayanan ölçeklerin, elde edilen verilerle doğruluğunun kesinleştirilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018; 319).

Yapısal eşitlik model testleri ve doğrulayıcı faktör analizi, analizi yapılan modelin, o model kapsamında toplanmış veriye ne kadar uygun olup olmadığına ilişkin değerlendirme ölçütleri, başka bir ifadeyle uyum indeksleri sunmaktadır.

Tablo 4.4: Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X^2	Anlamlı olmaması	-

X ² /sd	≤ 3	≤ 5
GFI	≥ 0,90	≥ 0,85
AGFI	≥ 0,90	≥ 0,85
RMSEA	≤ 0,05	≤ 0,08
CFI	≥ 0,95	≥ 0,90
RMR	≤ 0,05	≤ 0,08
SRMR	≤ 0,05	≤ 0,08

Kaynak: (Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Gürbüz ve Şahin, 2018: 345)

Bir modelin veya ölçeğin veriyle uyumu veya uyumsuzluğu analiz sonucunda elde edilen uyum indekslerine, başka bir deyişle uyum iyilik değerlerine bakılarak belirlenmektedir. Literatürde uyum indekslerine ilişkin birçok farklı hesaplamalar bulunmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 31). Bu araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliğini test etmeye yönelik Tablo 4.4'teki uyum indeksleri dikkate alınmıştır.

4.5.2.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu araştırmada, Altınova ve Duyan (2013) tarafından 15 maddesi geleneksel, 10 maddesi eşitlikçi cinsiyet algısını belirlemeye yönelik toplamda 25 ifadeden oluşan, daha sonra Esen, Öztürk ve Siyez (2018) tarafından ergenlere yönelik olarak uyarlanan toplumsal cinsiyet algısı ölçeği kullanılmıştır. Analiz için IBM SPSS Amos 26 programı kullanılarak ikinci düzey faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin uyum iyiliği değerlerine ilişkin Tablo 4.5'teki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.5: Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği Uyum İyilik Değerleri

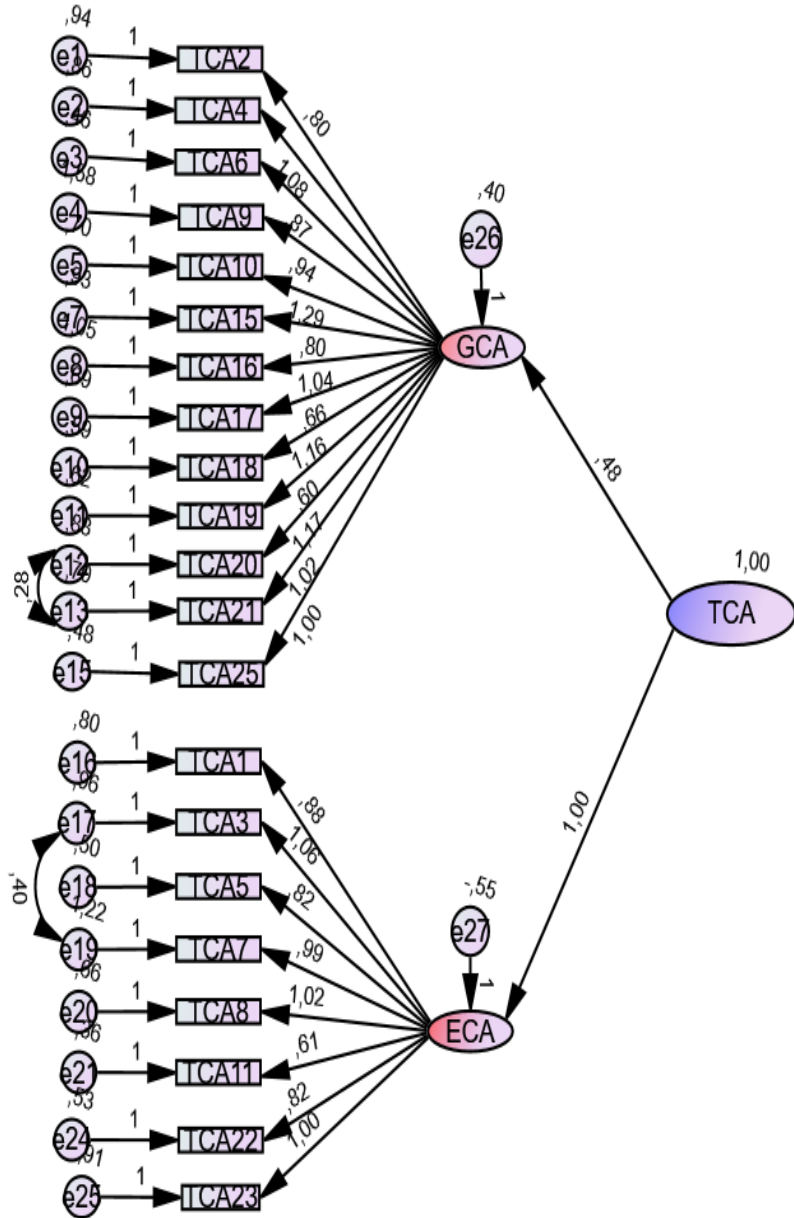
Değerler	X ²	X ² /df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	RMR
İki Faktörlü Yapı	936,272	3,417	,078	,821	,787	,835	,077

Elde edilen değerlere göre modelin uyumunun yeterli olmadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle model faktör yükleri ,50'nin altında bulunan 12., 13., 14. ve 24. maddeler modelden çıkarılmıştır. Toplam 21 maddeyle DFA analizi yeniden uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda Tablo 4.6'da bulunan uyum iyiliği değerleri ve yol şeması elde edilmiştir.

Tablo 4.6: Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği Uyum İyilik Değerleri

Değerler	X ²	X ² /df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	RMR
İki Faktörlü Yapı	581,286	3,125	,073	,866	,833	,888	,069

Şekil 4.2: Toplumsal Cinsiyet Algısı Yol Şeması



İkinci düzey DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ($X^2=581,286$ $p \leq .01$; $X^2/df=3,12$; $RMSEA=.073$; $GFI=.866$; $AGFI=.833$; $CFI=.888$; $RMR=.069$) incelenen iki faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Sonuç

olarak toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin iki boyutlu 21 maddesi ile kullanılabilir olduğu kabul edilmiştir.

4.5.2.2. Bireysel Kariyer Planlaması Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Seçer (2013) tarafından dört boyut 20 madde olarak geliştirilen bireysel kariyer planlaması ölçeği, IBM SPSS AMOS 26 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7: Bireysel Kariyer Planlaması Ölçeği Uyum İyilik Değerleri

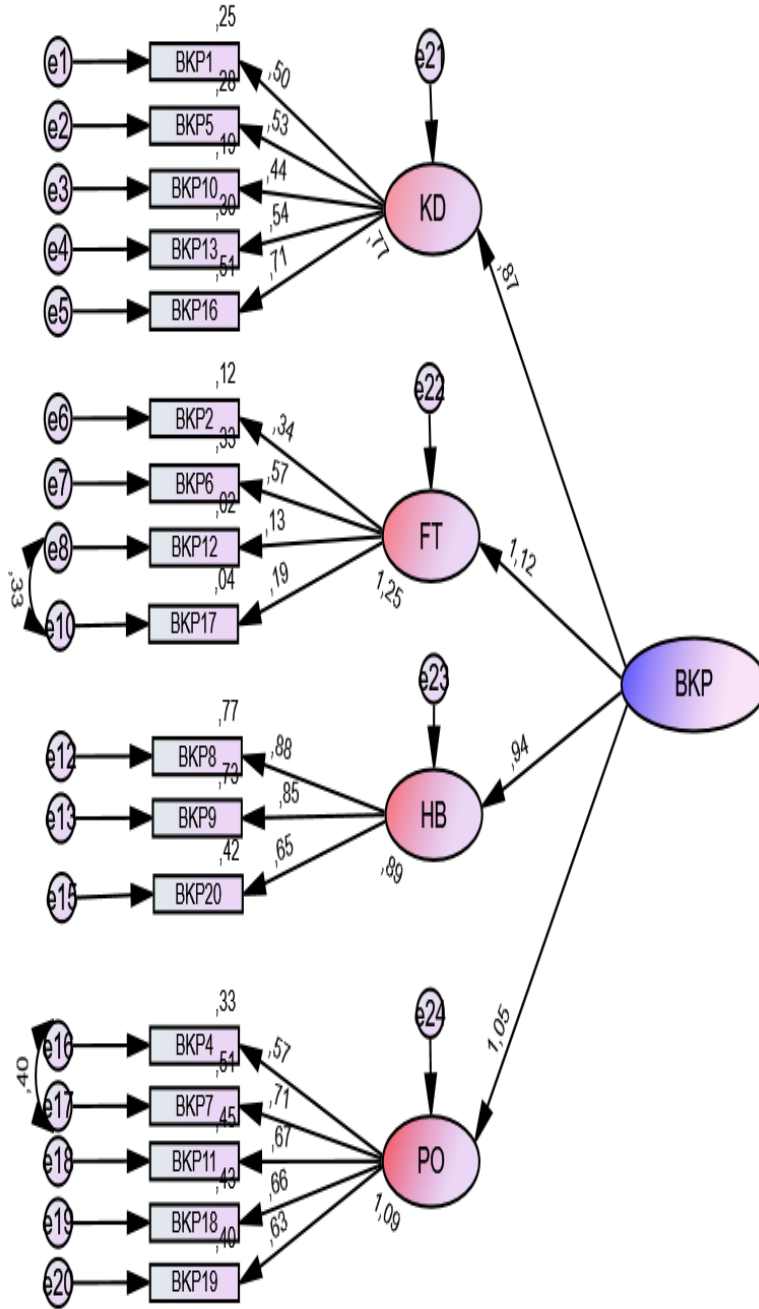
Değerler	X ²	X ² /df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	RMR
İki Faktörlü Yapı	1052,264	6,301	,116	,761	,699	,706	,141

İkinci düzey DFA sonucunda elde edilen değerlerin modelin uyumu için yeterli olmadığı anlaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre faktör yükü ,50’nin altında kalan 3., 14. ve 15. maddeler modelden çıkarılmıştır. Toplam 17 ifade ile model tekrar DFA ile test edilmiş ve Tablo 4.8’de gösterilen bulgular ve yol şeması elde edilmiştir.

Tablo 4.8: Bireysel Kariyer Planlaması Ölçeği Uyum İyilik Değerleri

Değerler	X ²	X ² /df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	RMR
İki Faktörlü Yapı	453,653	3,979	,087	,866	,820	,849	,131

Şekil 4.3: Bireysel Kariyer Planlaması Yol Şeması



Madde çıkarma işleminden sonra tekrar yapılan DFA ile elde edilen uyum iyiliği değerleri ($X^2=453,653$ $p \leq .01$; $X^2/df=3,979$; $RMSEA=.08$; $GFI=.86$; $AGFI=.82$; $CFI=.84$; $RMR=.13$) incelenen iki faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak bireysel kariyer planlaması ölçeğinin iki boyutlu 17 maddesi ile kullanılabilir olduğu kabul edilmiştir.

4.5.3. Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Bireysel Kariyer Planlaması Boyutları İçin Güvenirlik Analizi

Güvenirlik, araştırma kapsamında kullanılan ölçme aracının ölçüm sonuçlarını ne derece tutarlı yansıttığını, başka bir ifadeyle aynı ölçme aracının başka bir zamanda farkı bir yerde farklı örneklemeler üzerinde yapılması sonucunda çelişkiye düşürmeyecek benzer sonuçlar vermesi olarak tanımlanır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 155). Güvenirlik analizi, ölçmede kullanılan anketlerin, testlerin veya ölçeklerin yapısını ve güvenilirliklerini belirlemek üzere geliştirilmiş bir tekniktir (Kalaycı, 2018: 403). Bir ölçme aracının güvenilirliğini değerlendirmede çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlar:

- Test yeniden test yaklaşımı
- Alternatif formlar yaklaşımı
- İçsel tutarlılık analizi yaklaşımı (Coşkun, vd., 2017: 132-133)

Bu çalışmada ölçme aracının güvenilirliğini belirlemeye yönelik içsel tutarlılık analizi yaklaşımlarından biri olan Cronbach's alfa (α) yöntemi kullanılmıştır. Cronbach's alpha (α) katsayısı, ölçme aracında yer alan ifadelerin birbirleriyle tutarlı olup olmadığını ve ifadelerin ele alınan konuyu uygun şekilde ölçüp ölçmediğini tespit etmektedir (Şahin ve Gürbüz, 2018; 157). Söz konusu bu katsayı, çok sorulu bir ölçme aracında bulunan sorular arasındaki uyumun derecesini belirler ve 0 ile 1 arasında değerler alır. Katsayı 1'e ne kadar yaklaşıyorsa ölçme aracında yer alan sorular arasındaki uyumun derecesi de o kadar yükselmektedir (İslamoğlu ve Alınçık, 2016: 291).

Alfa (α) katsayısına uygun olarak bir ölçeğin güvenilirliği şu aralıklara göre değerlendirilmektedir:

- $0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.
- $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise güvenilir ölçektir.
- $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek güvenirlige sahiptir (Kalaycı, 2018: 405).

4.5.3.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Boyutlarının Güvenirlik Analizi

Toplumsal cinsiyet algısı ölçeği ile geleneksel cinsiyet algısı ve eşitlikçi cinsiyet algısı alt boyutlarının güvenilirliklerini ölçmek amacıyla Cronbach's alpha değerine bakılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.9'da gösterilmiştir.

Tablo 4.9: Toplumsal Cinsiyet Algısı Güvenirlik Analizi

	Cronbach's Alpha (α)	Madde (N)
Toplumsal Cinsiyet Algısı	,923	21
Geleneksel Cinsiyet Algısı Boyutu	,901	13
Eşitlikçi Cinsiyet Algısı Boyutu	,801	8

Güvenirlik analizi sonucunda toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin Cronbach's alpha değerinin ,923; geleneksel cinsiyet algısı boyutunun ,901; eşitlikçi cinsiyet algısı boyutunun ,801 ile yüksek güvenirlige sahip olduğu belirlenmiştir.

4.5.3.2. Bireysel Kariyer Planlaması ve Boyutlarının Güvenirlik Analizi

Bireysel kariyer planlaması ölçeği ile kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme, plan oluşturma boyutlarının güvenilirlik analizine ilişkin bulgular tabloda verilmiştir.

Tablo 4.10: Bireysel Kariyer Planlaması Güvenirlik Analizi

	Cronbach's Alpha (α)	Madde (N)
Bireysel Kariyer Planlaması	,868	17
Kendini Değerlendirme Boyutu	,649	5
Fırsatları Tanıma Boyutu	,427	4
Hedef Belirleme Boyutu	,802	3
Plan Oluşturma Boyutu	,740	5

Güvenirlilik analizi sonucunda bireysel kariyer planlama ölçeğinin Cronbach's alpha değerinin ,868 ile yüksek güvenirliliğe sahip olduğu görülmektedir. En yüksek ,802 ve ,740 değerleri ile hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyutlarının güvenirliliğe sahip olduğu görülürken, ,649 ve ,427 değerleri ile kendini değerlendirme ve fırsatları tanıma boyutlarının daha düşük ama kabul edilebilir güvenirliliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

4.5.4. Değişkenlere Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Toplumsal cinsiyet algısı ve bireysel kariyer planlaması değişkenleri için yapılan tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bulgular Tablo 4.11'de ele alınmıştır.

Tablo 4.11: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

	n	\bar{x}	Max - Min	ss	S ₂
Toplumsal Cinsiyet Algısı	396	4,219	4,477 - 3,381	14,950	,130
Bireysel Kariyer Planlaması	396	4,077	4,545 - 3,124	10,054	,143

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde toplumsal cinsiyet algısı ölçeğine verilen cevapların aritmetik ortalaması (\bar{x}) 4,219'dur. Tüm ölçeğin toplam puan ortalaması ise 88,59 olarak belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet algısının boyutlarının ayrı ayrı ölçek ortalamalarına bakıldığında geleneksel cinsiyet algısını belirten ifadelerin ortalaması 54,73 olarak bulunurken, eşitlikçi cinsiyet algısını belirten ifadelerin ortalaması 33,86 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç ile katılımcıların toplumsal cinsiyet algılarının geleneksel cinsiyet algısına yakın olduğu ifade edilebilir. Bireysel kariyer planlaması değişkenine ilişkin ifadeler verilen cevapların aritmetik ortalaması ise (\bar{x}) 4,077 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgu ışığında Z kuşağının bireysel kariyer planları noktasında daha bilinçli olduklarını ifade edebiliriz.

Katılımcıların toplumsal cinsiyet algısı ölçeğine verdikleri cevapların frekans dağılımına ilişkin bulgular Tablo 4.12' de verilmiştir.

Tablo 4.12: Toplumsal Cinsiyet Algısı Frekans Dağılımı

		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Geleneksel Cinsiyet Algısı	Kadın sadece ailesinin ekonomik sıkıntısı varsa çalışmalıdır.	24	6,1	17	4,3	25	6,3	53	13,4	277	69,9
	Kadınlar anne olduktan sonra çalışmamalıdır.	28	7,1	25	6,3	61	15,4	66	16,7	216	54,5
	Kadınlar evlendikten sonra çalışmamalıdır.	16	4,0	6	1,5	24	6,1	59	14,9	291	73,5
	Kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır.	75	18,9	29	7,3	84	21,2	86	21,7	122	30,8
	Kocasız kadın çalışmamalıdır.	35	8,8	26	6,6	51	12,9	61	15,4	223	56,3
	Kocasız kadın sahipsiz eve benzer.	27	6,8	11	2,8	21	5,3	39	9,8	298	75,3
	Bir ailenin gelirini erkekler sağlamalıdır.	34	8,6	29	7,3	67	16,9	70	17,7	169	49,5
	Kadınlar kendi başına ticarethane gibi yerler açmamalıdır.	18	4,5	6	1,5	16	4,0	62	15,7	294	74,2
	Kadınların birinci görevi ev işlerini üstlenmektir.	25	6,3	16	4,0	51	12,9	55	13,9	24,9	62,9
	Bir kadın kocasından fazla para kazanmamalıdır.	11	2,8	9	2,3	27	6,8	46	11,6	303	76,5
	Erkek her zaman evin reisi olmalıdır.	32	8,1	32	8,1	49	12,4	56	14,1	227	57,3
	Toplumun liderliği genellikle erkeklerin elinde olmalıdır.	20	5,1	21	5,3	45	11,4	52	13,1	258	65,2
	Ailedeki önemli	13	3,3	17	4,3	46	11,6	64	16,2	254	64,6

	kararları erkekler vermelidir.										
Eşitlikçi Cinsiyet Algısı	Evlilik, kadının çalışmasına engel olmaz.	15	3,8	18	4,5	38	9,6	64	16,2	261	65,9
	Çalışan kadın da çocuklarına yeterince zaman ayırabilir.	24	6,1	44	11,1	91	23,0	103	26,0	134	33,8
	Kadın siyasetçiler de başarılı olabilir.	11	2,8	8	2,0	21	5,3	55	13,9	301	76,0
	Çalışma hayatı kadının ev işlerini aksatmasına neden olmaz	30	7,6	58	14,6	103	26,0	72	18,2	133	33,6
	Çalışan bir kadın hayattan daha çok zevk alır.	14	3,5	14	3,5	83	21,0	98	24,7	187	47,2
	Kadınları yönetici olabilir.	-	-	8	2,0	18	4,5	29	7,3	341	86,1
	Kız çocuklarına da erkek çocukları kadar özgürlük verilmelidir.	11	2,8	7	1,8	29	7,3	44	11,1	305	77,0
	Bir kadın kendi haklarına sahip olabilmesi için gerekirse kocasına karşı çıkabilmelidir.	19	4,8	22	5,6	54	13,6	58	14,6	243	61,4

Katılımcıların toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinde yer alan ifadelere verdikleri cevapların sıklıkları incelendiğinde, en yüksek katılımı bildiren ifadelerin, “kadınlar yönetici olabilir” (%86,1), “kız çocuklarına da erkek çocukları kadar özgürlük verilmelidir” (77,0), “bir kadın kocasından fazla para kazanmamalıdır” (76,5), “kadınlar evlendikten sonra çalışmamalıdır” (73,5) olduğu görülmektedir. En sık katılmıyorum bildiren ifadelerin ise “kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır” (%18,9), “çalışma hayatı kadının ev işlerini aksatmasına neden olmaz” (14,6), “çalışan kadın da çocuklarına yeterince zaman ayırabilir” (11,1), “kocasını izin vermiyorsa kadın çalışmamalıdır” (8,8) olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların bireysel kariyer planlaması ölçeğine verdikleri cevapların frekans dağılımına ilişkin bulgular Tablo 4.13'te görülmektedir.

Tablo 4.13: Bireysel Kariyer Planlaması Frekans Dağılımı

		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kendini Değerlendirme	Değişikliklere uyum sağlayabiliyorum.	3	0,8	10	2,5	60	15,2	104	26,3	219	55,3
	Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.	8	2,0	8	2,0	30	7,6	126	31,8	224	56,6
	Takdir edilmek beni motive eder.	6	1,5	9	2,3	30	7,6	69	17,4	282	71,2
	Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	6	1,5	9	2,3	61	15,4	130	32,8	190	48,0
	Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	8	2,0	8	2,0	56	14,1	136	34,3	188	47,5
Fırsatları Tanıma	Yasal zorunluluklar (staj, sigorta, burs, ikamet) kariyer planlarımda etkili oldu.	15	3,8	30	7,6	101	25,5	91	23,0	159	40,2
	Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	23	5,8	28	7,1	98	24,7	95	24,0	125	38,4
	Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	9	2,3	22	5,6	86	21,7	113	28,5	166	41,9
	Ülkenin sosyoekonomik	5	1,3	11	2,8	38	9,6	61	15,4	281	71,0

	durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.										
Hedef Belirleme	Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim	14	3,5	25	6,3	70	17,7	98	24,7	189	47,7
	Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	14	3,5	17	4,3	62	15,7	94	23,7	209	52,8
	Kariyer hedeflerime ulaşmam için yapmam gerekenleri biliyorum.	16	4,0	23	5,8	75	18,9	119	30,1	163	41,2
Plan Oluşturma	Kariyer planının olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	31	7,8	38	9,6	85	21,5	96	24,2	146	36,9
	Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.	13	3,3	12	3,0	62	15,7	120	30,3	189	47,7
	Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	6	1,5	7	1,8	21	5,3	93	23,5	269	67,9
	Kariyer planımı yaptım.	33	8,3	43	10,9	106	26,8	101	25,5	113	28,5
	Fakülte ve üniversite içinde bulunan kariyer fırsatlarının farkındayım.	57	14,4	67	16,9	117	29,5	80	20,2	75	18,9

Katılımcıların bireysel kariyer planlaması ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde en sık katılıyorum bildiren ifadelerin, “ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir” (71,0), “kariyer planım sadece meslek

seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir” (67,9), “kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim” (56,6), “değişikliklere uyum sağlayabilirim” (55,3) olduğu belirlenmiştir. Verilen cevaplarda en sık katılmıyorum bildiren ifadelerin “fakülte ve üniversite içerisinde bulunan kariyer fırsatlarının farkındayım” (16,9), “kariyer planımı yaptım” (10,9), “kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır” (9,6) ifadeleri olduğu görülmüştür.

4.5.5. Toplumsal Cinsiyet ile Bireysel Kariyer Planlaması ve Boyutları Arasındaki İlişkiler.

Korelasyon analizi, aralık ve rasyo düzeyinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin ya da bağımlılığın değerini ölçmeye yönelik bir analiz yöntemidir, (Coşkun vd., 2017: 235). Bu analiz yönteminde amaç, bağımsız değişkenin (X) değişmesi durumunda bağımlı değişkenin (Y) kaç birim ve hangi yönde değişeceğini belirlenmesidir (Kalaycı, 2018: 115). Korelasyon analizi sonucunda belirlenen korelasyon katsayısı r ile ifade edilir ve -1 ile +1 arasında değer alır. Katsayının +1 olması, iki değişken arasında yüksek ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Katsayının -1 olması yine iki değişken arasında yüksek ancak negatif yönlü bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir. Katsayının sıfır olması ise iki değişken arasında belirlenebilir herhangi bir ilişkinin olmadığını ifade etmektedir (Coşkun vd., 2017: 236).

Tablo 4.14: Korelasyon Analizi Bulguları

Korelasyonlar								
Değişkenler	TCA	GCA	ECA	BKP	KD	FT	HB	PO
Toplumsal Cinsiyet Algısı	1							
Geleneksel Cinsiyet Algısı	,949** ,000 396	1						
Eşitlikçi Cinsiyet Algısı	,866** ,000 396	,687** ,000 396	1					
Bireysel Kariyer Planlaması	,264** ,000 396	,183** ,000 396	,355** ,000 396	1				
Kendini Değerlendirme	,211** ,000 396	,155** ,002 396	,268** ,000 396	,753** ,000 396	1			
Fırsatları Tanıma	,243** ,000 396	,196** ,000 396	,273** ,000 396	,657** ,000 396	,430** ,000 396	1		
Hedef Belirleme	,195** ,000 396	,143** ,000 396	,247** ,000 396	,834** ,000 396	,603** ,000 396	,459** ,000 396	1	
Plan Oluşturma	,854** ,000 396	,775** ,000 396	,811** ,000 396	,232** ,000 396	,205** ,000 396	,212** ,000 396	,165** ,001 396	1

Toplumsal cinsiyet algısı ve boyutları ile bireysel kariyer planlaması ve boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda değişkenler arasında farklı düzeylerde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet algısıyla bireysel kariyer planlaması arasında ($r = ,264, p < ,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyetin boyutlarından olan geleneksel cinsiyet algısı ile bireysel kariyer planlaması arasında ($r = ,183, p < ,01$) zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde eşitlikçi cinsiyet algısı ile bireysel kariyer planlaması arasında ($r = ,355, p < ,01$) pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Toplumsal cinsiyet algısı ile kendini değerlendirme ($r = ,211, p < ,01$), fırsatları tanıma ($r = ,243, p < ,01$), hedef belirleme ($r = ,195, p < ,01$) boyutları arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Ancak toplumsal cinsiyet ile plan oluşturma boyutu arasında ($r = ,854, p < ,01$) yüksek düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde alt boyutların aralarında; geleneksel cinsiyet algısı ile kendini değerlendirme ($r = ,155, p < ,05$), fırsatları tanıma ($r = ,196, p < ,01$), hedef belirleme ($r = ,143, p < ,01$) boyutları ile düşük seviyede ve pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirlenirken plan oluşturma ($r = ,775, p < ,01$) boyutu ile yüksek düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyetin diğer bir boyutu olan eşitlikçi cinsiyet algısı ile bireysel kariyer planlaması boyutları arasında; kendini değerlendirme ($r = ,268, p < ,01$), fırsatları tanıma ($r = ,273, p < ,01$), hedef belirleme ($r = ,247, p < ,01$) ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkileri olduğu bulunmuştur. Ancak eşitlikçi cinsiyet algısı ile plan oluşturma boyutları arasında ($r = ,811, p < ,01$) yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

4.5.6. Hipotezlerin Testine İlişkin Yapılan Yol Analizi ve Bulgular

Yol analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin test edilmesinde, doğrudan ve dolaylı ilişkilerin karşılaştırılmasında kullanılan bir tür yapısal eşitlik modellemesi analizidir (Balcı, 2021;296). Yol analizi çoklu regresyon analizi mantığında çalışmaktadır ancak klasik regresyon analizinden üstün kılan bazı özellikleri bulunmaktadır. Klasik regresyona göre avantajları, aynı anda birden fazla bağımlı değişkenin test edilmesine imkân sağlaması, gözlenen değişkenlerin ölçüm hatalarının modele dahil edilebilmesi ve bir değişkenin hem bağımlı hem de bağımsız değişken

olarak tanımlanabilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018;344). Kısaca yol analizi gözlenen değişkenler arasındaki açıklayıcı ilişkilerin modellenmesi için kullanılan bir tekniktir (Balcı, 2021; 296). Bu çalışmada toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkisini belirlemek ve oluşturulan hipotezlerimizi test etmek amacıyla yol analizi uygulanmıştır ve hesaplama yöntemi olarak Maksimum Likelihood yöntemi kullanılmıştır.

4.5.6.1. Toplumsal Cinsiyet Algısının Bireysel Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın temel amacı, toplumsal cinsiyetin bireysel kariyer planlaması üzerine etkisi olup olmadığını belirlemektir. Şekil 4.4'te görüldüğü gibi bir model oluşturulmuştur.

Şekil 4.4: Toplumsal Cinsiyet Algısının Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi



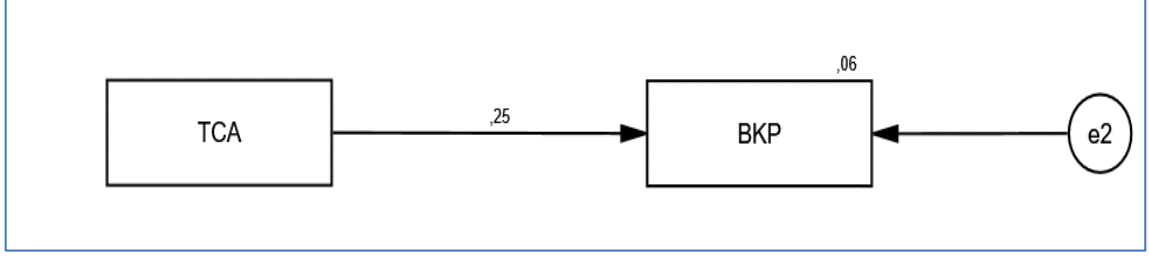
Toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerine etkisini belirlemek amacıyla yol analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular şu şekildedir:

Tablo 4.15: Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Bireysel Kariyer Planlaması Yol Analizi Bulguları

	β^1	β^2	S. hata	Test ist.	p	R ²
Toplumsal Cinsiyet Algısı	0,248	0,208	0,041	5,096	<0,001	0,062

*Bağımlı Değişken: Bireysel Kariyer Planlaması

Şekil 4.5: Değişkenlere Ait Standartlaştırılmış Yol Katsayıları

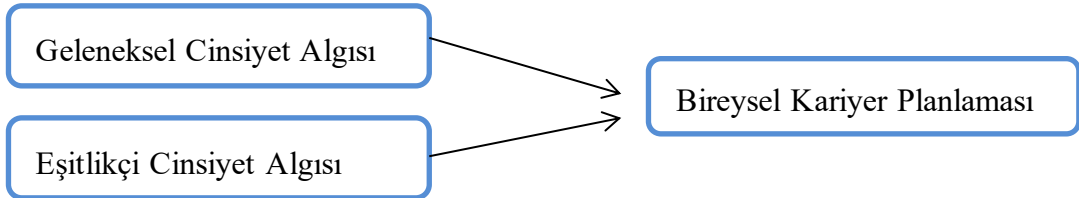


Yol analizi sonucunda elde edilen bulgular irdelendiğinde toplumsal cinsiyet algısının, bireysel kariyer planlaması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($\beta=0,208$; $p<0,001$). Toplumsal cinsiyet algısı bir birim artığında bireysel kariyer planlaması puanında 0,208 birimlik bir artış meydana gelmektedir. Elde edilen bu sonuçla Z kuşağının toplumsal cinsiyet algısındaki her %2’lik değişim bireysel kariyer planlarında etkiye sebep olduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla araştırmanın “H1: Z Kuşağının toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

4.5.6.2. Toplumsal Cinsiyet Boyutlarının Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi

Toplumsal cinsiyet algısının boyutları olan geleneksel cinsiyet algısı ve eşitlikçi cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla yol analizi yapılmıştır.

Şekil 4.6: Toplumsal Cinsiyet Boyutlarının Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi



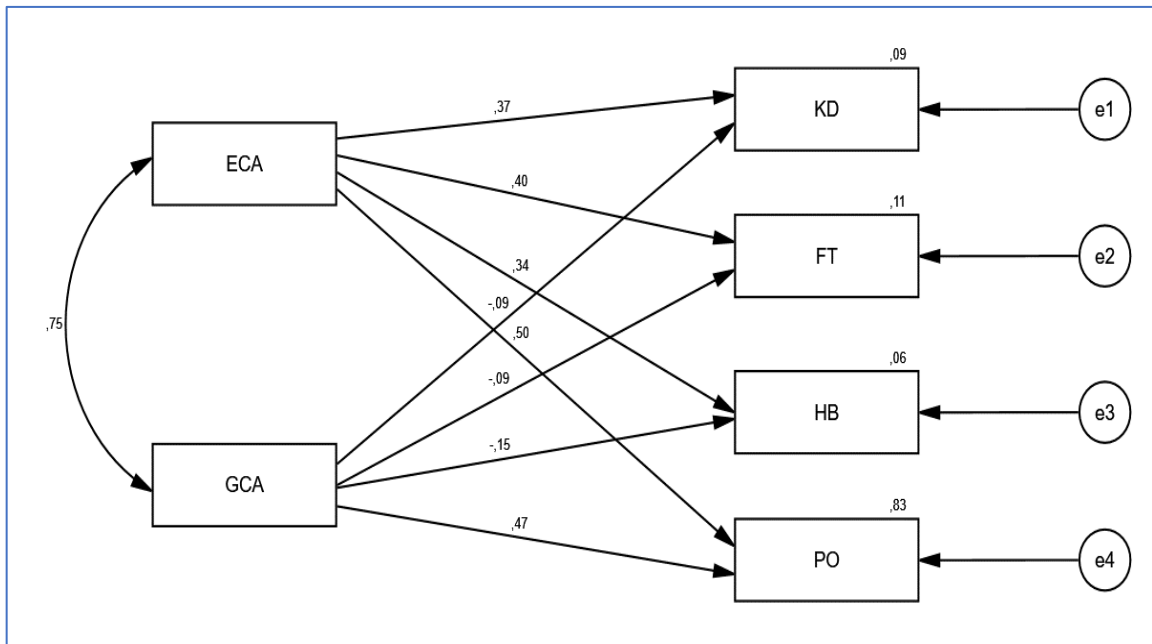
Uygulanan analizi sonucunda elde edilen bulgular ve standartlaştırılmış yol katsayıları şöyledir:

Tablo 4.16: Toplumsal Cinsiyet Algısı Boyutları ve Bireysel Kariyer Planlaması Yol Analizi Bulguları

	β^1	β^2	S. hata	Test ist.	p	R^2
Geleneksel Cinsiyet Boyutu	0,537	0,471	0,061	7,664	<0,001	0,153
Eşitlikçi Cinsiyet Boyutu	-0,238	-0,177	0,052	-3,402	<0,001	

*Bağımlı Değişken: Bireysel Kariyer Planlaması

Şekil 4.7: Değişkenlere Ait Standartlaştırılmış Yol Katsayıları

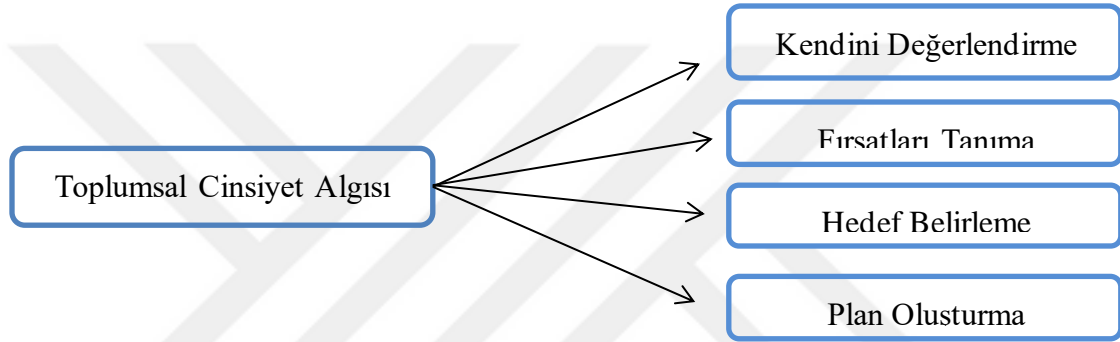


Yol analizi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde eşitlikçi cinsiyet algısının, bireysel kariyer planlaması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,471$; $p<0,001$). Eşitlikçi cinsiyet algısı bir birim artığında bireysel kariyer planlaması puanında 0,471 birimlik bir artış meydana gelmektedir. Aynı şekilde geleneksel cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ancak ters yönlü bir etkisi olduğu bulunmuştur ($\beta=-0,177$; $p<0,001$). Geleneksel cinsiyet algısı bir birim artığında bireysel kariyer planlaması puanında 0,177 birimlik bir azalış meydana gelmektedir. Dolayısıyla, H2, H2a ve H2b hipotezleri kabul edilmiştir.

4.5.6.3. Toplumsal Cinsiyet Algısının Bireysel Kariyer Planlaması Boyutları Üzerine Etkisi

Toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlamasının boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme, plan oluşturma üzerine etkisini belirlemek amacıyla yol analizi uygulanmıştır.

Şekil 4.8: Toplumsal Cinsiyet Algısının Bireysel Kariyer Planlaması Alt Boyutları Üzerine Etkisi

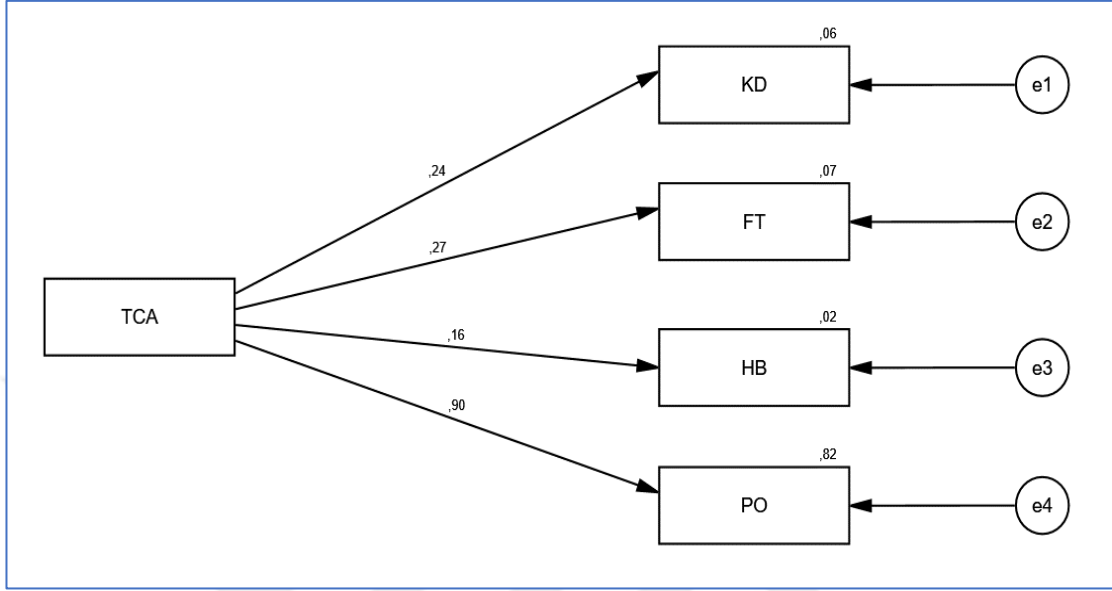


Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular karışıklığa sebebiyet vermemek amacıyla tek bir tablo içerisinde gösterilmiştir. Analiz bulguları Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17: Toplumsal Cinsiyet Algısının Bireysel Kariyer Planlamasının Boyutları Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β^1	β^2	S. hata	Test ist.	p	R ²
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Kendini Değerlendirme	0,235	0,188	0,039	4,811	<0,001	0,055
	Fırsatları Tanıma	0,272	0,247	0,044	5,613	<0,001	0,074
	Hedef Belirleme	0,158	0,205	0,065	3,182	0,001	0,025
	Plan oluşturma	0,905	0,949	0,022	42,215	<0,001	0,819

Şekil 4.9: Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Bireysel Kariyer Planlaması Boyutlarına Ait Standartlaştırılmış Yol Katsayıları

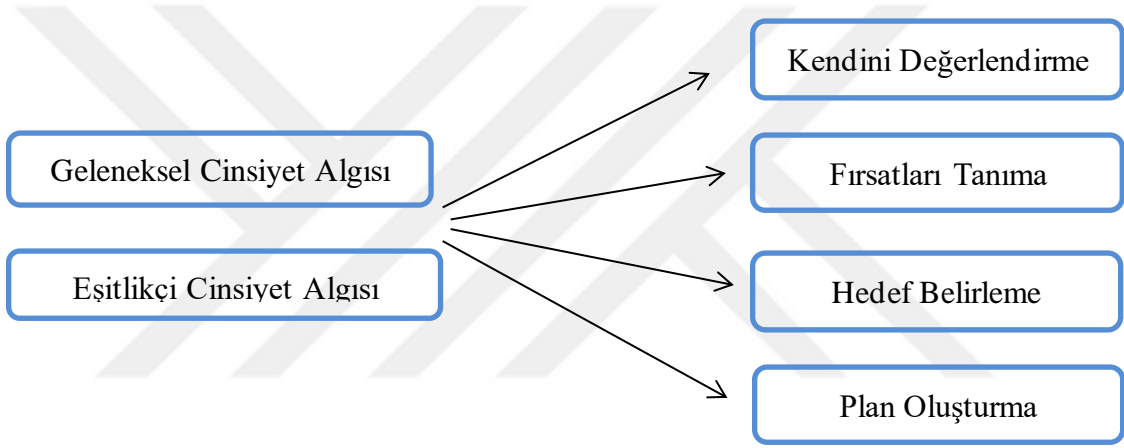


Yol analizi sonucunda toplumsal cinsiyet algısının kendini değerlendirme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($\beta=0,188$; $p<0,001$). Toplumsal cinsiyet algısı bir birim artığında Kendini değerlendirme puanında 0,188 birimlik bir artış meydana gelmektedir. Toplumsal cinsiyet algısının, fırsatları tanıma boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,247$; $p<0,001$). Toplumsal cinsiyet algısı bir birim artığında fırsatları tanıma boyutunun puanında 0,247 birimlik bir artış meydana gelmektedir. Toplumsal cinsiyet algısının hedef belirleme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($\beta=0,205$; $p=0,001$). Toplumsal cinsiyet algısı bir birim artığında hedef belirleme puanında 0,205 birimlik bir artış meydana gelmektedir. Toplumsal cinsiyet algısının plan oluşturma boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($\beta=0,949$; $p<0,001$). Toplumsal cinsiyet algısı bir birim artığında plan oluşturma puanında 0,949 birimlik bir artış meydana gelmektedir. Elde edilen bulgular neticesinde H3, H3a, H3b, H3c, H3d hipotezleri kabul edilmiştir.

4.5.6.4. Geleneksel ve Eşitlikçi Cinsiyet Algı Boyutlarının Bireysel Kariyer Planlaması Boyutları Üzerine Etkisi

Geleneksel ve eşitlikçi cinsiyet algısı boyutlarının, bireysel kariyer planlaması boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma üzerinde etkisini belirlemek amacıyla ayrı bir model oluşturularak yol analizi yapılmıştır.

Şekil 4.10: Geleneksel ve Eşitlikçi Cinsiyet Algılarının Bireysel Kariyer Planlamasının Boyutları Üzerine Etkisi



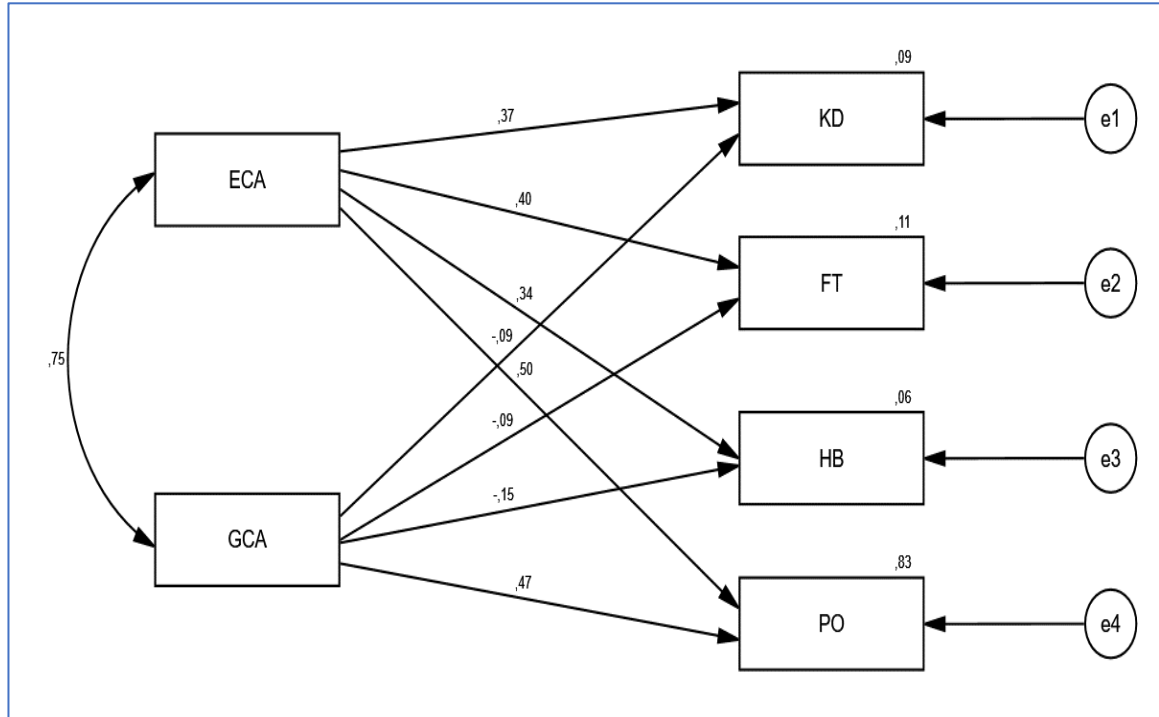
Yapılan analizin daha iyi anlaşılabilmesi için Şekil 4.10'daki model oluşturulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen bulgular karışıklığa sebebiyet vermemek amacıyla tek bir tablo içerisinde gösterilmiştir. Analiz bulguları Tablo 4.18'de verilmiştir.

Tablo 4.18: Geleneksel ve Eşitlikçi Cinsiyet Algılarının Bireysel Kariyer Planlaması Boyutları Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β^1	β^2	S. hata	Test ist.	p	R ²
Geleneksel Cinsiyet Algısı	Kendini Değerlendirme	-0,095	-	0,051	-1,307	0,191	0,091
Eşitlikçi		0,366	0,306	0,061	5,041	<0,001	

Cinsiyet Algısı							
Geleneksel Cinsiyet Algısı	Fırsatları	-0,085	-0,069	0,057	-1,193	0,233	0,114
Eşitlikçi Cinsiyet Algısı	Tanıma	0,397	0,377	0,068	5,539	<0,001	
Geleneksel Cinsiyet Algısı	Hedef Belirleme	-0,149	-0,171	0,085	-2,018	0,044	0,062
Eşitlikçi Cinsiyet Algısı		0,341	0,463	0,100	4,623	<0,001	
Geleneksel Cinsiyet Algısı	Plan Oluşturma	0,472	0,437	0,029	14,872	<0,001	0,826
Eşitlikçi Cinsiyet Algısı		0,499	0,548	0,035	15,738	<0,001	

Şekil 4.11: Geleneksel ve Eşitlikçi Cinsiyet Algısı Boyutları ile Bireysel Kariyer Planlaması Boyutlarına Ait Standartlaştırılmış Yol Katsayıları



Yol analizi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde eşitlikçi cinsiyet algısının, kendini değerlendirme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($\beta=0,306$; $p<0,001$). Eşitlikçi cinsiyet algısı bir birim artığında kendini değerlendirme boyutunun puanında 0,306 birimlik bir artış meydana gelmektedir. Geleneksel cinsiyet algısının, kendini değerlendirme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır ($\beta=-0,067$; $p=0,191$). Eşitlikçi cinsiyet algısının, fırsatları tanıma boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($\beta=0,377$; $p<0,001$). Eşitlikçi cinsiyet algısı bir birim artığında, fırsatları tanıma puanında 0,377 birimlik bir artış meydana gelmektedir. Geleneksel cinsiyet algısının, fırsatları tanıma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır ($\beta=-0,069$; $p=0,233$). Eşitlikçi cinsiyet algısının, hedef belirleme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($\beta=0,463$; $p<0,001$). Eşitlikçi cinsiyet algısı bir birim artığında hedef belirleme puanında 0,463 birimlik bir artış meydana gelmektedir. Geleneksel cinsiyet algısının, hedef belirleme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($\beta=-0,171$; $p=0,044$). Geleneksel cinsiyet algısı bir birim artığında, hedef belirleme puanında 0,171 birimlik bir azalış meydana gelmektedir. Eşitlikçi cinsiyet algısının, plan oluşturma boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($\beta=0,548$; $p<0,001$). Eşitlikçi cinsiyet algısı bir birim artığında plan oluşturma puanında 0,548 birimlik bir artış meydana gelmektedir. Geleneksel cinsiyet algısının, plan oluşturma boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($\beta=0,437$; $p<0,001$). Geleneksel cinsiyet algısı bir birim artığında plan oluşturma puanında 0,437 birimlik bir artış meydana gelmektedir. Geleneksel ve eşitlikçi cinsiyet algılarının bireysel kariyer planlaması boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma boyutları üzerinde etkisini belirlemek amacıyla yapılan yol analizi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde H4c, H4d, H4e, H4f, H4g, H4h hipotezleri kabul edilirken, H4a ve H4b hipotezleri reddedilmiştir.

Alanyazın kapsamında ileri sürülmüş olan hipotezler, korelasyon ve yol analizleri ile test edilmiştir. Bulgular incelendiğinde toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiş, yol analizi ile toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerinde olumlu anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Her iki değişkenin de alt boyutları korelasyon yol analizleri ile

incelenmiş ve alt boyutlar arasında olumlu anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında araştırmanın sorunsalını temsil eden hipotezlerin kabul ve ret durumları Tablo 4.23'te gösterilmiştir:

Tablo 4.19: Hipotezlerin Kabul/Red Durumları

Hipotezler	Kabul/Red
H1: Z Kuşağının toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H2: Z Kuşağının toplumsal cinsiyet algısı alt boyutlarının bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H2a: Z Kuşağının eşitlikçi toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H2b: Z Kuşağının geleneksel toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H3: Z Kuşağının toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H3a: Z Kuşağının toplumsal cinsiyet algısının kendini değerlendirme boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H3b: Z Kuşağının toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlamasının fırsatları tanıma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H3c: Z Kuşağının toplumsal cinsiyet algısının hedef belirleme boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H3d: Z Kuşağının toplumsal cinsiyet algısını plan oluşturma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H4: Z Kuşağının toplumsal cinsiyet algısı alt boyutlarının kariyer planlaması alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H4a: Eşitlikçi cinsiyet algısı boyutunun kendini değerlendirme boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H4b: Eşitlikçi cinsiyet algısı boyutunun fırsatları tanıma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul Edilmiştir
H4c: Eşitlikçi cinsiyet boyutunun hedef belirleme boyutu üzerinde	Kabul

anlamli etkisi vardir.	Edilmisttir
H4d: Eritlikci cinsiyet boyutunun plan olusturma boyutu uzerinde anlamli etkisi vardir.	Kabul Edilmisttir
H4e: Geleneksel cinsiyet boyutunun kendini degerlendirme boyutu uzerinde anlamli etkisi vardir	Reddedilmisttir
H4f: Geleneksel cinsiyet boyutunun firsatlarl tanima boyutu uzerinde anlamli etkisi vardir.	Reddedilmisttir
H4g: Geleneksel cinsiyet boyutunun hedef belirleme boyutu uzerinde anlamli etkisi vardir.	Kabul Edilmisttir
H4h: Geleneksel cinsiyet boyutunun plan olusturma boyutu uzerinde anlamli etkisi vardir.	Kabul Edilmisttir

SONUÇ VE TARTIŞMA

İnsanlık tarihi boyunca her toplum kültürel ve sosyal yapısı içerisinde kadın ve erkeğe farklı roller ve görevler biçmiştir. İlk çağlarda kadın ve erkek rolleri bireylerin anatomik ve fizyolojik özelliklerine paralel olarak, hayatta kalmak için temel ihtiyaçların giderilmesi üzerine inşa edilmiştir. Kadının doğum yapması dolayısıyla çocuklarla ilgilenmesi, evin bakımını üstlenmesi; erkeğin ise kadın ve çocukları dışardan gelebilecek tehlikelere karşı koruması ve yiyecek temin etmesi şeklinde roller ve sorumluluklar geliştirilmiştir. Bu roller ve görevler zaman içerisinde toplumsal hafızaya yerleşerek nesiller boyunca aktarılmıştır. Bu aktarım boyunca söz konusu cinsiyete dayalı görev ve rollerin kapsamı genişlemiş ve cinsiyete yönelik kalıp yargılara dönüşerek, toplumun cinsiyet algısını oluşturmuştur. Toplumsal cinsiyet algısı, günlük hayat içerisinde kadının ve erkeğin ne yapması, nasıl davranması, hangi görev ve sorumlulukları üstlenmesi, ne tür işlerde çalışması gibi bireyin hayatındaki birçok noktayı etkileyerek, bireye cinsiyeti çerçevesinde sınırlar çizmektedir. Söz konusu bu algı, bireylere cinsiyete dayalı belirli davranış örüntüleri sunmaktadır. Birey bu davranış örüntüleri çerçevesinde bilinçli veya bilinçsizce hayatı ve geleceğine yönelik kararlar almaktadır.

Toplumsal cinsiyet algısının oluşmasına kaynaklık eden birçok faktör bulunmaktadır. Aile, bireyin sosyal çevresi, eğitim aldığı kurumlar, sözlü ve yazılı iletişim araçları bu faktörlerden bazılarıdır. Toplumsal cinsiyet algısını etkileyen unsurlar olduğu gibi, toplumsal cinsiyet algısının da etkilediği birçok alan bulunmaktadır. Bunlar bireyin sosyal hayatına yönelik ilişkileri olabileceği gibi çalışma hayatına ilişkin de olabilmektedir.

İnsanlar, temel ihtiyaçlarını gidermek, yaşam standartlarını yükseltmek, toplum içerisinde varlığını kanıtlayarak psikolojik tatmine ulaşmak gibi birçok nedenle çalışma ihtiyacı duymaktadırlar. Birey belirli bir alanda üretim yaparak veya hizmet sunarak, emeği çerçevesinde çalışma hayatında faaliyetlerini sürdürmektedir. Küreselleşme ve modern çalışma hayatının gelişmesiyle birlikte örgütler için insan kaynağı değerlendirilmiştir. Örgütler sadece belirli bir görevi yerine getirecek çalışandan ziyade, sürekli kendini geliştiren, değişen şartlara kolayca adapte olabilen ve bu şartları kontrol ederek örgüte rakiplerine göre üstünlük kazandıran, bilgi, beceri ve yetenek sahibi, belirli yetkinliğe ulaşmış insan kaynağını tercih etmektedirler. Çünkü ancak bu şartlar

altında değişen çevre koşullarına ayak uydurarak hayatta kalabilir ve sürdürülebilirliğini sağlayabilirler. İş dünyasında insan kaynağı bu kadar değerli görülürken, insanlarda bu değeri karşılayabilecek yetkinliğe sahip olabilmek için sürekli gelişme ve ilerleme ihtiyacı duymaktadırlar. Bu nedenle çalışma hayatı boyunca kendilerini geliştirecek imkânlar sağlayabilen örgütlerde çalışmak istemektedirler. İnsanların sürekli kendini geliştirme ve işinde ilerleme ihtiyacı sadece iş hayatındaki rekabet ortamından kaynaklı hayatta kalma ihtiyacına yönelik değildir. Kişinin sahip olduğu iş, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamasına yardımcı olurken aynı zamanda bireyin tüm aile hayatını sosyal ilişkilerini etkilemekte, toplum içerisindeki sosyal statüsünü belirlemektedir. Dolayısıyla kişi işine büyük anlam yükleyerek hayatının odak noktasına koymakta, işinde sürekli ilerleyerek yükselmek istemektedir. Hem insanın bu tür ihtiyaçları hem de modern çalışma hayatının gereklerinden dolayı kariyer kavramı ortaya çıkmıştır. Kariyer, bireyin çalışma hayatı öncesi de dâhil olmak üzere iş hayatındaki tüm ilerleme ve yükselmeleri kapsayan bir süreci ifade etmektedir. Kişiler iş hayatında yetkinlikleri, bilgi, beceri ve kapasiteleri artıkça, gösterdikleri performans ve başarılarına paralel şekilde örgüt içerisinde dikey veya yatay olarak ilerleme göstermektedirler. Bireyin çalışma hayatında kaydettiği bu ilerlemelerin veya ilerleme hedeflerinin tümü kariyer olarak ifade edilebilir.

Örgütler stratejik hedeflerine ulaşabilmek, rakiplerine karşı rekabet edebilmek ve sürdürülebilirliği sağlamak için sahip oldukları değerli kaynakları sürekli geliştirmek ve korumak durumundadır. İnsan kaynağı da taklit edilemez olması ve ikamesi zor olmasından dolayı örgütler için en önemli kaynaklardan birini oluşturmaktadır. Bu nedenle örgütler çalışanlarına kariyer yönetimi, kariyer geliştirme, örgütsel kariyer planlaması faaliyetleri yürüterek bireylerin iş hayatında sürekli gelişimlerini sağlayarak ilerlemelerini mümkün kılmak böylece insan kaynağını etkili ve verimli kullanmaktadırlar. Aynı zamanda çalışanlar da bireysel kariyer planlamasını yaparak iş hayatında başarı sağlamaya çalışmaktadırlar.

Bireysel kariyer planlaması, ilk olarak bireyin kendini tanıması, yetenek ve ilgi alanlarını belirlemesi aşamasıyla başlamaktadır. Birey kendini değerlendirdikten sonra çalışmak istediği, ilgi alanları ve yeteneklerine göre bulunan işe veya sektöre yönelik fırsatları belirlemeye başlar. Fırsatlar keşfedildikten sonra birey hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmak için planlar hazırlar. Bununla birlikte bireyin tüm iş hayatını

etkileyen bireysel kariyer planlamasında etkili birçok faktör bulunmaktadır. Bunların başında bireyin kişilik özellikleri, ilgi alanları, sahip olduğu yetenekler, yaşı ve cinsiyeti gelmektedir. Aile ve yaşadığı ülkenin ekonomik ve yasal gelişmeleri de bireyin kariyer planlamasında etkili olan çevresel faktörlerdir.

Bireysel kariyer planlamasına etki eden bu faktörlerin dışında toplumun sahip olduğu kültürel unsurlar özellikle de toplumun cinsiyet algısı ne kadar etkilidir? Bu çalışmanın kilit noktası da bu sorudan oluşmaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet algısına sahip toplumlarda, kadınlar genellikle, ev hanımı veya hemşire, asistan, öğretmen gibi mesleklerde istihdam edilirken, erkekler daha çok mühendislik, yönetim alanları, pilotluk gibi mesleklerde istihdam edilmektedirler. Bu algı ilk çağlarda kadının fiziksel olarak yapması zor işleri erkeklerin yapmasından, dolayısıyla belirli iş dağılımlarından kaynaklanmaktadır. Bu durum kalıplaşarak günümüze kadar süregelmiştir. Ancak günümüzde teknolojinin bu kadar ilerlemesiyle fiziksel olarak yapılamayacak bir iş kalmamış durumdadır. Gelen her yeni kuşak bu algıyı biraz daha kırmaya başlamıştır. Çünkü her kuşak farklı toplumsal olaylara şahitlik etmekte, şartlar değişmekte, özellikle de teknoloji hızla gelişme göstermektedir. Bu koşullar altında sahip olunan toplumsal ve kültürel değerlerde de değişiklikler görülmekte, toplumsal cinsiyet algısına dair özellikle Z kuşağının tutumlarının değiştiği düşünülmektedir.

Bu çalışma da Z kuşağının sahip oldukları toplumsal cinsiyet algılarının bireysel kariyer planları üzerine etkisi olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür. Bu kapsamda 400 Z kuşağı üniversite öğrencisiyle görüşülmüş anket yöntemiyle veri toplanmış, 396 katılımcının vermiş oldukları cevaplar incelenmiştir. Veri, öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizine tabii tutulmuştur. Daha sonra tanımlayıcı analizler yapıp, iki değişken arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmanın temel hipotezini oluşturan “Toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması üzerine etkisi vardır” hipotezini test etmek için yapısal eşitlik modellemesi tekniklerinden biri olan yol analizi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılanların çoğunu kadın katılımcılar oluşturup, en fazla 21 yaşında katılımcı olup, en uzun süre ilde ve en çok çekirdek ailede yaşadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğu İktisadi ve İdari Bilimler fakültesinde kayıtlıdır, bu durumu Fen-Edebiyat ve Eğitim fakülteleri takip etmektedir.

Araştırma bulgularında ilk olarak değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler bakıldığında toplumsal cinsiyet algısı ölçeğine katılımcıların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması (\bar{x}) 4,219 olduğu görülmektedir. Tüm ölçeğin toplam puan ortalaması ise 88,59 olarak belirlenirken geleneksel cinsiyet algısına ait ifadelerin toplam puan ortalaması 54,73, eşitlikçi cinsiyet algısına ait ifadelerin toplam puanları 33,86 şeklinde elde edilmiştir. Bu sonuç ile katılımcıların toplumsal cinsiyet algılarının eşitlikçi cinsiyet algısından ziyade daha çok geleneksel cinsiyet algısına yakın olduğu ifade edilebilir. Z kuşağının toplumsal olaylara, doğaya, çevreye karşı duyarlılığı yüksek, özellikle de insanlar arasında eşitliğe önem veren bir kuşaktır (İnce, 2018:107) Ancak elde edilen sonuçlarla toplumsal cinsiyet algısı noktasında Z kuşağının eşitlikçi tutumlarının gelişmediği bu durumda da kültürel faktörlerin etkili olabileceği söylenebilir. Çiftçi'nin(2018) Mardin ilinde yaşayan bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algı düzeylerinin saptanması ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla 20-65 yaş aralığında 86245 kişi üzerinde yaptığı çalışmasında katılımcıların toplumsal cinsiyet algılarının geleneksel tutum sergilediği bulgusunu elde etmişlerdir. Aynı şekilde Kafkas üniversitesi son sınıf öğrencilerinin çalışma yaşamı, toplumsal yaşam, evlilik ve aile yaşamına yönelik toplumsal cinsiyet rollerine yönelik bakış açılarını belirlemek amacıyla 236 öğrenci üzerine yapılan çalışmada, özellikle erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha geleneksel tutum sergiledikleri bulgusunu elde etmişlerdir (Vefikuluçay vd., 2007). Bu çalışma kapsamında katılımcıların gelenekselci tutumlarının yüksek çıkması sonucu alanyazında yapılmış diğer çalışmalar tarafından da desteklenmektedir.

Bireysel kariyer planlaması ölçeğine verilen cevapların ortalaması incelendiğinde (\bar{x}) 4,077 olduğu görülmektedir. Bu durum, ölçekte bulunan ifadeler ve verilen cevaplar dikkate alındığında Z kuşağının bireysel kariyer planları noktasında daha bilinçli olduklarını söyleyebiliriz. İlgili alanyazına bakıldığında Z kuşağının gerçekçi, planlı ve kariyer odaklı bir nesil olduğu belirtilmektedir (Alp vd., 2019: 806). Bu doğrultuda geleceklere yönelik kariyer planlarında akılcı ve bilinçli davranmaları beklenen bir sonuçtur.

Toplumsal cinsiyet algısı ve boyutlarının, bireysel kariyer planlaması ve boyutları arasında ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda, farklı düzeylerde ilişkiler tespit edilmiştir. Toplumsal cinsiyet algısı ile

bireysel kariyer planlaması arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Aynı şekilde eşitlikçi cinsiyet algısı ile bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiş ancak geleneksel cinsiyet algısı ile bireysel kariyer planlaması arasında düşük düzeyli ilişkiler olduğu görülmüştür. Toplumsal cinsiyet algısı ile bireysel kariyer planlaması boyutları arasındaki ilişkileri incelendiğinde, kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme boyutları ile düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ancak toplumsal cinsiyet algısı ile plan oluşturma boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkileri olduğu görülmüştür. Benzer şekilde hem geleneksel cinsiyet algısı hem de eşitlikçi cinsiyet boyutu ile kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme boyutları arasında düşük düzeyli ilişkiler belirlenirken, plan oluşturma boyutu arasında yüksek düzeyli pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğu bulunmuştur. Böylece Z kuşağının bireysel kariyer planlaması özellikle plan oluşturma aşaması, toplumsal cinsiyet boyutu ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

Z kuşağının bireysel kariyer planlamaları üzerinde toplumsal cinsiyet algısının etkisini belirlemek için yapılan yol analizi bulguları incelendiğinde, toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlamasını anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Aynı şekilde toplumsal cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması boyutları; kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme üzerinde düşük düzeyli anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Ancak toplumsal cinsiyet algısının, plan oluşturma boyutu üzerinde yüksek düzeyde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Toplumsal cinsiyet algısı boyutları olan eşitlikçi ve geleneksel cinsiyet algılarının bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla uygulanan yol analizi sonucunda eşitlikçi cinsiyet algısının pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülürken geleneksel cinsiyet algısının negatif anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle Z kuşağı bireylerinin geleneksel cinsiyet algıları ne kadar artarsa bireysel kariyer planlamaları o kadar olumsuz yönde bir etkisi olacağı söylenebilir. Geleneksel cinsiyet algısı ile eşitlikçi cinsiyet algısının bireysel kariyer planlaması boyutları üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemek için ayrı bir model oluşturularak yol analizine tabii tutulmuştur. Analiz sonucunda eşitlikçi cinsiyet algısının, bireysel kariyer planlaması boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme boyutlarını düşük düzeyde etkilerken, plan oluşturma boyutunu yüksek düzeyde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu

durum korelasyon analizi sonuçları ile birbirini destekler niteliktedir. Ancak elde edilen bulgular irdelendiğinde geleneksel cinsiyet algısının hedef belirleme ve plan oluşturma boyutlarını anlamlı olarak etkilerken kendini değerlendirme ve fırsatları tanıma boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Teknolojinin bu kadar gelişmesi ile haberleşmenin, bilgi akışının hızlı olması bu kuşağın her konuda kısa süre içerisinde bilgi sahibi olmasına ve hayatını bu hızlı yaşama göre dizayn etmesine sebebiyet vermektedir. Z kuşağı bu kadar hızlı ve yoğun bilgi ve haber akışına maruz kalması nedeniyle toplumsal konularda özellikle de tüm canlıların eşitliği konusunda duyarlılığı yüksek bir nesil olması çok doğal bir sonuçtur. Kadın ve erkek eşitliğine önem veren, toplumda hâkim olan toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıları kırmak isteyen bir nesil bu tutumunu çalışma yaşamında da göstermek isteyeceğini söyleyebiliriz. Dolayısıyla sosyalizasyon sürecinde hak ve eşitliklere duyarlı, toplum içerisindeki kalıp yargıların olumsuz sonuçları hakkında bilgili ve bilinçli bir nesil çalışma hayatında da bu duruma engel olmak isteyecektir. Kariyer planlamasını yaparken cinsiyet ve cinsiyete yönelik kalıp yargılardan ziyade sadece bilgi, beceri ve yetenekleri göz önünde bulundurarak yapmak realistik olarak ifade edilen bu kuşaktan beklenen bir davranıştır. Eşitlikçi cinsiyet algısıyla bireysel kariyer planlaması arasında ilişkinin yüksek çıkarken geleneksel cinsiyet algısı ile negatif yönlü bir ilişkinin elde edilmesini bu durumla ilişkilendirebiliriz. Değirmenci'nin (2018) toplumsal cinsiyet algısının ön lisans öğrencilerinin meslek tercihinde etkili olup olmadığını tespit etmek amacıyla 200 öğrenci üzerinde yürüttüğü çalışmada, öğrencilerin meslek tercihlerini yaparken toplumsal cinsiyet algılarının etkili olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmanın sonuçları genç bireylerin çalışma hayatına başlamadan önce verdikleri kararlarda toplumsal cinsiyet algılarının etkili olduğunu dolayısıyla, bu çalışmayla benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet algısının, bireysel kariyer planlamasının boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme boyutlarını düşük düzeyde etkilerken son aşamayı oluşturan plan oluşturma boyutunu yüksek düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Böyle bir bulgunun elde edilmesinin sebebi Z kuşağının hızlı değişen çevre içerisinde, birçok olayın aynı anda olduğu, içinde yaşanılan şartların stabil olmadığı, her an değişebildiği bir ortamda büyümesinden kaynaklandığı söylenebilir. Özellikle çalışma hayatına yeni atılan bu kuşak, toplumsal uyaranların fazla olması

nedeniyle birden fazla plan yapmakta, planlarını yaparken birçok koşulu göz önünde bulundurarak yapmaktadırlar. Z kuşağının sabırsız, tatmini az olması, planlı ve kariyer odaklı ancak çok yönlü kariyere eğilimli ve sadece bir örgütte çalışma yerine örgütler arasında hareket etme isteğinin daha fazla olduğu da (Çetin ve Karalar, 2016: 191) alanyazında birçok yazar tarafından belirtilmiştir. Bu ifadeler ışığında Z kuşağının bireysel kariyer planlamasını yaparken son aşama olan plan oluşturma safhasında değişen şartlara kolayca uyum sağlayabilmek için ekonomik, yasal, teknolojik ve sosyal birçok faktörü göz önüne alarak yapmalarından kaynaklı olduğunu söyleyebiliriz.

Sonuç olarak, araştırmaya katılmış olan Z kuşağı bireylerinin toplumsal cinsiyet algısı boyutu geleneksel cinsiyet algısına yakın olduğu belirlenmiştir. Her ne kadar Z kuşağı bireylerinin sosyal ve çevresel konulara, insan hakları eşitsizliklerine karşı daha sorumlu ve duyarlı (İlhan,2019: 27) oldukları bilinse de içinde yaşadıkları aile, sosyal çevre ve kültürün etkisiyle toplumsal cinsiyet konusunda gelenekselci tutumları devam ettirdiklerini söyleyebiliriz.

Z kuşağının, çalışma hayatına yönelik bireysel kariyer planlaması yaparken toplumsal cinsiyet algısından düşük düzeyde etkilendiği yapılan analizlerle ortaya konulmuştur. Ancak plan oluşturma aşamasında toplumsal cinsiyet algısından yüksek düzeyde etkilendiği de belirlenmiştir. Bu durumda Z kuşağının geleceğe yönelik kariyer planlarında ekonomik, yasal, sosyal faktörleri göz önünde bulundurduğu gibi toplumun cinsiyete yönelik yargılarını da dikkate aldıklarını ancak eşitlikçi tutumları ile planlarına yön verdiklerini, bu şekilde geleceğe yönelik adım attıklarını söyleyebiliriz.

Çalışma literatürde Z kuşağının toplumsal cinsiyet algısı ve bireysel kariyer planlamasına yönelik yeterli sayıda çalışmanın bulunmamasından dolayı katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ancak çalışma zaman kısıtından dolayı sadece Malatya İnönü Üniversitesinde kayıtlı Z kuşağı öğrencileri üzerinde yürütülmüştür. Bu nedenle bu konuyla ilgili yapılacak çalışmalar daha geniş kitleler üzerinde, mümkünse kültürel farklılıkların etkisinin ortaya çıkarılması için birden fazla farklı bölgede yürütülebilir. Ayrıca alanyazında var olan çalışmalar çoğunlukla toplumsal cinsiyetin kadınlara yönelik oluşturduğu olumsuz sonuçları üzerinde yoğunlaşmış bulunmaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet sadece kadınlar üzerinde değil erkekler üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyete sadece kadınların değil erkeklerin de perspektifinden bakmak için bu konuyla ilgili çalışmalar artırılabilir.

KAYNAKÇA

- ACILIOĞLU İ., (2015) “İş’Te Y Kuşağı” (1.Baskı), Elma Yayınevi, Ankara.
- ADIGÜZEL O., H.Z. Batur, N. Ekşili, “Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar” *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014/1 (19), ss.165-182.
- AKA, B., (2017), *Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Yöneticilerin Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma*, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- AKÇAKANAT, T., M.H. Mücevher, Z. Demirgil, “İşkolikliğin Kuşaklara Göre Karşılaştırılması: Süleyman Demirel Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2017/6 (3) ss.135-155.
- AKDEMİR, A., (2009) *İşletmeciliğin Temel Bilgileri*, Ekin Yayınları, (1.Baskı), Bursa.
- AKDEMİR, A., ve Demirkaya H., (2016) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı), Orion Yayınları, Ankara.
- AKDEMİR A, G. Konakay, H. Demirkaya, vd., “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması”, *Ekonomi ve Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 2013/2 (2), ss.11-42
- AKGEMCİ, T., İ. C., Bağcı, S. Kalfaoglu, Kuşak Farklılıklarına Göre İş Yaşam Dengesi Algısının Araştırılması: Kahramanmaraş’ta Çalışan Avukatlar Örneği, International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, Lefkoşa, 28-30 Haziran, 754-768.
- AKGÜL, F. İ., (2021) *Roman Kadınlarında Toplumsal Cinsiyet ve Katılım: İzmir Örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, İstanbul.
- AKSAKAL, İ., (2019), *Devlet Söyleminde Toplumsal Cinsiyet* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyoloji Anabilim Dalı, Erzurum.
- ALP, G. T., A. D. Tuncer, S.A. B. Sulaiman, “Çalışma Hayatında Y ve Z Kuşağının Motivasyonel Farklılıkları”, *Proceedings on 2nd International Conference on Technology and Science*, 2019, ss.14-16.
- ALTIN, S., (2021), *Kuşaklara Göre Hizmet Beklentilerinin Farklaşması: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Gazi Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

- ALTINOVA, H.H., V. Duyan, “Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlilik, Güvenirlik Çalışması”, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 24/2013 (2), ss.9-22.
- ALTUNTUĞ, N., “Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2012/4 (1), ss.203-212.
- ANDREA B. H. Gabriella, C. Gabriella vd., “Y and Z Generations of Workplaces” *Journal of Competitiveness*, 2016/8 (3) ss.90-106.
- ANTALYALI, Ö. L., A. S. Özkul, “Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Başarılı Girişimci Algısı ve Cinsiyet Rolü Stereotipleri ile İlişkisi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9/2017 (21) ss.1-23.
- ARSLAN A., S. Staub, “Kuşak Teorisi ve İç Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015/6 (1), ss.1-23.
- AYDIN, E., (2010) *Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Algısı: Hacettepe Üniversitesi Mühendislik ve Fen Edebiyat Fakültesi Örneği*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- AYDIN, G. Ç., O. Başol, “X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı?”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2014/Aralık, ss.186-204.
- AYHÜN, S.E., “Kuşaklararası Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2013/2 (1) ss.93-112.
- AYTAÇ S., (2005) *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları* (2.Baskı), Ezgi Kitabevi, Bursa.
- ATAK, N. Ü., (2016), X, Y, Z, Kuşakları ve Kuşaklar Arası Farklılık Yönetimi, Nobel Akademik Yayıncılık.
- BALCI, A., (2021) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler* (15.Baskı), Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- BALCI, C., (2020), *Baby Boomers, X, Y ve Z Kuşaklarının Toplumsal Cinsiyet Algısının Sosyolojik Olarak İncelenmesi ve Karşılaştırılması*, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyoloji Ana Bilim Dalı.
- BARAN, G., (1995), *Ankara’da Bulunan Çocuk Yuvalarında 7-11 Yaş Grubu Çocuklarda Cinsiyet Roller ve Cinsiyet Özellikleri Kalıpyargularının Gelişimi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi, Ev Ekonomisi Anabilim Dalı, Ankara.

- BAŞARAN, F., (2021) *Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleğe Yönelik Toplumsal Cinsiyet Tutumları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Hemşirelik Anabilim Dalı, Eskişehir.
- BAŞGÖZE, P., N. A. Bayar, “Eko Otellerden Hizmet Satın Alımında Kuşaklar Arası Farklılaşmalar Üzerine Bir Çalışma”, *Sosyoekonomi Dergisi*, 2014/23(24), 118-130.
- BAYHAN, V., “Kuşak Sosyolojisi: Kavramsal ve Metodolojik Temeller”, *Sosyoloji Divanı Dergisi* 7/13 (2019),
- BAYRAKTAROĞLU, S., (2003) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı), Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- BAYRAMOV, S., A. Geylan, s. Benligiray, X, Y ve Z Kuşak Çalışanlarının Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumlarının Karşılaştırılması, *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2021/3 (1), ss.122-139.
- BERK. L. E., (2013), *Çocuk Gelişimi*, çev. Ali Özdemir, (1.Baskı), İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- BERKUP, S.B., “Working With Generations X and Y in Generation Z Period: Management of Different Generations in Business Life”, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2014/5 (19), ss.218-229.
- BEUTELL, N. J., U. W. Berman, “Work-Family Conflict and Work-Family Synergy For Generation X, Baby Boomers and Matures: Generational Differences, Predictors and Satisfaction Outcomes”, *Journal of Managerial Psychology*, 2008/23 (5), ss.507-523.
- BİNGÖL, O., “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16/2014 (1) ss.108-114.
- BİNGÖL, D., (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5.Baskı) Beta Yayınları, İstanbul.
- BİNGÖL, D., (2013), *İnsan Kaynakları Yönetimi* (8.Baskı) Beta Yayınları, İstanbul.
- BUDAC, A., C. Budac, “Strategic Considerations On How Brands Should Deal With Generations Z” *Revista Economica*, 2014/66 (5), ss.6-14.
- BUDAK G., (2016) *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi* (3.Baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- BUDAK G., ve Budak G., (2016) *İşletme Yönetimi* (8.Baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- CAN, H., (2002), *Organizasyon ve Yönetim* (1.Baskı) Siyasal Kitabevi, Ankara.

- CAN H., vd., (2020) Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi (9.Baskı), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- CAN, M., (2018), *Motivasyon Araçlarının Kuşaklar ve Örgüt Kültürü Bağlamında Karşılaştırmalı Analizi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Gazi Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara.
- COŞKUN, R., vd., (2017) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri; Spss Uygulamalı (9.Baskı) Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- ÇAKAR, D. B., (2017), *Spor ve Sporcu İçeren Reklam Filmlerinin Toplumsal Cinsiyet Algısına Nörolojik Etkilerinin Ölçülmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Maltepe Üniversitesi, İletişim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- ÇAKIR, H., (2021), *Mavi Yakalı Ve Beyaz Yakalı Emekliliğin Kuşaklar Sosyolojisi Bağlamında Karşılaştırılması*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Mersin Üniversitesi, Sosyoloji Anabilim Dalı, Mersin.
- ÇALIK T., ve Ereş F. (2006) Kariyer Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar (1.Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara.
- ÇEMBERCİ, M., M. K. Sudak, S. Aşçı, vd., “Y Neslinin Örgüt Ortamındaki Davranış Farklılıklarının Analizi”, *Online Academic Journal of Information Technology*, 2014/5 (15), ss. 57-74.
- ÇETİN C., S. Karalar, “X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sonsuz Kariyer Alguları Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2016/14 (28), ss.157-197.
- ÇETİNER, M., (2014) *Bireysel Kariyer Planlaması ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- ÇETİNKAYA, N. Ç. (2019), *Ürün Konumlandırmanın Ankara ve Çankırı’da Yerleşik X, Y, Z, Kuşaklarındaki Satın Alma Niyetlerine Etkisinin Ölçülmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Kırıkkale.
- ÇİFTÇİ C., “Jenerasyon Y’nin Yatırım Aracı Tercihleri: Oyun Teorisi Yaklaşımı” *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*”, 2017/2 (2), ss.698-712.

- ÇİFÇİ, S., (2018), *20-65 Yaş Arası Kişilerin Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Etkileyen Faktörler Mardin Örneği*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dicle Üniversitesi, Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Diyarbakır.
- DEĞİRMENCİ, B., (2018), *Toplumsal Cinsiyet Algısının Meslek Seçimine Etkisi Üzerine Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Elâzığ.
- DEMİRKAYA, H., A. Akdemir, E. Karaman, vd., “Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2015/7 (1), ss.186-204.
- DİNÇ, E.Y.D., (2018) *İstanbul’da Bir İlçede Toplumsal Cinsiyet Algısının Araştırılması*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- DİVANOĞLU, S. U., “Kuşak Farklılıklarının Politik Pazarlama ve Siyasal İletişim Açısından Değerlendirilmesi”, *Electronic Turkish Studies*, 2017/12 (31), ss.265-278.
- DOLGUN, U., (2007), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (1.Baskı) Ekin Yayınları, Bursa.
- DÖKMEN, Z. Y., (2014), *Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, (4.Baskı), Remzi Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- ERDOĞMUŞ, N., (2003) *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama* (1.Baskı) Nobel Yayınları, Ankara.
- ERDOĞAN, Z., (2008), *Bireyden Profesyonele: Kariyere İlk Adım*, (1.Baskı), Ekin Yayınları, Bursa.
- ERDOL, T.A., (2017) *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programının Hazırlanması, Uygulanması ve Değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Programları Anabilim Dalı, Ankara.
- EROĞLU, F., (2017), *Davranış Bilimleri* (15.Baskı) Beta Yayınları, İstanbul.
- EROĞLU, F., Ş. İrdem, “Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları”, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetim Dergisi*, 3/2016 (2) ss.11-35.
- ERSÖZ, A. G., (2016), *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*, (1. Baskı), Anı Yayıncılık, Ankara.
- ERTÜRK, M., (2018), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (2.Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.

- ERZEYBEK, B., (2015), *Anne-Babaların Çocuklarını Yetiştirirken Benimsedikleri Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.
- ESEN, E., B. Öztürk, D. M. Siyez, “Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği Ergen Formu’nun Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Nesne Psikoloji Dergisi*, 6/2018 (12) ss.144-173.
- ESEN, E., D. M. Siyez, Y. Soylu, G. Demirgürz, “Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Algısının Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi”, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2017/8 (1) , ss. 46-63
- FİGENGİL, E., (2019) *Bireysel Kariyer Planlaması ve Meslek Seçiminde Ortaokul Öğrencilerine Ebeveyn Desteğinin Araştırılması ve Etisem Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ufuk Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- GELMEZ, Ö. S. Ö., S. Afşar (2020) *Toplumsal Cinsiyet Aktivizmi: Kuramdan Uygulamaya* (1.Baskı), Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara.
- GLASS, A., “Understanding Generational Differences For Competitive Success”, *Industrial and Commercial Training*, 2007/39 (2), ss. 98-103.
- GÖKCAN, M., (2018), *Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyetin Rolü: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Kadın ve Aile Araştırmaları Anabilim Dalı, Samsun.
- GÖKSEL A., G. Güneş, “Kuşaklararası Farklılaşma: X ile Y Kuşaklarının Örgütsel Sessizlik Davranışı”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2017/19 (3), ss. 807-828.
- GÜLTEKİN, L., vd., (2013) *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*, Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- GÜNDÜZ, Ş., T. Pekçetaş, “Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik”, *İşletme Bilimi Dergisi*, 2018/6 (1), ss. 89-115.
- GÜNDÜZ, Ç, H., S. Tarhan, Z. Kılıç, “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Meslek Seçimlerine Yönelik Tutum Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4/2015 (1) ss.21-33.
- GÜNEŞ, Ö., “Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet Ayrımı” *Journal of Society & Social Work*, 2008 ss.81-95.

- GÜNEY S., (2019) İnsan Kaynakları Yönetimi (3.Baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- GÜRBÜZ, S., “Kuşak Farklılıkları: Mit mi, Gerçek mi?”, *İş ve İnsan Dergisi*, 2015/2 (1), ss. 39-57.
- GÜRBÜZ, S., (2019), İnsan Kaynakları Yönetimi, (3.Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- GÜRBÜZ, S. ve Şahin F., (2018), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, (5.Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- HANSEN, J., M., Leuty, “Work Values Across Generations”, *Journal of Career Assessment*, 2012/20 (1), ss.34-52.
- HOWE, N. ve William S., (2007) “The Next 20 Years: How Customer And Workforce Attitudes Will Evolve” *Harvard Business Review*, 7 (8), ss.1-21.
- İLHAN, Ü. D., (2019), *Kuşaklar Arası Çalışma Değerleri Algısı ve Örgüte Duygusal Bağlılık: X ve Y Kuşakları Arasındaki Farklılıklar Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı, İzmir.
- İNCE, F., “Z Kuşağının Girişimcilik Eğilimi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2018 (32), ss.105-113.
- İSLAMOĞLU, H. ve Ü., Alnaçık, (2016), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5.Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.
- KAHRAMAN, A.B., N. O. Tunçdemir, A. Özcan, “Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Hemşirelik Bölümünde Öğrenim Gören Erkek Öğrencilerin Mesleğe Yönelik Alguları”, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18/ 2015 (2) ss.108-144.
- KALAN, Ö. G., “Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılışı: ‘Kinder’ Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1/2010 (38) ss.75-89.
- KALAYCI, N., F. Hayırsever, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Vatandaşlık ve Demokrasi Eğitimi Ders Kitabına Yönelik Bir İnceleme Ve Bu Konuya İlişkin Öğrenci Algılarının Belirlenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14/2014 (3) ss.1-26
- KALAYCI, Ş., (2018) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (9.Baskı), Dinamik Akademi Yayınları, Ankara.

- KANTAOĞLU, A., N. Y. Çetin, A. Erdoğan, “Ergenlerde Toplumsal Cinsiyet Algılarının Sosyodemografik Özelliklere Göre Değerlendirilmesi”, *Konuralp Tıp Dergisi*, 2018/10(2) ss.175-187
- KAPLAN, B. T., İ.H. Çarıkçı, “İş Dünyasında Jenerasyonlar: X, Y, Z, Jenerasyonları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2018/4 (1), ss.25-32.
- KAYA, İ., (2019), *Pazarlama Alanındaki Mesleklere İlişkin Toplumsal Cinsiyet Algısı: Doğrudan ve Dolaylı Ölçüm Tekniklerine İlişkin Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Trabzon Üniversitesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Ana Bilim Dalı, Trabzon.
- KATI, Y., (2020), *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini İlişkisinde Rol Belirsizliği ve Kuşak Farklılıklarının Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Balıkesir Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir.
- KELEŞ, H. N., “Girişimcilik Eğitiminin Kuşak Farkına Göre İncelemesi”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2013/13 (26), ss. 23-43.
- KELEŞ, S., (2021) *Yükseköğretimde Kadın Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Deneyimleri: Toplumsal Cinsiyet Açısından Bir Çözümleme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eskişehir.
- KILIÇ, L. K., B. Eyüp., “İlköğretim Türkçe Ders Kitaplarında Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Rollerini Üzerine Bir İnceleme”, *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2/2011, (3) ss. 129-148.
- KILIÇ, H. A., (2018), *Kuşaklara Göre Tüketicilerin Satın Alma Karar Stillerinin Tekrar Satın Alma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Giyim Sektöründe Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Bursa Uludağ Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı/ Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı, Bursa.
- KILIÇ, M., (2019), *X ve Y Kuşaklarındaki Toksik Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılık, Psikolojik İyi Oluş ve Bireysel Performans Üzerindeki Yansımaları*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İşletme Ana Bilim Dalı/ Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Kocaeli.
- KILINÇ, H., “Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Öğrenenlerinin Anadolulmuş eKampüs Öğrenme Yönetim Sistemine İlişkin Görüşlerinin Kuşaklar Bağlamında

- İncelenmesi”, *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 2017/3 (3), ss.104-124.
- KUBAR, Y., H. Karakaya (2018), *Toplumsal Cinsiyet Algısına Ekonomik Ve Sosyolojik Bir Bakış* (1.Baskı), Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara.
- KUYUCU, M., “Y Kuşağı ve Facebook: Y Kuşağının Facebook Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014/13 (49), ss. 55-83.
- KUZGUN Y. (2014) *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş* (6.Baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- LATİF H., S. Serbest, “Türkiye’de 2000 Kuşağı ve 2000 Kuşağının İş ve Çalışma Anlayışı”, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2014/2 (4), ss. 132-163.
- LEHTO, X. Y., S. Jang, F.T. Athana, J.T. O’Leary, “Exploring tourism experience sought: A cohort comparison of Baby Boomers and the Silent Generation”, *Journal of Vacation Marketing*, 2006/14 (3), ss.234-257.
- LİNDBERG, E.N.A., “Piaget ve Ergenlikte Bilişsel Gelişim”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19/2011 (1), ss. 1-10.
- MEYDAN, C.H., H. Şeşen, (2011) *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları* (1.Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.
- MİRZEYEV, M., (2019)., *İş Umudu ve Kariyer İyimserliğinin Bireysel Kariyer Planlamasına Etkisi: Yabancı Uyruklu ve Türk Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, , Samsun.
- MYERS, D. G., (2015), *Sosyal Psikoloji*, çev. Serap Akfırat, (10.Baskı) Nobel Yayıncılık, Ankara.
- NACAĞ, İ., “Kuşak Sosyolojisi: Kavramsal ve Metodolojik Temeller”, *Sosyoloji Divanı Dergisi* 7/13 (2019), ss.9-29.
- NOE, R.A. (2009) *İnsan Kaynaklarının Eğitimi & Geliştirilmesi*, çev. Canan Çetin (1.Baskı), Beta Yayınları, Bursa.
- ONUR, B., (1997), *Gelişim Psikolojisi*, (4.Baskı), İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- ÖZÇATAL, E. Ö., “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyete ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1/2011 (1) ss. 21-39.

- ÖZDEMİR, L., B. Batga, B. Uçar, “Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Algılarını Etkileyen Demografik Niteliklerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2019/10 (24), ss.2012-228.
- ÖZDEN, M.C., (2007), Bireysel Kariyer Yönetimi, (1.Baskı) Akis Kitap Yayınevi, İstanbul.
- ÖZEN, S., D., Can, “İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Algıları”, *Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 19/2018 (42), ss. 13-34
- ÖZGEN, H., vd., (2001) İnsan Kaynakları Yönetimi (1.Baskı), Nobel Yayınları, Adana.
- REİLLY, P., “Understanding and Teaching Generation Y” *English Teaching Forum*, 2012/50 (1), ss.2-11.
- SARI, Ö., “Toplumsal Cinsiyet ve Mesleki Rol İlişkisi: Hemşirelik Bölümünde Okuyan Erkek Öğrenciler Örneği”, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4/2011 (2), ss. 493-504.
- SARIOĞLU, E. B., E. Özgen, “Z Kuşağı: İş Dünyası Yakın Geleceğin İş Gücünü Ne Kadar Tanıyor?”, *Researcher: Social Science Studies*, 2017/ 5 (4), ss. 242-253
- SAYGILIGİL, F., (2016) Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları (1.Baskı), Dipnot Yayınları, Ankara.
- SAYILAN, F., (2012), Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim (1.Baskı), Dipnot Yayınları, Ankara.
- SEÇER, H., (2013), *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- SEYYAR, A., (2007), İnsan ve Toplum Bilimleri Terimleri (Ansiklopedik Sosyal Bilimler Sözlüğü), (1.Baskı), Değişim Yayınları, İstanbul.
- SOYSAL A., C. Söylemez, “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği”, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 2014/6 (12), ss. 23-38
- ŞİMŞEK Ş., ve Çelik A. (2016) Yönetim ve Organizasyon (18.Baskı), Eğitim Yayınevi, Konya.
- ŞİMŞEK Ş. vd., (2007) Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları (2.Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara.

- TAŞ, H. Y., M. Demirdöğmez, N. Küçüköğlü, “Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 2017/7 (13), ss.1031-1048.
- TAŞLIYAN, M., N. Ü. Arı, B. Duzman, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İktisadi ve İdari Bilimle Öğrencileri Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011/3 (2), ss. 231-241.
- TORUN, Y., C. Çetin, “Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var?” *İş ve İnsan Dergisi*, 2015/2 (2), ss.137-146.
- TUNCER, A. İ., U. M. Tuncer, “Eğlence Reklamlarının Viral Uygulamaları ve Z Kuşağı Üzerinde Bir Değerlendirme”, *TRT Akademi*, 2016/1 (1), ss.201-229.
- TUTAR H., (2016) Davranış Bilimleri; Kavramlar ve Kuramlar (3.Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- UMUTONİ, L., (2021) *Dijital Reklamcılık ve Z Kuşağının Online Davranışsal Reklamcılık İle İlgili Görüşlerinin Analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Akdeniz Üniversitesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı, Antalya.
- UYGUÇ, N., “Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi”, *DEÜ İİBF Dergisi*, 18/2003 (1), ss. 93-103.
- UYGUR, A., (2015) Kariyer Rehberi (1.Baskı), Barış Kitap Yayınları, Ankara.
- ÜNAL, F., S. Tarhan, E. Ç. Köksal, “Toplumsal Cinsiyet Algısını Yordamada Cinsiyet, Sınıf, Bölüm ve Toplumsal Cinsiyet Oluşumunun Rolü”, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6/2017 (1), ss.227-236.
- VEFİKULUÇAY, D., S. Zeyneloğlu, K. Eroğlu vd., “Kafkas Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bakış Açıkları”, *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14/2007 (2), ss.26-38.
- VERGİLİ, A., (2015) *Mesleki Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi; Sağlık Yönetimi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- YELKİKALAN, N., A. Akatay, E. Altın, “Yeni Girişimcilik Modeli ve Yeni Nesil Girişimci Profili: İnternet Girişimciliği ve Y, M, Z, Kuşağı Girişimci”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2013/ 13 (26), ss.23-43.

- YEŞİLYAPRAK, B., (2006), Gelişim Psikolojisi: Gelişim, Öğrenme, Öğretim, (1.Baskı), Pegem Yayıncılık, Ankara.
- YILDIZ, M., “İlkokul ve Ortaokul Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Kitapları Görsellerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından İncelenmesi”, *Dini Araştırmaları*, 16/2013 (42) ss.143-165.
- YILMAZ, M. T., (2017), Erken Çocukluk Döneminde Gelişim, (8.Baskı), Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- YU H., P. Miller, “Leadership Style: The X Generation and Baby Boomers Compared in Different Cultural Contexts”, *Leadership and Organization Development Journal*, 2005/26 (1), ss. 35-50.
- ZENCİRKIRAN, M., (2017) Davranış Bilimleri (2.Baskı) Dora Yayınları, Bursa.
- ZEYNELOĞLU, S., (2008) Ankara’da Hemşirelik Öğrenimi Gören Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Programı, Ankara.
- <https://sozluk.gov.tr/>

EK-1: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU

ANKET				
Değerli katılımcı, Bu anket çalışması Z kuşağının toplumsal cinsiyet algılarının bireysel kariyer planları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler, bilimsel araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılacaktır ve gizli tutulacaktır. Soruları düzgün ve doğru bir şekilde cevaplamamız anketin güvenilirliği için çok önemlidir. Katılımınız ve ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim. <p style="text-align: right;">Tuğba YILMAZ İnönü Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi</p>				
1. Cinsiyetiniz?	Kadın ♀ <input type="checkbox"/>		Erkek ♂ <input type="checkbox"/>	
2. Yaşınız?			
3. Kayıtlı olduğunuz fakülte?			
4. Okumakta olduğunuz bölüm?			
5. Mevcut not ortalamanız?			
6. En uzun süre yaşadığınız yer?	İl <input type="checkbox"/>	İlçe <input type="checkbox"/>	Köy/Kasaba <input type="checkbox"/>	
7. İkamet ettiğiniz yer?	Aile ile Birlikte <input type="checkbox"/>	Öğrenci Yurdu <input type="checkbox"/>	Öğrenci Evi <input type="checkbox"/>	Diğer
8. Maddi kazançlı bir işte çalışıyor musunuz?	Evet ✓ <input type="checkbox"/>		Hayır ✗ <input type="checkbox"/>	
9. Bu pozisyonda kaçınıcı yılınız?			
10. Annenizin eğitim düzeyi nedir?	Okuma Yazma Bilmiyor <input type="checkbox"/>	İlkokul <input type="checkbox"/>	Lise <input type="checkbox"/>	Yüksek Öğretim <input type="checkbox"/>
11. Babanızın eğitim düzeyi nedir?	Okuma Yazma Bilmiyor <input type="checkbox"/>	İlkokul <input type="checkbox"/>	Lise <input type="checkbox"/>	Yüksek Öğretim <input type="checkbox"/>
12. Aile tipiniz nedir?	Çekirdek Aile <input type="checkbox"/>		Geniş Aile <input type="checkbox"/>	
13. Ailenizin gelir durumu?			

Aşağıda yer alan ifadeler toplumsal cinsiyet algınızı ve bireysel kariyer planlamanızı belirlemeye yöneliktir. Bu ifadelere ne derece katıldığınızı ① “ Kesinlikle Katılmıyorum ”, ② “ Katılmıyorum ”, ③ “ Kısmen Katılıyorum ”, ④ “ Katılıyorum ”, ⑤ “ Kesinlikle Katılıyorum ” seçeneklerinden birini sütunu <input checked="" type="checkbox"/> ile işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	Kısmen KATILYORUM	KATILYORUM	Kesinlikle KATILYORUM
1. Evlilik, kadının çalışmasına engel olmaz.	①	②	③	④	⑤
2. Kadın sadece ailesinin ekonomik sıkıntısı varsa çalışmalıdır.	①	②	③	④	⑤
3. Çalışan kadın da çocuklarına yeterince zaman ayırabilir.	①	②	③	④	⑤
4. Kadınlar anne olduktan sonra çalışmamalıdır.	①	②	③	④	⑤
5. Kadın siyasetçiler de başarılı olabilir.	①	②	③	④	⑤
6. Kadınlar evlendikten sonra çalışmamalıdır.	①	②	③	④	⑤
7. Çalışma hayatı kadının ev işlerini aksatmasına neden olmaz	①	②	③	④	⑤
8. Çalışan bir kadın hayattan daha çok zevk alır.	①	②	③	④	⑤
9. Kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır.	①	②	③	④	⑤
10. Kocasını izin vermiyorsa kadın çalışmamalıdır.	①	②	③	④	⑤
11. Kadınlar yönetici olabilir.	①	②	③	④	⑤
12. Çalışan bir kadın kazandığı geliri eşine vermelidir.	①	②	③	④	⑤
13. Çalışan bir kadın çocuklarına daha iyi bir anne olur.	①	②	③	④	⑤
14. Erkekler de çamaşır bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır.	①	②	③	④	⑤
15. Kocasız kadın sahipsiz eve benzer.	①	②	③	④	⑤
16. Bir ailenin gelirini erkekler sağlamalıdır.	①	②	③	④	⑤
17. Kadınlar kendi başına ticarethane gibi yerler (kafe, market, emlakçı vb.) açmamalıdır.	①	②	③	④	⑤
18. Kadınların birinci görevi ev işlerini üstlenmektir.	①	②	③	④	⑤
19. Bir kadın kocasından fazla para kazanmamalıdır.	①	②	③	④	⑤
20. Erkek her zaman evin reisi olmalıdır.	①	②	③	④	⑤
21. Toplumun liderliği genellikle erkeklerin elinde olmalıdır.	①	②	③	④	⑤
22. Kız çocuklarına da erkek çocukları kadar özgürlük verilmelidir.	①	②	③	④	⑤
23. Bir kadın kendi haklarına sahip olabilmesi için gerekirse kocasına karşı çıkabilmelidir.	①	②	③	④	⑤
24. Kadın kocasından yaş olarak daha küçük olmalıdır.	①	②	③	④	⑤
25. Ailedeki önemli kararları erkekler vermelidir.	①	②	③	④	⑤
26. Değişikliklere uyum sağlayabilirim.	①	②	③	④	⑤

27. Yasal zorunluluklar (staj, sigorta, burs, ikamet) kariyer planlarımda etkili oldu.	①	②	③	④	⑤
28. Fakültem hedeflerime ulaşmamda beni yönlendiriyor.	①	②	③	④	⑤
29. Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	①	②	③	④	⑤
30. Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.	①	②	③	④	⑤
31. Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	①	②	③	④	⑤
32. Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.	①	②	③	④	⑤
33. Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim	①	②	③	④	⑤
34. Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	①	②	③	④	⑤
35. Takdir edilmek beni motive eder.	①	②	③	④	⑤
36. Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	①	②	③	④	⑤
37. Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	①	②	③	④	⑤
38. Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	①	②	③	④	⑤
39. Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.	①	②	③	④	⑤
40. Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.	①	②	③	④	⑤
41. Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	①	②	③	④	⑤
42. Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.	①	②	③	④	⑤
43. Kariyer planımı yaptım.	①	②	③	④	⑤
44. Fakülte ve üniversite içinde bulunan kariyer fırsatlarının farkındayım.	①	②	③	④	⑤
45. Kariyer hedeflerime ulaşmam için yapmam gerekenleri biliyorum.	①	②	③	④	⑤