

# Cinsiyet Rolü ve Denetim Odağının Kadınların Kariyer Geleceği Algısına Etkisi\*

## *Effects of Gender Role and Locus of Control on the Perception of Women's Future Career*

Ayşe Kütükcü\*\*

Faruk Kerem Şentürk\*\*\*

### Öz

Bu araştırmanın amacı; kadınların kariyer geleceği algısı üzerinde cinsiyet rolü ve denetim odağının etkilerinin belirlenmesidir. Araştırmanın evreni Düzce Üniversitesi'nde akademik ve idari personel pozisyonunda görev alan kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve veriler yüz yüze anket tekniği ile elde edilmiştir. Değerlendirmeye alınan ve veri analizinde kullanılan toplam anket sayısı 236'dır. Araştırmada kullanılan başlıca analizler; betimleyici istatistikler, faktör analizleri ve regresyon analizleri şeklindedir.

Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet rolü boyutlarının olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif etkisi bulunurken, olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Denetim odağı boyutlarından iç denetim odağının olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde etkisi dış denetim odağına kıyasla daha fazla iken, olumsuz kariyer geleceği üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bunun

\* Bu çalışma Ayşe Kütükcü'nün "Cinsiyet Rolü, Denetim Odağı Ve Örgütsel Kısıtların Kadınların Kariyer Geleceği Algısına Etkisi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

\*\* Öğr. Gör., İstanbul Gedik Üniversitesi, Gedik Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü. İstanbul, Türkiye. ayse.kutukcu@gedik.edu.tr, orcid.org/0000-0001-7677-5556.

\*\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü. Düzce, Türkiye. keremsenturk@duzce.edu.tr, orcid.org/0000-0002-3055-0797.

■ **Başvuru:** 14 Eylül 2018

■ **Kabul:** 4 Aralık 2018

■ **DOI:** 10.21798/kadem.2019249087

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Kütükcü, A. & Şentürk, F. K. (2018). Cinsiyet Rolü ve Denetim Odağının Kadınların Kariyer Geleceği Algısına Etkisi, *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*. Cilt 4, Sayı 2, 229-259.

yanı sıra dış denetim odağının olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca akademik personelin olumlu kariyer geleceği algısının idari personele kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

### **Abstract**

The purpose of this research is to determine the effects of gender role, locus of control and organizational constraints on the perception of women's career future. The population of the research consists of women employed as academics and administrators at the Düzce University. The quantitative research method has been used and data obtained through the face-to-face survey technique. The number of questionnaires taken into consideration and used in the data analysis totalled 236. The main statistical analyses used in the study are descriptive statistics, factor analysis and regression analysis.

According to the results of the study, there is no significant effect of gender role dimensions on the perception of the negative career future, while gender role dimensions have a positive effect on positive career future perceptions. While the effect of the internal locus of control on positive career future perception is higher than the external locus of control, there appears no significant effect on the negative career future perception. In addition, it has been found that the external locus of control has a positive effect on negative career perception. Furthermore, it has been found that the positive career future perception of academic staff is higher than that of administrative staff.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet Rolü, Denetim Odağı, Kariyer Geleceği Algısı.

**Keywords:** Gender Role, Locus of Control, Career Future Perception.

### **Extended Abstract**

One of the most important factors in the advancement of a nation's development is the active contribution of the whole population in production. In this context, women's participation is of importance, both for social and economic reasons.

Different cultures can give different responses to the position of women in business life. Furthermore, the issue of how women perceive their career prospects and opportunities gives important clues in terms of their persistence and promotion in their chosen field of occupation. This study focuses on the kind of gender roles women carry in the business

world, how they define themselves in terms of personality traits and how these variables affect their perceptions about their career future.

Gender roles refer to the rules, or rather, culturally determined expectations that prescribe how individuals of the same sex should behave (Sarıbay, 2001). The perspective that assigns women to the background, prevents them from entering professional life and restricts career opportunities by dissuading the taking on of perceived masculine roles. On the other hand, males can engage in careers perceived as women's domain as a result of the sharing of such roles in the modern business world (Eisler and Skidmore, 1987; O'Neil et al., 1986).

The concept of locus of control, which examines personality from a different perspective and discussed by Rotter (1966), is defined as the perception of the individual's behaviors and fate as to what and by whom they are determined (Barker, 2002). Therefore, it is a personality approach that deals with both the inner world and the external environment of the individual, including subjects related to the future of the individual, such as activities, environment and career opportunities.

The individual, who has a career expectancy for the future, is responsible for developing her own career. The individual who wants to develop herself and be promoted should first identify her personal characteristics, values, goals, and activate mental defense mechanisms for the difficulties or obstacles she may face. The effects of gender roles and locus of control perception on the career future perception of women employees are examined from this perspective.

In this study, the quantitative research method was elected and the survey technique was used as a data collection tool. The universe of the research is composed of 775 women who work at the Düzce University as academics and administrators. Sampling was carried out within the scope of the research and 199 samples were taken from the 236 questionnaires submitted.

The study makes use of the gender role scale developed by Bem (1974), adapted to Turkish by Kavuncu (1987) and simplified by Özkan and Lajunen (2005). The study similarly calls to its aid the locus of control scale developed by Rotter (1966), adapted to Turkish by Dağ (1991) and simplified by Karabulut (2015). Plus, the career future scale, developed by Rottinghaus et al. (2005) and adapted to Turkish by Kalafat (2014), was also used. The reliability level of the scales used in the study was calculated as adequate. Additionally, factor analyses determined the structural properties of the scales.

As a result of analyses conducted to determine the effect of gender role on women's perception of career future, it is determined that both masculine and feminine roles have a positive effect on the perception of

positive career future. Compared to the feminine role, the masculine role has a relatively greater impact on the perception of positive career future. Other studies also support the findings obtained (Keys, 1985; Rand, 1986; Wong et al., 1985).

As a result of the analyses conducted to determine the effect of locus of control on women's perceptions of career future, it has been discovered that both the internal and external locus of control have a positive effect on the perception of positive career future. Compared to the external locus of control, the internal locus of control has a relatively greater impact on the perception of positive career future. Other studies also support the findings obtained (Işık, 2013; Lease, 2004; Ng, Sorensen and Eby, 2006; Taylor and Popma, 1990).

The place of women in business life and the conditions required to raise the prospect of promotion have seen much interest over the years. However, the speed of the technological transformation brought on by the internet changes the perspective of society on the skills and characteristics required by working life in the current time. Gender-oriented focus is shifting to gender roles, and individuals with high self-esteem, self-awareness and teamwork skills are more and more needed in the field of business. In this context, it is necessary for female employees to adopt the temperament characteristics that they have and to evaluate these characteristics in new business lines that are emerging every day.

## Giriř

Ülkelerin kalkınmasındaki en önemli konulardan biri de tüm nüfusun aktif bir şekilde üretime katkı sağlaması ve ekonomiye değer katacak faaliyetlerde bulunmasıdır. Bu bağlamda kadınların gerek sosyal gerek ekonomik perspektiflerle bu kalkınma hareketine destek vermesi önem arz etmektedir. Farklı kültürlerde kadının iş yaşamındaki konumuna farklı tepkiler verilebilmektedir. Bunun da ötesinde kadınların öncelikle bireysel olarak kariyer geleceklerini ve fırsatlarını nasıl algıladığı konusu çalıştıkları alanda kalıcı olmaları ve yükselmeleri açısından mühim ipuçları vermektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında kadınların iş dünyasında ne tür cinsiyet rollerine girdikleri, kişilik özellikleri açısından kendilerini nasıl tanımladıklarının kariyer geleceklerine yönelik algılarını nasıl etkiledikleri soruları üzerine odaklanılmıştır.

Cinsiyet kavramı, bireyin kadın veya erkek olarak göstermiş olduğu genetik, biyolojik ve fizyolojik özelliklerini kapsamaktadır (Torgrimson ve Minson, 2005). Cinsiyet rolü, aynı cinsiyetten bireylerin nasıl davranmaları gerektiğini açıklayan birtakım kurallar ya da kültürel olarak saptanan beklentilerden oluşmaktadır (Sarıbay, 2001). Kadını ikinci plana atan, iş hayatına girmesini engelleyen, kariyer olanaklarını kısıtlayan bakış açısı kadınları erkeksi rollere girmeye zorlayabilmektedir. Diğer taraftan modern iş dünyasında rollerin paylaşımı sonucu erkek bireyler de kadınsı rollere girebilmektedir (Eisler ve Skidmore, 1987; O’neil vd., 1986).

Kişiliği farklı bir yönüyle inceleyen ve Rotter (1966) tarafından ele alınan denetim odağı kavramı, bireyin davranışları ve kaderinin ne ve kim tarafından belirlendiğine ilişkin algısı olarak tanımlanmaktadır (Barker, 2002). Dolayısıyla bireyin kendisini, faaliyetlerini, çevresini ve kariyer fırsatları gibi geleceğini ilgilendiren konuları da içeren, bireyin hem iç dünyasını hem de dış çevresini ele alan bir kişilik yaklaşımıdır.

İlgili literatür incelendiğinde kariyer geleceği algısı araştırmaları genellikle üniversite öğrencileri (Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik, 2016; Çetin ve Karalar, 2016; Douglass ve Duffy, 2015; Duffy, 2010; Kalafat, 2016; Karakaya, Karataş, Özdenk ve Karataş, 2013; Korkut ve Keskin, 2016; Siyez ve Belkıs, 2016; Tolentino vd., 2014) üzerinde yapılmıştır. Geleceğe ilişkin kariyer beklentisi içinde olan birey, kendi kariyerini geliştirmekten sorumludur. Kendini geliştirmek ve iyi yerlere gelmek isteyen birey öncelikle kişisel özelliklerini, değerlerini, hedeflerini tespit etmeli, karşılaştığı zorluklar veya engellere yönelik zihinsel savunma mekanizmalarını aktif hale getirmelidir. Bu noktadan hareketle kadın çalışanların cinsiyet rolü ve denetim odağı algılarının kariyer geleceği algısına etkileri incelenmiştir.

### **Kariyer Geleceği Algısı ve Cinsiyet Rolü**

Kariyer, bir kişinin çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, tecrübe ve beceri kazanması şeklinde ifade edilmektedir (Aytaç, 2005). Kariyer hem

bireylerin meslekte yükselmesine olanak ve fırsat tanıyarak hem de kişisel gelişimi sağlayarak ve buna bağlı olarak da kariyer planlamada önemli rol üstlenmektedir. Bu yüzden hem örgütler hem de bireyler için birçok yaşamsal amacı gerçekleştirecek büyük bir öneme sahiptir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011). Bireyin hayatı boyunca sahip olduğu bilgi becerileri geliştirerek ihtiyaçlarını karşılaması, statü kazanması, kariyer basamaklarında adım adım ilerlemesi, kariyerin gelecek beklentisi ile olan ilişkisine işaret etmektedir (Üzüm ve Uçkun, 2015).

Kişiler, iş hayatlarında nerede olduklarını, ne yapabildiklerini ve gelecekte ne yapabileceklerini ne kadar iyi bilirlerse, nereye gitmek istediklerini, oraya ulaşmak için ne yapmaları gerektiğini daha iyi anlayacaklar ve hedeflerine ulaşmak için çalışmalarına devam edeceklerdir (Özen, 2011). Kariyer planlaması gerek birey gerekse örgüt açısından oldukça önemlidir. Kariyer başarısı veya başarısızlığı neticesinde her birey kendi kariyer yaşamıyla ilgili tahminlerde bulunmakta ve kimliğini oluşturarak kişiliğini tamamlamaktadır. Bütün bunların ötesinde her birey kendini tanımaya ve motivasyonunu buna bağlı olarak arttırmaya çalışmaktadır. Bu bireysel yönetim, davranış bilimlerinde “kendini gerçekleştirme güdüsü” olarak nitelendirilmektedir. Sağlıklı bir birey gelişme gösterdikçe kendini geliştirme güdüsü ile bağlantılı olarak kariyerini geliştirmek veya ilerlemek ihtiyacı duyacaktır (Tunç ve Uygur, 2001).

Kariyer geleceği algısı, kariyer yönelimleri için genel bir çerçeve oluşturması açısından önemlidir (Vinken, 2007). Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) kariyer geleceğini; kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi alt boyutları şeklinde ele almışlardır. Kariyer uyumluluğu; gelecekteki değişimle başa çıkma ve bunlardan yararlanma kapasitesi, yeni iş sorumlulukları ile öngörülemeyen olaylar kariyer planlarını değiştirdiğinde kurtarma becerisi olarak tanımlanmıştır (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Kariyer iyimserliği, kişinin gelecekteki kariyer gelişimiyle ilgili sürekli olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi içinde olması veya olayların en olumlu yönlerine vurgu yapması ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesi şeklinde ifade edilmektedir

(Kalafat, 2014). İş piyasasına ilişkin algılanan bilgi ise bir kişinin iş piyasası ve istihdam eğilimlerini ne kadar iyi anladığı konusundaki algıları değerlendirir (Rottinghaus vd., 2005).

Hall ve Gordon (1973) kadınların kariyer tercihlerine yönelik çalışmasında gönüllülük esaslı aktiviteler ve ev işlerinde çalışan kadınların tam zamanlı çalışan kadınlara kıyasla yaptığı işten memnuniyet düzeyinin daha yüksek olduğunu, rol çatışmasının ise çalışan kadınlara göre daha düşük olduğunu belirtmektedir. Dick ve Rallis (1991) mühendislik ve fen bilimleri alanında kariyer tercihinde aile ve öğretmen etkisinin önemli olduğunu, erkeklerin tercihinde ödeme önemliken kadınların tercih etmeme nedeni olarak ise ilgilerinin olmamasını öne sürmektedir. Francis (2002) seksenli yıllarda yapılan çalışmalarda kadınların evlenmeyi ve sonrasında bir işte çalışmayı ve evin geçimine fayda sağlamayı düşündüğünü belirtirken, yaptığı çalışmaya göre artık kadınlar seçtiği mesleği kimliklerinin bir yansıması olarak görmekte ve yüksek nitelikli profesyonel mesleklere yönelmektedir. Morgan, Isaac ve Sansone (2001) kadınların geleceğe dair iş planlarında insan odaklılığı ön plana koyduklarını, başkalarına yardım etme ve aileyle zaman geçirme hususlarına daha fazla önem verdiklerini belirtirken, erkeklerde ise yüksek maaş, tanınma ve ödüllendirme gibi amaçların ön plana çıktığını belirtmektedir. Dolayısıyla cinsiyet bireylerin kariyer tercihlerinde önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Tam bu noktada cinsiyet rolü kavramı karşımıza çıkmakta ve kadınların erkeksi ya da erkeklerin kadınsı olarak nitelenen işlerde çalışma, başarılı olma ve kariyer geleceğini kurma olasılığı üzerinde durmamıza neden olmaktadır.

Cinsiyet rolü kavramı, toplumun, kültürün kadın veya erkeğe yüklemiş olduğu anlamları yani cinsiyetle ilişkilendirilen beklentileri içermektedir (Lips, 2001). Kadınlar ve erkekler bazı rolleri yerine getirirken her zaman kendi tercihlerine ve arzularına göre hareket etmezler, bazen geleneksel cinsiyet kalıp yargılarına uygun olması adına toplumun beklentilerini karşılamak için bu rolleri yerine getirirler (Choi ve Hon, 2002). Örneğin; bir erkekten ailesini geçindirmesi ve güçlü olması beklenirken, bir kadından iyi bir eş, iyi bir anne olması beklenmektedir (Ercan, 2011).

Her ne kadar cinsiyet rolü ile ilgili daha önceki çalışmalar erkeklik ve kadınsılığı tek bir düzlemdeki iki zıt uç gibi ele alsa da sonraki kavramsallaştırma çalışmaları sonucunda birbirinden bağımsız boyutlar olarak ele alınmaya başlanmış, yani bir kişinin aynı zamanda hem erkeksi hem de kadınsı özelliklere sahip olabileceği düşüncesi hâkim olmuştur (Cook, 1987; Esen, Siyez, Soylu, Demirgürz, 2017; Liu ve Ngo, 2017). Yapılan çalışmalar erkeksi ve kadınsı özelliklerin bireyin iş, sosyal davranış, psikolojik işlevselliği ve iyi olma hali gibi bireysel yönelimleri üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Ngo, Foley, Ji ve Loi, 2014; Powell ve Greenhaus, 2010; Sharpe ve Heppner, 1991). Bununla birlikte Auster ve Ohm (2000) ile Harris (1994) evli ve çocuklu kadınların iş yaşamında daha etkin hale gelmesi, erkeklerin kadınsı veya kadınların erkeksi olarak nitelenen işlerde çalışması gibi nedenlerden dolayı zaman içinde Bem'in cinsiyet rollerinin de farklılıklar gösterdiğini belirtmektedir.

Erkeksi özellikler kişinin hırs, saldırganlık, baskınlık ve bağımsızlık gibi özelliklere sahip olduğu yönündeki inançlara gönderme yaparken kadınsı özellikler başkalarının ihtiyaçlarına duyarlılık, anlayış, merhamet, sıcakkanlılık gibi özelliklere yoğunlaşmaktadır (Bem, 1974).

Yapılan farklı çalışmalarda cinsiyet rolünün iş dünyasındaki yansımalarına dair çeşitli bulgular elde edilmiştir. Erkeksi özellikler bireyin kariyer rolü ile pozitif yönde ilişkiliyken kadınsı özelliklerin aile rolü ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Liu ve Ngo, 2017).

Gianakos (2002) stresle başa çıkmada cinsiyet rolünün önemli bir değişken olduğunu belirtmektedir. Erkeksi rol özelliklerine sahip bireylerin içsel denetim, olumlu düşünme ve yardım arayışı gibi, kadınsı rol özelliklerine sahip bireylerin ise olumlu düşünme ve direkt müdahale etme gibi tutumlarla pozitif yönde ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Keys (1985) erkeksi ve androjen roldekilerin kariyer başarısına yönelik beklentilerinin kadınsı roldekilere kıyasla daha yüksek olduğunu, liderlik etme ve güç sahibi olma gibi iş hedeflerini kadınsı roldekilerin diğer roldekilere kıyasla daha az arzuladığını

belirtmektedir. Rand (1968) ise kariyer odaklı kadınların ev işleri odaklı kadınlara göre daha erkeksi rol özellikleri gösterdiğini belirtmektedir. Wong, Kettlewell ve Sproule (1985) eğitim seviyesi ve erkeksi rol özelliklerinin kadınların kariyer başarılarında önemli bir belirleyici olduğunu belirtmektedirler.

Kadınların dışa vurdukları ya da vurmamak zorunda kaldıkları cinsiyet rollerinin, kariyer geleceği algılarını etkileyebileceği düşünüülerek aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H1a: Erkeksi özellikler, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.

H1b: Erkeksi özellikler, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.

H2a: Kadınsı özellikler, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.

H2b: Kadınsı özellikler, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.

### **Kariyer Geleceği Algısı ve Denetim Odağı**

Kişilik, bir insanı diğerlerinden ayıran zaman ve mekân olarak süreklilik arz eden duygu ve davranış kalıpları olarak ifade edilmektedir (Phares, 1991). Bir diğer ifadeyle kişilik, bireyin bütün özelliklerini yansıtan bir kavram olmakla birlikte, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 1991). Farklı kuramlar altında incelenen kişilik konusu araştırma kapsamında sosyal öğrenme yaklaşımının altında ele alınan denetim odağı kapsamında değerlendirilecektir.

Bireyler, sosyal gelişim sürecinde çocukluktan itibaren hangi davranışların ne gibi sorunlar doğuracağı ve ne tür sonuçların kendi davranışlarından kaynaklandığı, ne tür sonuçların kendisi dışında kaynaklandığı konusunda tutarlı beklentiler geliştirmektedir. Bu beklentileri “iç veya dış kontrol kaynağına inanç” olarak değerlendirerek, bireyin hayatındaki olumlu veya olumsuz sonuçları (ödül ve cezaları) belirleyen güçlerin yoğunlaştığı noktaya “denetim odağı” adı verilmiştir (Yeşilyaprak, 1993).

Sosyal öğrenme teorisine göre, bireylerin iç ve dış kontrol merkezleri olabilir (Ozolins ve Stenstrom, 2003). Denetim odağı, bireyin iyi veya kötü biçimde kendisini etkileyen durumları kendi özelliğı, kaderi, yeteneğı veya güçlü olarak nitelendirdiğı başka insanlar gibi değışkenlere bağlama eğilimi olarak ifade edilmektedir. Etkilendikleri olayların, kendi kontrolü dahilinde olduğuna inanan kişiler iç denetim odaklı; etkilendikleri olayların ve yaşamlarının kendilerinden ziyade başka güçlerin denetiminde olduğuna inanan kişiler ise dış denetim odaklı olarak adlandırılmaktadır (Rotter, 1966).

İç ve dış denetim odağı inancını kişilik özelliğı olarak ele alıp inceleyen birçok araştırma, iç denetim odağı yöneliminin kişilik üzerindeki etkisinin, dış denetim odağı yönelimli olmaya oranla daha olumlu sonuçları olduğunu göstermektedir (Küçükkaragöz, Akay ve Canbulat, 2013). İç denetim odağına sahip kişiler kendi davranışlarını daha iyi biçimde kontrol eder ve bunun yanı sıra dış denetim odağına sahip kişilerden daha aktif olarak durumları hakkındaki bilgileri araştırırlar. Dış denetim odağına sahip kişilere göre içsel denetimli kişilerin, diğler insanları etkilemeleri ve ikna etme olasılıkları daha fazla iken, dışsal denetimli kişilere göre ikna edilmeleri ve etkilenme olasılıkları ise daha azdır (Yıldırım, 2015). Dışsal denetim odağına sahip bireylere kıyasla içsel denetim odağına sahip bireyler, işlerinden daha fazla tatmin hissetmekte, yönetim kademelerine gelme olasılıkları daha yüksek olmaktadır. Bunun yanı sıra, iç denetim odağına sahip bireyler daha iyi performans göstermekte, astlarına daha anlayışlı davranmakta ve daha uzun dönemli terfilere dikkate alarak davranışlarını iyileştirmektedirler (Tutar, 2013).

Dış denetim odağına sahip kişiler çevresinde olup bitenleri etkilemekten aciz olduğuna ve hayatının yönünü kaderin belirlediğine, kendi elinden hiçbir şey gelmediğine inanmaktadır (Yıldırım, 2015). Kendileri de dahil olmak üzere diğler insanlara daha az güvenen, kendini tanımada yetersiz ve saldırgan tutumla savunma mekanizmalarını daha çok kullanma eğilimindedirler (Yeşilyaprak, 1993). Dış denetim odağı ile normal ötesi inanışlara (duyum ötesi algılama, batıl inanç vb.) sahip olma da araştırmalara göre ilişkili bulunmaktadır (Dağ, 2002). Dış denetim odağına sahip bireyler, davranışlarının sonuçlarının kendi kontrolleri dışında olduğunu, şans

veya görev güçlüğü gibi dışsal güçlerin davranışlarının sonuçlarını denetlediğini düşünmektedirler. Yapılan araştırmalarda dış denetim odağına sahip bireylerin iç denetim odağına sahip bireylere göre daha başarısız oldukları ileri sürülmektedir (Tutar, 2013).

Bireylerin sahip oldukları iç ya da dış denetim odağının kariyer geleceği algısına etki edebileceği düşünülerek aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H3a: İç denetim odağı, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.

H3b: İç denetim odağı, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.

H4a: Dış denetim odağı, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.

H4b: Dış denetim odağı kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.

## Yöntem

### Evren ve Örneklem

Araştırmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Düzce Üniversitesi'nde akademik ve idari personel pozisyonunda görev alan kadınlardan oluşmaktadır. Düzce Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan alınan 27.10.2017 tarihli bilgiye göre Düzce Üniversitesi bünyesinde 420 akademik ve 355 idari kadın personel çalışmaktadır. Araştırma kapsamında örneklem yoluna gidilmiştir. Örneklem hesaplamak için, ana kütledeki birim sayısı (N) bilindiği için " $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$ " (Karagöz, 2014) formülü kullanılmıştır. Çalışmadaki ana kütle birim sayısı (N) 775,  $p=0.5$ ,  $q=0.5$ ,  $\alpha=0.05$  için t değeri 1.96 ve örnekleme hatası 0.06 olarak alınmıştır. Belirlenen değerler formüle uygulandığında örneklem sayısı (n) 199 olarak çıkmaktadır. Ulaşılan 236 anketin, örneklem sayısını temsil edebilecek nitelikte olduğu görülmektedir.

## Katılımcılar

Katılımcıların %64'ünü akademik kadın personel oluştururken, geri kalan kısmı idari kadın personel oluşturmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlasının (%51,3) 26-35 yaş aralığında olduğu, yarısından fazlasının (%63,6) lisansüstü eğitime sahip olduğu, tecrübelerine bakıldığında çoğunluğun 10 yıldan fazla (%38,6) ve 6-10 yıl arası (%34,3) tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların unvanlarına bakıldığında %22,9'unun memur, %18,6'sının Dr.Öğr. Üyesi, %16,5'inin Ar.Gör., %15,7'sinin Öğr.Gör.'den oluştuğu, %8,5'inin unvan hakkında bilgi vermediği ve kalanların Doç.Dr., sekreter, teknisyen, okutman, uzman, şube müdürü ve şeflerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında ise %57,2'sinin evli ve %42,8'inin bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısına bakıldığında yarısından fazlasının (55,9) çocuk sahibi olmadığı, %25,4'ünün ise tek çocuğa sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %15,3'ünün idari görevi olduğu görülmektedir. Katılımcıların sahip olduğu idari göreve bakıldığında %5,5'inin bölüm başkanı olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların gelir düzeylerine bakıldığında %40,3'ünün 4001-5000 TL, %24,6'sının 2000-3000 TL, %14,8'inin 5001-6000 TL arasında gelir düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

## Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları öncelikle pilot uygulama ile yapısal olarak değerlendirilmiştir. Pilot uygulama sonrası binişik yük ve güvenilirlik katsayısı açısından problem teşkil edici ifadeler ölçeklerden çıkarılmıştır ve veri toplama sürecine devam edilmiştir. Aşağıda kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler yer almaktadır.

*Cinsiyet Rolü:* Araştırmada Bem (1974) tarafından geliştirilen, Kavuncu (1987) tarafından Türkçeye uyarlanan, Özkan ve Lajunen (2005) tarafından sadeleştirilen cinsiyet rolü ölçeği kullanılmıştır. İfadeler katılımcıları 10 eril 10 dişil özelliği açısından

değerlendirmektedir. Erkek verilerinde erkeklik ve kadınlık alt ölçekleri için güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.80 ve 0.73'tür. Kadın verisinde, erkeklik ve kadınlık alt ölçekleri için güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.80 ve 0.66'dır. Pilot uygulama sonrası ölçekten bir ifade çıkarılarak süreç 19 ifade ile yürütülmüştür.

*Denetim Odağı:* Araştırmada Rotter (1966) tarafından geliştirilen, Dağ (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan ve Karabulut (2015) tarafından sadeleştirilen kontrol odağı ölçeği kullanılmıştır. Beş boyut altında toplanan ölçekte güvenilirlik katsayıları 0.90 ile 0.61 arasında değişmektedir. Pilot uygulama sonrası 47 ifade 35 ifade olarak sadeleştirilmiş ve tüm verilerin toplanması sonrası tekrar faktör analizine tabi tutulmuştur.

*Kariyer Geleceği:* Araştırmada Rottinghaus ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Kalafat (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan kariyer geleceği ölçeği (KARGEL) kullanılmıştır. Üç boyut altında toplanan ölçekte güvenilirlik katsayıları 0.83 ile 0.62 arasında değişmektedir. Pilot uygulama sonrası 25 ifadeden bir tanesi yapılan faktör analizi sonrası çıkarılarak çalışma 24 ifade üzerinden yürütülmüş ve tüm verilerin toplanması sonrası tekrar faktör analizine tabi tutulmuştur.

### **Veri Analizi**

Gerçekleştirilen pilot uygulama sonrası faktör analizleri sonucunda ölçekler bazı ifadeler binişik yük ve güvenilirlik sebebiyle çıkarılmıştır. Veri toplama süreci sonunda ölçekler analize yapısal uygunluğu açısından tekrar faktör analizlerine tabi tutulmuştur. Aşağıda gerçekleştirilen son analizler sonucu elde edilen bulgular paylaşılmaktadır.

**Tablo 1.** Denetim Odağı Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer
İç Denetim Odağı	DO23	.510	.710	23.433	5.390
	DO22	.503	.708		
	DO20	.464	.678		
	DO27	.429	.635		
	DO24	.390	.621		
	DO13	.374	.605		
	DO26	.345	.586		
	DO31	.337	.576		
	DO29	.330	.573		
	DO33	.303	.536		
	DO32	.323	.521		
	DO15	.266	.516		
	DO19	.266	.512		
	DO35	.271	.457		
DO18	.216	.448			
Dış Denetim Odağı	DO5	.590	.767	14.638	3.367
	DO10	.537	.731		
	DO4	.468	.674		
	DO1	.459	.656		
	DO34	.430	.656		
	DO11	.353	.584		
	DO7	.332	.576		
DO6	.260	.509			
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,822 Approx. Chi-Square: 1520,978 Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 38,071				

Araştırma süreci içinde 5 boyut altında toplanması planlanan denetim odağı ölçeği yapılan faktör analizleri sonucunda iki boyut altında toplanmıştır. Bu aşamada elde edilen iki faktörlü yapının geçerliliği için tekrar faktör analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde elde edilen bileşen matrisinde bulunan faktör yükleri incelendiğinde bazı faktör yüklerinin düşük değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna

ek olarak iki faktörün toplam varyansı açıklama oranı %33 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda yük değeri 0.40'tan düşük olan 28., binişik yüke sahip olan 16., 17., 30. ve ortak faktör varyansı 0.20'nin altında olan 3. ifadeler çıkarılarak tekrar analiz gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların denetim odağı algılarına yönelik ortaya konulan 23 önermenin KMO değerinin 0,822 gibi bir değerle faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000;  $p<0,001$ ) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan varyans oranına bakıldığında iki faktörün toplam varyansı açıklama oranı artarak %38'e yükselmiştir.

**Tablo 2.** Kariyer Geleceği Algısı Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
Olumlu Kariyer Geleceği Algısı	KG5	.693	.831	31.674	6.335
	KG6	.651	.804		
	KG7	.580	.758		
	KG2	.554	.744		
	KG1	.554	.741		
	KG3	.514	.665		
	KG4	.439	.661		
	KG13	.433	.605		
	KG22	.457	.581		
	KG18	.450	.558		
	KG23	.282	.531		
	KG12	.297	.501		
KG9	.262	.471			
KG25	.227	.432			
Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı	KG11	.551	.740	15.521	3.104
	KG10	.514	.716		
	KG14	.524	.707		
	KG19	.492	.695		
	KG16	.475	.689		
KG15	.490	.674			
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,841 Approx. Chi-Square: 2044,415 Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 47,195				

Kariyer geleceği ölçeğinde 24 ifadeli ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 6 boyuttan oluştuğu görülmüştür. 6 faktörün önceki öz değerleri sırasıyla şu şekildedir; 7.270, 3.297, 1.638, 1.393, 1.162, 1.053. Yapılan faktör analizine göre birinci faktör toplam varyansın %30,2'sini, ikinci faktör ise %13,7'sini açıklamaktadır. Diğer sıralanan faktörlerde, varyansa sağlanan katkı giderek azalmaktadır. Faktör analizi neticesinde iki faktör toplam varyansın (%65,7), yaklaşık olarak %44'ünü açıklamakta ve bu da toplam varyansın yarısından fazla bir orandır. Bu bilgiler ölçeğin iki faktörlü (boyutlu) olma ihtimalini güçlendirmektedir. Araştırma süreci içinde 3 boyut altında toplanması planlanan kariyer geleceği algısı ölçeği yapılan faktör analizi sonucunda iki boyut altında toplanmış ve bu iki boyutun olumlu düşünceler ve olumsuz düşünceler çerçevesinde oluştuğu göz önünde bulundurularak bu boyutlar, olumlu kariyer geleceği algısı ve olumsuz kariyer geleceği algısı olarak adlandırılmıştır. Faktör analizi sonucunda yük değeri 0.40'tan düşük olan 24. ve binişik yüke sahip olan 8., 17. ve 21. ifadeler çıkarılarak tekrar analiz gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların kariyer geleceği algılarına yönelik ortaya konulan 20 önermenin KMO değerinin 0,841 gibi bir değerle faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000;  $p<0,001$ ) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan varyans oranına bakıldığında iki faktörün toplam varyansı açıklama oranı artarak %47'e yükselmiştir.

**Tablo 3.**Cinsiyet Rolü Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
Erkeksi	CR6	.772	.790	39.683	7.540
	CR3	.656	.777		
	CR4	.670	.777		
	CR8	.744	.746		
	CR2	.605	.702		
	CR7	.679	.694		
	CR5	.557	.680		
	CR1	.686	.648		
	CR9	.459	.568		
Kadınsı	CR18	.814	.813	14.260	2.709
	CR17	.770	.783		
	CR15	.701	.724		
	CR13	.694	.717		
	CR16	.693	.715		
	CR20	.532	.695		
	CR14	.645	.688		
	CR19	.481	.673		
	CR12	.659	.570		
	CR11	.571	.546		
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,885 Approx. Chi-Square: 2582,148 Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principal Component Analysis. / Açıklanan Varyans: Toplam: 53,943				

Cinsiyet rolü ölçeğinde 19 ifadeli ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 4 boyuttan oluştuğu görülmüştür. 4 faktörün önceki öz değerleri sırasıyla şu şekildedir; 7.540, 2.709, 1.122, 1.019. Analize göre birinci faktör toplam varyansın %39,6'sını, ikinci faktör ise %14,2'sini açıklamaktadır. Diğer sıralanan faktörlerde, varyansa sağlanan katkı giderek azalmaktadır. Bu iki faktör toplam varyansın (%65,2), yaklaşık olarak %53'ünü açıklamakta ve bu da toplam varyansın yarısından fazla bir orandır. Bu bilgiler doğrultusunda ölçeğin iki faktörlü (boyutlu) olma ihtimalini güçlendirmektedir.

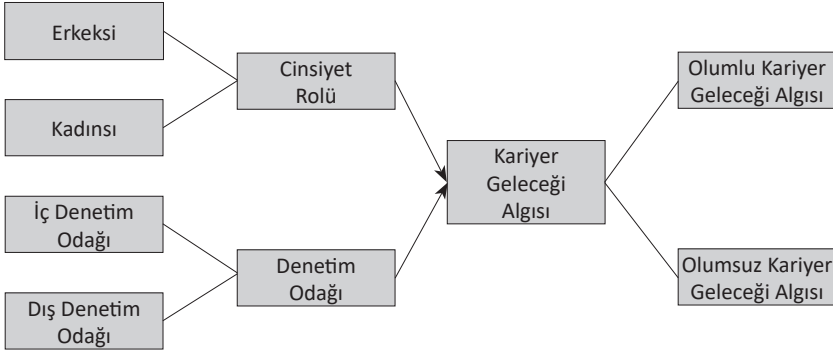
Elde edilen iki faktörlü yapının geçerliliğinin testi için tekrar faktör analizi yapılmıştır. Araştırma süreci içinde 2 boyut altında toplanması planlanan cinsiyet rolü ölçeği yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda da iki boyut altında toplanmıştır. Katılımcıların cinsiyet rolü algılarına yönelik ortaya konulan 19 önermenin KMO değerinin 0,885 gibi bir değerle faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000;  $p<0,001$ ) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan varyans oranına bakıldığında iki faktörün toplam varyansı açıklama oranı artarak %53'e yükselmiştir.

**Tablo 4.** Ölçeklere Yönelik Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Katsayısı	Toplam İfade Sayısı
Denetim Odağı	İç Denetim Odağı	.85	15
	Dış Denetim Odağı	.80	8
Kariyer Geleceği Algısı	Olumlu Kariyer Geleceği Algısı	.87	18
	Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı	.81	6
Cinsiyet Rolü	Erkeksi	.88	9
	Kadını	.88	10
Örgütsel Kısıtlar	Tek Faktör	.93	11

Özdamar'ın (1999) belirttiği Cronbach Alfa katsayı aralıklarına göre ölçekte yer alan tüm boyutların yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen faktör ve güvenilirlik analizleri sonrası ortaya çıkan araştırma modeli aşağıda paylaşılmaktadır.



Şekil 1. Faktör Analizleri Sonrası Araştırma Modeli

## Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ortaya konulan model ve literatür ilişkisi kapsamında oluşturulan hipotezler test edilecektir.

Tablo 5. Cinsiyet Rolü ile Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	,854	,240	-	3,559	,000	-	-	-	-
Erkeksi	,445	,055	,474	8,125	,000	,578	,470	,790	1,266
Kadınsı	,226	,058	,226	3,880	,000	,444	,246	,790	1,266

R=0,61, R<sup>2</sup>=0,374, F=69,645, p=0,000, Durbin-Watson=2,121

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, cinsiyet rolü boyutlarından erkeksi rol ile olumlu kariyer geleceği algısı arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ( $r=,58$ ) olduğu, diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun  $r=,47$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Diğer cinsiyet rolü boyutu olan kadınsı rol ile olumlu kariyer geleceği arasında pozitif ve orta düzeyde ( $r=,44$ ) bir ilişki varken, diğer değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun  $r=,25$  olarak

hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den düşük bir değer olmaması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı (2,121) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2=0,374$ ,  $F=69,645$ ,  $p=0,000$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, cinsiyet rolü boyutlarının olumlu kariyer geleceği algısı üzerindeki göreceli önem sırası; erkeksi ve kadınsı rol şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, erkeksi ve kadınsı rol boyutunun olumlu kariyer geleceği algısı üzerine pozitif yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda “H1a: Erkeksi özellikler, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.” hipotezi kabul edilirken, “H2a: Kadınsı özellikler, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.” hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 6.** Cinsiyet Rolü ile Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	3,142	,370	-	8,497	,000	-	-	-	-
Erkeksi	-,116	,084	-,100	-1,380	,169	-,156	-,090	,790	1,266
Kadınsı	-,152	,090	-,123	-1,694	,092	-,168	-,110	,790	1,266
R=0,190, $R^2=0,036$ , $F=4,381$ , $p=0,014$ , Durbin-Watson=1,703									

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, cinsiyet rolü boyutlarından erkeksi rol ile olumsuz kariyer geleceği algısı arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ( $r=-,16$ ) olduğu, diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun  $r=-,09$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Diğer cinsiyet rolü boyutu olan kadınsı rol ile olumsuz kariyer geleceği arasında negatif ve düşük düzeyde ( $r=-,17$ ) bir ilişki varken, diğer değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun

$r=-,11$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den düşük bir değer olmaması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Durbin–Watson katsayısı (1,703) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2=0,036$ ,  $F=4,381$ ,  $p=0,014$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, cinsiyet rolü boyutlarının olumsuz kariyer geleceği algısı üzerindeki göreceli önem sırası; kadınsı ve erkeksi rol şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, erkeksi ve kadınsı rol boyutunun olumsuz kariyer geleceği algısı üzerine anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda “H1b: Erkeksi özellikler, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.” ve “H2b: Kadınsı özellikler, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.” hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 7.**Denetim Odağı ile Olumlu Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	1,795	,296	-	6,070	,000	-	-	-	-
İç Denetim Odağı	,389	,068	,351	5,708	,000	,330	,350	,983	1,018
Dış Denetim Odağı	,131	,051	,159	2,578	,011	,112	,167	,983	1,018
R=0,366 , $R^2=0,134$ , $F=17,985$ , $p=0,000$ , Durbin-Watson=2,024									

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, denetim odağı boyutlarından iç denetim odağı ile olumlu kariyer geleceği algısı arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ( $r=,33$ ) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun  $r=,35$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Diğer denetim odağı boyutu olan dış denetim odağı ile olumlu kariyer geleceği arasında pozitif ve düşük

düzeyde ( $r=,11$ ) bir ilişki varken, diğer değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun  $r=,17$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den düşük bir değer olmaması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı (2,024) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2=0,134$ ,  $F=17,985$ ,  $p=0,000$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, denetim odağı boyutlarının olumlu kariyer geleceği algısı üzerindeki göreceli önem sırası; iç denetim ve dış denetim odağı şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, iç denetim ve dış denetim odağı boyutunun olumlu kariyer geleceği algısı üzerine pozitif yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda “H3a: İç denetim odağı, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.” hipotezi kabul edilirken, “H4a: Dış denetim odağı, kadınların olumlu kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.” hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 8.** Denetim Odağı ile Olumsuz Kariyer Geleceği Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	1,236	,349	-	3,543	,000	-	-	-	-
İç Denetim Odağı	-,111	,080	-,081	-1,377	,170	-,140	-,090	,983	1,018
Dış Denetim Odağı	,461	,060	,448	7,669	,000	,459	,449	,983	1,018
R=0,466, R <sup>2</sup> =0,217, F=32,312, p=0,000, Durbin-Watson=1,755									

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, denetim odağı boyutlarından iç denetim odağı ile olumsuz kariyer geleceği algısı arasında negatif ve düşük düzeyde ( $r=-,14$ ) bir ilişki varken, diğer değişken kontrol

edildiğinde bu korelasyonun  $r=-,09$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Diğer denetim odağı boyutu olan dış denetim odağı ile olumsuz kariyer geleceği arasında pozitif ve orta düzeyde ( $r=,46$ ) bir ilişki varken, diğer değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun  $r=,45$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den düşük bir değer olmaması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Durbin–Watson katsayısı (1,755) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2=0,217$ ,  $F=32,312$ ,  $p=0,000$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, denetim odağı boyutlarının olumsuz kariyer geleceği algısı üzerindeki göreceli önem sırası; dış denetim odağı ve iç denetim odağı şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, iç denetim odağı boyutunun olumsuz kariyer geleceği algısı üzerine anlamlı bir etkisi görülmezken, dış denetim odağı boyutunun olumsuz kariyer geleceği algısı üzerine pozitif yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda “H3b: İç denetim odağı, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını negatif yönde etkiler.” hipotezi reddedilmiş ve “H4b: Dış denetim odağı, kadınların olumsuz kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

### **Sonuç ve Öneriler**

İnsanlık tarihine bakıldığında genelde savaşlar, büyük devletler ve bu devletlerin ataerkil yapıları karşımıza çıkmaktadır. Fiziksel gücün ön planda olduğu yüzyıllar boyunca erkekler ve erkeksi özellikler vurgulanmış, bunun aksine kadınlar veya kadınsı özellikler ikinci planda bırakılmıştır. Hatta liderlik alanındaki teoriler incelendiğinde ilk teorinin Büyük Adam (Great Man) teorisi olması cay-ı dikkattir. Ancak son yüzyılda yaşanan dikkat çekici hızdaki bilimsel ve teknolojik gelişmeler ele alındığında, fiziksel özelliklerin ikinci plana atıldığı ve bunun tersine zihinsel özelliklerin ön plana

çıkmaya başladığı söylenebilir. Böyle bir ortamda cinsiyete atfedilen özelliklerden öte cinsiyete bakılmaksızın bireyleri, işletmeleri veya toplumları geliştiren özelliklere odaklanılmıştır. Bu odaklanmanın tüm ülkeler için geçerli olmadığı gerçeğiyle birlikte özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bunun gözlemlenebildiğini belirtebiliriz. Dolayısıyla günümüz kadınının geleceğe önceki asırlara nazaran daha umutlu ve inançlı bakabildiği söylenebilir. Bilişsel ve davranışsal bu değişimde kişilik özelliklerinin ve günümüzdeki işletmelerin sahip olduğu özelliklerin etkileri yadsınamaz düzeydedir. Bu denklemde yapılan araştırma iş hayatında kadının kariyer geleceği algısını; cinsiyet rolü ve denetim odağı değişkenleri kapsamında incelemektedir.

Cinsiyet rolünün kadınların kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan analizler sonucunda hem erkeksi hem de kadınsı rolün olumlu kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Erkeksi rolün kadınsı role kıyasla olumlu kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisi göreceli olarak daha fazladır. Yapılan çalışmalar da elde edilen bulguyu destekler niteliktedir (Keys, 1985; Rand, 1986; Wong vd., 1985). Siyez ve Yusupu (2015) erkeksi ve androjen cinsiyet rolüne sahip bireylerin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin kadınsı cinsiyet rolüne sahip bireylerden daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Erkeksi rol özelliklerine baktığımızda bağımsız, kendine güvenen, risk alabilen, saldırgan ve baskın gibi bugünün rekabetçi iş hayatında yer edinmede ve yerini sağlamlaştırırma önemli etkiye sahip özellikler ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte sempatik, diğerkâmlı, anlayışlı, merhametli, sevecen ve duygusal gibi kadınsı özellikler de her geçen gün değişen iş dünyasının aradığı özellikler arasında yerini almaktadır.

Konuya farklı bir noktadan baktığımızda sektördeki mesleklerin bazıları otomasyon ve dijital dönüşüm kapsamında hızlı bir şekilde silinirken yerlerini farklı özellikler isteyen yeni meslek dallarına bırakmaktadırlar. Dünya Ekonomik Forumunun (2016) hazırladığı geleceğin meslekleri adlı rapora göre kadınların ekonomik gücü ve beklentilerindeki farklılaşma önemli bir değişim faktörü olarak ele alınmakta, bu farklılaşmanın ihtiyaç duyulan yetenekleri,

iş modellerini ve üretilen ürünlerin içeriğini de şekillendireceği belirtilmektedir. Ayrıca raporda kadın istihdamının sosyal bir konu olmaktan çıkıp profesyonel meslekler, örgüt kültürünün dinamik yapısı, iş yerinde cinsiyet eşitliği gibi konular ekseninde tartışıldığı ve kadının yeni rolleri ile iş dünyasına zenginlik kattığı vurgulanmaktadır. İş dünyası ile ilgili haberleri ve araştırmaları ile ön plana çıkan Business Insider (2017) ise yol arkadaşı, etik yetkilisi, spora bağlılık rehberi, sanal dükkân Sherpa ve güvenirlilik memuru gibi kadınsı rol özellikleri gerektiren yeni mesleklerin önümüzdeki yıllarda karşımıza çıkacağını belirtmektedir. Tüm bu değişkenleri bir araya getirdiğimizde erkeksi rol özellikleri ağırlıklı iş dünyasının gelecek yıllarda kadınsı rol özelliklerine önemli düzeyde ihtiyaç duyacağı, buna bağlı olarak kadınların fitri özelliklerine dayanarak daha başarılı kariyer tercihlerinde bulunabileceği öngörülebilir. Kadının fitri özelliklerini koruması ve sahip olduğu şefkat, duygu derinliği, zarafet, duyarlılık, merhamet gibi özellikleri ile de geleceğine olumlu bakabilmesi gerek kadının iş dünyasındaki yerini koruması gerek toplumsal düzeni sağlamak adına birçok pozitif ve yapıcı kişilik özelliğinin benimsenmesi açısından önem arz etmektedir.

Denetim odağının kadınların kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan analizler sonucunda hem iç hem de dış denetim odağının olumlu kariyer geleceği algısına pozitif yönde etki ettiği, iç denetim odağının dış denetim odağına kıyasla olumlu kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Işık (2013) iç denetimli bireylerin daha olumlu mesleki sonuç beklentileri geliştirebileceklerini, Taylor ve Popma (1990) ise iç denetimli bireylerin kariyer kararlarına yönelik öz yeterliliklerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Ng, Sorensen ve Eby (2006) çalışmalarında iç denetimli bireylerin iş başarılarının, sosyal deneyimlerinin ve iş motivasyonlarının da yüksek olduğunu belirtmektedir. Lease (2004) dış denetimli bireylerin iç denetimli bireylere kıyasla kariyerlerine yönelik karar zorluklarını daha yüksek düzeyde yaşadıklarını belirtmektedir.

Rotter (1966) iç ve dış denetim odağının birbirinden bağımsız yapılar olarak ele alınmaması gerektiğini belirtmektedir. Yani tüm

bireylerde hem iç hem de dış denetim odaklılık bulunmakla birlikte biri diğerine baskın gelebilmektedir. Buna göre dış denetim odaklılığın pozitif bir yönü olan tüm hata, başarısızlık ve sorumluluğu üstüne alan bir yapıdan da uzak durulması gerektiği gözler önüne serilmiştir. Dolayısıyla baskın bir iç denetim gerekmeyle birlikte dış denetim odağını da dengede tutmanın bireyin geleceğe bakışında önemli katkıları olduğu belirtilebilir.

Diğer yandan iç ve dış denetim odağının olumsuz kariyer algısı üzerindeki etkisi incelendiğinde iç denetim odağının olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamazken, dış denetim odağının olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde dış denetim odağına sahip kişilerin, çevre üzerinde kontrollerinin olmadığına inandıklarından dolayı daha pasif, toplumsal kabul ihtiyaçları az olan (Malki, 1998), kendi elinden hiçbir şey gelmediğine inanan (Yıldırım, 2015), kaygılı ve kuşkucu (Yeşilyaprak, 1993), iç denetimli bireylere kıyasla daha başarısız (Tutar, 2013) bireyler oldukları belirtilmektedir. Hammer ve Vardi (1981) iç denetimlilerin kendi kariyer fırsatlarını koalamaları ve birçok olumlu kariyer deneyimleri yaşamaları nedeniyle dış denetimlilere kıyasla kariyer süreçlerinde daha aktif bir rol oynadıklarını vurgulamaktadır. Kırdök ve Harman (2018) dış denetimli bireylerin, gerekli bilgi eksikliği veya tutarsız bilgiler nedeniyle kariyerine yönelik karar alma sürecinde daha fazla zorluk yaşadığını vurgulamaktadır. Gordon ve Steele (2015) ise dış denetimli bireylerin kariyerleri konusunda kararsızlıklarının yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla kadınların kariyer geleceğine yönelik algılarını pozitif yöne sevk edebilmek için sahip oldukları denetim odaklarını yani kendi yetenek, çaba ve eylemlerine odaklanarak iç denetimlerini geliştirmeleri gerekmektedir.

Sonuç olarak yıllardır kadınların iş hayatındaki yeri ve yükselme koşulları popüler bir tartışma konusu olarak ele alınmıştır. Ancak özellikle internetin katalizör etkisi, meydana getirdiği teknolojik gelişmelerdeki hız, toplumların işe, işin gerektirdiği yeteneklere ve özelliklere bakış açısını değiştirmektedir. Toplumsal cinsiyete

yönelik algı yönünü cinsiyet rollerine çevirmekte, öz saygı ve öz farkındalığı yüksek bireylere iş alanında her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda kadın çalışanların sahip oldukları mizaç özelliklerini sahiplenmeleri ve her geçen gün ortaya çıkan yeni iş kollarında bu özelliklerini değerlendirmeleri gerekmektedir.

## Kaynakça

- Auster, C. J. & Ohm, S. C. (2000). Masculinity and Femininity in Contemporary American Society: A Reevaluation Using the Bem Sex-Role Inventory, *Sex Roles*, 43(7-8), 499-528.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Barker, L. (2002). *Psychology*, New Jersey: Prentice Hall.
- Bem, S. L. (1974). The Measurement of Psychological Androgyny, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155-162.
- Business Insider. (2017). Robots Aren't Just Taking Our Jobs, They're Creating Them – Here Are 21 Weird Jobs Humans Will Have in the Future, <https://www.businessinsider.com/21-weird-jobs-humans-will-have-when-robots-take-over-2017-11>, Erişim Tarihi: 11.12.2018.
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S. & Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.
- Choi, Y. & Hon, L. C. (2002). The Influence of Gender Composition in Powerful Positions on Public Relations Practitioners' Gender Related Perceptions, *Journal of Public Relations Research*, 14(3), 229-263.
- Cook, E.P. (1987). Psychological Androgyny: A Review of the Research, *The Counseling Psychologist*, 15(3), 471-513.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranışı*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çetin, C. & Karalar, S. (2016). X, Y Ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Alguları Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinin (RİDKÖÖ) Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliği, *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 10-16.
- Dağ, İ. (2002). Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ): Ölçek Geliştirme, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*. 17(49), 77-90.
- Dick, T. P. & Rallis, S. F. (1991). Factors and Influences on High School Students' Career Choices, *Journal for Research in Mathematics Education*, 22(4), 281-292.

- Douglass, R. P. & Duffy, R. D. (2015). Calling and Career Adaptability among Undergraduate Students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability among Undergraduate Students, *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
- Dünya Ekonomik Forumu (2016). The Future of Jobs – Employment, Skills and Workforce for the Fourth Industrial Revolution, WEF Publication, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf).
- Eisler, R. M. & Skidmore, J. R. (1987). Masculine Gender Role Stress: Scale Development and Component Factors in the Appraisal of Stressful Situations, *Behavior Modification*, 11(2), 123-136.
- Ercan, H. (2011). İlişkisel-Bireyci-Toplulukçu Benlik Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri Ve Uyarlama Çalışması, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 37-45.
- Esen, E., Siyez, D., Soylu, Y. & Demirgürz, G. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Algısının Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi, *e-International Journal of Educational Research*, 8(1), 46-63.
- Francis, B. (2002). Is the Future Really Female? The Impact and Implications of Gender for 14-16 Year Olds' Career Choices, *Journal of Education and Work*, 15(1), 75-88.
- Gianakos, I. (2002). Predictors of Coping with Work Stress: The Influences of Sex, Gender Role, Social Desirability, and Locus of Control, *Sex Roles*, 46(5-6), 149-158.
- Gordon, V. N. & Steele, G. E. (2015). The Undecided College Student: An Academic and Career Advising Challenge, Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Hall, D. T. & Gordon, F. E. (1973). Career Choices of Married Women: Effects on Conflict, Role Behavior, and Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 58(1), 42-48.
- Hammer, T. H. & Vardi, Y. (1981). Locus of Control and Career Self-Management Among Nonsupervisory Employees in Industrial Settings, *Journal of Vocational Behavior*, 18(1), 13-29.
- Harris, A. (1994). Ethnicity as A Determinant of Sex Role Identity: A Replication Study of Item Selection for the Bem Sex Role Inventory, *Sex Roles*, 31, 241-273.
- Işık, E. (2013). Mesleki Sonuç Beklentisinin Yordayıcıları Olarak Algılanan Sosyal Destek Ve Denetim Odağı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419-1430.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer Geleceği Algısını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Çalışması* (Doktora Tezi, Ankara

- Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kalafat, T. (2016). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örneklemi İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Karabulut, N. (2015). *Okul Yöneticilerinin Yılmazlık Düzeyleri Ve Denetim Odağı İle İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karakaya, Y. E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç. & Karataş, F. (2013). Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 86-94.
- Kavuncu, N. (1987). *Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin Türk Toplumuna Uyarlama Çalışması* (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Keys, D. E. (1985). Gender, Sex Role, and Career Decision Making of Certified Management Accountants, *Sex Roles*, 13(1-2), 33-46.
- Kırdök, O. & Harman, E. (2018). High School Students' Career Decision-making Difficulties According to Locus of Control, *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 242-248.
- Korkut, A. & Keskin, İ. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Algıları: Metaforik Bir Analiz Çalışması, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 194-211.
- Küçükkaragöz, H., Akay, Y. & Canbulat, T. (2013). Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinin Öğretmen Adaylarında Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Akademik Bakış Dergisi*, 35, 1-12.
- Lease, S. H. (2004). Effect of Locus Of Control, Work Knowledge, and Mentoring on Career Decision-Making Difficulties: Testing the Role of Race and Academic Institution, *Journal of Career Assessment*, 12(3), 239-254.
- Lips, H. M. (2001). *Sex And Gender: An Introduction*. (4. Ed.), California: Mayfield Publishing Company.
- Liu, H. & Ngo, H. Y. (2017). The Effects of Gender Role Orientation and Career/Family Role Salience on Organizational Identification and Intention to Leave, *Gender in Management: An International Journal*, 32(2), 111-127.
- Malki, R. (1998). *Davranışlarda İç-Dış Kontrol Odağı İle Ruh Sağlığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi,

- Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Morgan, C., Isaac, J. D. & Sansone, C. (2001). The Role of Interest in Understanding the Career Choices of Female and Male College Students, *Sex Roles*, 44(5-6), 295-320.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L. & Eby, L. T. (2006). Locus of Control at Work: A Meta-Analysis, *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1057-1087.
- Ngo, H.Y., Foley, S., Ji, M.S. & Loi, R. (2014). Linking Gender Role Orientation to Subjective Career Success: The Mediating Role of Psychological Capital, *Journal of Career Assessment*, 22(2), 290-303.
- O'Neil, J. M., Helms, B. J., Gable, R. K., David, L. & Wrightsman, L. S. (1986). Gender-Role Conflict Scale: College Men's Fear of Femininity, *Sex Roles*, 14(5-6), 335-350.
- Ozolins, A.R. & Stenstrom, U. (2003). Validation of Health Locus of Control Patterns in Swedish Adolescent, *Adolescence*, 38(152), 650-658.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özen, Y. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler, *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 81-96.
- Özkan, T. & Lajunen, T. (2005). Masculinity, Femininity, and the Bem Sex Role Inventory in Turkey, *Sex Roles*, 52(1), 103-110.
- Phares, J.E. (1991). *Introduction To Personality (3rd Ed.)*, New York: Harper Collins.
- Powell, G.N. & Greenhaus, J.H. (2010). Sex, Gender, and the Work-to-Family Interface: Exploring Negative and Positive Interdependencies, *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Rand, L. (1968). Masculinity or Femininity? Differentiating Career-Oriented and Homemaking-Oriented College Freshman Women, *Journal of Counseling Psychology*, 15(5, Pt.1), 444-450.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement, *Psychological Monographs: General And Applied*, 80(1), 1-28.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability And Optimism, *Journal Of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Sarıbay, A. S. (2001). Erken Yaslarda Cinsiyet Rolü Kazanımı Üzerine Ebeveynlerin Etkisi, *Psikoloji Denemeleri*, 2(3), 4-8.
- Sharpe, M.J. & Heppner, P.P. (1991). Gender Role, Gender-Role Conflict, and Psychological Well-Being in Men, *Journal of Counseling Psychology*, 38(3), 323-330.

- Siyez, D. M. & Belkıs, Ö. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği ve Uyumluluğu ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki, *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.
- Siyez, D. M. & Yusupu, R. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine Göre İncelenmesi, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 78-88.
- Taşhyan, M., Arı, N. Ü. & Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Taylor, K. M. & Popma, J. (1990). An Examination of the Relationships Among Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Salience, Locus Of Control, and Vocational Indecision, *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. & Plewa, C. (2014). Career Adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, and Career Optimism, *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Torgirson, B.N. & Minson, C.T., (2005). Sex And Gender: What is the Difference? *Journal of Applied Physiology*, 99, 785-787.
- Tunç, A. & Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması Ve Geliştirme*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tutar, H. (2013). *Davranış Bilimleri*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Üzüm, B. ve Uçkun, S. (2015). Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Demografik Özellikleri ile Kariyer Geleceği Beklentilerinin Ölçülmesi: Kocaeli MYO Örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 71-80.
- Vinken, H. (2007). New Life Course Dynamics? Career Orientations, Work Values And Future Perceptions Of Dutch Youth, *Young*, 15(1), 9-30.
- Wong, P. T., Kettlewell, G. & Sproule, C. F. (1985). On the Importance of Being Masculine: Sex Role, Attribution, and Women's Career Achievement, *Sex Roles*, 12(7-8), 757-769.
- Yeşilyaprak, B. (1993). Kişilik Gelişiminde Ailesel Faktörlerin Etkisine İlişkin Bir Araştırma, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 3(3), 3-16.
- Yıldırım, İ. (2015). *Okul Yöneticilerinin Kişilik Ve Denetim Odağı Özelliklerinin Öğretmenlerin İş Doymu Ve Okul Etkililiği Açısından İncelenmesi* (Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.