

Denizcilikte Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı: Barbaros Denizcilik Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

Yasemin NEMLİOĞLU KOCA*

Özet: Denizcilik sektörünün ayırt edici özelliği, çok disiplinli bilgi içeren uluslararası bir ortamda yürütülür olmasıdır. Bu ayırt edici özellik, denizcilik eğitimi ve iş yaşamında zorlayıcı koşullar içerir ve diğer sektörlerle göre bu koşulların etkileri kadınlar üzerinde daha yoğun hissedilir. Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi, Türkiye’de de denizcilik sektöründeki uygulamalar kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve önyargının izlerini taşımaktadır. “Bu erkeklere göre bir meslektir, kadınlar bu meslek için uygun değildir ve gemiye kötü şans getirir” gibi ayrımcılığa ve önyargıya dayalı söylemler kadınların bu meslekten uzaklaşmasına neden olmaktadır. Ayrıca, bu algı kadınların genel performanslarında önemli bir belirleyicidir.

Bu çalışmada Kocaeli Üniversitesi Barbaros Denizcilik Yüksekokulu’nda yapılan çalışma örnek alınarak Türkiye’de denizcilik eğitiminde cinsiyet ayrımcılığı ve öğrencilerin önyargı algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada uygun verileri toplamak için anket tekniği kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Denizcilik Eğitimi, Cinsiyet Ayrımcılığı, Önyargı
The Perception of Gender Discrimination And Prejudice in Maritime: A Research on the Students of Barbaros Maritime School

Abstract: The distinctive feature of maritime is that it carried out in an international environment involving multidisciplinary knowledge. This distinctive feature is include challenging conditions on maritime education and business life. Compared to other sectors, the effects of these conditions are felt more intensely on women. As in many countries of the world, practical applications in the maritime sector in Turkey bears the traces of gender discrimination and prejudices. The discourses based discrimination and prejudice as “this is a profession for men, women are not suitable for this profession and they bring bad luck to the ship” leads to women move away from this profession. Furthermore, this perception is importance decisive on their overall performance.

* Yrd. Doç. Dr. Kocaeli Üniversitesi-Barbaros Denizcilik Yüksekokulu

In this study attempted to be determined the perceptions of gender discrimination and prejudice of students attending in higher education of maritime in Turkey with an empirical case in Kocaeli University, Barbaros Maritime School. The study is going to use the survey technique for gathering the proper data.

Keywords: Maritime Education, Gender Discrimination, Prejudice

Giriş

İşyerinde kadınlara karşı cinsiyet ayrımcılığı ve önyargı özellikle denizcilik, madencilik, hukuk, havacılık, askerlik, güvenlik gibi bazı mesleklerde daha fazla rastlanılan bir olgudur. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır (Acar vd.,1999). Özellikle kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri ve sorumlulukları, kadın ve erkek arasında eşitsizliğe ve ayrımcılığa neden olmaktadır. 20.yy.'a kadar toplum, erkek ve kadının çalışma yaşamındaki yerini geleneksel olarak belirlemiş ve kadının rolünü buna bağlı olarak tanımlamıştır. Kadın, tarım ve hayvancılık alanında daha hâkimdir ve bunun sonucunda kırsal alanda kadının iş gücüne katılım oranı daha yüksektir. Sanayi ve teknoloji alanındaki gelişmelerle birlikte çoğunlukla ev işleri, çocuk bakımı, tarım işçiliği gibi geleneksel işlerle bağdaştırılan kadının rolünde farklılıklar görülmeye başladı. Eğitim alan ve nitelik kazanan kadın, işgücü piyasasında rekâbetin kapısını açmıştır. Bu rekâbet, işe alımda ve yükselmede kadınların belirli kalıplar, önyargılar içinde algılamasına ve değerlendirilmesine neden olmuştur. Bunun sonucunda ise, iş yaşamında kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık ve önyargı olgusu ortaya çıkmıştır. Bu durum sert-yumuşak, yeterli-yetersiz, aktif-pasif, savaştı-boyun eğen, verimli-verimsiz, saldırgan-hoşgörülü şekilde oluşturulan modern bir ayrımcılıktır ve sanayi toplumlarında ekonomik gelişmeyle artmaktadır. Bununla birlikte ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarının gelişimiyle doğrudan ilişkili olan cinsiyete dayalı ayrımcılık konusu, aynı zamanda ülkenin yetersiz ekonomik ve sosyo-kültürel yapısından kaynaklanan sorunlarının da bir yansımasıdır (Parlaktuna, 2010:1217).

İş yaşamında cinsiyet, genellikle ödüller, kaynaklar ve fırsatlar konusunda farklılıklara, sonuç olarak adaletsizliğe yol açmaktadır ve kadınların erkeklerden daha fazla cinsiyet ayrımcılığına mâruz kaldıkları görülmektedir. Cinsiyet ayrımı ve önyargı kadınlar için bir dezavantaj oluştururken erkekler için ise avantaj sağlamaktadır. Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve önyargı, çeşitli profesyonel işlerin tanımında birinci grup olarak kadınlara uygun meslekler (öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik...) ya da ikinci grup olarak diğer meslek gruplarında sınırlı kariyer şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kadınlara yönelik ayrımcılık kadınlara uygun

olduğu düşünölen ilk gruptaki mesleklerde dahi, karar verici konumlarda yer almasını ve ilerlemesini engelleme olarak görölmektedir (Bebekoğlu vd., 2002:9). Her iki grupta da kadınların iş gücüne katılım niteliğinin düşük düzeyde olması sonucunda, kadın emeğinin maliyetinin zorunlu olarak erkeğinkinden düşük olduğu olgusu doğal bir kabul görmektedir.

İşyerinde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve önyargının özellikle řu hareketlerle ortaya çıktığı görölmektedir:

- İş görevlerini olumsuz yönde değiştirmek ya da performansın olumsuz yönde etkilenmesini sağlayacak görevler yüklemek,
- Dışlama ve iletişim kurmama gibi sosyal izolasyon yapmak,
- Aşğılama ve alay etme yoluyla kişisel saldırıda bulunmak,
- Topluluk içinde aşğılamak ya da eleştirmek,
- Asılsız söylentiler yaymak (özel yaşamla ilgili vb.)(Hartig, 2006:2)

Özel sektörde cinsiyete dayalı ayrımcılık, eleman almında ve yükselmelerde çoklukla gözlenebilmektedir ve özellikle şirketler tarafından kariyer beklentisi olmayan, daha az eğitimi, genç ve bekâr kadın işgücü tercih edilmektedir. Çünkü kadınların iş yaşamında eğitimi, nitelikli ve rekâbet gücüne sâhip olmaları bazı işletmeler tarafından erkeklere yönelik risk etkeni olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmenin temelinde ise kadının birincil görev olarak kendini işine veremeyeceği ve kadınların erkeklere göre işten ayrılması için çok fazla nedene sâhip olduğu düşüncesi bulunmaktadır (Türkkahraman ve Şahin, 2010:75). Erkeklerin kadınların iş yaşamındaki etkinliklerine ve yükselmelerine bakışına yönelik yapılan bir araştırmada, kadınların eğitim seviyelerindeki yetersizlikleri, kadınların önceliklerini hâlâ ev sorumlulukları üzerine kurmaları gerekliliği, kadınların ev dışında çalışmalarına rağmen ev içinde azalmayan sorumlulukları ve bu nedenle önemli bazı etkinlikleri (eğitim, gece mesâileri, iş seyahatleri vb.) aksatmaları kadınların ilerlemelerini engelleyen nedenler olarak gösterilmiştir. Buna karşın yapılan bir araştırmada kadınların, erkeklere göre işletmelerine daha bağlı ve işletmelerinin geliştirilmesi açısından daha iyi bir yönetici profiline sahip oldukları belirlenmiştir (Wood, 2000:99). Ancak erkeklerin kadın üstlerinden emir almaktan hoşlanmadıkları, çalışanların büyük bir çoğunlukla erkek yöneticileri tercih ettiği, kadın yöneticilerin astları tarafından tam anlamıyla benimsenmemiş olduğu, yönetim açısından kadın görevlilerin iş yaşamlarında evlilik, doğum gibi nedenlerden dolayı yavaşlamalar olduğu, bu nedenle elverişli bir işgücü olmadığı sonucu belirtilmektedir (Cindoğlu ve Durakbaşa, 1996). Nitekim Türkiye’de 2013 yılında kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranı % 9,3 iken, bazı mesleklerde örneğin hâkimlik % 36,3; profesörlük % 28,1; güvenlik % 5,5 kadın çalışan oranı görölmektedir (TÜİK, 2013).

Cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyet önyargısı birbiri ile ilişkili kavramlardır ve genellikle bireysel olarak algılanmaktadır. Yani bireyler yaptıkları işte gösterdikleri iş performansları ve yeterlikleri nedeniyle ayrımcılığa uğradıklarını düşünmekten daha

çok, kendi cinsiyetlerinden ve kendilerine yöneltilen rollerden dolayı cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını düşünmektedirler (Guttek vd, 1990:560). Bu durum çalışan kadını birçok yönden (sağlık, toplumsal ve cinsel yaşam, işteki verimlilik, meslekî yükselme, ekonomik yaşama katılım vb.) olumsuz olarak etkilemekte ve yaşamlarını büyük ölçüde değiştirmektedir (Guttek vd, 1993:28). İşyerinde cinsiyet ayrımcılığına ve önyargı kaynaklı davranışlara mâruz kalan kadınlar ya işten ayrılmakta ya da çatışma, depresyon, korku, güvensizlik, stres hissetmelerine rağmen durumu kabullenerek çalışmaya devam etmektedirler. Bireyler çalıştıkları işyerinde ayrımcılığa dayalı uygulamalarla karşılaştıkları zaman iş performansları düşmektedir. Çalıştıkları kurumda cinsiyetlerine yönelik uygulamalarla karşılaşan kadınlar daha az iş memnuniyeti yaşamakta, işe kendilerini verememekte ve seçme şansları olsa aynı işte çalışmayı düşünmemektedir. Hatta diğer etkenler söz konusu olmadan dahi, algılanan cinsiyet ayrımcılığı işyerinden ayrılma niyeti bakımından son derece güçlü bir etken olabilmektedir (Stroh vd, 1996: 99).

Denizcilik sektöründe çalışan kadınlar; başta marina ve liman işletmeciliği, gemi kaptanlığı ve deniz turizmi gibi alanlarda çeşitli pozisyonlarda görev almaktadır. Kadın çalışanların ağırlıklı olarak karasal alanlarda çalışması cinsiyet temelli ayrımcılığı gösterse de, özellikle son yıllarda denizcilik sektöründe kadın çalışanların sayısının arttığı gözlemlenmektedir. Denizcilik işletmelerinde kadınlar daha çok insan kaynakları, satış-pazarlama, muhasebe gibi kara alanlarında istihdam edilirken, gemi işletmelerinde istihdam edilen kadın sayısı yok denecek kadar azdır ve genel olarak sektörde erkeklerin baskınlığı söz konusudur. Sektörde kadın çalışanların en yoğun olduğu deniz turizmi ve marina işletmelerinde dahi kadın çalışanların oranı %10-15'i geçmemektedir (Arlı, 2013:286). Bu durumun temelinde sektörün erkek gücüne dayalı, çalışma şartları zor ve iş tatmini düşük olduğu düşüncesi bulunmaktadır. Özellikle kadın çalışanların, “mesleğin bir erkek mesleği olduğu”, “mesleğe uygun olmadıkları” ve “gemiye uğursuzluk getirdikleri” gibi gerekçelerle ayrımcılığa dayalı söylemler ve kalıplaşmış önyargılarla denizde çalışmadan uzaklaştırıldıkları gözlemlenmektedir. Dolayısıyla sektörde kadın çalışanlara önyargıyla yaklaşılmakta, işe alım, ilerleme ve yükselmede sorun yaratan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konuda sektörde çalışan kadınlarla yapılan bir röportajda yönetimde yer almak istediklerinde tepki çektiklerini, yükselmek için erkeklere göre daha fazla çalışmak zorunda olduklarını, ayrımcılığın önce iş ilanlarından başladığını, sektörde erkek düşüncesinin hâkim olduğunu, ayrımcılığına yönelik sürekli mücadele etmenin insanı yorduğunu belirtmektedirler (Virahaber, 2010).

Türkiye’de Denizcilik ve Denizcilik Eğitimi

Günümüzde dünya ticaretinin ton x mil bazında % 90’dan fazlası deniz yolu ile taşınmaktadır. 2000’li yıllar itibariyle deniz taşımacılığındaki teknolojik gelişmelere paralel olarak denizlerin ekonomik potansiyelinden yararlanma olanakları artmıştır.

Dünya ticaretinde küreselleşme ve bölgesel entegrasyonların gerçekleşmesi ve ülkelerin denizlerdeki ticarî çıkarların giderek artması, uluslararası ticarete tüm devletlerin dikkatinin denizlere odaklanmasına neden olmuştur. Son 10 yıl içerisinde gelişmekte olan ülkelerde gözlenen ekonomik gelişmeyle, Çin'in dünya ticaretine etkin katılımı, deniz ticaret hacminin artmasını sağlamıştır. Özellikle ham madde taşımaları talebinde önemli ölçüde artış, bunun ters yönündeki işlenmiş madde ihracatı denizcilik sektöründe önceden öngörülemeyen dönemsel bir patlama oluşturmuştur. Dünya deniz ticaret filosuna bakıldığında 2013 yılında 1,5 Milyar DWT ile 9,8 Milyar ton uluslararası yük taşınmıştır. Dünya yükünün % 85'i, petrolün % 95'i deniz yoluyla taşınmaktadır.

Üç tarafı denizlerle çevrili Türkiye'de ise deniz ticaret filosu Türk Bayraklı 9,4 Milyon DWT ve Türk armatörlerinin yabancı bayraklı 20,8 Milyon DWT'luk gemiye sahiptir ve proje bazında 3,67 Milyon DWT/Yıl yeni gemi inşa, 15,2 Milyon DWT/Yıl bakım onarım kapasiteli tersane ile 175 adet liman tesisini bulunmaktadır. Deniz taşımacılığında ise 2013 yılı esas alındığında 21,6 milyon tonu kabotaj taşımacılığı (yükleme ve boşaltma esas alındığında toplam 44,8 milyon ton), 231,7 milyon tonu ithalat ve ihracat taşımaları ve 44,3 milyon tonu transit olmak üzere toplam 321 milyon ton uluslararası taşıma gerçekleşmiştir (İMEAK, 2013: s.33). Temelinde deniz ulaştırması bulunduğu, büyük sermaye ve kalifiye işgücünün ihtiyaç duyulduğu denizcilik sektöründe Armatörler, Deniz Malzeme Alım-Satım ve Üretimi, Deniz Eğitim ve Denizde Destek Faaliyetleri, Deniz Turizmi, Su üstü ve Sualtı Deniz Spor Hizmetleri, Gemi Klas Kuruluşları, Deniz Ekspertizi ve Sigortacıları, Navlun Komisyoncuları ve Lojistik Faaliyetleri, Gemi Alım Satımı Yapanlar ve Brokerler, Balıkçılar ve Balık Üreticileri, Liman İşletmeciliği, Gemi Acenteleri, Gemi İnşaa, Bakım, Onarım ve Yan Sanayi, Yükleme-Boşaltma ve Puantajlama, Özel ve Kamu kuruluşlarını barındıran 30'un üzerinde işletme çeşidi yer almaktadır.

Denizcilik sektörü personelinin eğitim, belgelendirme, sınav, vardiya tutma, kütüklenme ve donatım esasları STCW (International Convention on Standards Training Certification and Watchkeeping For Seafarers-Gemiadamlarının Eğitimi, Sertifikalandırılması ve Vardiya Tutulmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme) sözleşmelerinde taraflara yükümlülük getirmektedir. Eğitim alanında Türkiye Cumhuriyeti Ulaştırma ve Denizcilik Bakanlığı IMO (International Maritime Organization- Uluslararası Denizcilik Örgütü) tarafından taraf kabul edilmektedir ve 2002 yılında çıkarılan gemi adamları yönetmeliği uyarınca denizcilik eğitimi IMO standartlarında yürütülmektedir. Bu yönetmelik uyarınca ticarî gemilere eleman yetiştirmek üzere yükseköğretim kurumuna bağlı olarak meslek yüksekokulları ve fakülteler kurulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti Devleti IMO tarafından yayınlanan eğitim alanındaki denetim sonuçlarında MSC.Circ.1164/Rev 7 no.lu beyaz listede yer almaktadır. Türkiye'de Deniz Harp Okulu dışında 4 ve 2 yıllık eğitim veren fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulları şunlardır:

- Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi
- İstanbul Teknik Üniversitesi Denizcilik Fakültesi
- İstanbul Üniversitesi Mühendislik Fakültesi
- Karadeniz Teknik Üniversitesi Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi
- Piri Reis Üniversitesi Denizcilik Fakültesi
- Zirve Üniversitesi Mühendislik Fakültesi
- Yıldız Teknik Üniversitesi Gemi İnşaatı ve Denizcilik Fakültesi
- Bülent Ecevit Üniversitesi Denizcilik Fakültesi
- Mustafa Kemal Üniversitesi Denizcilik Fakültesi
- Mersin Üniversitesi Denizcilik Fakültesi
- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Deniz Bilimleri ve Teknolojisi Fakültesi
- İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Gemi İnşaatı ve *Denizcilik Fakültesi*
- Balıkesir Üniversitesi Bandırma *Denizcilik Fakültesi*
- Ordu Üniversitesi Fatsa Deniz Bilimleri Fakültesi
- Yüzüncüyıl Üniversitesi *Denizcilik Fakültesi*
- Bursa Teknik Üniversitesi *Denizcilik Fakültesi*
- Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi *Denizcilik Fakültesi*
- Ondokuz Mayıs Üniversitesi Gemi İnşaatı ve Denizcilik Fakültesi
- Kocaeli Üniversitesi Yıldız Bilge Barbaros Denizcilik Yüksekokulu
- Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Turgut Kıran Denizcilik Yüksekokulu
- Bahçeşehir Üniversitesi Denizcilik Meslek Yüksek Okulu
- Ege Üniversitesi Urla Denizcilik Meslek Yüksek Okulu
- Giresun Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu
- Galatasaray Üniversitesi Denizcilik Meslek Yüksek Okulu
- Uludağ Üniversitesi Gemlik Asım Kocabıyık Meslek Yüksek Okulu
- Yalova Üniversitesi Yalova Meslek Yüksek Okulu
- Adnan Menderes Üniversitesi Didim Meslek Yüksekokulu
- Muğla Sıtkı Koçman Meslek Yüksekokulu
- Nevşehir Üniversitesi Sebahat ve Erol Toksöz Meslek Yüksekokulu
- Yaşar Üniversitesi Meslek Yüksekokulu
- Bartın Üniversitesi Bartın Meslek Yüksekokulu
- Kocaeli Üniversitesi Karamürsel Meslek Yüksekokulu (ÖSYM, 2014).

Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Bulguları

Amaç

Bu araştırmanın amacı, denizcilik eğitimi alan ve sektörde çalışmayı düşünen üniversite öğrencilerinin meslekî cinsiyet ayrımcılığı ve önyargıya yönelik algılarını belirlemektir. Araştırmanın, örneklem kapsamında cinsiyet ayrımcılığı ve önyargıya ilişkin algılamaların ortaya konulmasıyla erkek çalışanların baskın olduğu bir sektör olan denizcilik sektöründe cinsiyet ayrımcılığı ile önyargı arasındaki ilişkiyi açıklaması açısından da literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca Türkiye’de gelişen bir sektör olan denizcilikte, kadın eğitimi ve istihdamının önemine dikkat çekmeyi hedeflemektedir.

Yöntem

Bu araştırma Kocaeli Üniversitesi Barbaros Denizcilik Yüksekokulu Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Programı’nda 2013-2014 döneminde eğitim gören 199 lisans öğrencisine uygulanmıştır. Öğrencilerin 35’ini kız, 164’ünü erkek öğrenciler oluşturmaktadır.

Araştırmanın yöntemi, nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birleşmesinden meydana gelen karma araştırma yaklaşımıdır. Öğrencilerle yapılan bireysel görüşmeler sonucunda elde edilen veriler problemin tanımlanması, hipotez ve anket sorularının oluşturulmasında kullanılmıştır. Araştırma anketi iki bölümden oluşmaktadır, birinci bölüm demografik özellikleri belirlemeye yönelik soruları kapsamaktadır. İkinci bölüm denizcilik sektöründe kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısını belirlemeye yönelik ifadeleri içermektedir. Bu bölümdeki ifadeler alanda daha önce yapılmış olan çalışmalardan ve öğrenci görüşmelerinden elde edilen veriler doğrultusunda hazırlanmıştır (Arlı, 2013, age:283; Sanchez ve Brock, 1996:704; Onay, 2009:1101). Bu bölümde beşli Likert Ölçeği kullanılmıştır. (1:Kesinlikle Katılmıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum)

Bu araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1-Denizcilik eğitimi alan kız ve erkek öğrenciler meslekî cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısını nasıl algılamaktadırlar?

2- Cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısına yönelik algılar cinsiyet, aile geliri ve doğum yeri gibi sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?

Bu araştırmada kullanılan değişkenler şunlardır:

- Cinsiyet (İkili Nominal Ölçek)
- Doğum Yeri (Yedili Nominal Ölçek).
- Baba Eğitim Durumu (Altılı Nominal Ölçek)
- Anne Eğitim Durumu (Altılı Nominal Ölçek)
- Aile Gelir Düzeyi (Beşli Nominal Ölçek)
- Bulunulan Şehir/Ülke Durumu (İkili Nominal Ölçek)

- Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargısına Yönelik Değişkenler Araştırma için oluşturulan hipotezler şunlardır:

H1:Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ankete katılan öğrencilerin cinsiyetine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2:Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ankete katılan öğrencilerin doğum yerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3:Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ankete katılan öğrencilerin baba ve anne eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4:Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ankete katılan öğrencilerin aile gelir düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5:Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ankete katılan öğrencilerin buldukları şehir/ülke durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6:Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile algılanan cinsiyet önyargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkın belirlenmesinde bağımsız grup t-Testi kullanılmıştır. Değişkenlere göre verilerin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Elde edilen bulgular % 95 güven aralığında, % 5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğrencilerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Öğrencilerin Demografik Özellikleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	164	82,4
	Kız	35	17,6
Doğum Yeri	Marmara Bölgesi	59	29,6
	Ege Bölgesi	58	29,1
	Akdeniz Bölgesi	24	12,1
	Karadeniz Bölgesi	16	8,0
	İç Anadolu Bölgesi	24	12,1
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	7,5
	G.D. Anadolu Bölgesi	3	1,5
Babanın Eğitim Düzeyi	İlköğretim Mezunu	60	30,2
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	84	42,2
	Yüksekokul Mezunu	15	7,5
	Üniversite Mezunu	36	18,1
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	2,0
	Doktora Mezunu	0	0,0
Annenin Eğitim Düzeyi	İlköğretim Mezunu	105	52,8
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	66	33,2
	Yüksekokul Mezunu	4	2,0
	Üniversite Mezunu	24	12,1
	Yükseklisans (master) Mezunu	0	0,0
	Doktora Mezunu	0	0,0
Aile Geliri	1000 TL ve Altı	19	9,5
	1001-1500 TL	40	20,1
	1501-2000 TL	39	19,6
	2001-2500 TL	46	23,1
	2500 TL ve Üzeri	55	27,6
Bulduğunuz Şehrin Dışında Başka Bir Şehirde/Ülkede Bulunma	Evet	168	84,4
	Hayır	31	15,6

Öğrencilerin Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Denizciliğin Erkek Mesleği Olarak Algılandığına İnanıyorum.	26	13,1	55	27,6	10	5,0	80	40,2	28	14,1	3,146	1,323
Denizcilik Sektöründe Kadına Önyargıyla Yaklaşıldığına İnanıyorum.	10	5,0	29	14,6	27	13,6	105	52,8	28	14,1	3,563	1,061
Kadınların Denizcilik Sektöründe Çalışmasıyla İlgili Kalıplaşmış Olumsuz Düşüncelerin Olduğuna İnanıyorum.	6	3,0	29	14,6	29	14,6	100	50,3	35	17,6	3,648	1,028
Denizcilik Sektöründe İşe Alımda Erkeklerin Daha Çok Tercih Edildiğine İnanıyorum.	15	7,5	27	13,6	41	20,6	80	40,2	36	18,1	3,477	1,158
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Daha Kolay/Çabuk Yükseldiğine İnanıyorum.	15	7,5	30	15,1	19	9,5	105	52,8	30	15,1	3,528	1,145
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Meslekî Gelişimde Daha Fazla Desteklendiğine İnanıyorum.	22	11,1	44	22,1	12	6,0	69	34,7	52	26,1	3,427	1,372
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkeklerin Kalıplaşmış Rollerine Yönelik Tanımlar Kullanıldığına İnanıyorum.	12	6,0	26	13,1	17	8,5	93	46,7	51	25,6	3,729	1,158
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanların Sözlerine ya da Düşüncelerine Farklı Değer Gösterildiğine İnanıyorum.	28	14,1	77	38,7	16	8,0	46	23,1	32	16,1	2,884	1,349
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Ücretlendirme Yapıldığına İnanıyorum.	28	14,1	86	43,2	65	32,7	16	8,0	4	2,0	2,407	0,899
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Yasal Düzenlemeler Yapıldığına İnanıyorum.	46	23,1	85	42,7	47	23,6	16	8,0	5	2,5	2,241	0,981

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ile ilgili ifâdelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

Öğrencilerin “Denizcilik sektöründe kadına önyargıyla yaklaşıldığına inanıyorum” ($3,563 \pm 1,061$), “Kadınların denizcilik sektöründe çalışmasıyla ilgili kalıplaşmış olumsuz düşüncelerin olduğuna inanıyorum.” ($3,648 \pm 1,028$), “Denizcilik sektöründe işe alımda erkeklerin daha çok tercih edildiğine inanıyorum.” ($3,477 \pm 1,158$), “Denizcilik sektöründe erkeklerin daha kolay/çabuk yükseldiğine inanıyorum.” ($3,528 \pm 1,145$), “Denizcilik sektöründe erkeklerin meslekî gelişimde daha fazla desteklendiğine inanıyorum” ($3,427 \pm 1,372$), “Denizcilik sektöründe kadın ve erkeklerin kalıplaşmış rollerine yönelik tanımlar kullanıldığına inanıyorum.” ($3,729 \pm 1,158$) ifâdelerine yüksek düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Bu bölümde cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı algısının yüksekliği, sektörde niteliksel özelliklerin, toplumsal rollerin ve dolayısıyla işe karşı kişisel yaklaşımların ön plana çıkmasından kaynaklanmaktadır.

Öğrencilerin “Denizciliğin erkek mesleği olarak algılandığına inanıyorum.” ($3,146 \pm 1,323$), “Denizcilik sektöründe kadın ve erkek çalışanların sözlerine ya da düşüncelerine farklı değer gösterildiğine inanıyorum.” ($2,884 \pm 1,349$) ifâdelerine orta düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Öğrencilerin “Denizcilik sektöründe kadın ve erkek çalışanlara farklı ücretlendirme yapıldığına inanıyorum.” ($2,407 \pm 0,899$), “Denizcilik sektöründe kadın ve erkek çalışanlara farklı yasal düzenlemeler yapıldığına inanıyorum.” ($2,241 \pm 0,981$) ifâdelerine zayıf düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Bu bölümde cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı algısının zayıflığı, ücretlendirme ve yasal düzenlemeler gibi niceliksel şartların daha kesin ve yasal olması, ulusal ve uluslararası yasalarla ve antlaşmalarla düzenlenmesi nedeniyle kişisel yaklaşımlara kapalı olmasından kaynaklanmaktadır.

Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı İle Cinsiyet Değişkeni İlişkisi

	Gruplar	n	ort	Ss	Sh	t-Testi	
						T	p
Denizciliğin Erkek Mesleği Olarak Algılandığına İnanıyorum.	Erkek	164	3,244	1,307	0,102	2,289	0,023
	Kız	35	2,686	1,323	0,224		
Denizcilik Sektöründe Kadına Önyargıyla Yaklaşıldığına İnanıyorum.	Erkek	164	3,500	1,099	0,086	-1,818	0,031
	Kız	35	3,857	0,800	0,137		
Kadınların Denizcilik Sektöründe Çalışmasıyla İlgili Kalıplaşmış Olumsuz Düşüncelerin Olduğuna İnanıyorum.	Erkek	164	3,598	1,055	0,082	-1,510	0,092
	Kız	35	3,886	0,867	0,147		
Denizcilik Sektöründe İşe Alımda Erkeklerin Daha Çok Tercih Edildiğine İnanıyorum.	Erkek	164	3,457	1,205	0,094	-0,528	0,531
	Kız	35	3,571	0,917	0,155		
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Daha Kolay/Çabuk Yükseldiğine İnanıyorum.	Erkek	164	3,573	1,146	0,090	1,216	0,226
	Kız	35	3,314	1,132	0,191		
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Meslekî Gelişimde Daha Fazla Desteklendiğine İnanıyorum.	Erkek	164	3,476	1,403	0,110	1,079	0,282
	Kız	35	3,200	1,208	0,204		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkeklerin Kalıplaşmış Rollerine Yönelik Tanımlar Kullanıldığına İnanıyorum.	Erkek	164	3,756	1,189	0,093	0,723	0,470
	Kız	35	3,600	1,006	0,170		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanların Sözlerine ya da Düşüncelerine Farklı Değer Gösterildiğine İnanıyorum.	Erkek	164	2,860	1,387	0,108	-0,557	0,535
	Kız	35	3,000	1,163	0,197		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı ücretlendirme Yapıldığına İnanıyorum.	Erkek	164	2,305	0,875	0,068	-3,571	0,000
	Kız	35	2,886	0,867	0,147		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Yasal Düzenlemeler Yapıldığına İnanıyorum.	Erkek	164	2,250	1,011	0,079	0,273	0,785
	Kız	35	2,200	0,833	0,141		

Öğrencilerin cinsiyet değişkenine bakıldığında, 164'ü erkek (% 82,4), 35'i kız (% 17,6) olarak dağılmaktadır. Bu oranlardan da anlaşılacağı üzere denizcilik mesleği, kadınlar tarafından az tercih edilen mesleklerden biridir ve bu nedenle alanda öğrenim gören kız öğrenci sayısı da azdır. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ile ilgili ifâdelere verdiği cevaplar ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde;

Öğrencilerin “Denizciliğin erkek mesleği olarak algılandığına inanıyorum.” ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre farkta, erkek öğrencilerin ölçekten aldıkları puan kız öğrencilere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur ($t=2,289$; $p=0,023<0,05$). Yani erkek öğrencilerin denizciliğin erkek mesleği olduğu düşüncesine yüksek oranda katıldıkları görülmektedir. Bu durumda H1 ve H6 hipotezi kabul edilir.

Öğrencilerin “Denizcilik sektöründe kadına önyargıyla yaklaşıldığına inanıyorum.” ($t=-1,818$; $p=0,031<0,05$), “Denizcilik sektöründe kadın ve erkek çalışanlara farklı ücretlendirme yapıldığına inanıyorum.” ($t=-3,571$; $p=0,000<0,05$) ölçeklerinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre farkta, kız öğrencilerin ölçekten aldıkları puan erkek öğrencilere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Yani kız öğrencilerin denizcilik sektöründe kadına önyargıyla yaklaşıldığı düşüncesine yüksek oranda katıldıkları görülmektedir. Bu durumda H1 ve H6 hipotezi kabul edilir.

Öğrencilerin “Kadınların denizcilik sektöründe çalışmasıyla ilgili kalıplaşmış olumsuz düşüncelerin olduğuna inanıyorum.” ($t=-1,510$; $p=0,092>0,05$), “Denizcilik sektöründe işe alımda erkeklerin daha çok tercih edildiğine inanıyorum.” ($t=-0,528$; $p=0,531>0,05$), “Denizcilik sektöründe erkeklerin daha kolay/çabuk yükseldiğine inanıyorum.” ($t=1,216$; $p=0,226>0,05$), “Denizcilik sektöründe erkeklerin meslekî gelişimde daha fazla desteklendiğine inanıyorum.” ($t=1,079$; $p=0,282>0,05$), “Denizcilik sektöründe kadın ve erkeklerin kalıplaşmış rollerine yönelik tanımlar kullanıldığına inanıyorum.” ($t=0,723$; $p=0,470>0,05$), “Denizcilik sektöründe kadın ve erkek çalışanların sözlerine ya da düşüncelerine farklı değer gösterildiğine inanıyorum.” ($t=-0,557$; $p=0,535>0,05$), “Denizcilik sektöründe kadın ve erkek çalışanlara farklı yasal düzenlemeler yapıldığına inanıyorum.” ($t=0,273$; $p=0,785>0,05$) ölçeklerinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Yani kız ve erkek öğrencilerin kadınların denizcilik sektöründe çalışmasıyla ilgili kalıplaşmış olumsuz düşüncelerin olduğuna, sektöre işe alımda erkeklerin tercih edildiğine, erkeklerin daha çabuk yükseldiğine ve desteklendiklerine, rollerine yönelik tanımlar kullanıldığına, çalışanların sözlerine farklı değer gösterildiğine eşit oranda katıldıkları görülmektedir.

Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı İle Doğum Yeri Değişkeni İlişkisi

	Gruplar	n	ort	Ss	F	p
Denizciliğin Erkek Mesleği Olarak Algılandığına İnanıyorum.	Marmara Bölgesi	59	1,593	0,495	113,005	0,000
	Ege Bölgesi	58	3,035	0,973		
	Akdeniz Bölgesi	24	4,000	0,000		
	Karadeniz Bölgesi	16	4,000	0,000		
	İç Anadolu Bölgesi	24	4,542	0,509		
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	4,800	0,414		
	G.D. Anadolu Bölgesi	3	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe Kadına Önyargıyla Yaklaşıldığına İnanıyorum.	Marmara Bölgesi	59	2,170	0,699	145,072	0,000
	Ege Bölgesi	58	3,879	0,329		
	Akdeniz Bölgesi	24	4,000	0,000		
	Karadeniz Bölgesi	16	4,000	0,000		
	İç Anadolu Bölgesi	24	4,417	0,504		
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	5,000	0,000		
	G.D. Anadolu Bölgesi	3	5,000	0,000		
Kadınların Denizcilik Sektöründe Çalışmasıyla İlgili Kalıplaşmış Olumsuz Düşüncelerin Olduğuna İnanıyorum.	Marmara Bölgesi	59	2,339	0,710	134,115	0,000
	Ege Bölgesi	58	3,879	0,329		
	Akdeniz Bölgesi	24	4,000	0,000		
	Karadeniz Bölgesi	16	4,000	0,000		
	İç Anadolu Bölgesi	24	4,708	0,464		
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	5,000	0,000		
	G.D. Anadolu Bölgesi	3	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe İşe Alımda Erkeklerin Daha Çok Tercih Edildiğine İnanıyorum.	Marmara Bölgesi	59	2,034	0,742	136,328	0,000
	Ege Bölgesi	58	3,586	0,497		
	Akdeniz Bölgesi	24	4,000	0,000		
	Karadeniz Bölgesi	16	4,000	0,000		
	İç Anadolu Bölgesi	24	4,750	0,442		
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	5,000	0,000		
	G.D. Anadolu Bölgesi	3	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Daha Kolay/Çabuk Yükseldiğine İnanıyorum.	Marmara Bölgesi	59	2,017	0,731	140,958	0,000
	Ege Bölgesi	58	3,879	0,422		
	Akdeniz Bölgesi	24	4,000	0,000		
	Karadeniz Bölgesi	16	4,000	0,000		
	İç Anadolu Bölgesi	24	4,542	0,509		
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	4,933	0,258		
	G.D. Anadolu Bölgesi	3	5,000	0,000		

Denizcilikte Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı

Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Meslekî Gelişimde Daha Fazla Desteklendiğine İnanıyorum.	Marmara Bölgesi	59	1,627	0,488	220,541	0,000
	Ege Bölgesi	58	3,552	0,705		
	Akdeniz Bölgesi	24	4,000	0,000		
	Karadeniz Bölgesi	16	4,875	0,342		
	İç Anadolu Bölgesi	24	4,833	0,381		
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	5,000	0,000		
	G.D. Anadolu Bölgesi	3	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkeklerin Kalıplaşmış Rollerine Yönelik Tanımlar Kullanıldığına İnanıyorum.	Marmara Bölgesi	59	2,288	0,948	105,850	0,000
	Ege Bölgesi	58	3,931	0,256		
	Akdeniz Bölgesi	24	4,000	0,000		
	Karadeniz Bölgesi	16	4,813	0,403		
	İç Anadolu Bölgesi	24	4,833	0,381		
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	5,000	0,000		
	G.D. Anadolu Bölgesi	3	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanların Sözlerine ya da Düşüncelerine Farklı Değer Gösterildiğine İnanıyorum.	Marmara Bölgesi	59	1,525	0,504	313,281	0,000
	Ege Bölgesi	58	2,207	0,409		
	Akdeniz Bölgesi	24	3,833	0,381		
	Karadeniz Bölgesi	16	4,000	0,000		
	İç Anadolu Bölgesi	24	4,583	0,504		
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	5,000	0,000		
	G.D. Anadolu Bölgesi	3	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı ücretlendirme Yapıldığına İnanıyorum.	Marmara Bölgesi	59	1,525	0,504	111,695	0,000
	Ege Bölgesi	58	2,172	0,381		
	Akdeniz Bölgesi	24	2,708	0,464		
	Karadeniz Bölgesi	16	3,000	0,000		
	İç Anadolu Bölgesi	24	3,208	0,415		
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	3,867	0,516		
	G.D. Anadolu Bölgesi	3	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Yasal Düzenlemeler Yapıldığına İnanıyorum.	Marmara Bölgesi	59	1,220	0,418	242,043	0,000
	Ege Bölgesi	58	2,000	0,000		
	Akdeniz Bölgesi	24	2,417	0,504		
	Karadeniz Bölgesi	16	3,000	0,000		
	İç Anadolu Bölgesi	24	3,167	0,381		
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	4,067	0,458		
	G.D. Anadolu Bölgesi	3	5,000	0,000		

Öğrencilerin doğum yeri değişkenine bakıldığında, öğrenciler denizcilik sektörünün yoğunlaştığı, liman ve işletmelerin fazla olduğu Marmara Bölgesi (% 29,6) ve Ege Bölgesi'nde (% 29,1) bu mesleği daha fazla tercih etmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar ile doğum yeri değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde; Öğrencilerin tüm ölçeklerde almış oldukları puanların aritmetik ortalamalarıyla doğum yeri değişkeni arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Tüm ölçeklerde doğum yeri Marmara Bölgesi, Ege Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi, G.D. Anadolu Bölgesi olanlar düşük puandan yüksek puana göre sıralanmıştır. Bu durumda H2 hipotezi reddedilir.

Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı İle Baba Eğitim Durumu Değişkeni İlişkisi

	Gruplar	n	Ort	Ss	F	p
Denizciliğin Erkek Mesleği Olarak Algılandığına İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	60	1,567	0,500	150,435	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	84	3,381	0,863		
	Yüksekokul Mezunu	15	4,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	36	4,667	0,478		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe Kadına Önyargıyla Yaklaşıldığına İnanıyorum	İlköğretim Mezunu	60	2,217	0,761	170,308	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	84	3,905	0,295		
	Yüksekokul Mezunu	15	4,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	36	4,667	0,478		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	5,000	0,000		
Kadınların Denizcilik Sektöründe Çalışmasıyla İlgili Kalıplaşmış Olumsuz Düşüncelerin Olduğuna İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	60	2,417	0,809	147,923	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	84	3,881	0,326		
	Yüksekokul Mezunu	15	4,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	36	4,861	0,351		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe İş Alımda Erkeklerin Daha Çok Tercih Edildiğine İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	60	2,050	0,746	194,099	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	84	3,726	0,449		
	Yüksekokul Mezunu	15	4,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	36	4,889	0,319		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Daha Kolay/çabuk Yükseldiğine İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	60	2,000	0,713	258,348	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	84	3,952	0,214		
	Yüksekokul Mezunu	15	4,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	36	4,722	0,454		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	5,000	0,000		

Denizcilikte Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı

Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Meslekî Gelişimde Daha Fazla Desteklendiğine İnanıyorum	İlköğretim Mezunu	60	1,633	0,486	345,318	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	84	3,714	0,593		
	Yüksekokul Mezunu	15	4,933	0,258		
	Üniversite Mezunu	36	4,944	0,232		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkeklerin Kalıplaşmış Rollerine Yönelik Tanımlar Kullanıldığına İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	60	2,250	0,876	214,826	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	84	4,000	0,000		
	Yüksekokul Mezunu	15	4,867	0,352		
	Üniversite Mezunu	36	4,944	0,232		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanların Sözlerine ya da Düşüncelerine Farklı Değer Gösterildiğine İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	60	1,533	0,503	161,067	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	84	2,738	0,866		
	Yüksekokul Mezunu	15	4,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	36	4,778	0,422		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Ücretlendirme Yapıldığına İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	60	1,533	0,503	117,374	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	84	2,357	0,482		
	Yüksekokul Mezunu	15	3,067	0,258		
	Üniversite Mezunu	36	3,444	0,558		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	4,750	0,500		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Yasal Düzenlemeler Yapıldığına İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	60	1,233	0,427	233,745	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	84	2,155	0,364		
	Yüksekokul Mezunu	15	3,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	36	3,500	0,561		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	5,000	0,000		

Öğrencilerin babalarının eğitim düzeyi değişkenine bakıldığında, İlköğretim Mezunu (% 30,2) ve Ortaöğretim (Lise) Mezunlarının (% 42,2) çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar ile baba eğitim durumu değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde öğrencilerin tüm ölçeklerde almış oldukları puanların aritmetik ortalamalarıyla baba eğitim durumu değişkeni arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Tüm ölçeklerde baba eğitim durumunda İlköğretim Mezunu, Ortaöğretim (lise) Mezunu, Yüksekokul Mezunu, Üniversite Mezunu, Yüksek lisans (master) Mezunu olanlar düşük puandan yüksek puana göre sıralanmıştır. Bu durumda H3 hipotezi reddedilir.

Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı İle Anne Eğitim Durumu Değişkeni İlişkisi

	Gruplar	n	Ort	Ss	F	p
Denizciliğin Erkek Mesleği Olarak Algılandığına İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	105	2,114	0,934	165,663	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	66	4,061	0,240		
	Yüksekokul Mezunu	4	5,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	24	4,833	0,381		
	Yükseklisans (master) Mezunu	105	2,905	1,015		
Denizcilik Sektöründe Kadına Önyargıyla Yaklaşıldığına İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	66	4,046	0,210	65,965	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	4	4,250	0,500		
	Yüksekokul Mezunu	24	5,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	105	3,000	0,951		
	Yükseklisans (master) Mezunu	66	4,106	0,310		
Kadınların Denizcilik Sektöründe Çalışmasıyla İlgili Kalıplaşmış Olumsuz Düşüncelerin Olduğuna İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	4	5,000	0,000	70,745	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	24	5,000	0,000		
	Yüksekokul Mezunu	105	2,667	0,967		
	Üniversite Mezunu	66	4,121	0,329		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	5,000	0,000		
Denizcilik Sektöründe İşe Alımda Erkeklerin Daha Çok Tercih Edildiğine İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	24	5,000	0,000	100,452	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	105	2,819	1,108		
	Yüksekokul Mezunu	66	4,061	0,240		
	Üniversite Mezunu	4	5,000	0,000		
	Yükseklisans (master) Mezunu	24	4,917	0,282		
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Daha Kolay/çabuk Yükseldiğine İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	105	2,419	1,090	61,726	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	66	4,364	0,485		
	Yüksekokul Mezunu	4	5,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	24	5,000	0,000		
	Yükseklisans (master) Mezunu	105	3,000	1,092		
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Meslekî Gelişimde Daha Fazla Desteklendiğine İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	66	4,349	0,480	109,489	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	4	5,000	0,000		
	Yüksekokul Mezunu	24	5,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	105	1,800	0,544		
	Yükseklisans (master) Mezunu	66	3,727	0,755		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkeklerin Kalıplaşmış Rollerine Yönelik Tanımlar Kullanıldığına İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	4	5,000	0,000	59,097	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	24	4,958	0,204		
	Yüksekokul Mezunu	105	1,800	0,544		
	Üniversite Mezunu	66	2,818	0,524		
	Yükseklisans (master) Mezunu	4	3,000	0,000		

Denizcilikte Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı

Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanların Sözlerine yadaDüşüncelerine Farklı Değer Gösterildiğine İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	24	3,833	0,702	275,196	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	105	1,562	0,499		
	Yüksekokul Mezunu	66	2,606	0,492		
	Üniversite Mezunu	4	3,000	0,000		
	Yükseklisans (master) Mezunu	24	4,083	0,584		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Ücretlendirme Yapıldığına İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	105	2,114	0,934	108,506	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	66	4,061	0,240		
	Yüksekokul Mezunu	4	5,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	24	4,833	0,381		
	Yükseklisans (master) Mezunu	105	2,905	1,015		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Yasal Düzenlemeler Yapıldığına İnanıyorum.	İlköğretim Mezunu	66	4,046	0,210	185,360	0,000
	Ortaöğretim (lise) Mezunu	4	4,250	0,500		
	Yüksekokul Mezunu	24	5,000	0,000		
	Üniversite Mezunu	105	3,000	0,951		
	Yükseklisans (master) Mezunu	66	4,106	0,310		

Öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyi değişkenine bakıldığında, İlköğretim Mezunu (% 52,8) ve Ortaöğretim (Lise) Mezunlarının (% 33,2) çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ile ilgili ifadelerle verdiği cevaplar ile anne eğitim durumu değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde öğrencilerin tüm ölçeklerde almış oldukları puanların aritmetik ortalamalarıyla anne eğitim durumu değişkeni arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Tüm ölçeklerde anne eğitim durumunda İlköğretim Mezunu, Ortaöğretim (lise) Mezunu, Yüksekokul Mezunu, Üniversite Mezunu, Yüksek lisans (master) Mezunu olanlar düşük puandan yüksek puana göre sıralanmıştır. Bu durumda H3 hipotezi reddedilir.

Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı İle Aile Gelir Durumu Değişkeni İlişkisi

	Gruplar	n	Ort	Ss	F	p
Denizciliğin Erkek Mesleği Olarak Algılandığına İnanıyorum.	1000 TL ve Altı	19	1,053	0,229	330,949	0,000
	1001-1500 TL	40	1,800	0,405		
	1501-2000 TL	39	2,615	0,782		
	2001-2500 TL	46	4,000	0,000		
	2500 TL ve Üzeri	55	4,509	0,505		
Denizcilik Sektöründe Kadına Önyargıyla Yaklaşıldığına İnanıyorum.	1000 TL ve Altı	19	1,474	0,513	237,621	0,000
	1001-1500 TL	40	2,525	0,554		
	1501-2000 TL	39	3,795	0,409		
	2001-2500 TL	46	4,022	0,147		
	2500 TL ve Üzeri	55	4,491	0,505		
Kadınların Denizcilik Sektöründe Çalışmasıyla İlgili Kalıplaşmış Olumsuz Düşüncelerin Olduğuna İnanıyorum.	1000 TL ve Altı	19	1,684	0,478	191,887	0,000
	1001-1500 TL	40	2,725	0,679		
	1501-2000 TL	39	3,744	0,442		
	2001-2500 TL	46	4,000	0,000		
	2500 TL ve Üzeri	55	4,636	0,485		
Denizcilik Sektöründe İşe Alımda Erkeklerin Daha Çok Tercih Edildiğine İnanıyorum.	1000 TL ve Altı	19	1,211	0,419	323,868	0,000
	1001-1500 TL	40	2,425	0,501		
	1501-2000 TL	39	3,385	0,493		
	2001-2500 TL	46	4,000	0,000		
	2500 TL ve Üzeri	55	4,655	0,480		
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Daha Kolay/çabuk Yükseldiğine İnanıyorum.	1000 TL ve Altı	19	1,263	0,452	339,443	0,000
	1001-1500 TL	40	2,325	0,526		
	1501-2000 TL	39	3,872	0,339		
	2001-2500 TL	46	4,000	0,000		
	2500 TL ve Üzeri	55	4,546	0,503		
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Meslekî Gelişimde Daha Fazla Desteklendiğine İnanıyorum.	1000 TL ve Altı	19	1,000	0,000	590,711	0,000
	1001-1500 TL	40	1,925	0,267		
	1501-2000 TL	39	3,333	0,772		
	2001-2500 TL	46	4,000	0,000		
	2500 TL ve Üzeri	55	4,946	0,229		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkeklerin Kalıplaşmış Rollerine Yönelik Tanımlar Kullanıldığına İnanıyorum.	1000 TL ve Altı	19	1,368	0,496	407,786	0,000
	1001-1500 TL	40	2,650	0,700		
	1501-2000 TL	39	3,974	0,160		
	2001-2500 TL	46	4,000	0,000		
	2500 TL ve Üzeri	55	4,927	0,262		

Denizcilikte Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı

Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanların Sözlerine ya da Düşüncelerine Farklı Değer Gösterildiğine İnanıyorum.	1000 TL ve Altı	19	1,000	0,000	219,485	0,000
	1001-1500 TL	40	1,775	0,423		
	1501-2000 TL	39	2,231	0,427		
	2001-2500 TL	46	3,152	0,918		
	2500 TL ve Üzeri	55	4,582	0,498		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Ücretlendirme Yapıldığına İnanıyorum.	1000 TL ve Altı	19	1,053	0,229	100,557	0,000
	1001-1500 TL	40	1,750	0,439		
	1501-2000 TL	39	2,231	0,427		
	2001-2500 TL	46	2,500	0,587		
	2500 TL ve Üzeri	55	3,400	0,627		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Yasal Düzenlemeler Yapıldığına İnanıyorum.	1000 TL ve Altı	19	1,000	0,000	172,391	0,000
	1001-1500 TL	40	1,325	0,474		
	1501-2000 TL	39	2,000	0,000		
	2001-2500 TL	46	2,283	0,455		
	2500 TL ve Üzeri	55	3,473	0,663		

Öğrencilerin ailenin aylık geliri değişkenine bakıldığında, 2001-2500 TL (% 23,1) ve 2500 TL ve Üzeri (% 27,6) olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar ile aile gelir durumu değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde öğrencilerin tüm ölçeklerde almış oldukları puanların aritmetik ortalamalarıyla aile gelir durumu değişkeni arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Tüm ölçeklerde aile gelir durumunda 1000 TL ve Altı, 1001-1500 TL, 1501-2000 TL, 2001-2500 TL, 2500 TL ve Üzeri olanlar düşük puandan yüksek puana göre sıralanmıştır. Bu durumda H4 hipotezi reddedilir.

Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı İle Başka Bir Şehirde/Ülkede Bulunma Değişkeni İlişkisi

	Gruplar	n	Ort	Ss	F	p
Denizciliğin Erkek Mesleği Olarak Algılandığına İnanıyorum.	Evet	31	1,323	0,475	-10,344	0,000
	Hayır	168	3,482	1,142		
Denizcilik Sektöründe Kadına Önyargıyla Yaklaşıldığına İnanıyorum.	Evet	31	1,774	0,617	-14,811	0,000
	Hayır	168	3,893	0,751		
Kadınların Denizcilik Sektöründe Çalışmasıyla İlgili Kalıplaşmış Olumsuz Düşüncelerin Olduğuna İnanıyorum.	Evet	31	1,871	0,499	-15,642	0,000
	Hayır	168	3,976	0,717		
Denizcilik Sektöründe İşe Alımda Erkeklerin Daha Çok Tercih Edildiğine İnanıyorum.	Evet	31	1,548	0,568	-14,445	0,000
	Hayır	168	3,833	0,845		
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Daha Kolay/çabuk Yükseldiğine İnanıyorum.	Evet	31	1,516	0,508	-16,237	0,000
	Hayır	168	3,899	0,786		
Denizcilik Sektöründe Erkeklerin Meslekî Gelişimde Daha Fazla Desteklendiğine İnanıyorum.	Evet	31	1,290	0,461	-12,692	0,000
	Hayır	168	3,821	1,091		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkeklerin Kalıplaşmış Rollerine Yönelik Tanımlar Kullanıldığına İnanıyorum.	Evet	31	1,613	0,495	-17,908	0,000
	Hayır	168	4,119	0,749		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanların Sözlerine ya da Düşüncelerine Farklı Değer Gösterildiğine İnanıyorum.	Evet	31	1,097	0,301	-9,754	0,000
	Hayır	168	3,214	1,200		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Ücretlendirme Yapıldığına İnanıyorum.	Evet	31	1,129	0,341	-10,867	0,000
	Hayır	168	2,643	0,760		
Denizcilik Sektöründe Kadın ve Erkek Çalışanlara Farklı Yasal Düzenlemeler Yapıldığına İnanıyorum.	Evet	31	1,000	0,000	-9,125	0,000
	Hayır	168	2,470	0,895		

Öğrencilerin bulunduğu şehrin dışında başka bir şehirde/ülkede bulunma değişkenine bakıldığında, 168'i evet (% 84,4), 31'i hayır (% 15,6) olarak dağılmaktadır. Yurt içinde bulunulan şehirlere bakıldığında öğrencilerin ikâmet ettikleri illerin çevre illeriyle, Ege ve Akdeniz illeri başta gelmektedir. Ülke dışına çıkan öğrenciler sayısal olarak az olmakla birlikte, buldukları ülkeler Yunanistan, Bulgaristan, Hollanda, Macaristan, Gürcistan, Romanya, Almanya, İran, Amerika olarak görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ile ilgili ifâdelere verdiği cevaplar ile başka bir şehirde/ülkede bulunma değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde öğrencilerin tüm ölçeklerde almış oldukları puanların aritmetik ortalamalarıyla başka bir şehirde/ülkede bulunma değişkeni arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Tüm ölçeklerde başka bir şehirde/ülkede bulunmayan öğrenciler bulunanlardan düşük puan almıştır. Yani hayır cevabı veren öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı ile ilgili ifâdelere yüksek oranda katıldıkları görülmektedir. Farklı yerler gören öğrencilerin sosyo-kültürel olarak geliştiği, dolayısıyla cinsiyete yönelik önyargılarının azaldığı gözlemlenmektedir. Bu durumda H5 ve H6 hipotezi kabul edilir.

Sonuç

Bu araştırmada, denizcilik eğitimi almakta olan üniversite öğrencilerinin cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısına yönelik algıları ve algıların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet ile cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, öğrencilerin cinsiyetinin, onun cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı konusundaki düşüncelerini etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Özellikle ülkemizdeki sosyo-kültürel aile yapısının kadının rolüne yönelik algısında, denizcilik mesleğinin bir kadına uygun ve olumlu bir iş alanı olarak görülmemesi öğrencilerimizin de algılarında belirgin etki yaratmaktadır. Bu bulgular alandaki literatüre uygundur. Daha önce yapılan bir araştırmada öğrenciler benzer ifâdelerle, sektörde kadına yönelik ayrımcılık yapıldığını ve önyargıyla yaklaşıldığını belirtmişlerdir (Arlı, 2013, age). Ayrıca bu sonuçlardan teorik olarak cinsiyet ayrımcılığı ile önyargısı arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu, önyargıların ortadan kaldırılmasıyla cinsiyet ayrımcılığının da ortadan kalkabileceği ortaya çıkmaktadır. Üç tarafı denizlerle çevrili olan Türkiye'de denizciliğin önemi büyüktür ve denizcilik faaliyetleri doğrudan turizm, ticaret, lojistik, güvenlik vb. alanlarda etkilidir. Ayrıca denizcilik sektörü ülke kalkınmasında önemli rol oynayan bir alandır. Bu alanda önemli katkı sağlayan kadınların sektöre kazandırılması konusunda en önemli engel, kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve önyargıya bağlı çalışma şartlarıdır. Denizcilik sektöründe çalışan kadınların artırılması için, kadınlara yönelik geleneksel anlayışların ve önyargıların ortadan kaldırılması, erkeklerle aynı imkân ve şartların sağlanması gerekmektedir. Bu durumun da ancak eğitimle çözümlenebileceği açıktır. Türkiye'de denizleri kullanma yolunda denizcilik

sektörüne ve bu sektörün personelinin eğitimine verilen önemi arttırılmalıdır. Denizcilik eğitimi çalışmaları sadece gemi personeli değil, denizcilik işletmelerinde kontrol ve yönetimde çalışan personeli de kapsamalıdır. Özellikle denizcilik eğitiminde daha fazla kız öğrencinin bulunması ve eğitim sırasındaki eşit yaklaşımlar, yetişen nesillerde cinsiyet ayrımcılığı ve önyargılarını ortadan kaldıracaktır. Ayrıca denizcilik eğitimi alan kız öğrencilerin teşvik edilmesi ve kadın çalışanlara daha fazla istihdam sağlanması sektörü daha dinamik bir yapıya kavuşturacaktır.

KAYNAKÇA:

- Acar F., Ayata A. G., Varoğlu D. (1999) Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği, TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara
- Arlı, E. (2013) Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsiyet Önyargısı, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:3, s.283-301
- Bebekoğlu, G. ve Wasti, S.A. (2002) Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, **10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Antalya, s.9-10
- Cindoğlu, D. ve Durakbaşa, A.N. (1996) İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve İşverenlerin Kadın Çalışanlara Karşı Tutumu: Büro ve Mağaza Çalışanlarına Derinlemesine Bir Bakış, Yayınlanmamış Rapor, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
- Gutek, A.B., Cohen, A.G., Konrad, M.A. (1990) Predicting Social-Sexual Harassment of Women at Work, A Contact Hypothesis, **Academy of Management Journal**, Vol.33, s.560-577
- Gutek, A.B. ve Koss, P.M. (1993) Changed Women and Changed Organizations: Consequences of Coping With Sexual Harassment, **Journal of Vocational Behavior**, Iss. 42, s.28-48
- Hartig, K. (2006) Workplace Mobbing Syndrome, **National Conference on Women and Industrial Relations**, s.2-13
- İMEAK Deniz Ticaret Odası, 2013, **2013-2016 Stratejik Planı**, No:90, Özyıl Basım Hizmetleri Reklamcılık Kırtasiye ve Ambalaj Ticareti, İstanbul, s.33-34
- Onay, M. (2009) Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma, **Ege Akademik Bakış**, Sayı 4, s.1101-1125
- ÖSYM (2014) Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu, <http://dokuman.osym.gov.tr>
- Parlaktuna, İ. (2010) Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, **Ege Akademik Bakış**, Sayı 4, s.1217-1230
- Sanchez, I.J. ve Brock, P. (1996) Outcomes of Perceived Discrimination Among Hispanic Employees: Is Diversity Management a Luxury or a Necessity?, **Academy of Management Journal**, Vol.39, No.3, s.704-705
- Stroh, K.L., Brett, M.J., Reilly, H.A. (1996) Family Structure, Glass Ceiling and Traditional Explanations for The Differential Rate of Turnover of Female and Male Managers, **Journal of Vocational Behavior**, Iss. 49, s. 99-118
- TÜİK (2013) Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010) Kadın ve Kariyer, **Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, s.75-88

Virahaber (2010) Denizcilik Sektöründe Kadın Olmak,

<http://www.virahaber.com/haber/denizcilik-sektorunde-kadin-olmak-14794.htm>

Wood, M. (2000) The Move Towards a Different Career Pattern: Are Women Better Prepared Than Men for a Modern Career?, **Career Development International**, Vol.5, Iss.2, s.99-105