

HİTİT EKONOMİ VE POLİTİKA DERGİSİ

Hitit Journal of Economics and Politics

e-ISSN: 2791-7142
Cilt | Volume: 6 • Sayı | Number: 1
Haziran | June 2026

Kariyer Kararlarında Toplumsal Cinsiyet Algısının Rolü: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme

The Role of Gender Perceptions in Career Decision-Making: A Study on University Students

Gülsüm ER

Corresponding Author | Sorumlu Yazar

Yüksek Lisans Öğr. | Master's Student

Hitit Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çorum,
Türkiye

Hitit University, Institute of Graduate Studies,
Çorum, Türkiye

gulsumsucer@gmail.com

Menekşe ŞAHİN

Yazar | Author

Doç.Dr. | Assoc. Prof.

Hitit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çorum, Türkiye

Hitit University, Faculty of Health Sciences,
Çorum, Türkiye

meneksesahin@hitit.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-9312-770X>

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü | Article Type: Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş Tarihi | Received: 19.04.2026

Kabul Tarihi | Accepted: 06.06.2026

Yayın Tarihi | Published: 30.06.2026

Atıf | Cite As

Şahin, M., & Er, G. (2026). Kariyer kararlarında toplumsal cinsiyet algısının rolü: üniversite öğrencileri üzerine bir inceleme. Hitit Ekonomi ve Politika Dergisi, 6(1), 27-40.

Yazar Katkıları: %60-%40

Değerlendirme: Bu makalenin ön incelemesi iki iç hakem (editörler-yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise iki dış hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik modeliyle incelendi. Benzerlik taraması yapılarak (Turnitin) intihal içermediği teyit edildi.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Etik Bildirim: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hid/policy>

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansman: Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Telif Hakkı & Lisans: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Author Contributions: 60%-40%

Review: Single anonymized-Two Internal (Editorial board members) and Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review. It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning (Turnitin).

Ethical Statement: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Complaints: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hid/policy>

Conflicts of Interest: The author(s) has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

Copyright & License: Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

The Role of Gender Perceptions in Career Decision-Making: A Study on University Students

Abstract

The aim of this study is to examine the effect of university students' gender perceptions on career decision-making self-efficacy. Career decisions constitute one of the critical processes shaping individuals' lives and are determined not only by individual characteristics but also by social and cultural factors. In this context, gender perception is considered an important determinant influencing individuals' career preferences and decision-making processes. Although previous studies have examined the effect of gender on occupational choice, research focusing on the relationship between gender perception and career decision-making self-efficacy remains limited. Therefore, this study aims to contribute to the literature by addressing this relationship within the context of university students. The study was conducted within the framework of a quantitative research approach using a relational survey model. The sample of the study consists of 438 university students studying at Hitit University and selected through a convenience sampling method. Data were collected using the Gender Perception Scale and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. The obtained data were analyzed through independent samples t-test, ANOVA, correlation, and regression analyses. The findings of the study indicate that there is a positive, low-level, and statistically significant relationship between gender perception and career decision-making self-efficacy ($r = 0.182$; $p < 0.001$). In addition, gender perception was found to be a significant but limited predictor of career decision-making self-efficacy ($R^2 = 0.033$; $p < 0.001$). Furthermore, while gender perception significantly differs by gender, career decision-making self-efficacy does not show a significant difference based on gender. The results reveal that career decision-making processes cannot be explained solely by individual factors and that gender perception plays a complementary role in this process. Accordingly, it is recommended that career counseling practices adopt approaches that are sensitive to gender equality.¹

Keywords: Gender, Career Decision, Self-Efficacy, University Students, Career Development

Kariyer Kararlarında Toplumsal Cinsiyet Algısının Rolü: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme

Öz

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerindeki etkisini incelemektir. Kariyer kararları, bireylerin yaşamlarını şekillendiren kritik süreçlerden biri olup yalnızca bireysel özelliklerle değil, aynı zamanda toplumsal ve kültürel faktörlerle de belirlenmektedir. Bu doğrultuda toplumsal cinsiyet algısı, bireylerin kariyer tercihleri ve karar verme süreçlerinde önemli bir belirleyici olarak ele alınmaktadır. Literatürde toplumsal cinsiyetin meslek seçimi üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların bulunmasına rağmen, toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararı verme öz-yeterliği ile ilişkisini ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu çalışma, söz konusu ilişkiyi üniversite öğrencileri örnekleminde inceleyerek ilgili literatürdeki boşluğa katkı sunmayı amaçlamaktadır. Araştırma, nicel araştırma yaklaşımı çerçevesinde ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini, Hitit Üniversitesi'nde öğrenim gören ve kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 438 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Veri toplama sürecinde Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği ile Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler; bağımsız örneklem t-testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları, toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir ($r=0,182$; $p<0,001$). Ayrıca toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerinde anlamlı ancak sınırlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir ($R^2=0,033$; $p<0,001$). Bunun yanı sıra, toplumsal cinsiyet algısının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaştığı, ancak kariyer kararı verme öz-yeterliğinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, kariyer karar süreçlerinin yalnızca bireysel faktörlerle açıklanamayacağını ve toplumsal cinsiyet algısının bu süreçte tamamlayıcı bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, kariyer danışmanlığı uygulamalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek yaklaşımların geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Kariyer Kararı, Öz-Yeterlik, Üniversite Öğrencileri, Kariyer Gelişimi

¹ Bu çalışma, Doç. Dr. Menekşe Şahin danışmanlığında Gülsüm Er tarafından hazırlanan “Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Algılarının Kariyer Kararı Özyeterliği Üzerindeki Etkisi” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Giriş

Küresel ölçekte toplumsal yapıların dönüşümüne rağmen, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler bireylerin yaşamlarının birçok alanında varlığını sürdürmektedir. Bu eşitsizlikler yalnızca ekonomik ve siyasal alanlarla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda eğitim, meslek seçimi ve kariyer gelişimi gibi bireysel yaşam kararlarını da etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten bağımsız olarak, toplum tarafından kadın ve erkeklere atfedilen rol, norm ve beklentiler bütünü olarak bireylerin davranışlarını, tercihlerini ve yaşam yönelimlerini şekillendiren temel bir sosyal yapı olarak kabul edilmektedir (Ecevit, 2021). Bu bağlamda, bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları, onların kariyer seçimleri ve mesleki yönelimleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir.

Kariyer kararı verme süreci, bireyin yaşamını uzun vadede etkileyen en kritik gelişimsel süreçlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu süreç, yalnızca bireyin ilgi, yetenek ve değerleri doğrultusunda şekillenen rasyonel bir tercih mekanizması değildir; aynı zamanda bireyin içinde bulunduğu toplumsal yapı, kültürel normlar ve sosyal beklentiler tarafından da yönlendirilmektedir (Gati, ve vd., 2001; Brown, 2002). Özellikle toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, bireylerin belirli meslekleri "uygun" ya da "uygunsuz" olarak değerlendirmelerine neden olmakta ve bu durum kariyer seçeneklerinin sınırlandırılmasına yol açabilmektedir (Sarı, 2011; Epik & Özen, 2021). Bu yönüyle kariyer kararı, bireysel faktörler ile toplumsal etkilerin kesişiminde ortaya çıkan çok boyutlu bir süreçtir.

Kariyer karar sürecinde öne çıkan önemli psikolojik değişkenlerden biri ise kariyer kararı verme öz-yeterliğidir. Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirebilme kapasitesine ilişkin inancı olarak tanımlanmakta ve bireyin davranışlarını, motivasyonunu ve karar alma süreçlerini doğrudan etkilemektedir (Bandura, 1997). Kariyer kararı verme öz-yeterliği ise bireyin kariyer seçeneklerini değerlendirme, bilgi toplama, hedef belirleme ve karar verme süreçlerini başarıyla yönetebileceğine yönelik inancını ifade etmektedir (Taylor, & Betz, 1983). Yüksek düzeyde öz-yeterlik algısına sahip bireylerin kariyer karar süreçlerinde daha aktif, kararlı ve esnek oldukları; düşük öz-yeterlik düzeyine sahip bireylerin ise kararsızlık ve belirsizlik yaşama eğiliminde oldukları bilinmektedir (Lent, ve vd., 1991; Lent, ve vd., 1994).

Literatürde, toplumsal cinsiyetin meslek seçimi ve kariyer gelişimi üzerindeki etkisini ortaya koyan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Demir, 2020; Özpulat, & Özvarış, 2019; Siyez, & Yusupu, 2015). Bu çalışmalar, özellikle kadınların belirli meslek alanlarında yoğunlaşması ve bazı sektörlerde düşük temsil edilmesinin, bireysel tercihlerden ziyade toplumsal normlar ve cinsiyet temelli stereotiplerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet algısının kariyer karar sürecindeki psikolojik boyutlarla, özellikle de öz-yeterlik ile olan ilişkisini inceleyen çalışmaların görece sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durum, söz konusu ilişkinin daha derinlemesine incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda, üniversite öğrencileri örneklemini özel bir önem taşımaktadır. Çünkü üniversite dönemi, bireylerin mesleki kimliklerini şekillendirdikleri ve kariyerlerine yön verdikleri kritik bir geçiş evresini temsil etmektedir. Bu dönemde bireylerin sahip oldukları toplumsal cinsiyet algıları, kariyer seçeneklerini değerlendirme biçimlerini ve kendilerine duydukları mesleki güveni doğrudan etkileyebilmektedir. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği

arasındaki ilişkinin incelenmesi, hem teorik hem de uygulamalı açıdan önemli bir boşluğu doldurma potansiyeline sahiptir.

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasındaki ilişkiyi birlikte ele alarak, kariyer karar süreçlerinin yalnızca bireysel faktörlerle değil, toplumsal ve kültürel dinamiklerle de şekillendiğini ampirik olarak ortaya koyması bakımından özgün bir katkı sunmaktadır. Ayrıca çalışma, toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerindeki yordayıcı etkisini inceleyerek ilgili literatürde sınırlı sayıda ele alınan bir ilişkiye odaklanmaktadır. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H1: Toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararı öz-yeterliği arasında anlamlı ilişki vardır.

H2: Toplumsal cinsiyet algısı, kariyer kararı öz-yeterliğini anlamlı biçimde yordar.

H3: Toplumsal cinsiyet algısı cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

H4: Kariyer kararı öz-yeterliği cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

H5: Toplumsal cinsiyet algısı öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

H6: Kariyer kararı öz-yeterliği öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Toplumsal Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Algısı

Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı olarak, kadın ve erkeklere toplum tarafından atfedilen roller, sorumluluklar ve beklentiler bütünüdür. Toplumsal cinsiyet, bireylerin sosyalizasyon süreçleri içerisinde öğrenilmekte ve yeniden üretilmektedir (Tekin & Demirel Değirmenci, 2022). Judith Lorber (1994), toplumsal cinsiyeti gündelik etkileşimler yoluyla sürekli yeniden üretilen bir pratik olarak ele alarak, cinsiyetin sabit bir kategori olmaktan ziyade dinamik bir süreç olduğunu ileri sürmektedir. Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet algısının bireylerin bilişsel şemaları aracılığıyla içselleştirildiğini ve yaşam tercihlerini yapılandırıldığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet, bireylerin davranışlarını, kimliklerini ve yaşam tercihlerini şekillendiren güçlü bir toplumsal yapı niteliği taşımaktadır. Bu çerçevede toplumsal cinsiyet, yalnızca bireysel kimlikleri değil, aynı zamanda toplumsal kurumların işleyişini de şekillendiren kurucu bir mekanizma niteliği taşımaktadır (Okan, 2024).

Toplumsal cinsiyet algısı ise bireylerin bu rolleri nasıl içselleştirdiğini ve yorumladığını ifade etmektedir (Vatandaş, 2011). Bu algı bireylerin kadınlık ve erkeklik rollerine ilişkin geliştirdikleri bilişsel, kültürel ve normatif değerlendirmeleridir. Toplumsal cinsiyet algısı, erken sosyalleşme süreçlerinden itibaren aile, eğitim sistemi ve medya gibi kurumlar aracılığıyla şekillenmekte ve bireylerin kendilerine yönelik beklentilerini doğrudan etkilemektedir (Lorber, 1994). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet algısı, bireylerin hangi alanlarda başarılı olabileceklerine ve hangi mesleklerin kendileri için "uygun" olduğuna ilişkin içselleştirilmiş yargılar üretmektedir (Vargel Pehlivan, 2017).

Toplumsal cinsiyet algısı, kariyer kararları üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bireyler, toplumsal normlar ve stereotipler doğrultusunda belirli meslekleri kadınlara ya da erkeklere uygun olarak sınıflandırmaktadır (Yavuz, 2015; Demir, 2020). Alice Eagly (1987) tarafından geliştirilen sosyal rol kuramı, özellikle ataerkil toplum yapılarında kadınların daha çok bakım emeğiyle, erkeklerin ise kamusal ve üretken rollerle özdeşleştirildiğini ortaya koymaktadır. Bu ayırım, kadınların fiziksel/psikolojik olarak "zayıf ve duygusal", erkeklerin ise "güçlü ve

otoriter" görülmesiyle desteklenir. Bu rol dağılımı, kadınların daha çok bakım ve hizmet odaklı mesleklere yönelmesine; erkeklerin ise daha yüksek statülü ve gelir getirici alanlarda yoğunlaşmasına neden olmaktadır (Rafnsdóttir & Weigt, 2019; Ekiz & Zabun, 2025). Bu durum mesleki tercihleri sınırlandırarak kariyer karar süreçlerini yönlendirmektedir

Nitekim ulusal ve uluslararası literatür, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün bireylerin meslek tercihlerini yönlendirdiğini ve bu süreç aracılığıyla kadınların işgücü piyasasındaki konumunu yapısal olarak sınırlandırdığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, kadınların belirli sektörlerde yoğunlaşması ve özellikle STEM ile üst düzey yönetim pozisyonlarında düşük temsil edilmesi, bireysel tercihlerden ziyade toplumsal normlar, kurumsal yapılar ve cinsiyete dayalı stereotiplerin birleşik etkisiyle açıklanmaktadır (Cattani & Rizza, 2024; Schlenker, 2015; Bozkurt & Akpınar, 2017; Durmaz, 2016; Şahin, ve vd., 2024).

1.2. Kariyer Kararı ve Kariyer Kararı Öz Yeterliği

Kariyer kararı, bireyin bir meslek alanı, eğitim programı ya da iş seçeneği arasından kendisi için en uygun olanı tercih etmesi sürecini ifade etmektedir (Doğan, 2014). Bu karar, bireyin yaşamı boyunca verdiği en önemli kararlardan biri olup; yaşam tarzı, duygusal iyi oluş, ekonomik durum ve toplumsal statü üzerinde uzun vadeli etkiler yaratmaktadır (Gati, ve vd., 2001). Bu yönüyle kariyer kararı, yalnızca bireysel bir tercih değil, aynı zamanda bireyin toplumsal konumunu belirleyen çok boyutlu bir süreçtir.

Kariyer kararı verme süreci, genel karar verme kuramlarının temel varsayımlarıyla paralellik göstermektedir. Karar verme; alternatiflerin belirlenmesi, bu alternatiflerin çeşitli ölçütlere göre değerlendirilmesi ve en uygun seçeneğin tercih edilmesi süreci olarak ele alınmaktadır (Doğan, 2014). Kariyer kararı verme süreci çoğunlukla gelişimsel bir perspektiften ele alınmaktadır. Kariyer gelişim kuramları, bireyin yaşamı boyunca değişen ilgi, değer ve yetenekleri doğrultusunda kariyer tercihlerinin şekillendiğini ileri sürmektedir (Super, 1990). Bununla birlikte kişi-çevre uyumu yaklaşımı, bireyin özellikleri ile mesleki çevre arasındaki uyuma odaklanarak kariyer kararının sonuç boyutunu açıklamaktadır. Mesleki tipler kuramına göre bireyler, kişilik özellikleri ile uyumlu meslekleri tercih etme eğilimindedir (Holland, 1997). Ancak bu uyum, toplumsal cinsiyet normları tarafından sınırlandırılabilir. Kariyer kararları çoğu zaman bireyin ilgi, yetenek ve değerleri doğrultusunda şekilleniyor gibi görünse de, bu süreç yalnızca bireysel faktörlerle sınırlı olmamaktadır. Bireylerin içinde bulunduğu toplumsal yapı, kültürel normlar ve sosyal beklentiler, kariyer tercihlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet algısı, bireylerin kariyer kararlarını yönlendiren temel sosyal faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Doğan, 2014).

Kariyer karar sürecini tamamlayan önemli psikolojik değişkenlerden biri de kariyer kararı öz-yeterliğidir. Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirebilme kapasitesine ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1997). Kariyer kararı öz-yeterliği, genel öz-yeterlik kavramının kariyer karar verme bağlamında spesifik uygulaması olarak adlandırılmakta ve bireyin kariyer kararlarını verebilmek için gerekli görevleri başarıyla yerine getirebileceğine yönelik inançlarını ifade etmektedir (Betz, ve vd., 1996). Kariyer bağlamında öz-yeterlik, bireyin mesleki kararları alırken, çeşitli kariyer seçeneklerini araştırırken ve mesleki tercihler yaparken, kendisine duyduğu güveni temsil etmektedir (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

2. Yöntem

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yaklaşımı çerçevesinde tasarlanmış olup ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü incelemeyi amaçlayan bir araştırma desendir (Karasar, 2012). Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algıları ile kariyer kararı verme öz-yeterlikleri arasındaki ilişki analiz edilmiş; ayrıca toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerindeki yordayıcı etkisi regresyon analizi ile test edilmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Hitit Üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 438 Hitit Üniversitesi öğrencisi oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi, araştırmaya hızlı ve pratik erişim sağladığı için tercih edilmiş olup, özellikle zaman ve maliyet kısıtlarının bulunduğu çalışmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Bununla birlikte bu yöntemin genellenabilirlik açısından sınırlılıklar içerdiği dikkate alınmıştır. Örneklem farklı fakülte ve meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerden oluşmakta olup, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve eğitim birimi açısından çeşitlilik göstermektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan ve toplam 37 maddeden meydana gelen bir anket formu kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların cinsiyet, öğrenim düzeyi ve eğitim birimi gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik soruların yer aldığı Kişisel Bilgi Formu bulunmaktadır. İkinci bölümde, Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilen "Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Beşli Likert tipinde ve 25 maddeden oluşan ölçek, bireylerin kadın ve erkek rollerine ilişkin tutumlarını ölçmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar eşitlikçi, düşük puanlar ise geleneksel toplumsal cinsiyet algısını ifade etmektedir. Analiz sürecinde ters maddeler yeniden kodlanmıştır. Üçüncü bölümde ise Çarkıt (2024) tarafından Türk kültürüne uyarlanan "Kariyer Araştırma ve Karar Verme Öz-Yeterlik Ölçeği" kullanılmıştır. Beşli Likert tipindeki bu ölçek, bireylerin kariyer araştırma, planlama ve karar verme süreçlerindeki öz-yeterlik algılarını değerlendirmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, yüksek kariyer karar verme öz-yeterliğine işaret etmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizleri sonucunda iç tutarlılık katsayılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha > 0,80). Araştırma modeli, toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasındaki ilişki üzerine yapılandırılmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, istatistiksel analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler, veri temizleme sürecinin ardından elde edilen ve eksiksiz olarak değerlendirilen 438 katılımcıya ait veri seti üzerinden yürütülmüştür. Veri analiz sürecinde, araştırma amacına uygun olarak hem tanımlayıcı hem de çıkarımsal istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla frekans ve yüzde analizleri gerçekleştirilmiştir.

Gruplar arası farklılıkların belirlenmesinde, iki grup içeren değişkenler için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Üç ve daha fazla grup içeren değişkenlerde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Varyans homojenliği varsayımının sağlanmadığı durumlarda Welch testi sonuçları esas alınmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve gücü Pearson

korelasyon analizi ile incelenmiştir. Ayrıca toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

3. Bulgular

Araştırmaya katılan geçerli gözlem sayısı dikkate alınarak 438 üniversite öğrencisinin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	325	74,2
	Erkek	113	25,8
Öğrenim Düzeyi	Lisans	285	65,1
	Ön lisans	153	34,9

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğrencilerin büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %74,2’si kadın, %25,8’i erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrenim düzeyi açısından bakıldığında, katılımcıların %65,1’inin lisans, %34,9’unun ise ön lisans düzeyinde öğrenim gördüğü belirlenmiştir. Bu durum, örneklemin ağırlıklı olarak lisans öğrencilerinden oluştuğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik analizi sonuçları şu şekildedir: Toplumsal cinsiyet algısı toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,922; kariyer kararı verme öz-yeterliği ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,928 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler her iki ölçeğin de yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Toplumsal cinsiyet algısı değişkeninin ortalaması 3,91; kariyer kararı verme öz-yeterliği değişkeninin ortalaması ise 3,86 olarak bulunmuştur. Bu bulgu, öğrencilerin genel olarak eşitlikçi toplumsal cinsiyet algısına ve orta-üst düzeyde kariyer kararı verme öz-yeterliğine sahip olduklarını düşündürmektedir.

Toplumsal cinsiyet algısı puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Toplumsal Cinsiyet Algısı

Grup	n	Ortalama	SS	t	p
Kadın	325	4,13	0,54	10,298	0,000
Erkek	113	3,28	0,82		

Tablo 2 incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algısı puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir ($t=10,298$; $p<0,001$). Ortalama puanlar incelendiğinde, kadın öğrencilerin toplumsal cinsiyet algısı puan ortalamasının erkek öğrencilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, kadın öğrencilerin toplumsal yaşamda cinsiyet temelli kalıp yargılar ve eşitsizliklerle daha doğrudan karşılaşmalarıyla ilişkili olduğunu gösterebilir. Buna karşılık erkek öğrencilerin puan ortalamalarının görece daha düşük olması, geleneksel cinsiyet rollerinin erkekler lehine daha görünmez ve doğal kabul edilmesinden kaynaklanabilir.

Kariyer kararı verme öz-yeterliği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.'de sunulmuştur.

Tablo 3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Puanlarının Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği	Kadın	324	3,883	0,763	0,873	433	0,383
	Erkek	111	3,809	0,804			

Tablo 3 incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yeterliği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t=0,873$; $p=0,383$). Bu bulgu, günümüzde üniversite öğrencilerinin kariyer kararı süreçlerinde cinsiyetin tek başına belirleyici bir unsur olmayabileceğini düşündürmektedir. Özellikle yükseköğretim ortamında kadın ve erkek öğrencilerin benzer düzeyde mesleki bilgiye erişebilmesi, benzer kariyer danışmanlığı kaynaklarından yararlanabilmesi ve kariyer planlarına ilişkin benzer beklentiler geliştirebilmesi, cinsiyetler arasında anlamlı bir fark oluşmamasında etkili olmuş olabilir.

Toplumsal cinsiyet algısı puanlarının öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Algısı Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Lisans	285	3,883	0,749	1,017	436	0,310
	Ön lisans	153	3,957	0,685			

Tablo 4'e göre öğrencilerin toplumsal cinsiyet algısı puanları öğrenim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($t=-1,017$; $p>0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde ön lisans öğrencilerinin puan ortalamalarının lisans öğrencilerine göre sayısal olarak biraz daha yüksek olduğu görülse de bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgular doğrultusunda, "Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algı düzeyleri öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir" şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Kariyer kararı verme öz-yeterliği puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği	Lisans	283	3,907	0,775	1,566	433	0,118
	Ön lisans	152	3,785	0,768			

Tablo 5 incelendiğinde, öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yeterliği puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t=1,566$; $p=0,118$). Bu sonuç, kariyer kararı verme sürecinde öğrencilerin öğrenim düzeyinden çok bireysel özelliklerinin ve çevresel koşullarının etkili olabileceğini, öğrenim düzeyinin tek başına kariyer kararı açısından ayırt edici bir değişken olarak olmadığını göstermektedir. Bu doğrultuda, “Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yeterliği düzeyleri öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklindeki hipotez reddedilmiştir.

Araştırmada, öğrencilerin toplumsal cinsiyet algıları ile kariyer kararı verme öz-yeterliği düzeyleri arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Toplumsal Cinsiyet Algısı İle Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	r	p
Toplumsal Cinsiyet Algısı – Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği	0,182	0,000

Tablo 6’daki korelasyon analizi bulgularına göre, toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,182$; $p<0,001$).

Elde edilen bulgu, araştırmanın temel varsayımını desteklemektedir. Buna göre, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin daha gelişmiş bir algının, öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yeterliğini sınırlı düzeyde destekleyebileceği söylenebilir. Bu doğrultuda, “Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algıları ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir; ancak ilişkinin düşük düzeyde olduğu özellikle vurgulanmalıdır.

Araştırmada, üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur. Araştırma modeli kapsamında toplumsal cinsiyet algısı bağımsız değişken, kariyer kararı verme öz-yeterliği ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Tablo 7. Toplumsal Cinsiyet Algısının Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Denizen	Bağımsız Denizen	B	t	p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği	Toplumsal Cinsiyet Algısı	0,193	3,845	0,000	14,786	0,033	0,031

Tablo 7’de yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre, toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerindeki yordayıcı etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=14,786$; $p<0,001$).

Modelin açıklayıcılık düzeyi incelendiğinde R² değerinin 0,033 olduğu görülmektedir. Bu sonuç, kariyer kararı verme öz-yeterliğindeki toplam varyansın yaklaşık %3,3’ünün toplumsal cinsiyet algısı tarafından açıklandığını göstermektedir.

Araştırmanın bu bulgusu, toplumsal cinsiyet algısının öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yeterlikleri üzerinde bütünüyle belirleyici olmasa da göz ardı edilemeyecek bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının yoğun olduğu ortamlarda öğrenciler bazı meslekleri kendileri için uygun görmeyebilir, bazı kariyer alanlarını ise peşinen dışlayabilirler. Buna karşılık, daha eşitlikçi bir toplumsal cinsiyet algısı, öğrencinin kariyer seçeneklerini daha özgür ve daha geniş bir çerçevede değerlendirmesini mümkün kılabilir. Ancak bu etkinin gücü düşük olduğundan, sonuç sınırlı ama anlamlı bir yordama olarak değerlendirilmelidir.

Bununla birlikte, modelin açıklayıcılığının düşük olması, kariyer kararı verme öz-yeterliği sürecinin yalnızca toplumsal cinsiyet algısıyla açıklanamayacağını da göstermektedir. Kariyer kararı verme öz-yeterliği; bireyin öz yeterliği, ilgi alanları, yetenekleri, geleceğe ilişkin beklentileri, iş piyasası hakkındaki bilgisi ve çevresel desteği gibi birçok değişkenin ortak etkisiyle şekillenmektedir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet algısı anlamlı bir yordayıcı olmakla birlikte, bağımlı değişkenin açıklanmasında daha kapsamlı modellerin kurulması gerektiği söylenebilir.

Araştırmada test edilen hipotezler genel olarak değerlendirildiğinde; toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu öne süren hipotez kabul edilmiş, toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararı verme öz-yeterliğini anlamlı biçimde yordadığını öne süren temel hipotez de kabul edilmiştir. Toplumsal cinsiyet algısının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaştığını belirten hipotez kabul edilmiş; kariyer kararı verme öz-yeterliğinin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaştığını belirten hipotez ise reddedilmiştir. Öğrenim düzeyi değişkenine ilişkin hipotezler desteklenmemiş; eğitim alanı değişkeni açısından ise toplumsal cinsiyet algısı hipotezi kabul edilmiş, kariyer kararı verme öz-yeterliği hipotezi ise reddedilmiştir.

Bütün bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yeterliklerinde toplumsal cinsiyet algısının istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunduğu, ancak bu etkinin açıklayıcılık düzeyinin sınırlı olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, eğitim alanı değişkeni kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerinde anlamlı bir fark yaratmazken, toplumsal cinsiyet algısı üzerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturmuştur.

Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, "Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algıları kariyer kararlarını anlamlı biçimde yordamaktadır" şeklindeki hipotez kabul edilmiştir. Bununla birlikte, modelin düşük açıklayıcılık düzeyi nedeniyle bu kabulün güçlü bir etki olarak değil, sınırlı fakat anlamlı bir yordama ilişkisi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

4. Bulguların Değerlendirilmesi ve Tartışma

Bu araştırmada elde edilen bulgular, üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algıları ile kariyer kararı verme öz-yeterlikleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, hem ulusal hem de uluslararası literatürde toplumsal cinsiyetin bireylerin kariyer süreçleri üzerindeki etkisini vurgulayan çalışmalarla genel olarak örtüşmektedir. Toplumsal cinsiyetin, bireylerin mesleki yönelimlerini ve kariyer tercihlerini şekillendiren önemli bir sosyal yapı olduğu uzun süredir vurgulanmaktadır (Eagly, 1987). Özellikle sosyal rol kuramı, bireylerin toplumsal olarak inşa edilmiş cinsiyet rollerini içselleştirerek meslek seçimlerini bu çerçevede yapılandıklarını ileri sürmektedir. Bu bağlamda, mevcut çalışmada toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği

arasında tespit edilen pozitif ilişki, eşitlikçi cinsiyet algılarının bireylerin kariyer süreçlerinde kendilerine duydukları güveni destekleyebileceğini göstermektedir.

Bununla birlikte, ilişkinin düşük düzeyde olması, kariyer kararı verme öz-yeterliğinin çok boyutlu yapısını ortaya koyan kuramsal yaklaşımlarla tutarlıdır. Bandura'nın (1997) sosyal bilişsel kuramı çerçevesinde öz-yeterlik, yalnızca bireyin toplumsal normlara ilişkin algılarından değil; aynı zamanda bireysel deneyimlerinden, sosyal destek mekanizmalarından ve çevresel fırsat yapılarından beslenen dinamik bir yapı olarak ele alınmaktadır. Bu doğrultuda, toplumsal cinsiyet algısının öz-yeterlik üzerindeki etkisinin doğrudan ve güçlü olmaktan ziyade, daha sınırlı ve dolaylı bir etki olarak ortaya çıkması beklenen bir durumdur. Uluslararası literatürde de kariyer kararı öz-yeterliğinin; bireysel özellikler, kariyer keşfi davranışları ve çevresel destek gibi değişkenlerle daha güçlü ilişkiler içinde olduğu vurgulanmaktadır (Betz ve vd., 1996; Gati ve vd., 2001). Benzer şekilde ulusal çalışmalarda da kariyer kararı verme öz-yeterliğinin tek bir değişkenle açıklanamayacak kadar karmaşık olduğu ve çok sayıda psikososyal faktörün etkileşimiyle şekillendiği ifade edilmektedir (Doğan, 2014; Şeker, 2025). Dolayısıyla bu çalışmada elde edilen düşük düzeyli ilişki, toplumsal cinsiyet algısının önemsizliğini değil, aksine kariyer karar sürecinin çok katmanlı doğasını yansıtmaktadır.

Araştırmada toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerinde anlamlı ancak düşük düzeyde bir yordayıcı etkiye sahip olması ($R^2=0,033$) da bu çok boyutlu yapıyı desteklemektedir. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet algısının kariyer karar sürecinde tek başına belirleyici olmadığını, ancak önemli bir bağlamsal değişken olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Uluslararası literatürde, toplumsal cinsiyetin kariyer süreçleri üzerindeki etkisinin çoğu zaman dolaylı olduğu ve bireyin öz-yeterlik inançları, beklentileri ve fırsat algıları üzerinden işlediği belirtilmektedir. Özellikle kadınların STEM alanlarında düşük temsil edilmesini inceleyen çalışmalar, bu durumun yalnızca bireysel tercihlerle değil; toplumsal normlar, rol beklentileri ve yapısal engellerin birleşimiyle ortaya çıktığını göstermektedir (Schlenker, 2015; Cattani & Rizza, 2024). Türkiye bağlamında yapılan çalışmalar da benzer şekilde, toplumsal cinsiyetin meslek seçimini sınırlandırıcı bir çerçeve sunduğunu, ancak kariyer karar süreçlerinin doğrudan değil daha çok dolaylı mekanizmalar aracılığıyla etkilendiğini ortaya koymaktadır (Demir, 2020; Bozkurt & Akpınar, 2017). Bu yönüyle mevcut bulgu, toplumsal cinsiyet algısının kariyer karar sürecinde tek başına belirleyici olmadığını, ancak önemli bir bağlamsal faktör olarak işlev gördüğünü göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular, toplumsal cinsiyet algısının kadın öğrenciler lehine anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir. Bu bulgu, kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini daha doğrudan deneyimlemeleri nedeniyle bu konuda daha yüksek farkındalık geliştirdiklerini ortaya koyan çalışmalarla uyumludur (Tekin & Demirel Değirmenci, 2022; Vatandaş, 2011). Kadınların toplumsal cinsiyet temelli sınırlamalara daha fazla maruz kalmaları, bu sınırlamaları sorgulama ve alternatif bakış açıları geliştirme eğilimlerini artırabilir. Buna karşılık erkek öğrencilerin daha düşük düzeyde eşitlikçi algıya sahip olmaları, toplumsal cinsiyet normlarının erkekler açısından daha görünmez ve "doğal" kabul edilen bir yapı olarak içselleştirilmesiyle ilişkili olabilir.

Buna karşılık, kariyer kararı verme öz-yeterliğinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemesi, literatürde giderek daha fazla dikkat çeken bir dönüşüme işaret etmektedir. Nitekim bazı ulusal çalışmalar da üniversite öğrencileri arasında kariyer uyumluluğu, kariyer

iyimserliği veya öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır (Siyez & Yusupu, 2015; Söner, 2021). Bu durum, özellikle yükseköğretim bağlamında kadın ve erkek öğrencilerin benzer bilgi kaynaklarına erişebilmesi, benzer kariyer fırsatlarına maruz kalması ve benzer beklentiler geliştirmesi ile açıklanabilir. Bu bağlamda, kariyer karar süreçlerinde cinsiyetin doğrudan etkisinin zayıflarken, toplumsal cinsiyet algısı gibi daha örtük ve bilişsel yapıların etkisinin devam ettiği söylenebilir.

Araştırmada elde edilen bulgular ayrıca, eşitlikçi toplumsal cinsiyet algısına sahip bireylerin kariyer karar süreçlerinde kendilerini daha yeterli hissetme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının bireylerin öz-yeterlik inançlarını sınırlayabildiğini ortaya koyan çalışmalarla paralellik göstermektedir (Özpulat & Özvarış, 2019; Bilgiz Öztürk, ve vd., 2021). Özellikle toplumsal olarak "uygun görülmeyen" meslek alanlarında bireylerin kendilerini daha yetersiz algılamaları, çoğu zaman gerçek beceri eksikliğinden ziyade, içselleştirilmiş toplumsal beklentilerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, daha eşitlikçi bir toplumsal cinsiyet algısı, bireylerin kariyer seçeneklerini daha geniş bir perspektifte değerlendirmelerine ve öz-yeterlik algılarını güçlendirmelerine katkı sağlayabilmektedir. Öte yandan, ilişkinin düşük düzeyde olması Türkiye'nin sosyo-kültürel bağlamı çerçevesinde de değerlendirilebilir. Geleneksel ve modern değerlerin iç içe geçtiği toplumlarda bireyler eşitlikçi tutumlara sahip olsalar dahi, aile beklentileri, ekonomik zorunluluklar ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri kariyer kararlarını sınırlayabilmektedir. Bu durum, tutum ile davranış arasındaki ayrışmayı açıklayan literatürle de örtüşmektedir ve toplumsal cinsiyet algısının kariyer karar sürecindeki etkisinin neden sınırlı kaldığını anlamaya katkı sunmaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerinde doğrudan güçlü bir belirleyici olmaktan ziyade, kolaylaştırıcı ya da sınırlandırıcı bir bağlamsal faktör olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu durum, kariyer karar süreçlerinin çok boyutlu yapısını desteklemekte ve bireysel, sosyal ve yapısal değişkenlerin birlikte ele alınmasının gerekliliğine işaret etmektedir.

Sonuç

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular, toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyet algısının, kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcı olduğu, ancak bu etkinin açıklayıcılık düzeyinin sınırlı kaldığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, kariyer karar süreçlerinin yalnızca bireysel özelliklerle açıklanamayacağını, toplumsal ve kültürel faktörlerin de bu süreçte rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Araştırmada elde edilen bir diğer önemli bulgu, toplumsal cinsiyet algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmasıdır. Kadın öğrencilerin daha eşitlikçi bir toplumsal cinsiyet algısına sahip olmaları, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini daha doğrudan deneyimlemeleri ve bu konuda daha yüksek farkındalık geliştirmeleri ile ilişkilendirilebilir. Buna karşılık, kariyer kararı verme öz-yeterliğinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemesi, üniversite düzeyinde kadın ve erkek öğrencilerin kariyer fırsatlarına erişimlerinin görece dengelenmiş olabileceğine işaret etmektedir. Bu durum, toplumsal

cinsiyetin kariyer karar süreçleri üzerindeki etkisinin doğrudan değil, daha çok dolaylı ve bilişsel mekanizmalar aracılığıyla işlediğini düşündürmektedir.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerinde tek başına güçlü bir belirleyici olmadığı, ancak önemli bir tamamlayıcı faktör olarak rol oynadığı söylenebilir. Bu durum, kariyer karar sürecinin çok boyutlu yapısını ortaya koymakta ve bireysel, psikolojik ve çevresel değişkenlerin birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir. Özellikle eşitlikçi toplumsal cinsiyet algısının, bireylerin kariyer seçeneklerini daha geniş bir perspektifte değerlendirmelerine ve kendilerine duydukları mesleki güveni artırmalarına katkı sağlayabileceği anlaşılmaktadır.

Bu doğrultuda, uygulamaya yönelik bazı öneriler geliştirilmiştir. Öncelikle, üniversitelerde yürütülen kariyer danışmanlığı hizmetlerinin toplumsal cinsiyet duyarlılığı temelinde yeniden yapılandırılması önem taşımaktadır. Kariyer rehberliği süreçlerinde, öğrencilerin cinsiyet temelli kalıp yargılardan arındırılmış biçimde meslekleri değerlendirmelerine olanak sağlayacak farkındalık çalışmaları yapılmalıdır. Ayrıca eğitim programlarına toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin entegre edilmesi, öğrencilerin daha eşitlikçi bir bakış açısı geliştirmelerine katkı sağlayabilir. Özellikle erken yaşlardan itibaren verilen eğitimlerde cinsiyet temelli meslek kalıplarının sorgulanması, uzun vadede daha dengeli bir işgücü yapısının oluşmasına katkıda bulunabilir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Çalışmanın tek bir üniversitede ve kolayda örnekleme yöntemiyle gerçekleştirilmiş olması, elde edilen bulguların genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Ayrıca araştırma kesitsel bir tasarıma sahip olduğundan, değişkenler arasındaki ilişkiler nedensellik çerçevesinde değerlendirilememektedir. Bu nedenle gelecekte yapılacak çalışmaların farklı üniversitelerden daha geniş ve temsili örneklemelerle yürütülmesi önerilmektedir. Bunun yanı sıra, boylamsal araştırma desenlerinin kullanılması ve toplumsal cinsiyet algısının kariyer kararı verme öz-yeterliği üzerindeki etkisinin aracılık ve düzenleyici değişkenler çerçevesinde incelenmesi, literatüre daha derinlemesine katkılar sağlayacaktır.

Kaynakça

- Altınova, H. H., & Duyan, V. (2013). Toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 9–22. <https://izlik.org/JA98YA87WD>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman Company. New York.
- Betz, N. E., Klein, K. I., & Taylor, K. M (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4 (1), 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Bilgiz Öztürk, Ş., Balci, A., & Ay, İ. (2021). Okul öncesi öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarının toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41 (1), 91-113. <https://izlik.org/JA87MZ39UR>
- Bozkurt, B., & Akpınar, A. (2017). Bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü. *Marmara Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 17-22. <https://doi.org/10.26695/mukatcad.2018.8>
- Brown, D. (2002), The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of Counseling & Development*, 80, 48-56. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00165.x>
- Cattani, L., & Rizza, R. (2024). Occupational gender segregation and mental health among professionals: women's risk exposure in five micro classes. *Social Sciences*, 13 (2), 92-102. <https://doi.org/10.3390/socsci13020092>

- Çarkıt, E. (2024). Adaptation to Turkish of the Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale. *The Career Development Quarterly*, 72(3), 215–230. <https://doi.org/10.1002/cdq.12353>
- Demir, A. (2020). Toplumsal cinsiyet algısı ve kariyer kararsızlığı: Sinop örneği. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(22), 1-17. <https://doi.org/10.33692/avasyad.689224>
- Doğan, H. (2014). Çağdaş kariyer karar verme yaklaşım ve modellerinin incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 4(6), 100-1300. <https://izlik.org/JA39HP39PD>
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60. <https://izlik.org/JA58FX38UE>
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel kavramları: Eğitim materyali. Türkiye’de katılımcı demokrasinin güçlendirilmesi: toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenmesi projesi faz II*. CEİD Yayınları. <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role interpretation (1st ed.)*. New York: Psychology Press. doi:<https://doi.org/10.4324/9780203781906>
- Ekiz, F. S., & Zabun, B. (2025). Toplumsal cinsiyet bağlamında ataerkil aile ve cinsiyet rolleri üzerine bir değerlendirme. *International Social Sciences Studies*, 11(6), 1141-1146. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15756022>
- Epik, M.T., & Ozen, S. (2021). "Erkek işi"nde kadın emeği: Toplumsal cinsiyet rollerine başkaldıran kadınlar üzerine nitel bir araştırma. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 5(2), 66-90. <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2021.369.2>
- Gati, İ., Saka, N., & Krausz, M. (2001). Should I use a computer-assisted career guidance system? It depends on where your career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counsel ling*, 29, 301-321.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: FL: Psychological Assessment Resources.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi* (24. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Lent, R., Brown, S., & Multon, K. (1991). Relation of Self-Efficacy Beliefs to Academic Outcomes: A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30–38. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.38.1.30>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lorber, J. (1994). Paradoxes of gender . J. Lorbe içinde, *Night to his day: The social construction of gender*. (pp. 13-36). New Haven. Yale University Press.
- Okan, A. (2024). Factors Influencing Gender Equality. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 16, 753–766. <https://doi.org/10.18863/pgy.1394700>
- Özpulat, F., & Özvarış, Ş. B. (2019). Akşehir Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin özyeterlilik düzeyleri ve toplumsal cinsiyet algılarının belirlenmesi. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 28 (2), 98-107. doi:[10.17942/sted.431011](https://doi.org/10.17942/sted.431011)
- Rafnsdóttir, G. L., & Weigt, J. (2019). Addressing the horizontal gender division of labor: A case study of support and obstacles in a heavy industry plant in Iceland. *Sex Roles*, 80, 91–104. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0915-7>
- Sarı, Ö. (2011). Toplumsal cinsiyet ve mesleki rol ilişkisi: Hemşirelik bölümünde okuyan erkek öğrenciler örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (2), 493-504. <https://izlik.org/JA27WW37HZdoi:https://doi.org/10.2307/2657553>
- Schlenker, E. (2015). The labour supply of women in STEM. *IZA Journal Labor Study*, 4(12). <https://doi.org/10.1186/s40174-015-0034-1>
- Siyez, D. D., & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 75-88. <https://izlik.org/JA62>
- Söner, O. (2021). Kariyer karar verme güçlüğünde cinsiyet farklılıkları: bir meta analiz çalışması. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Education Faculty*, 57, 401-424. <https://izlik.org/JA68FX66BB>

- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. D. Brown , & L. Brooks içinde, *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Şahin, M., Soyocak Özalp, S., & Boduroğlu, G. (2024). Kadınların siyasal temsilde yaşadıkları sorunlar ve engeller üzerine nitel bir araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 8(2), 402-424. <https://doi.org/10.30586/pek.1471262>
- Şeker, G. (2025). The mediating role of career decision-making self-efficacy in the relationship between career locus of control and career indecision among Turkish high school students. *BMC Psychology*, 13(1), 1031. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03410>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Tekin, N., & Demirel Değirmenci, S. (2022). Ataerkil kültürde kadın, erkek ve toplum ilişkisi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12, 187-198. <https://izlik.org/JA22AW43DN>
- Vargel Pehlivan, P. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar: Bir literatür taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 497-521.
- Vatandaş, D. C. (2011). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 35, 29-56. <https://izlik.org/JA54DC74LS>
- Yavuz, Ş. (2015). Ataerkil egemen erkeklik değerlerinin üretiminde kadınların rolü: bir "erkek şehri" Trabzon örneği. *Fe Dergi*, 7(1), 116-130. https://doi.org/10.1501/Fe0001_00000000136