

XƏZƏR UNIVERSİTETİ

Fakültə: Təbiət elmləri, sənət və texnologiya yüksək təhsil fakültəsi

Departament: Psixologiya

İxtisas: Ümumi psixologiya

MAGİSTR TEZİSİ

AZƏRBAYCANDA GƏNC QADINLARIN TƏHSİL VƏ KARYERA QURMAQLA ƏLAQƏDAR SEÇİMLƏRİNƏ TƏSİR GÖSTƏRƏN FAKTORLAR

Magistrant: Aytac Mətləb qızı Nuruzadə

Elmi rəhbər: Dos. Ləman Verdiyeva

Məsləhətçi: Ülkər İsayeva

Bakı 2022

**FACTORS INFLUENCING THE CHOICES OF YOUNG WOMEN IN
AZERBAIJAN REGARDING EDUCATION AND CAREER BUILDING**

ABSTRACT

In Azerbaijan and many other countries, people are making gender-specific educational and career choices. Gender-specific career choices have become a growing issue all over the world. Therefore, the decision-making process of making educational and career choices, as well as the factors influencing this decision-making process, have been extensively studied by various researchers in recent years. Agency-communion framework have been widely used to explore this kind of literature.

The current study examines the agentic and communal characteristics of young Azerbaijani women, the impact of these attributes on educational and career choices, and the relationship between these characteristics and levels of self-esteem. The results of our study of 233 Azerbaijani students aged 17-38 revealed that, as in other cultures, Azerbaijani women see themselves as having more communal characteristics rather than agentic ones. At the same time, it was found that having higher agentic attributes predicts bigger educational and career aspirations.

Moreover, findings revealed that there was a link between agency and self-esteem, which is consistent with the results of previous studies. To be precise, those who displayed higher scores in agency-assertiveness subscale of agency-communion framework were observed to have higher self-esteem scores.

AZƏRBAYCANDA GƏNC QADINLARIN TƏHSİL VƏ KARYERA QURMAQLA ƏLAQƏDAR SEÇİMLƏRİNƏ TƏSİR GÖSTƏRƏN FAKTORLAR

XÜLASƏ

Azərbaycanda və bir çox ölkələrdə insanlar gender tipik təhsil və karyera seçimləri etməkdədir. Gender tipik karyera seçimlərinin edilməsi bütün dünyada yayılmış bir problemdir. Bu səbəbdən də təhsil və karyera seçimlərinin verilmə prosesi, eləcə də bu prosesə təsir edən faktorlar müxtəlif tədqiqatçılar tərəfindən son illərdə geniş araşdırılmaqdadır. Bu kimi araşdırmalarda fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətlərinin çox istifadə olunduğunu görmək mümkündür.

Hazırkı tədqiqatda da Azərbaycanlı gənc qadınların fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətləri, bu xüsusiyyətlərin təhsil və karyera seçimlərinə təsiri, bu xüsusiyyətlərlə özünəinam səviyyələri arasındakı əlaqə araşdırılmışdır. 17-38 yaşlı 233 Azərbaycanlı tələbə üzərində apardığımız tədqiqatın nəticələrindən məlum olmuşdur ki, digər mədəniyyətlərdə olduğu kimi Azərbaycanlı qadınlar da kollektivlik xüsusiyyətlərini fərdilik xüsusiyyətlərindən daha çox özlərinə aid etmişdir. Bununla yanaşı məlum olmuşdur ki, fərdilik təhsil və karyera aspirasiyalarını proqnozlaşdırmaqdadır.

Ədəbiyyat araşdırmasına uyğun olaraq fərdiliklə özünəinam arasında da əlaqə olduğu təsdiqlənmişdir. Bununla yanaşı fərdiliyin komponentlərindən fərdilik-iddialılığın özünəinam səviyyəsini müsbət istiqamətdə proqnozlaşdırdığı da qeyd etmək mümkündür.

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ.....	5
I FƏSİL. TƏHSİL VƏ KARYERA SEÇİMİNDƏ GENDER MƏSƏLƏLƏRİNİN TƏHLİLİ.....	9
1.1. Təhsil və karyera seçimində gender fərqləri.....	9
1.2. Təhsil və karyera seçimində gender fərqlərinə təsir göstərən amillər.....	15
II FƏSİL. TƏHSİL VƏ KARYERA SEÇİMİNDƏ ÖZÜNÜ STEREOTİPLƏŞDİRMƏ, FƏRDİLİK VƏ KOLLEKTİVLİK ANLAYIŞLARI.....	22
2.1. Təhsil və karyera seçimində özünü stereotipləşdirmənin rolu.....	22
2.2. Fərdilik və kollektivlik anlayışları, onların təhsil və karyera seçiminə təsiri.....	29
III FƏSİL. PROBLEMİN EKSPERİMENTAL-PSİXOLOJİ TƏDQIQI.....	37
3.1. Tədqiqatın təşkili və keçirilməsi.....	37
3.1.1. Tədqiqat iştirakçıları.....	37
3.1.2 Tədqiqat zamanı istifadə olunmuş metodlar.....	37
3.2. Tədqiqat işinin nəticələri və onların təhlili.....	39
NƏTİCƏ.....	56
ƏDƏBİYYAT SİYAHISI.....	59
ƏLAVƏLƏR.....	68

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı. Müasir dövrdə dünyada və ölkəmizdə gender problemlərinin həlli istiqamətində böyük addımlar atılmışdır. Gender bərabərliyinin təmin edilməsi, qadınların həm təhsil prosesində, həm də işdə fəal iştirakında müşahidə olunur. Lakin buna baxmayaraq, bu fəal iştirak məhdud sayda ixtisas və peşələrdə özünü göstərir. Qadınlar hələ də qadınlara uyğun hesab olunan sahələrdə çox təmsil olunduqları halda, kişilərin dominantlıq təşkil etdiyi, yüksək gəlirli və statuslu sahələrdə az təmsil olunurlar. Professionallar arasında qadınların təmsilçiliyi, eləcə də əmək haqqı bərabərliyindəki proqres yavaş sürətlə artmaqdadır (Szmigiera, 2021). Qadınlara məxsus olan şirkətlər ümumi şirkətlərin 14%-ni təşkil edir (World Economic Forum, 2021). Qadınlar bütün idarəetmə işlərinin yalnız 27% təşkil etməklə (World Economic Forum, 2021) liderlik rollarında az təmsil olunmağa davam edir.

Təhsil və karyera seçimlərinə bir sıra amillərin təsiri olduğunu nəzərə alaraq, fərdin cinsinin də onun peşə seçiminə təsir edən əsas amil olduğunu müşahidə etmiş oluruq. Bunun əsas səbəbi kişilər və qadınların müəyyən akademik sahələri və peşələri kişi və ya qadın sahələri kimi görməsindən irəli gəlir. Bir çox insanın karyerasının formalaşmasında gender spesifik peşələr mühüm rol oynayır. Peşələrin gender seqreqasiyası insanların öz cinsinə uyğun olmayan, lakin potensilləri olduğu peşələri seçməməsinə səbəb olur ki, bunu da müasir dövrün aktual sosial problemi adlandırmaq mümkündür.

Statistika göstərir ki, qadınlar kişilərdən daha çox ali təhsilə sahibdirlər (World Economic Forum, 2021). Hazırda bir çox ölkələrdə, o cümlədən Azərbaycanda qadınlar karyera qurmağa başlasalar da, bunu daha çox kollektivlik xüsusiyyətlərinin tələb olunduğu sahələrdə edirlər. Statistikaya görə, texnoloji qabiliyyətlər, fərdilik xüsusiyyətlərinin tələb olunduğu sektorlarda gender boşluqlarının olma ehtimalı daha yüksəkdir. Məsələn, qadınlar fərdilik xüsusiyyətlərinin tələb olunduğu mühəndislik sahəsində yalnız 20%, data analitikası və süni intellekt kimi sahələrdə isə 32% təşkil edir (World Economic Forum, 2021). Azərbaycanda da qadınlar, əsasən, pedaqoji, mədəniyyət və incəsənət, təbiət elmləri kimi ixtisaslara üstünlük verir, həmin sahələrdə fəaliyyət göstərirlər (Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2021).

Mövzunun işlənmə səviyyəsi. Cəmiyyətimizdə və dünyada mövcud olan gender stereotiplərini və bu stereotiplərin həyatın müxtəlif sahələrinə təsirini, təhsildə və iş həyatındakı gender fərqlərini nəzərə alaraq qadınların təhsil və peşə seçimlərinin öyrənilməsi xüsusi diqqət tələb edir. İnsanların ixtisas və karyera seçimlərini necə etdiklərini anlamaq üçün sosial

koqnitiv karyera nəzəriyyəsi, karyera seçiminə gender sosializasiyası yanaşması, gözlənilən dəyər modeli kimi yanaşmalar ortaya qoyulmuşdur. Bir sıra xarici ölkələrdə, xüsusilə Amerika Birləşmiş Ştatları və Avropa ölkələrində orta və ali təhsil müəssisələrində təhsil alan qız və qadınların gələcək təhsili və peşə seçimləri ilə bağlı müxtəlif istiqamətlərdə nəzəri və tədqiqi işlər aparılmışdır.

Azərbaycanda da qadınların təhsili və peşə seçimi ilə bağlı araşdırmalar mövcuddur. Son iyirmi ildə Həyat F., Vəzirova A., Abasov Ə., Mirzəzadə R. və digər tədqiqatçılar Azərbaycanda qadınların peşə seçimi, iş fəaliyyətinə təsir edən gender stereotipləri, qadınların səlahiyyətlərinin artırılması, liderlikdə qadınların təmsil olunması mövzularına diqqət çəkiblər. Xüsusilə, Kifayət Ağayevanın “Azərbaycanda və Qafqazda gender məsələləri” ilə bağlı əsərləri nəzərə çarpır. Son bir neçə ildə aparılan araşdırmalara baxdıqda isə Kərimova G., Kərimova S., Şeydayeva S., Mollaeva E. kimi tədqiqatçıların öz işlərində qadınların təhsil və peşə seçimləri, aspirasiyaları ilə bağlı məsələlərə diqqət çəkdiyini görmək mümkündür. Aparılan tədqiqatlar daha çox mövcud vəziyyətin araşdırılması, qadınların ictimai fəaliyyətlərdə iştirakındakı dəyişikliklər və yeni gender siyasətinin yaradılmasına yönəlmişdir.

Fərdilik və kollektivlik anlayışları ilk dəfə Bakan (1966) tərəfindən təqdim edilmiş, daha sonra gender stereotiplərinin və onların davranışa təsirinin izahında geniş istifadə edilmişdir. Fərdilik xüsusiyyətlərinə daha çox üstünlük, iddialılıq və səriştə kimi kişilərə xas keyfiyyətlər, kollektivlik xüsusiyyətlərinə isə daha çox qayğıkeşlik, ünsiyyətçilik və istiqanlılıq kimi qadına xas keyfiyyətlər aid olunur (Bakan, 1966; Helgeson, 1994; Hsu və digərləri, 2021). Buna görə də qadınlar fərdilik xüsusiyyətlərinin tələb olunduğu sahələrdə yox, xəstələrə qulluq, uşaq baxımı kimi sosial bacarıqların tələb olunduğu; uşaqların öyrədilməli olduğu; kollektivlik xüsusiyyətlərinin tələb olunduğu sahələrdə daha çox təmsil olunurlar (Beede, və başqaları, 2011; Bell, Burkley, 2014; Carli və başqaları, 2016). Peşə seçimlərindəki gender fərqləri ilə yanaşı, həmçinin müəyyənləşdirilmişdir ki, qadınlar həm digərləri, həm də özləri tərəfindən daha az fərdilik xüsusiyyətlərinə sahib kimi qiymətləndirildikcə daha az iddialı karyera seçimləri edirlər (Heilman, 2012).

Tədqiqatın obyektı. Xəzər Universitetində təhsil alan 18-38 yaş aralığında azərbaycanlı, qadın tələbələr (bakalavr və magistrant).

Tədqiqatın predmeti. Qadınların təhsil və karyera aspirasiyalarında fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətlərinin tədqiqi.

Tədqiqatın fərziyyəsi: Tədqiqat zamanı bir əsas və bir köməkçi fərziyyə olmaqla iki fərziyyə irəli sürülmüşdür.

Əsas fərziyyə: Azərbaycanlı qadınların fərdilik xüsusiyyətləri ilə təhsil və karyera aspirasiyaları arasında əhəmiyyətli səviyyədə müsbət əlaqə gözlənilir.

Köməkçi fərziyyə: Azərbaycanlı gənc qadınların fərdilik xüsusiyyətləri və özünüqiymətləndirmə səviyyələri arasında əhəmiyyətli dərəcədə müsbət əlaqə gözlənilir.

Tədqiqatın məqsədi. Azərbaycanlı gənc qadınların fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətləri, təhsil və karyera aspirasiyaları və özünüqiymətləndirmə səviyyələri arasında olan əlaqəni tədqiq etmək.

Tədqiqatın vəzifələri. Tədqiqat işinin məqsədinə müvafiq olaraq aşağıdakı vəzifələri var:

1. Gənc qadınların təhsil və karyera seçimlərinə təsir göstərən faktorların müasir psixoloji mənbələrdə təhlil edilməsi;
2. Gənc qadınlarda fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətlərinin səviyyələrinin müəyyənəndirilməsi;
3. Gənc qadınlarda təhsil və karyera aspirasiyalarının səviyyələrinin müəyyənəndirilməsi;
4. Gənc qadınların özünüqiymətləndirmə səviyyələrinin müəyyənəndirilməsi;
5. Gənc qadınların fərdilik xüsusiyyətləri ilə təhsil və karyera aspirasiyaları arasında əlaqənin tədqiq edilməsi;
6. Gənc qadınların fərdilik xüsusiyyətləri və özünüqiymətləndirmə səviyyələri arasında əlaqənin tədqiq edilməsi;

Tədqiqatın metodoloji əsasları və metodları. Tədqiqat zamanı zəruri məlumatların toplanılması məqsədi ilə müəllif tərəfindən hazırlanmış 14 sualdan ibarət demoqrafik sorğu, "Fərdilik və kollektivliyin ölçülməsi" (Abele A., Hauk N., Pipers K., Louvet E., Zumkov A., Duan Y.) "Rozenberq özünüqiymətləndirmə şkalası" (M.Rozenberq) və "Karyera aspirasiyası şkalası" (Qreqor M. və O Brayn K.) metodları istifadə olunmuşdur. İstifadə edilən bu metodlar ölkəmizə daha əvvəl adaptasiya edilmədiyi üçün, tərəfimizdən tərcümə/geri tərcümə olunmuş, adaptasiyası həyata keçirilmiş və etibarlılıq səviyyəsi yoxlanılmışdır. Alınan etibarlılıq səviyyəsinin ($\alpha=0.768$, $\alpha=0.767$; $\alpha=0.796$; $\alpha=0.882$) nəticələri hər üç sorğuda məqbul olduğu üçün istifadə olunmaları məqsədəuyğun hesab edilmişdir. Tədqiqat zamanı alınan nəticələrin statistik təhlil üçün IBM SPSS (28.0) proqramından istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın elmi nəzəri əhəmiyyəti. Tədqiqat işində irəli sürülən elmi-nəzəri fikirlər gender psixologiyası, əmək psixologiyası, peşəseçiminin psixologiyası istiqamətində tədqiqat aparacaq şəxslər tərəfindən nəzəri baza kimi istifadə edilə bilər. Həmçinin gender tədqiqatları aparən psixoloq, sosioloq və sosial işçilərdə yeni fikirlərin formalaşmasına zəmin yarada bilər.

Tədqiqat işinin praktik əhəmiyyəti. Tədqiqatdan əldə olunan nəticələr ümumi və sosial psixologiya üzrə fənlərin tədrisində, praktik psixoloq, sosioloqların fəaliyyətlərində tətbiq oluna bilər.

Tədqiqatın elmi yeniliyi. Azərbaycanda gənc qadınların təhsil və karyera seçimlərinin tədqiqinə dair bir sıra elmi işlər mövcud olsa da, bu tədqiqatların arasında qadınların fərdilik və kollektivlik kimi şəxsi keyfiyyətlərini öyrənən tədqiqatlar mövcud deyildir. Tədqiqat işində Azərbaycanda ilk dəfə olaraq qadınların fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətləri ilə təhsil və karyera aspirasiyaları arasında əlaqə öyrənilmişdir. Bununla yanaşı, ölkəmizdə ilk dəfə qadınların liderlik aspirasiyaları, fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətləri ilə özünəinam arasındakı əlaqə də öyrənilmişdir.

Tədqiqat işinin strukturu: Dissertasiya işi giriş, üç fəsil, nəticə, ədəbiyyat siyahısı və əlavələrdən ibarətdir.

I FƏSİL. TƏHSİL VƏ KARYERA SEÇİMİNDƏ GENDER MƏSƏLƏLƏRİNİN TƏHLİLİ

1.1. Təhsil və karyera seçimində gender fərqləri

Qızların və oğlanların, qadınların və kişilərin təhsil və iş həyatlarında mövcud olan fərq daim özünü göstərmişdir. Azərbaycanda 2020-ci il üzrə ölkədə iqtisadi fəal və məşğul əhalinin tərkibində kişilərin sayı qadınların sayına nisbətən bir qədər çox olmuşdur. İnformasiya və rabitə, nəqliyyat və anbar təsərrüfatı, elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı bölüşdürülməsi və təchizatı, emal sənayesi, kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq kimi fəaliyyət növlərində qadınlar çox az təmsil olunmaqdadır (Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2021). Bir çox ölkələrdə kişilər sağlamlıq sahəsində, ibtidai təhsildə və ev işlərində, qadınlar isə texnologiya, mühəndislik sahələrində, liderlik rollarında çox az təmsil olunurlar (Beede və başqaları). Qadınlar zaman keçdikcə kişilərin dominantlıq təşkil etdiyi sahələrə yönəlməyə başlasa belə peşə seçimində gender fərqləri hələ də mövcudluğunu qorumağa davam edir (Watt, 2010). Karyera seçimlərinin gender tipik olma səbəblərini anlamaq önəmlidir. Buna səbəb isə qadınlar və kişilər həyatları boyu gender tipik karyera seçimləri etdikcə işçi qüvvəsində gender seqreqasiyası da mövcudluğunu qoruyub saxlamağa davam edəcəkdir.

İnsanların həyatlarının çox hissəsi işləri ilə bağlı fəaliyyətlərdə keçir. Bu fəaliyyət şəxsin qazanc mənbəyi olmaqla yanaşı onun gündəlik reallığının böyük hissəsini təşkil edir, sosiallaşmağın və özünü qiymətləndirmənin əsas mənbəyi kimi çıxış edir. Buna görə də bir çox hallarda şəxsin icra etdiyi peşə onun həyatının nə qədər təmin edici olub-olmamasına təsir göstərir. Bu səbəblərə görə insanların öz istəklərinə uyğun, uğur qazana biləcəkləri peşə seçimi etmələri, karyera qurmaqları əhəmiyyət kəsb edir. Mövcud gender stereotipləri isə qarşıya maneələr qoya bilir.

Gender bərabərliyinə nail olmaq və qadınların hüquqlarının və bərabər imkanlarının inkişaf etdirilməsi üçün ən mühüm vasitələrdən biri təhsildir. Təhsil səviyyəsi yüksəldikcə qadının iş sahəsinə qoşulma şansı da artır (Torrens, 2019). Təhsil ayrı-ayrılıqda fərdlər üçün faydalı olmaqla yanaşı həm də cəmiyyətin inkişafı üçün lazımlıdır. Təhsil imkanlarında gender bərabərliyi gender bərabərsizliyinin digər növlərinin aradan qaldırılmasına, eləcə də qadınların sosial həyatda iştirakının artmasına kömək edə bilər (Aghayeva, 2013). Təhsildə olan gender fərqləri işçi qüvvəsindəki gender seqreqasiyasına gətirir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının (1995) 42-ci maddəsində qeyd edilir ki, “Hər bir vətəndaşın təhsil almaq hüququ vardır” və “Dövlət pulsuz icbari ümumi orta təhsil hüququna təmin edir”. Azərbaycanda qadın və kişilərin bərabər hüquq və imkan azadlıqları

siyasətinin məqsəd və vəzifələrində təhsillə bağlı aşağıdakılar nəzərə çarpır (Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi, 2021, s. 13):

- Təhsil sistemində qadın və kişilərin bərabər iştirakına şərait yaradılması.
- Qız və oğlanların təhsil alması üçün sosial stereotiplərin möhkəmləndirilməsi və bərabər təhsil almaq imkanlarının saxlanması tədbirlərinin görülməsi.
- Cəmiyyətdə cinsi bərabərlik ideyalarının yayılması üçün bir mexanizm kimi təhsil sisteminin inkişafı.

Hər kəsə bütün səviyyələrdə təhsil almaq üçün bərabər hüquqlar verən qanuna baxmayaraq, digər ölkələrdə olduğu kimi müasir Azərbaycanda da ümumi və peşə təhsilinin bütün səviyyələrində gənc kişilər və qadınlar arasında bərabərlik hələ tam əldə olunmamışdır. Lakin cədvəl 1.1.-dən də aydın olduğu kimi, təhsilin bütün pillələrində gender bərabərliyinə çatmaqda müsbət istiqamətdə addımlayırıq. 2009-cu ildən etibarən 15 və yuxarı yaşlı əhəlinin savadlılıq səviyyəsində qadınlar əsas etibarilə 99,7%, kişilər isə 99,9% təşkil etmişdir. Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin (2021) statistik məcmuəsində bildirilir ki, Azərbaycanda hər 100 təhsil alandan 47-ini qadınlar və 53-ünü isə kişilər təşkil edir. Bununla yanaşı, məcmuədə dövlət orta ixtisas təhsili müəssisələrində isə qadınların daha çoxluq təşkil edərək bütün tələbələrin 63%-ni təşkil etdiyi bildirilir. Bu təhsil müəssisələrində qadınlar əsas etibarilə pedaqoji, səhiyyə, humanitar və sosial, iqtisadiyyat və idarəetmə, mədəniyyət və incəsənət ixtisasları üzrə təhsil alırlar (Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2021).

Cədvəl 1.1. Təhsildə 2010 və 2020-ci illər üzrə gender bərabərliyi indeksi

İllər	Məktəbəqədər təhsil	Ümumi təhsil	Orta ixtisas təhsili	Ali təhsil
2010	0.846	0.862	1.958	0.867
2020	0.875	0.866	1.664	0.963

İqtisadi aktiv olan qadınlardan ali təhsilli olanlar 14,4%, kişilərdən isə 19,2% təşkil edir. Orta ixtisas təhsilindən fərqli olaraq 2020/2021-ci tədris ilinin əvvəlinə dövlət ali təhsil müəssisələrində qadınların xüsusi çəkisi 48%, kişilərin xüsusi çəkisi 52% təşkil etmişdir. Keçən illər ərzində ali təhsilə qəbulla əlaqədar gender bərabərliyi ilə bağlı ciddi irəliləyiş olmuşdur (UNESCO Institute for Statistics, 2021). Cədvəl 1.2.-də göstəriləyi kimi ali təhsildə qadınlar, əsasən, təhsil, mədəniyyət və incəsənət, eləcə də təbiət elmləri ixtisaslarına üstünlük verirlər.

İqtisadiyyat və idarəetmə, texniki və texnoloji ixtisaslar, kənd təsərrüfatı ixtisaslarında kişilər çox daha üstünlük təşkil etməkdədir.

Cədvəl 1.2. 2020/2021-ci tədris ilinin əvvəlinə dövlət ali təhsil müəssisələri tələbələrinin ixtisas qrupları üzrə bölgüsü

İxtisas qrupları	Yekuna görə faizlə		Cins bölgüsü	
	qadınlar	kişilər	qadınlar	kişilər
Təhsil	38.7	12.1	74.8	25.2
Humanitar və sosial	12.7	10.3	53.3	46.7
Mədəniyyət və incəsənət	4.8	2.5	64.3	35.7
İqtisadiyyat və idarəetmə	14.3	24.3	35.4	64.6
Təbiət ixtisasları	6.0	3.7	60.3	39.7
Texniki və texnoloji ixtisaslar	12.2	32.8	25.7	74.3
Kənd təsərrüfatı ixtisasları	1.7	3.4	31.5	68.5
Səhiyyə, rifah və xidmət ixtisasları	9.6	10.9	44.9	55.1
Cəmi %	100.0	100.0	48.2	51.8
N	85295	91789	x	X

İxtisas seçiminə aparən yol uşaqlıqdan başlasa da, əsas seçimlər, adətən, 9, 10, 11-ci siniflərdə verilir. Tam orta təhsilin son pillələrində təhsil alan qızlar oğlanlara nisbətən daha çox insanlarla işləməyi tələb edən, başqalarına kömək etmə xarakterli və özlərini ifadə biləcəkləri sahələrə daha çox maraq göstərirlər. Həmçinin qızlar mənəvi qazanc və mükafatların olduğu işlərdə daha çox maraqlı olduqları halda oğlanlar maddi qazanc və prestij əldə oluna biləcək sahələrə üz tutmaq istəyirlər (Tang və başqaları, 2008). Şeydayeva (2021) Azərbaycan təhsil sistemində gender stereotiplərini tədqiq etmiş və apardığı sorğu əsaslı araşdırmanın nəticələri də göstərmişdir ki, insanların çoxu peşələri hələ də genderlərə ayırır.

İxtisas seçimlərində qızlar və oğlanlar arasındakı fərq araşdırıldığı kimi müxtəlif ixtisaslara istiqamətlənən qızlar arasındakı fərqlər də araşdırılmışdır. Belə ki, Mau və başqalarının (1995) apardığı araşdırmanın nəticələri göstərir ki, elm və mühəndislik üzrə karyera qurmağı planlaşdıran qızlar digər həmyaşıl qızlara nisbətən daha çox təhsil aspirasiyalarına və özünəinamə sahibdirlər. Bununla yanaşı, elm, texnologiya, mühəndislik idarəetmə sahələrində ixtisaslaşan şəxslər azadlığa, liderliyə daha çox dəyər verirlər (Meikle, 2008).

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına (1995) görə “Kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır” və “İnsan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, etnik, dini, dil, cinsi, mənşəyi, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq qadağandır”. Həmçinin Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi beynəlxalq normalara uyğundur və ayrı-seçkilik elementlərindən azaddır. Azərbaycanda qadın və kişilərin bərabər hüquq və imkan azadlıqları siyasətinin məqsəd və vəzifələrində əlavə olaraq aşağıdakılar nəzərə çarpır (Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2021, s. 13):

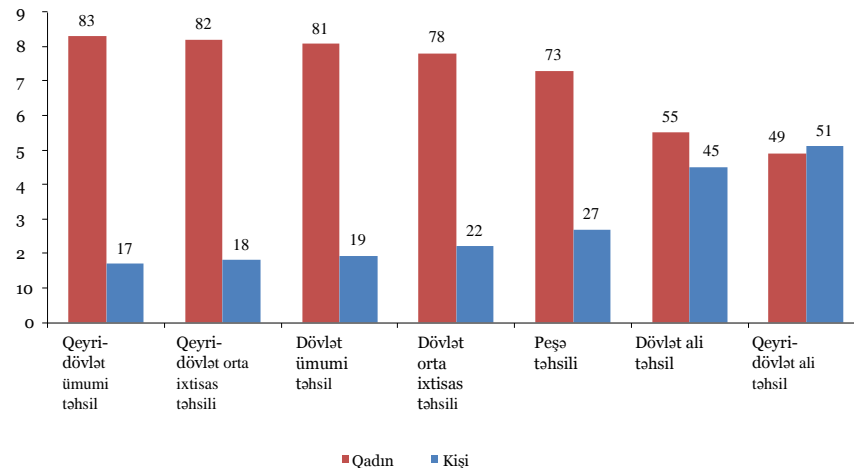
- İdarəçilikdə və qərar qəbul etmək səviyyəsində qadın və kişilərin bərabər iştirakı üçün şərait yaradılması, demokratik təmsilçiliyin yaxşılaşdırılması və inkişafı.
- Qadın və kişilərin əmək bazarında, biznesdə və maliyyə sferasında bərabər iştirakına şəraitin yaradılması, hər bir vətəndaşın iqtisadi müstəqilliyinin inkişafı üçün şəraitin yaradılması.
- Həm qadınlar, həm kişilər üçün peşə fəaliyyəti ilə ailə həyatının harmonik və səmərəli şəkildə uzlaşdırılmasına kömək edilməsi.

Gündəlik həyatda isə mövcud stereotiplər qadınların peşə seçimlərini limitləyə bilər. Promundo Beynəlxalq təşkilatının və Qadınlar üzrə Beynəlxalq Tədqiqat Mərkəzinin (2018) hazırlamış olduğu “Kişilərin gender bərabərliyinə münasibətinə dair tədqiqat”-ın nəticələrindən aydın olur ki, Azərbaycanda qadın və kişi olmaqla bağlı ənənəvi gözləntilər hələ mövcuddur və bu fikirlər daha çox kişilər tərəfindən dəstəklənməkdədir (UNFPA/AQUPDK, 2018). Həmin tədqiqatda həmçinin Azərbaycan mədəniyyətində ev işlərinin əmək bölgüsünün uzun illər ərzində nisbətən dəyişməz olaraq qaldığı, hələ də qadınların ev işləri və uşaq baxımı üçün məsuliyyət daşması gözlənilirdi də qeyd olunur. Belə ki, iqtisadi qeyri-fəal qadınların 45,7%-ni ev işlərini yerinə yetirən, uşaqlara və digər ailə üzvlərinə qulluq edən qadınlar təşkil edir (Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2021). Digər ölkələrdə olduğu kimi Azərbaycanda da ödənişsiz ev işlərinin bölgüsündə bərabərlik yoxdur. Təqribi olaraq Azərbaycanda qadınlar kişilərdən üç dəfə çox ödənişsiz ev işləri ilə məşğul olurlar. Kişilər isə qadınlardan üç dəfə daha uzun müddət ödənişli işdə çalışırlar (Asian Development Bank, 2019). İşləyən qadınlar daha çox qadına xas və digərlərinə qulluq kimi keyfiyyətlərin tələb olunduğu aşağı gəlirli vəzifələrdə işləməyə üstünlük verirlər.

Baskakova (2012) bildirir ki, təhsil səviyyəsindən və yaşayış yerindən asılı olmayaraq, Azərbaycanda gənc qadınlar bərabər təhsil səviyyəsinə malik gənc kişilərlə müqayisədə özlərinin məşğulluğuna daha az üstünlük verirlər. Gənc qadınların böyük əksəriyyətinin, xüsusilə də kənd yerlərində yaşayanların demək olar ki, heç bir iş ambisiyaları yoxdur və

professional iş onların dəyər sistemlərində çox aşağılarda yer alır. Kənd yerlərində yaşayan qadınlar, əsas etibarilə, digər işlərdən daha çox kənd təsərrüfatı ilə bağlı işlərdə çalışırlar (ADB, 2019).

Karyera qurma zamanı qadınlara nisbətən kişilər yüksək gəlir və azadlığa daha çox dəyər verdiyi halda, qadınlar başqalarına kömək etməyə, iş-həyat balansını normada saxlamağa və iş yoldaşları ilə yaxşı münasibətlərə sahib olmağa daha çox dəyər verir (Meikle, 2008). Hər bir cəmiyyətdə müxtəlif fəaliyyətlər qadın və kişilərə uyğun olmaqla bölünür. Lakin ümumi olaraq, uşaq və xəstələrin qayğısına qalmaq, ev təsərrüfatı işləri qadınlara aid edilir (Coltrane, Shih, 2010). Gender stereotiplərinə uyğun olaraq Azərbaycanda qadınların sayı kişilərin sayından səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsində 55,2%; təhsildə 46,6%; istirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində 24% çox olmuşdur (Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2021).



Şəkil 1.1. 2020/2021-ci tədris ilinin əvvəlinə dövlət və qeyri-dövlət təhsil müəssisələrində qadın və kişi müəllimlərin nisbəti

Məktəbəqədər təhsil və ümumi təhsil müəssisələrində fəaliyyət göstərən müəllimlərin 76,7%, həkimlərin 63,6% qadınlardır (Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2021). Qadınların üstünlük təşkil etdiyi peşələrin bir çoxu az dəyər verilən və kişilərin üstünlük təşkil etdiyi işlərdən daha az gəlir əldə edilən peşələrdir (Karimova, 2020). Azərbaycanda təhsillə bağlı işlər qadınlar üçün asan və məqbul hesab olunur. Müəllimlik peşəsinin məqbul hesab olunmasında əsas səbəb kimi iş saatlarının az olması və işdən sonra ev işlərinə yetəri qədər vaxt ayrılma bilməsi çıxış edir.

Qadınların daha çox təmsil olunduğu sahənin təhsil sahəsi olmasına baxmayaraq təhsil müəssisələrində rəhbər vəzifələrdə qadınlar kişilərdən daha az təmsil olunmaqdadır.

Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin (2021) statistik məcmuəsində göstərilir ki, 2020-ci ildə əyani tam orta təhsil müəssisələrində direktor vəzifəsində çalışan qadınların xüsusi çəkisi ötən tədris ili ilə müqayisədə 38,1%-dən 38,3%-ə qədər artmışdır. Ümumilikdə isə əyani ümumi təhsil müəssisələrində qadın direktorlar və qadın direktor müavinlərinin sayında 1,1% artım vardır. Dövlət ali təhsil müəssisələrinə nəzər yetirdikdə isə rektor, prorektor, direktor, şöbə müdirləri, fakültə dekanları arasında kişilərin daha çox təmsil olduğunu görmək mümkündür. Baş müəllim, müəllim, assistent kimi daha aşağı nüfuzlu vəzifələrdə qadınlar üstünlük təşkil edir. Bu tendensiya özünü daha az fərqlərlə qeyri-dövlət ali təhsil müəssisələrində də göstərməkdədir. Təhsil müəssisələrində belə rəhbər vəzifələrdə qadınların üstünlük təşkil etməməsi Azərbaycanda qadınların liderlik aspirasiyalarını sual altına qoyur.

Meiklenin (2008) apardığı tədqiqatda liderliyə qoyulan prioritetdə qadınlar və kişilər arasında ciddi fərq özünü göstərməsə də, qismən də olsa kişilər liderliyi daha çox öncəlik halına gətirmişdir. 2020-ci ildə Azərbaycanda müxtəlif fəaliyyət növləri üzrə fərdi sahibkarlıqda qadınlar 21,2% təşkil etdiyi halda kişilər 78,7% təşkil etmişdir və qadın sahibkarların sayı yalnız təhsil sahəsində kişi sahibkarların sayından çox olmuşdur (Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2021). Qadın fərdi sahibkarların sayı regionlara görə dəyişməkdə olub əksəriyyəti Bakıdadır (Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2021). İstər fərdi sahibkarlıqda, istərsə də müxtəlif müəssisələrdə qadınların nəyə görə rəhbər vəzifələrdə az təmsil olunması sual doğurur.

Karimovanın (2020) fikrincə, Azərbaycanlı qadınların təhsil üzrə təmsilçiliyi rəhbər vəzifələrə uyğun olsa da, bu gözlənti yerli əmək bazarında mövcud statistik tendensiyalarla dəstəklənmir ki, bu da hər iki sahədə ciddi gender boşluqlarını göstərir. Təhsil sahəsi ilə müqayisədə dövlət sektorunda gender bərabərsizliyi daha yüksək səviyyədədir. O qeyd edir ki, idarəçilik vəzifəsini davam etdirməyə hazır olan qadın mövcud normalarla razılaşmalı və onun üzərinə qoyulmuş skeptisizmlə mübarizə aparmalıdır.

Qeyd olunmuş bilikləri ümumiləşdirdikdə belə bir nəticəyə gəlmək mümkündür ki, istər Azərbaycanda, istərsə də digər ölkələrdə təhsil və peşə seçimlərində gender fərqlərinin mövcudluğu aktual problemdir. Azərbaycanda dövlət təhsil müəssisələrində ümumi orta təhsilin pulsuz və icbari olması, orta və ümumi təhsil pillələrini tamamlayan qadınların sayını çoxaldır. Həmçinin iş yerində gender bərabərliyinin qanuni olaraq tanınması qadınların əmək qüvvəsində fəal iştirakına imkan yaradır. Təhsil alan və işləyən qadınların sayı artmaqda olsa da, statistik nəticələrin də göstərdiyi kimi bu proseslər gender tipik sahələrdə həyata

keçməkdədir. Bu tendensiyanı anlamaq üçün həmin seçimlərə təsir göstərən faktorları araşdırmaq mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

1.2. Təhsil və karyera seçimində gender fərqlərinə təsir göstərən amillər

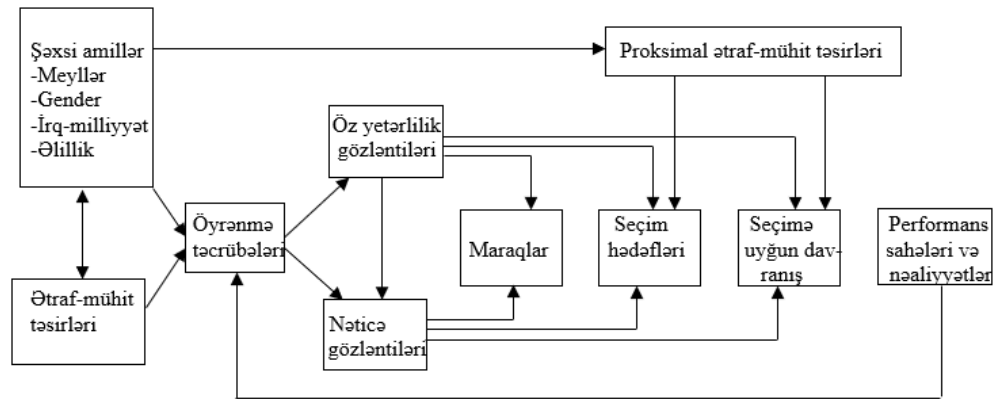
Akademik və karyera seçimlərinin necə verildiyini anlamaq, qərar vermə prosesinə təsir göstərən faktorları araşdırmaq üçün müxtəlif nəzəriyyələr irəli sürülmüş və araşdırmalar aparılmışdır. Sosial koqnitiv karyera nəzəriyyəsi də bu nəzəriyyələrdən biridir. Bu nəzəriyyə karyera seçim modellərindəndir və Lent və həmkarları (2002) tərəfindən Albert Banduranın sosial koqnitiv nəzəriyyəsinə əsaslanaraq yaradılmışdır. Sosial koqnitiv karyera nəzəriyyəsi təklif edir ki, karyera seçimi nəticə gözləntiləri, karyera maraqları və karyera öz yetərlliyi ilə formalaşır. Nəticə gözləntiləri şəxsin hər hansı bir işi yerinə yetirdiyi təqdirdə əldə edəcəyini düşündüyü nəticələri ehtiva edir. Öz yetərlliyi isə Albert Bandura (1994) şəxsin hər hansı bir situasiyada uğurlu olacağına dair özünə inamı kimi xarakterizə edir.

Sosial koqnitiv karyera nəzəriyyəsində bildirilir ki, cins, irq, etnik mənsubiyyət, sağlamlıq kimi fərdi amillər və ailə keçmişi kimi kontekstual amillər şəxsin öyrənmə təcrübəsinə təsir edir ki, bu da öz növbəsində öz yetərlliyə təsir göstərir. Öz yetərllilik daha sonra şəxsin maraqlarına, nəticə gözləntilərinə təsir edərək nəhayətində şəxsin karyera seçimlərinə də təsir edir. Beləliklə, karyera öz yetərlliyi insanın keçmişi ilə maraqları və nəticə gözləntiləri arasında vasitəçi rol oynayır (Lent və başqaları, 2002). Gender şəxsin peşə öz yetərlliyi, karyera seçimləri ilə sıx əlaqəlidir. Gənc kişilər özlərinin elm və texnologiya ilə bağlı sahələrdə; gənc qadınlar isə sosial, təhsil, səhiyyə ilə bağlı sahələrdə daha çox öz yetərlliyə sahib olduqlarını düşünürlər (Bandura və başqaları, 2001).

Nəzəriyyə ətraf mühitin təsirlərini obyektiv və qavranılan olmaqla iki qrupa ayırır və bu qrupların karyera seçimlərinə təsirini araşdırır. Təhsilin keyfiyyəti, şəxsə olunan mövcud maddi dəstək obyektiv ətraf mühit amilləridir. Qavranılan ətraf mühit amillərinə isə şəxsin öz ətraf mühitinə olan reaksiyası və onu necə qavramasıdır. Həmçinin sosial koqnitiv karyera nəzəriyyəsi təsirləri proksimal və distal olmaqla da iki yerə ayırır. Proksimal faktorlar karyera maraqlarına və seçimlərinə birbaşa təsir etdiyi halda, distal faktorlar dolayı yolla təsir edir. Peşə hazırlığı, işə girmə imkanlarına çıxışı təmin etmək və ya limitləmək birbaşa olaraq şəxsin karyera seçimlərini proqnozlaşdırır ki, bu faktorlar proksimal faktorlara aid edilir. Distal təsirlərə isə kontekstual, yəni mədəniyyət faktorları, gender rol stereotipləri, mövcud akademik və peşə rol modelləri aid edilir (Lent və başqaları, 2002).

Şəkil 1.2.-də də qeyd olunduğu kimi bütün sadalanan təsirlər ən nəhayətində şəxsin karyera seçimini formalaşdırır. Əgər şəxs öz maraqlarına uyğun karyera seçimi etmək istədikdə limitli imkanlar, maneələrlə rastlaşıb ətraf-mühitdən dəstək görmürsə, onun seçimi mövcud iş imkanları, şəxsin öz yetərliyi və nəticə gözləntiləri əsasında olacaq.

Sosial koqnitiv karyera nəzəriyyəsində qeyd olunduğu kimi insanların karyera seçimləri sosiodemografik faktorlar olan ailə, məktəb mühiti və həmyaşıdlardan təsirlənə bilər və bu təsirlər bir çox araşdırmalarda öz təsdiqini tapmışdır (Mau, Li, 2018; Salami, 2007; Tang və başqaları, 2008). Tədqiqatlar göstərir ki, valideynlər, himayədarlar uşaqlarının gələcək peşə seçimləri və karyera hədəflərinin formalaşmasında böyük rol oynamaqdadır (Mutekwe və başqaları, 2011; Owusu və başqaları, 2021).



Şəkil 1.2. Şəxsi, ətraf-mühit və öyrənmə təcrübələrinin karyera seçiminə təsiri

Ecclesin gözlənilən dəyər modelində də valideynlərin inancları və davranışları uşaqlarının dəyərlər sistemi, gözləntiləri, öz mənliliy haqda düşüncələri, hədəfləri, son nəticədə isə peşə seçimlərinə təsir etdiyi bildirilir (Lawson və başqaları, 2015). Gender tipik peşə seçimlərində ailənin təsiri daha çox nəzərə çarpandır (Salami, 2007). Lawson və həmkarları (2015) tərəfindən aparılmış uzunmüddətli araşdırma göstərir ki, valideynlərin uşaqlıq dövründə uşaqlarına gendəri necə aşılması, həmin uşaqların gələcəkdə gendərə uyğun peşə seçimi edib-etməməsinə təsir göstərir.

Uşaqlara gender haqda biliklər müxtəlif yollarla aşılır. Uşaqlar həyatlarının ilk vaxtlarından etibarən valideynlər, bacı və qardaşlar, qohumlar, qonşular, yaşlılar və müəllimlər tərəfindən, eləcə də, təlim prosesində istifadə olunan materiallar, media tərəfindən də gender rollarına məruz qalırlar (Olsson, Martiny, 2018). Bu səbəbdən də çox erkən yaşlardan uşaqlarda gendərə uyğun maraqlar və davranışlar formalaşmağa başlayır. Uşaqlar üçün edilən oyuncaq seçimləri, onların hansı oyunları oynamasına diqqət yetirilə bilər. Belə ki, qız uşaqlarına daha

çox ev işləri, uşağın qayğısına qalmaq, moda sahələri ilə bağlı qadına xas hesab edilən oyuncaqlar; oğlan uşaqlarına isə fiziki iş tələb edən, fərdilik xüsusiyyətlərinə sahib peşələrə aid oyuncaqlar alınır. Gender tipik olub-olmasından asılı olmadan istənilən oyuncaqla oynayan uşaqlarda daha çox maraq sahəsi formalaşır (Li, Wong, 2016; Idle və başqaları, 1993; Kollmayer və başqaları, 2018).

Evdə görülən işlər bir çox cəmiyyətlərdə qadınların işi olaraq nəzərdən keçirilir (Coltrane və Shih, 2010). Azərbaycanda da ailələrdə ev işlərinin böyük bir hissəsi qadınlar tərəfindən yerinə yetirilir (ADB, 2019). Sosial gender rol nəzəriyyələrinə görə ev təsərrüfatı işlərinin genderə uyğun bölüşdürülməsi daha çox sosiallaşma prosesinin nəticəsidir. Qız və oğlanların müxtəlif istiqamətlərdə sosiallaşması onların ev təsərrüfatında müxtəlif işlərlə məşğul olmasına və gələcəkdə də bu təcrübəni davam etdirməsinə gətirib çıxarır (Coltrane və Shih, 2010). Xarici ölkələrdə aparılan araşdırmalar göstərir ki, valideynlər arasındakı ənənəvi iş bölgüsünün daha az olduğu ailələrdəki uşaqlar daha az gender rol stereotiplərinə sahib olurlar (Mchale və başqaları, 1999).

Azərbaycanda qadın ailə üzvlərinə çoxsaylı məhdudiyyətlərin qoyulduğu mühafizəkar ailələr mövcuddur. Bəzi ailələr köhnəlmiş düşüncələri qəbul edərək onların təhsilə çıxışını limitləyir, qadınların işləməsinin vacib olmadığını düşünürlər. Bu düşüncə tərzinə görə qadınlar kişi ailə üzvlərinə, atasına, qardaşına və ya ərinə arxalanmalıdırlar. İnsanlar qadınlara ənənəvi olaraq ev işlərinə məsul ailə üzvləri kimi baxırlar (Heyat, 2002, Karimova G., 2020-də sitat gətirildiyi kimi, Hilalova, 2014). Ər və arvadın hər ikisinin işləyib pul qazandığı ailələrdə belə ailənin əsas gəlir əldə edən şəxsi “çörək qazananı” kişiler hesab olunur. Buna əsas səbəb kimi kişilərin qadınlardan daha çox pul qazanması göstərilə bilər. Qadınlar uşaq sahibi olduqdan sonra məzuniyyətə çıxır və ya daha az saat işləyirlər, buna görə də onların gəlirləri kişilərə nisbətən az ola bilər (ADB, 2019; Coltrane və Shih, 2010).

Ailələrin əksəriyyətində qərar vermə prosesi ailə yönümlü olduğundan, qadınlardan, xüsusən karyera ilə bağlı qərar verdikdə, adətən, ailələrinin mühakimələrini və təkliflərini qəbul etmələri gözlənilir (Heyat, 2015, Torrens, 2019-da sitat gətirildiyi kimi). Azərbaycanda orta yaşlı qadınlar arasında ali təhsilli olmasına baxmayaraq karyera qurmamış olanlar az deyil. Ali təhsilli evdar qadınlarla aparılmış intervyulardan məlum olur ki, onların bəzilərinin özlərinin karyera qurmaq maraqları olmamış, bəzilərinə isə həyat yoldaşları tərəfindən işləməyə qadağa qoyulmuşdur (BBC, 2018). İşləyən qadınlar isə daha çox müəllimlik, tibb bacısı və ya assistentlik kimi işlər cəmiyyətin ənənəvi fikirlərinə və mədəni xurafatına uyğun olduğundan həmin peşələri seçirlər. Nəticə etibarlı ilə müəllim, tibb bacısı işləyən qadınlar həm ailələrinin büdcəsinə töhfə verə, həm də ailələrinin qayğısına qalmağa və ev işlərinə vaxt ayıra bilirlər.

Onların gəlirləri ailə gəlirlərinə bir az əlavə kimi qiymətləndirilir. Bəzi qadınlar üçün işin olması evdən çıxmağa və cəmiyyətin digər üzvləri ilə əlaqə yaratmağa imkan yaratdığı üçün onlar tərəfindən nemət hesab olunur (Karimova, 2020).

Ağayeva (2017), Qafqaz bölgələrində qadınların siyasi-iqtisadi aktivliyinin aşağı olmasının subyektiv-obyektiv səbəblərinə iqtisadi böhran zamanı əmək bazarında sıxışdırılma; iqtisadi rəqabətə davam gətirməmə; azyaşlı uşaqlar üçün bağça, dayə tapa bilməmək kimi amilləri aid edir. Qadının iqtisadi rəqabətə davam gətirməməsinə açıqlıq gətirməli olsa, bura ailə həyatı qurulduqdan sonra uşaq dünyaya gətirilməsi ilə qadının müəyyən dövrlərdə əmək bazarından uzaqlaşması ilə kişilərdən geri qalmasını, bununla da rəqabətdə geri qalmasını aid edə bilərik.

Azərbaycanda bir çox qadınlar özəl sektorlarda yox, dövlət işlərində işləməyə üstünlük verirlər. Buna səbəb isə həm işləmə saatlarının sabit olması, həm də işləyən analar üçün uyğun qanunların olmasıdır. İşləmə saatlarına önəm verilməsində əsas meyar qadınların ev təsərrüfatları işlərinə daha çox vaxt ayırmasıdır (Vazirova, 2018). Habelə rəhbər vəzifələrdə çalışan, fərdi sahibkarlıqla məşğul olan qadınların sayının az olması da ailə, ev təsərrüfatında məsuliyyətlərinin çox olması ilə əlaqələndirilə bilər. Bu səbəblərin sırasına maddi çətinlikləri, sahibkarlığı yaratmaq və idarə etmək üçün məlumatın azlığını, iş yerlərindəki gender əsaslı diskriminasiyanı da əlavə etmək olar (Gomółka, 2021; Vazirova A., 2018). Bir çox qadınlar karyeralarında irəliləyə bilmək üçün ailələri ilə razılığa gəlmə prosesindən keçməli olurlar. Əksər hallarda öz işlərini qurmaq istəyən qadınlara ailələri tərəfindən çox az dəstək göstərilir (ADB, 2019).

Valideynlər çox hallarda yeniyetmə uşaqlarının karyera planlamalarına kömək etməyə çalışırlar ki, bu da sözsüz olaraq onların karyera seçimlərinə olan təsirini göz önünə sərir. Onlar övladlarını təhsil və peşə istəklərinə doğru istiqamətləndirmək və dəstəkləmək üçün vacib mənbə hesab olunurlar. İxtisas və peşə seçimi, əsasən, yeniyetməlik dövründə verildiyindən valideynlərin dəstəyi olmadan şagirdlər, tələbələr müxtəlif mümkün ola biləcək peşə seçimlərinə yönəlməkdən çəkinirlər. Araşdırmalar göstərir ki, peşə ilə bağlı yüksək gözləntiləri olan insanlar karyera qurmaqda daha uğurlu ola bilərlər (Mau, Bikos, 2000; Salami, 2007; Whiston, Keller, 2004). Uşaqlarından yaxşı gözləntiləri olan ailələrdə böyüyən uşaqlar peşə ilə bağlı daha yüksək gözləntilərə sahib olurlar.

Dəstək verən, həvəsləndirən valideynlər uşaqlarının akademik, sosial öz yetərliyyətlərini, aspirasiyalarını yüksəltmələrinə yönələn davranışlar icra edirlər. Yüksək akademik öz yetərliyyəyə sahib olmaq uşaqların akademik göstəricilərinin də yüksək olması və yüksək təhsil aspirasiyalarına sahib olma imkanlarını artırır ki, bu da öz növbəsində karyera aspirasiyalarına

təsirsiz ötürüşdür (Bandura və başqaları, 2001). Ailənin təsiri yalnız yeniyetməlik dövründə deyil erkən gənclik dövründə də öz gücünü qorumağa davam edir. Bu təsire valideynlərin emosional dəstəyi, ailənin digər üzvlərinin, xüsusilə bacı-qardaşların dəstəyi aid olunur. Şəxsin valideynləri, digər ailə üzvləri ilə olan səmimi, dəstək verici münasibəti şəxsin yüksək aspirasiyalara və gözləntilərə, öz yetərliliyə sahib olmasını, karyera seçimlərində daha tutarlı olmasını asanlaşdırır. Gənc qadınlar karyeralarını quran zaman ailələrinin dəstəyi və ailələrinin onları azad olmağa cəsarətləndirməsi əhəmiyyət kəsb edə bilər (Whiston, Keller, 2004).

Qızların və oğlanların təhsil və karyera aspirasiyaları arasında ciddi fərq olmadığını göstərən araşdırmalar olsa da, bu araşdırmalarda belə valideynlərin uşaqlarının seçimlərinə olan təsiri aydınlaşdırılmışdır. Ailədə valideynlərin düşüncə sistemi ilə yanaşı onların təhsil səviyyəsi, ailənin gəlir səviyyəsi də peşə seçiminə təsirsiz ötürüşdür (Mau, Bikos, 2000; Uka, 2015). Valideynlərin təhsil səviyyəsi uşaqlarının təhsil və karyera aspirasiyalarına əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir (Uka, 2015). Təhsil almış analar uşaqlarının təhsilinə daha maraqlı olur və onları təhsil almaq üçün dəstəkləyirlər (Mung'ara, 2011). Habelə ailədə ana və qız arasında olan münasibət qızların karyera istəklərində, karyera qərarları verərkən özlərinə inamlı olmalarında rol oynayır (Whiston, Keller, 2004). Uzunmüddətli araşdırmanın nəticələri göstərmişdir ki, ataları ilə daha çox vaxt keçirən qızlar gənclik dövründə daha az gender tipik peşələrə yönəlmişdir (Lawson və başqaları, 2015).

İxtisas seçimindən öncə məktəbdə təhsil zamanı fənlərin genderə uyğunlaşdırmasını da müşahidə etmək mümkündür. Riyaziyyat, fizika, kimya fənləri oğlanlarla; dil, ədəbiyyat, musiqi kimi fənlər isə qızlarla əlaqələndirilir (Ağayeva, 2014). Qızların riyaziyyatda oğlanlara nisbətən daha az bacarıqlı olması ilə bağlı stereotiplər mövcuddur. Valideynlər və müəllimlər riyaziyyatda oğlanların qızlardan daha yaxşı olduğu fikrinə inanır və uşaqların fərdi qabiliyyətlərini araşdırmadan bunu davranışları ilə də uşaqlara aşılaya bilirlər. Bu stereotiplər də qadınların riyaziyyat fənnində göstərdikləri performansla mənfi təsir göstərə bilər. Hətta riyaziyyat fənnində qızlar və oğlanlar eyni dərəcədə uğursuzluq yaşasa belə, qızlar öz yetərliliklərinə daha şübhə ilə yanaşırlar. Yuxarı siniflərə keçdikcə qızlar riyaziyyatda özlərinə güvənlərini itirməyə başlayır, ondan uzaqlaşır.

Təhsil müddətində müxtəlif fənlərin gender tipikləşdirilməsi ixtisas seçiminə təsirsiz ötürüşdür. Buna səbəb isə mühəndislik, texnologiya kimi sahələrdə riyaziyyatın əhəmiyyət daşımasıdır. Məlum olduğu kimi qadınlar bu sahələrdə az təmsil olunmaqdadır. Maunun (2003) 8-ci sinif şagirdləri üzərində apardığı araşdırma göstərmişdir ki, qızlar elm və mühəndisliyə təhsil müddətində maraq göstərmiş olsalar da, ixtisaslaşma zamanı həmin qız şagirdlərin böyük hissəsi bu sahələrdən uzaqlaşmışdır. Buna səbəb isə böyüdükcə akademik bacarıqların

çatışmazlığı, öz yetərlik hissinin az olması, həmin şagirdlərin qarşılaşdıqları institusional və mədəniyyətlə bağlı maneələr ola bilər. Meiklenin (2008) apardığı araşdırma da bunu təsdiqləyir, belə ki, elm, mühəndislik, texnologiya, idarəetmə sahələri üzrə ixtisaslaşan qadınlara, digər sahələrdə ixtisaslaşan qadınlara nisbətən ətraf-mühitdən daha az dəstək göstərilmişdir. Həmçinin bu sahələrdə ixtisaslaşan qadınlar eyni sahədə ixtisaslaşan kişilərdən çox daha az sosial dəstək görmüşdür.

Uşaqların təhsil aldıqları müddətdə istifadə olunan tədris materialları da onların gender haqda biliklərinə təsir etməkdədir. Öyrədici materiallarında qadın və kişilər vizual obyektlərdə gender tipik fəaliyyətlərdə göstərilir. Tez-tez rast gəlinir ki, alim deyildikdə ağla qoca, ağ saçlı kişi, müəllim deyildikdə isə qadın gəlsin. Bir çox ölkələrdə tədris və öyrənmə materiallarında istifadə olunan vizual obyektlər üzərində aparılan araşdırmalar göstərir ki, həmin vizual obyektlərdə, ümumiyyətlə, kişilər qadınlardan daha çox; elmlə, ağır fiziki işlə bağlı işlərdə kişilər qadınlardan daha çox; ev işləri, müəllimlikdə isə qadınlar kişilərdən daha çox istifadə olunmuşdur. Statistika nəzər yetirdikdə bu doğru olsa belə, müxtəlif peşə və fəaliyyətləri göstərən vizual obyektlərdə qadın və kişilərin balanslı istifadəsi zərərli stereotiplərin güclənməsinin qarşısını ala bilər (Kerkhoven və başqaları, 2016). Ağayeva (2014) qeyd edir ki, dərslərdə ənənəçilik qorunur, kişi dominantlığı müşahidə olunur. Gender neytral olan kitablar gender rol stereotipləri ilə bağlı qatı məlumatlar ötürməyərək uşaqların mənlik anlayışlarına daha müsbət təsir edə bilər (Narahara, 1998). Gender (kişi və qadınlara) bərabərliyinin təminatları haqqında qanunun (2006) “Təhsil hüququnun həyata keçirilməsində bərabər imkanlar” maddəsinin son bəndində də qeyd olunur ki, “Dərslərdə gender bərabərliyi prinsipinə əsaslanmalıdır”.

Təhsil müəssisələrində müəllimlərin rəftarı qadın tələbələrin karyera seçimlərinə təsir göstərə bilər (Farmer, 2001; Mutekwe və başqaları, 2011; Salami, 2007). Həmçinin gender stereotipləri çox olan müəllimlər şagirdlərə gender tipik sahələrdə ixtisaslaşmağı məsləhət görə, öz davranışlarında bunu büruzə verə bilərlər. Ümumi orta təhsil müddətində şagirdlər üçün həmyaşıdları tərəfindən qəbul olunmaq, bəyənilmək müstəsna əhəmiyyət daşıyır. Bu istək karyera aspirasiyalarına da təsir göstərə bilər. Bu istiqamətdə aparılan tədqiqatlar da göstərir ki, həmyaşıdlar şagirdlərin karyera seçimlərinə təsir göstərən faktorlardan biridir. Bununla yanaşı qızların oğlanlara nisbətən daha çox həmyaşıdları tərəfindən təsirə məruz qalması da müəyyənləşdirilmişdir (Owusu və başqaları, 2021). Yeniyetmələr üzərində aparılan digər bir araşdırmanın nəticələri göstərir ki, daha çox qız dostları olan qızlar daha çox oğlan dostu olan qızlara nisbətən yüksək təhsil pillələrinə çıxmağı qarşılarına hədəf qoymuşdurlar (Sinclair və başqaları, 2019).

Ailə, təhsil sistemi, həmyaşıdlardan gələn bütün bu təsirlər davamlı olaraq insanların həyatında aktuallığını qoruyur. Sınıf otaqlarında, evdə olan gender ayrı seçkiliyi karyera seçimlərinə doğru öz yolunu tapır. Karyera seçiminə gender sosializasiyası yanaşmasına görə də gender tipik fəaliyyətlərdə iştirakı möhkəmləndirən bu təsir mənbələri şəxsin ənənəvi olmayan fəaliyyətlərə yönəlmə istəyini və imkanlarını azaltmaqdadır. Bu imkanların azlığı gənc qadınların kişilərin dominantlıq təşkil etdiyi sahələrə olan marağına kölgə salır. Gender tipik fəaliyyətlər və təcrübələr onların şəxsi maraq, bacarıq və dəyərlərini ənənəvi qaydalara uyğun formalaşdırır. Gənc qadınlar ixtisaslaşacaq sahələri seçənə qədər artıq çox uzun illər ərzində gender sosializasiyasına məruz qalmış olurlar ki, bu da onların karyera seçimləri ilə əlaqəli davranışlarında özünü büruzə verir. Bu yanaşmaya əsasən əgər gənc qadınlar həmcinslərinin dominantlıq təşkil etdiyi sahələrə üz tuturlarsa, buna səbəb onların valideynləri, təhsil aldıkları müəssisələrdəki mühit və böyüdüləri cəmiyyətin daim onlara məhz bu sahələrdə uğurlu olacaqları fikrini aşılmasıdır (Betz, O`Connell, 1989).

Qadınlar keçdiyimiz illər ərzində daha çox avtonomluq qazanmış olsalar da, onların həyatlarının önəmli qərarlarından olan təhsil və peşə seçimləri xarici faktorların təsirindən tam azad deyildir. Bu qərarları verərkən müxtəlif maneələrlə də qarşılaşmaqdadırlar. Onların şəxsi, ictimai həyatda qərar qəbul etmə prosesində hərtərəfli iştirakı kişilərə nəzərən daha məhduddur. Bəzi ailələr təhsilin fərd və cəmiyyət üçün dəyərini anlamır və qızlarının təhsil hüquqlarını əlindən alır, onların təhsildən yayınmasına səbəb olurlar. Təhsil alan qadınlar isə daha çox qadınların dominantlıq təşkil etdiyi sahələr üçün uyğun hesab olunan sahələrə həvəsləndirilir. Məktəblərdə qız və oğlanlara onların necə davranmalı olduqları ilə bağlı fikirlər davamlı tələqin olunur. Qızlara uşaqlıqdan etibarən xoşbəxtliyin ailə həyatı qurmaqla bağlı olduğu tələqin edilir. Təhsil insanlara sositumda layiq olduqları yeri tapmağa kömək olur ki, bu yer də insanların genderlərinə uyğun təyin olunur. Ailədə və təhsil müəssisələrində daim gender stereotipləri ilə qarşılaşan uşaqlar ixtisas seçimi zamanı ziddiyətlərə düşür, çətinliklərlə üzləşirlər. Bütün sadalanan faktorlar gənc qadınların seçimlərinə təsirsiz ötürşür və beləliklə onlar ixtisas və peşə seçimlərinə aid qərarları genderlərinə uyğun verirlər.

II FƏSİL. TƏHSİL VƏ KARYERA SEÇİMİNDƏ ÖZÜNÜ STEREOTİPLƏŞDİRMƏ, FƏRDİLİK VƏ KOLLEKTİVLİK ANLAYIŞLARI

2.1. Təhsil və karyera seçimində özünü stereotipləşdirmənin rolu

Stereotip, müəyyən bir qrupun xüsusiyyətlərinə dair inancların bir şəxsə tətbiq olunduğu bir sxem növüdür. Stereotiplər sayəsində mövcud məlumatları kateqorizasiyalaşdırır, daha sürətli düşünmə bilirik, stereotipləri düşüncənin qısa yolları da adlandırmaq mümkündür. Lakin bu qısa yollar hər zaman bizə və ətrafdakı insanlara yararlı olmaya bilər. Buna səbəb isə stereotiplərin hər zaman reallığı ifadə etməməsi və stereotiplərin şəxsin individuallığını göz ardı etməsidir (Hilton, von Hippel, 1996). Şəxsin cinsinin ətraf tərəfindən ilk nəzərə çarpan, yadda qalan cəhət olması gender rol stereotiplərinin buna yaxşı nümunə olduğunu göstərir (Hentschel və başqaları, 2019).

Gender-rol stereotipi hər bir cinsin xüsusiyyətləri və məsuliyyətləri haqqında stereotipik inancların fərdlərə tətbiq olunduğu bir sxemdir. Gender-rol stereotipləri rol davranışları, fiziki xüsusiyyətlərə və peşə seçimlərinə aid ola bilər (Helgeson, 2016). Gender stereotipləri də uşaqlıqdan etibarən öyrənilməyə başlanılır və həyatın sonrakı dövrlərində də, sosiallaşma davam etdikcə şəxs tərəfindən mənimsənilməyə başlanır, bu stereotiplərə uyğun davranışlar sərgilənir (Halim, Ruble, 2010). Bu stereotiplər şəxsin gender kimliyinin, mənlilik anlayışının əsas bir hissəsinə çevrilir.

Bir çox cəmiyyətlərdə, eləcə də Azərbaycanda çox kiçik yaşlardan uşaqlardan gələcəkdə hansı işlə məşğul olmaq istədikləri barədə soruşulur, bu suallara uşaqların verdikləri cavab da bir çox hallarda gender rol stereotiplərinə uyğun olur. Gender tipik olmayan cavablara böyüklər tərəfindən verilən dəstəkləyici olmayan reaksiyalar uşaqlarda stereotipləri gücləndirir, maraqları olan sahələrdən mövcud stereotipik düşüncələrə görə imtina etmələrinə səbəb ola bilər (Ağayeva, 2014). Uşaqlıqdan etibarən gender rol stereotiplərinin möhkəmləndirilməsi gələcəkdə təhsil və karyera istək və seçimlərinə təsir göstərir.

Gender rol stereotipləri, əsas etibarilə, təsviri və doqmatik olmaqla iki yerə bölünürlər. Təsviri gender rol stereotipləri cinslər arasındakı mövcud fərqləri bildirdiyi halda, doqmatik gender rol stereotipləri isə hər bir cinsin necə olub-olmamalı olduğunu bildirir (Eagly, 1987). Şəxs bir qrupa aid edildikdən sonra həmin şəxsə verilən reaksiyalar onun aid olduğu qrupa xas stereotiplərə əsaslanır. Bu da özlüyündə hər bir individual üçün təhlükə ehtiva edə bilər.

Mövcud gender rol stereotipləri qadınların müəyyən peşələr üçün uyğun olmadığı, həmin peşələrə sahiblənən qadınların fəaliyyətlərinin effektiv olmadığı ilə bağlı bir qənaətin yaranmasına səbəb olur (Eagly, Karau, 2002). Gebel və həmkarları (2021) Azərbaycan,

Gürcüstan və Tacikistan gəncləri ilə sorğu aparmış və təhsildən işə keçiddə mövcud gender fərqlərini araşdırmışdılar. Azərbaycan gəncləri ilə aparılan sorğunun nəticələrinə əsasən gənclər düşünür ki:

- Ev təsərrüfatı işlərində yemək hazırlanması, təmizlik işləri qadınlar tərəfindən yerinə yetirilməlidir.
- Ailədə kişinin karyerası qadının öz kareyasından daha önəmlidir.
- İşləyən qadınlar işləmək üçün öz ata, qardaş, və ya həyat yoldaşlarından icazə almalıdırlar.
- Kişilər biznesdə qadınlardan daha uğurludur.

Araşdırmalar göstərir ki, şəxs gender rollarına uyğun davranışlar göstərdikdə və gender rollarına uyğun iş seçimləri etdikdə ətrafdakı insanlar tərəfindən daha çox bəyənilir və gördükləri işdə effektiv hesab olunurlar (Dorio, 2005). Bununla yanaşı, qadınlar kişilərlə bərabər səviyyədə yüksək vəzifələrə yiyələnmə bilmirlər ki, bu da, həmçinin gender rol stereotiplərinin mövcudluğundan qaynaqlanır (Ağayeva, 2014).

Fiske və həmkarları (2018) tərəfindən inkişaf etdirilmiş olan stereotip kontent modeli insanların ilk növbədə cinslərlə əlaqəli gözləntiləri və ya stereotipləri necə formalaşdırdığını daha yaxşı başa düşməyə imkan verir. Fiske və digərləri iddia edir ki, insanlar sosial heyvanlar kimi yeni qarşılaşdıqları qrup üzvlərini iki meyar üzrə qiymətləndirirlər. Bu iki meyar isə istiqanlılıq və səriştəlilikdir. Bu meyarlar üzrə qiymətləndirmə də təkamül nöqtəyi nəzərindən qarşılaşdığımız şəxsin bizə zərər vermək, yoxsa kömək etmək niyyətində olduğunu (istiqlanlılıq meyarı) və niyyətinə uyğun hərəkət edib-etməyəcəyini (səriştəlilik meyarı) müəyyənləşdirməkdən qaynaqlanır. Qruplara, fərdlərə qarşı bu qiymətləndirmə insana potensial təhlükə və təhdidlərdən qorunmağa icazə verdiyi üçün indiyə qədər bu qiymətləndirmə istifadə olunmaqdadır (Fiske və başqaları, 2018).

Stereotip kontent modelinə görə, insanlar başqalarının istiqanlılığını və səriştəsini həmin qrupun tipik üzvündən nə gözləyəcəyimizlə bağlı gözləntilərimiz əsasında müəyyən edirlər. Başqalarını bir meyar üzrə yüksək qiymətləndirdikdə digərində aşağı qiymətləndiririk. Bir qrup yüksək dərəcədə istiqanlı hesab edildikdə, onlar həm təhlükə yaratmayan, həm də səriştəsiz kimi qəbul edilir. Stereotip kontent modelini bir qrup olaraq kişi və qadınlara tətbiq etmək mümkündür. Kişilər əsasən iddialı, dominant, özünə güvənən və aqressiv, səriştəli kimi qəbul edilir, qadınların isə mülayim, təmkinli, istiqanlı kimi qəbul edilir (Fiske və başqaları, 2018).

Gender stereotipləri yalnız başqalarını kateqorizasiya etməkdə deyil, həmçinin şəxsin özünü kateqorizasiya etməsində də istifadə olunur. İnsanlar qadın və ya kişi cinsinə aid olmağa

çox dəyər verdiklərinə görə mədəniyyətlərinə uyğun qadına xas və kişiyə xas xüsusiyyətləri özlərinə aid edirlər. Bu da onların özünü stereotipləşdirməsidir. Həmçinin, mütəmadi olaraq stereotiplərə uyğun hərəkət etmək və daim başqaları tərəfindən stereotiplərə uyğun qiymətləndirilmək insanların sosial qruplar haqqındakı qəlibləşmiş düşüncələri öz mənlik anlayışlarına daxil etməsinə səbəb ola bilər. Cəmiyyət müxtəlif qruplara aid stereotipləri gücləndirməyə davam etdikcə bu düşüncə qəlibləri həmin qrupların üzvlərinin mənlik anlayışlarını özlərinin də fərqi varmadan formalaşdırır (Lun və başqaları, 2009).

Qadınlar istiqanlı, incə olmaq kimi xoş qarşılanan qadına xas xüsusiyyətlərlə özlərini daha çox əlaqələndirirlər. O cümlədən kişilər də güclə, güclü olmaqla əlaqəli xüsusiyyətlərlə özlərini əlaqələndirirlər. Qadın və kişilərin özlərini əlaqələndirdikləri xüsusiyyətlər mövcud gender stereotipləri ilə uyğunlaşmaqdadır. Bu da onu deməyə əsas verir ki, insanlar öz cinslərinə aid stereotipləri zamanla mənimsəyirlər. Cinslə bağlı özünü kateqoriyalaşdırma və özünü stereotipləşdirmə kişilərdən daha çox qadınlarda özünü güclü göstərə bilər (Cadinu, Galdi, 2012).

Özünü stereotipləşdirmə insanı bəzi situasiyalarda qoruya bilər. Bir qrupun hansısa bir işdə bacarıqsız olduğu ilə bağlı stereotip mövcuddursa, həmin qrupdan bir şəxs stereotipik olaraq həmin işdə bacarıqsız olarsa, bunun səbəbini şəxsi kefiyyətlərindən uzaqlaşdıraraq qrupa yönləndirə bilər. Bunun nəticəsində də o, uğursuzluğunun şəxsi səbəblərdən dolayı olduğunu qəbul etməkdən xilas olur. Belə olduğu halda da özünü stereotipləşdirmə şəxsin öz qarşısına qoyduğu hədəf, məqsədlərə təsir göstərə bilər, şəxsin gələcəkdə həmin xüsusiyyətlərin tələb olunduğu sahələrdən yayınmasına səbəb olur (Bell, Burkley, 2014).

Qadınların elmi, texniki fənlərə çox maraq göstərməməsi tez-tez gender stereotipləri ilə əlaqələndirilir. Hər hansı bir karyera seçimi etmək tələb olunan bacarıqlarla yanaşı həmin sahənin şəxsin sosial kimliyi ilə nə qədər əlaqəli olması ilə də bağlıdır (Lightbody, Durndell, 1996). Nəzərə alındıqda ki, özünü stereotipləşdirmə həm də şəxsin öz gender kimliyini qorumasına kömək olur (Bell, Burkley, 2014), insanların öz həmcinslərinin dominantlıq təşkil etdiyi sahələrə yönəlməsi daha başa düşüləndir.

Təhsil və peşə seçimləri, müxtəlif sahələrdə göstərilən fəaliyyətlərlə insanların genderi arasındakı əlaqəyə baxıldıqda özünü göstərən bir maraqlı fenomen də stereotip təhdididir. Mövcud stereotiplərin tələbələrin özlərini qiymətləndirməsi, akademik fəaliyyətlərinə təsiri Steele C., Aronson J., Spencer J. və Quinn D. kimi tədqiqatçılar tərəfindən araşdırılmış və məlum olmuşdur ki, stereotip təhdidi mənfi stereotiplərin mövcud olduğu istənilən qrupun üzvlərini çətin vəziyyətə sala, onların fəaliyyətinə mənfi təsir edə bilər (American Psychological Association, 2006).

Şəxsin aid olduğu qrup haqqında mənfi stereotiplərin mövcud olduğu vəziyyətdə şəxs həmin stereotiplərə özünəməxsusmuş kimi konformluq göstərmək riskinə düşür. Stereotip təhdidi “bir şəxs öz qrupu haqqında mənfi stereotipin tətbiq olunduğu bir vəziyyətə düşərkən və ya bir işi görərkən yaranan sosial əsaslı psixoloji təhdid” kimi müəyyən edilir (Steele, Aronson, 1995, s 797). Stereotip təhdidi olan situasiyada şəxs mövcud stereotiplərə əsasən başqaları tərəfindən mühakimə olunacağı və ya pis qarşılanacağından narahat olur.

Schmader və digərləri (2008) stereotip təhdidinin idarə tələb edən, emal olunan koqnitiv və sosial tapşırıqlar, eləcə də avtomatik emal tələb edən sensomotor tapşırıqlarla bağlı performansını necə zəiflətdiyini müəyyənləşdirmək üçün stressin oyanması, yaddaş, özünü-tənzipləmə ilə bağlı tədqiqatlar konseptində stereotip təhdidini araşdırmışdır. Məlum olur ki, stereotip təhdidi performansına aşağıdakı faktorlarla təsir edir:

- prefrontal emal prosesini birbaşa pozan fizioloji stress reaksiyası
- performansına aktiv nəzarət etmək meylli
- özünü-tənzipləmək üçün mənfi düşüncə və emosiyaları dəf etmək üçün səylər.

Sadalanən üç mexanizm fərqli, lakin bir-biri ilə əlaqəli mexanizmlərdir. Onlar koqnitiv və sosial tapşırıqları yerinə yetirmək üçün lazım olan mənbələrə birlikdə təsir göstərir. Habelə aktiv nəzarət etmək meylli sensomotor tapşırıqları yerinə yetirən zaman performansına mənfi təsir göstərir (Schmader və başqaları, 2008). Bu mexanizmlər stereotip təhdidinin müxtəlif fəaliyyətlərə verə biləcəyi zərəri görməyə kömək olur.

Stereotip təhdidi akademik öyrənməyə və fəaliyyətə zərər verə bilər. Spencer və digərləri (1999) eyni riyazi bilik və bacarıqlara sahib kişi və qadınları təsadüfi iki qarışıq qrupa ayırmış, bir qrupda testin nəticələrində gender fərqləri olduğu haqda məlumat vermiş, digər qrupa nəticələrdə heç bir gender fərqi olmadığını bildirmişdir. İkinci qrupun nəticələrində əhəmiyyətli fərq görünməsə belə, stereotip təhdidinin olduğu birinci qrupda qadınlar kişilərdən çox daha aşağı nəticə göstərmişlər. Həmçinin, məlum olduğu kimi mühəndislik qadınların az təmsil olunduğu sahələrdən biridir. Bell və Burkleyin (2014) apardığı araşdırmada mühəndislik üzrə sınaqda stereotip təhdidi yüksək olduqda qadınlar kişilərdən daha pis nəticə göstərmişdir. Stereotip təhdidi az olduqda isə qadın və kişilərin nəticələrində çox fərq nəzərə çarpmamışdır. Bu araşdırma da göstərir ki, stereotip təhdidi qadınların uğurlu nəticə göstərən-göstərməməsində rol oynamaqdadır.

Kişilərin dominantlıq təşkil etdiyi sahələrdə fəaliyyət göstərmək istəyən qadınlardan bir çox hallarda sərt olmaları tələb olunur və ya həmin sahələrdə fəaliyyət göstərən kişilər qədər sərt olmadıqları düşünülür. Şəxs öz qrupu haqqında mənfi bir stereotipin mövcud olduğu bir vəziyyətdə olduqda, mühakimə edilməkdən və ya stereotipin özünü gerçəkləşdirməyindən

narahat ola bilər. Bu da şəxsin fəaliyyətinə təsir edə bilər. Bu səbəbdən də qadınlar kişilərin dominantlıq təşkil etdiyi sahələrdən, liderlikdən uzaqlaşmağa çalışa bilərlər.

Hər kəs ən az bir qrupun üzvü olduğuna görə hər kəs stereotip təhdidi ilə üzləşə bilər. Stereotiplərə konformluq göstərməmək üçün mövcud olan əlavə təzyiq də şəxsin fəaliyyətinə təsir edir. İnsanların gender tipik peşələri seçməsinə səbəb kimi həmin peşələri seçdikləri təqdirdə sosial normaları pozmuş olacaqları və öz gender kimliklərinin şübhə altına düşəcəyi faktını irəli sürmək olar. Belə ki, kişilərin dominantlıq təşkil etdiyi sahələrdə tələb olunan xüsusiyyətlər kişilərə xas hesab olunan xüsusiyyətlərdir ki, bu da qadınların istəyi və gender kimliyi arasında konfliktin yaranmasına səbəb olur (Eccles, 2011). Belə olduğu halda da konformluq göstərməmək üçün stereotiplərdən uzaqlaşmaq şəxsin qrupdan uzaqlaşmağına, öz sosial kimliyini sual altına qoymasına səbəb ola bilər ki, bu da onun ümumi rifahına təsirsiz ötürməyəkdir (Spencer və başqaları, 2016). Xüsusilə də gender kimliyi ilə özünü sıx identifikasiya edən qadınlar üçün bu çətinlik özünü daha çox göstərir (Van Veelen və başqaları, 2019).

Daha əvvəl də qeyd olunduğu kimi beynəlxalq miqyasda da rəhbər vəzifələr, idarəetmədə gender fərqləri gözönündə olan problemlərdən biridir. Rəhbər vəzifələr və qadınlar mövzusunda baxdıqda “şüşə uçurum” fenomenini (glass cliff phenomenon) diqqəti çəkir. “Şüşə uçurum sonu böyük ehtimalla uğursuzluqla nəticələnəcək bir situasiyada qadınları və ya digər azlıq qruplarından bir fərdi rəhbər vəzifəyə təyin etməyi bildirir” (Cambridge Dictionary, t.y.). Qadınları böhran, tənəzzül üzrə olan qurumlara rəhbər kimi təyin etdikdən sonra həmin qurumlar tənəzzülə uğrayanda bunu qadınların liderlik bacarıqlarının az olması ilə əlaqələndirmək reallığı əks etdirən bir yanaşma kimi nəzərdən keçirilə bilməz. Ryan və digərlərinin (2016) şüşə uçurum haqqında apardıqları araşdırmadan məlum olur ki, bu fenomen illər ərzində həqiqətən də özünü dəfələrlə göstərmişdir. Həmçinin onlar bunun səbəblərinə də diqqət yetirmiş, gender stereotipləri, iş seçimlərindəki qərəz, qadınların qarşısında mövcud olan imkanlar, liderlik stereotiplərini əsas səbəblər kimi göstərmişdirlər.

Qadın liderlərin daha çox olması digər qadınlar və qızlar üçün ilham mənbəyi ola bilər və onlara karyeralarında irəli getmək üçün motivasiya ola bilər. İnsanlar hər hansı sahədə irəliləmək üçün bir çox hallarda özlərinə rol model axtarırlar ki, bu rol modellər də əsas etibarilə öz cinslərinə uyğun olur. Buna uyğun olaraq da qadınlar daha çox qadın rol modellərə üstünlük verirlər. Qadınların qarşılaşdıqları mövcud çətinlikləri nəzərə aldıqda başqa qadınların bu çətinliklərin üstəsindən gəlib irəliləyə bildiyini görmək daha çox əhəmiyyət daşıya bilər (Lockwood, 2006).

Yüksək müvəffəqiyyətlər əldə etmiş qadınlar ənənəvi kişi peşələrində öz bacarıqlarını nümayiş etdirərək qadınlar haqqında ənənəvi gender stereotiplərini sarsıda bilər və beləliklə, stereotip təhlükəsinin zərərli potensialını azalda bilər. Onlar ənənəvi gender maneələrini aradan qaldırmağın mümkün olduğunu nümayiş etdirir və digər qadınlara yüksək müvəffəqiyyət səviyyəsinin həqiqətən əldə edilə biləcəyini göstərir. Həmçinin düşünülə bilər ki, rəhbər vəzifələrdə çalışan qadınlar digər qadınlar üçün daha çox imkanlar yarada bilər. Bunu müəyyən etmək üçün Arvate və başqaları (2018) tərəfindən aparılan araşdırmada kişilərin rəhbərlik etdiyi qurumlara nisbətən qadınların rəhbərlik etdiyi qurumlarda yuxarı və orta səviyyələrdə menecerlərin sayında daha az artım müşahidə olunmuşdur.

Lakin bəzi hallarda rəhbər vəzifələrdə çalışan qadınlar “ana arı” (queen-bee phenomenon) davranışı göstərə və digər qadınları öz sahələrində dəstəkləməyə bilirlər. Ana arı fenomeni ilk dəfə Staines və həmkarları (1974) tərəfindən inkişaf etdirilmişdir. Ana arı fenomeni rəhbər vəzifələrdə olan qadınların aşağı vəzifəli qadınlara tənqidi yanaşması və qadınları dəstəkləməyə daha az meyilli olması tendensiyasını ifadə edir (Nelson, 2016). Bu fenomenin mövcudluğu öz növbəsində iş yerlərindəki gender seqreasiyasını möhkəmləndirir və qadınların karyeralarında uğur qazanmasının qarşısına maneələr qoya bilər. Ana arı davranışı özünü aşağıdakı hallarla göstərə bilər:

- özündən daha aşağı vəzifəli qadınlardan uzaqlaşmaq;
- kişiyyətə xas xüsusiyyətlərlə özünü ifadə etmək, feminen yox maskulin davranışlara meyilli olmaq;
- mövcud gender bərabərsizliyini dəstəkləmək.

Qadınların nəyə görə ana arı davranışı göstərdiyi araşdırıldıqda məlum olur ki, bu da mövcud gender stereotipləri ilə əlaqəlidir. Belə ki, qadınlar şəxsi xüsusiyyətləri və ya digər qadınlarla olan rəqabətlərinə görə yox mövcud mənfi stereotiplərə görə ana arı davranışını yerinə yetirirlər. Ana arı davranışı qadınların kişilərin çoxluq təşkil etdiyi sahələrdə qarşılaşdıqları gender ayrı-seçkiliyinə qarşı verdiyi reaksiyanın nəticəsidir (Derks və başqaları, 2016). Bu özünü eləcə də Faniko və həmkarlarının (2017) etdiyi araşdırmada da göstərir. Belə ki, onların tədqiqatlarının nəticəsinə görə rəhbər vəzifələrdə çalışan qadınlar özləri ilə eyni və oxşar vəzifələrdə çalışan qadınlarla münasibətdə özlərini onlardan uzaqlaşdırmamış, lakin özlərindən aşağı vəzifələrdəki qadınlardan uzaqlaşdırmışdılar.

Qadınlar haqqında mənfi stereotiplərin olduğu, onların potensiallarına şübhə ilə yanaşıldığı iş yerlərində qadınlar bu stereotiplərlə razılaşır, buna müvafiq olaraq irəli gedə bilmək üçün daha maskulin olmağa başlayır və özlərini digər qadınlardan uzaqlaşdırırlar. Daha sonra həmin qadınlar özlərinin aid olduqları qrupdan fərqli olduqlarını göstərərək karyera

pillələrində irəlilədikdə bu, qadınların yüksək vəzifələrdə nümayəndiliyini artırsa da, mövcud stereotipləri dəyişmir və digər qadınlar üçün imkanlar yaratmır (Derks və başqaları, 2016).

Bu prosesdə rəhbər vəzifələrə qalxmış qadınların şəxsi karyera təcrübələri həll edici rol oynayır. Məlum olduğu kimi mövcud stereotiplər qadınların liderliyini dəstəkləmir, belə olduğu halda da liderliyə doğru qalxan qadınlar öz şəxsi həyatlarında daha çox çətinliklərlə qarşılaşır və müəyyən qurbanlar verməli olurlar. Belə olduqda da liderliyə çatdıqla onlar özlərini digər aşağı vəzifəli qadınlardan fərqli görür, onların da özləri kimi təkbaşına mövcud stereotiplərin və ayrışdırıcıların yaratdığı çətinliklərdən keçmələrini gözləyir və özlərini onlardan uzaqlaşdırmağa bilirlər (Derks və başqaları, 2016; Faniko və həmkarları, 2017).

Yüksək vəzifələrdə olan qadınlar, qadınların cinsiyyət kimliyindən imtina etmədən karyera uğuruna nail ola bilmələrini təmin edən iş yerlərində tabeliyində olan qadınların potensialı haqqında müsbət fikirlərə malik olur, dəstək verən rol modeli kimi çıxış edirlər. Əgər iş yerlərində cinsdən asılı olmadan hər kəsə eyni dərəcədə hörmət göstərilir və eyni imkanlar verilsə, belə olan halda qadınlar görməli olduqları işlə öz gender kimlikləri arasında ziddiyətə düşmədən irəliləyə bilər və nəticədə də rəhbər vəzifələrə yüksəldikdə ana arı davranışı göstərmək ehtimalları çox daha aşağı olur (Derks və başqaları, 2011)..

Gender stereotipləri, özünü stereotipləşdirmə, stereotip təhdidinin təsirlərini nəzərdən keçirdikdə bunu demək mümkündür ki, qadınlar hələ də gender stereotiplərinin gətirdiyi yükəndən xilas ola bilməyiblər. Bu istiqamətdə aparılan çoxsaylı araşdırmalar da təsdiqləyir ki, mənfi stereotiplərin mövcud olduğu qrupun nümayəndələri mənfi stereotiplərin mövcud olmadığı qrupun nümayəndələrinə nisbətən müvafiq sahələrdə uğur qazanmaqda daha çox çətinlik çəkə bilirlər (Steele, Aronson, 1995).

Qadınlar kişilərə uyğun hesab olunan vəzifələrdə fəaliyyət göstərmək istədikdə digərləri tərəfindən yetərsiz, bacarıqsız olaraq qiymətləndirilir. Buna uyğun olaraq da bir çox hallarda qızlar özlərini kişilərin dominantlıq təşkil etdiyi sahələrdə effektiv hesab etmirlər. Hələ əənəvi kişi peşələrində fəaliyyət göstərmək qadınların sosial kimlikləri ilə bağlı da narahatlıq yaratdığından onlar daha çox qadınların çoxluq təşkil etdiyi sahələrə üz tutur və bununla da sosial mənsubiyyətlə bağlı narahatlıqlarını aradan qaldırmış olurlar (Tellhed və başqaları, 2017). Qadınlar bütün bu maneələri dəf edib, öz potensiallarını göstərdikdə belə qadın olduqları üçün dəstəklənməyə bilirlər. Bununla yanaşı uğur qazandıqdan sonra ana arı davranışı göstərərək stereotipləri möhkəmləndirə bilirlər. Karyerasını qurmağa yeni başlayan qadınlar əənəvi olmayan peşələrdə və rəhbər vəzifələrdə kişiləri və özünü digər qadınlardan uzaqlaşdırmağa, maskulin görünən qadınları gördükcə həmin sahə və vəzifələrə özlərini aid hiss etməməyə, uğur əldə etmək şanslarının az olduğuna inana bilirlər (Bandura və başqaları, 2001).

Belə olduğu halda da qadınlar yenə gender tipik davranışlar göstərməyə, təhsil və peşə seçimləri etməyə davam edəcəkdir.

Özünü stereotipləşdirmə həm cəmiyyət, həm də fərd üçün təhlükə ehtiva edir. Fərd üçün olan təhlükələr əsas eribarilə onun şəxsi inkişafı, məqsədləri ilə əlaqəlidir. Cəmiyyət üçün isə əsas təhlükə ayrı-ayrı fərdlər özünü stereotipləşdirməyə davam edib stereotipik davranışlar həyata keçirdikcə cəmiyyətdəki sosial dəyişikliklər az olacaqdır.

2.2. Fərdilik və kollektivlik anlayışları, onların təhsil və karyera seçiminə təsiri

Fərdilik və kollektivlik fərdlərin düşüncə tərzinə, sosial münasibətlərinə, şəxsiyyətinə və mənlilik anlayışına təsir edən insan davranışının əsas komponentlərindən olub geniş anlayışlardır (Diehl və başqaları, 2004). Fərdilik şəxsin ətraf mühitə özünü təsdiq etməyə, səriştəliliyə, nəaliyyətə və gücə sahib olmaq cəhdini ifadə etdir. Kollektivlik isə şəxsin digərləri ilə əməkdaşlıq etmək, birləşmək istəyini bildirir (Bakan, 1966). Fərdilik şəxsin özü və məqsədləri ilə əlaqəli olduğu halda, kollektivlik şəxsin sosial qarşılıqlı əlaqələri ilə bağlıdır (Hauke, Abele, 2020). Fərdilik və kollektivlik anlayışlarından sosial idrak, stereotiplər, şəxsiyyətin bir neçə aspektlərinin təhlilində istifadə olunur.

Fərdilik və kollektivlik şəxsin özü və başqaları ilə münasibətləri çərçivəsində araşdırıldıqda məlum olur ki, fərdilik şəxsin maraqları ilə bağlıdır. O, şəxsin özünün individuallığının ortaya qoyulması ilə əlaqəli olub azadlıq, səmərəlilik kimi xüsusiyyətləri özündə cəmləşdirir. Kollektivlik isə başqalarının maraqları ilə bağlıdır. Kollektivlik şəxsin daha geniş sosial vahidə inteqrasiya olunması ilə əlaqəli olub qayğıkeşlik, istiqanlılıq, etibarlılıq kimi xüsusiyyətləri özündə birləşdirir. Təkamül nöqtəyi nəzərindən baxıldıqda da ayrı-ayrılıqda fərdlərin və qrupların həyatda qala bilməsi üçün kollektivlik əlaqələri müstəsna əhəmiyyət daşıyır. Başqalarının fərdilik xüsusiyyətləri şəxsin özü üçün əhəmiyyət daşımadığı müddətcə digərləri ilə münasibətdə kollektivlik xüsusiyyətlərinin daha üstün tutulduğunu qeyd etmək olar (Bakan, 1966; Abele və Wojciszke, 2007).

Helgesonun (1994) apardığı araşdırmanın nəticələri göstərir ki, fərdilik daha az psixoloji stresslə və daha çox davranış problemləri ilə əlaqəlidir. Kollektivlik isə müsbət şəxsiyyətlərarası əlaqələrlə bağlıdır. Saragovi və başqalarının (2002) Helgesonun modelinə əsasən apardıkları araşdırmanın nəticələri göstərdi ki, həm fərdilik, həm də kollektivlik müsbət təsir və sosial uyğunlaşma ilə əhəmiyyətli dərəcədə müsbət əlaqələndir. Nəticələrə əsasən fərdiliyin həmçinin yüksək həyat məmnuniyyəti ilə əhəmiyyətli dərəcədə əlaqəli olması da məlum olur.

Psixoloji rifah ölçüləri ilə fərdilik və kollektivlik atributlarının assosiasiyalarının tədqiqində yalnız kollektivlik ilə əlaqəli atributlar üçün əhəmiyyətli korrelyasiyanın olduğunu göstərən araşdırmalar da mövcuddur. Xüsusilə, öz şəxsiyyət xüsusiyyətlərinə daha çox kollektivliklə əlaqəli atributları daxil edən fərdlər aşağıdakı xüsusiyyətlərə sahibdirlər:

- öz şəxsiyyətinə daha müsbət münasibət göstərməyə meyli olmaq
- ətraf mühiti anlamaqda daha böyük bacarıq və səriştə hissənə sahib olmaq
- başqaları ilə müsbət, istiqanlı, məmnunedici və etibarlı münasibətlər qurmaq
- indiki və ya keçmiş həyatla bağlı daha dərin məna hissənə sahib olmaq.

Diehl və həmkarlarının (2004) birgə apardığı tədqiqatdan əldə olunan bu nəticələr başqaları ilə mənalı əlaqələrin olmasının fiziki və psixi sağlamlıq baxımından bir sıra faydalı təsirlərə malik olduğunu göstərən digər tədqiqatlar toplusu ilə uyğun gəlir. Belə ki, Baumeister və Leary (1995) bildirir ki, mənsubluq hissənin emosional və idrak proseslərinə çoxsaylı və güclü təsirləri vardır. Digər insanlarla bağlanmaların olmaması və ya zəif olması sağlamlığa və rifaha müxtəlif mənfi təsirlərlə əlaqələndirilir.

Psixoloji araşdırmalarda fərdilik və kollektivlik gender stereotipləri və onların davranışa təsirini müəyyənləşdirmək üçün psixoloqlar tərəfindən çox geniş istifadə olunmaqdadır. Şəxsiyyətin fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətləri gender stereotiplərinə uyğun gəlməkdədir. Bu səbəbdən özünü stereotipləşdirmə, gender stereotipləri, ixtisas və peşə seçimində gender fərqlərinin araşdırıldığı tədqiqatlarda fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətlərinin araşdırıldığını görürük. Bakan 1966-cı ildə yazmış olduğu əsərdə bildirirdi ki, fərdilik davranışı daha çox kişilərdə, kollektivlik davranışı isə daha çox qadınlarda görünür. Buna görə də o, fərdiliyi prototip olaraq maskulin, kollektivliyi isə prototip olaraq feminen adlandırır. Fərdilik və kollektivlik bir çox mədəniyyətlərdə maskulin və feminen cins rolları ilə assosiasiya olunduğundan ənənəvi olaraq Bem 1981-ci ildə inkişaf etdirdiyi “Bem Cins-Rol İnventarı” (Bem Sex-Role Inventory) kimi maskulinlik və feminenliyi ölçən vasitələrlə ölçülüb. Daha sonra aparılan tədqiqatların nəticələri də göstərir ki, qadınlar kişilərdən daha çox kollektivlik xüsusiyyətlərinə, kişilərdən daha az fərdilik xüsusiyyətlərinə sahib qiymətləndirilirlər.

Fərdin öz şəxsiyyətini dərk etməsinə ilk vaxtlardan aid olduğu mədəniyyət təsir edir və bu təsirlər insanın özünü inkişaf etdirməsində və özünü təmsil etməsində özünü göstərir. Mədəniyyətin təsirinə nəzər yetirəndə Eagly və Woodun (1999) sosial rol nəzəriyyəsi diqqəti çəkir. Sosial rol nəzəriyyəsində qeyd olunur ki, cəmiyyətin iş bölgəsindəki gender fərqləri insanların davranışlarının bütün digər aspektlərindəki gender fərqlərini təhrək edir. Bu nəzəriyyəyə görə psixoloji gender fərqləri qadın və kişilərə müxtəlif işlərin verilməsi və onların bu tapşırığı yerinə yetirməyə uyğunlaşmasının nəticəsində yaranıb. Sosial rol nəzəriyyəsinə

əsaslanıb demək olar ki, qadınlar kollektivlik xüsusiyyətlərinə sahib olduqları üçün bu xüsusiyyətlər tələb olunan peşələrdə fəaliyyət göstərmirlər, onlar kollektivlik xüsusiyyətlərinin tələb olunduğu fəaliyyətlərlə məşğul olduqları üçün daha çox kollektivlik xüsusiyyətlərinə sahibdirlər.

Sosiallaşdırılmanın insanların fərdilik və kollektivliyə meyl etməsi Helgeson (1994) tərəfindən tədqiq olunub. O bildirdi ki, Amerika Birləşmiş Ştatlarında cəmiyyətdə kişilər azad yönümlü olmaq üçün sosiallaşdırıldığı halda, qadınlar şəxsiyyətlərarası münasibətlərə dəyər verəcək şəkildə sosiallaşdırılırlar. Azərbaycanda da eləcə kişilər üçün təşviq olunan normalara müstəqillik, fəallıq, qətiyyət; qadınlara fədakarlıq, sədaqət, ailəyə bağlılıq aid edilir (Abasov, Mirzəzadə, 2004). Sosiallaşma prosesindəki bu fərqli cəhətlər fərdiliyə və kollektivliyə yönəlmə arasındakı fərqi əks etdirir. Gender rol sosiallaşmasına uyğun olaraq kişilər özlərini fərdiliklə əlaqəli (müstəqil) xüsusiyyətlərlə; qadınlar isə kollektivliklə əlaqəli (asılı) xüsusiyyətlərlə təmsil etməyə meyllidirlər. Helgeson (1994) həmçinin bildirir ki, fərdilik kişilərə xas, kollektivlik qadınlara xas hesab olunduğundan fərdilik və kollektivliyin psixoloji rifahla əlaqəsini kişi və qadınların psixoloji rifahı ilə əlaqələndirmək olar.

Fərdilik və kollektivlikdəki gender fərqləri sonrakı illərdə də araşdırılmışdır. Bəzi araşdırmaların nəticələri göstərir ki, gənc və ali təhsil alan şəxslərdə bu anlayışlarda mövcud olan gender fərqləri azalmaqdadır. Donnelly və Twenge (2017) aparmış olduqları meta-analizdə bildirirlər ki, qadın və kişilərin fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətləri üzrə mövcud stereotipləri 1974 və 2012-ci illər arasında çox dəyişiklik göstərməmişdir. Ümumilikdə isə qadınlar bu iki fenomenin müəyyənləşdirildiyi zamandan etibarən özlərini bir qədər çox fərdilik xüsusiyyətlərinə sahib kimi qiymətləndirir. Həmçinin Hsu və həmkarları (2021) tərəfindən aparılmış 925 araşdırmanı özündə ehtiva edən meta-analizin nəticələri göstərir ki, qadınlar kişilərdən daha çox kollektivlik xüsusiyyətlərinə sahib; kişilər qadınlardan daha çox fərdilik xüsusiyyətlərinə sahibdirlər. Onlar da qeyd edir ki, bu şəxsiyyət xüsusiyyətlərindəki gender fərqləri zamanla bir qədər azalmışdır.

Oxşar araşdırmalar yetişkin və gənclərlə yanaşı yeniyetmələr üzərində də aparılmışdır. Korlat və başqaları (2022) tərəfindən 11-15 yaşlılar arasında fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətləri üzrə özünü stereotipləşdirmənin mövcud olub-olmadığı və böyük yaşlı yeniyetmələrin kiçik yaşlı yeniyetmələrə nisbətən daha çox stereotipik gender rolların sahib olub-olmadıklarını müəyyənləşdirmək üçün aparılan tədqiqatın nəticələrindən məlum olur ki, yeniyetmə oğlanlar özlərini ifadə etmək üçün daha çox fərdilik xüsusiyyətlərindən; yeniyetmə qızlar isə kollektivlik xüsusiyyətlərindən istifadə etmişdirlər. Fəqət bu gender fərqləri özünü az

göstərmişdir. Xüsusilə də fərdilik xüsusiyyətlərindəki gender fərqləri, kollektivlik xüsusiyyətlərindəki fərqlərdən daha az müəyyən olunmuşdur (Korlat və başqaları, 2022).

Yaş artdıqca yeniyetmələrin daha çox gender stereotipik davranışlar göstərməsini ifadə etmək üçün gender intensivləşməsi ifadəsindən istifadə etmək mümkündür. Bu ifadə Hill və Lynch (1983) tərəfindən yeniyetməlikdə gender fərqlərinin artması, daha çox özünü göstərməsini bildirmək üçün irəli sürülmüşdür. Bunun səbəbini isə yeniyetməliyə qədəm qoyduqla qız və oğlanlara gender stereotiplərinə uymaları üçün daha çox təzyiq göstərilməsi ilə izah edirlər. Bu təzyiq ikincili cinsiyyət fərqlərinin ortaya çıxması, həmyaşıdlar və valideynlər tərəfindən gələn təzyiqlərlə əlaqələndirilə bilər. Bu hipotezin yoxlanılması üçün aparılan ekperimental araşdırmalar hipotezin düzgünlüyünü göstərmək üçün az sübut təmin edə bilməmişdir (Priess-Groben və Lindberg, 2016). 11-15 yaşlı yeniyetmələrlə aparılan araşdırmanın nəticələri də gender stereotiplərinə uyğun davranışda yaş fərqləri müəyyən edilməmişdir (Korlat və başqaları, 2022). Bu, yeniyetmələrin ətraf-mühitləri, generasiyalar arasındakı fərq və yeniyetmələrin özlərinin onlara dayadılan təzyiqə daha yaxşı davam gətirməsi ilə əlaqəli ola bilər.

Fərqli yaş qruplarında genderlər arasında fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətləri arasında fərq olduğu kimi insanlar həyat fəaliyyətləri boyunca müxtəlif yaş dövrlərində fərqli fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətlərinə sahib ola bilirlər. Yaş dövrlərində fərqli baxdıqda, gənc və orta yaşlı yetişkinlərin nisbətən daha çox sayda fərdilik atributlarına sahib olduqlarını görmək olar. Daha yaşlı yetişkinlər isə gənclərə nisbətən daha çox kollektivliklə əlaqəli atributlara sahibdirlər (Diehl və başqaları, 2004).

Fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətlərinin qadınlar və kişilərdə situasiyadan asılı olaraq dəyişib-dəyişmədiyini müəyyən etmək üçün də tədqiqat aparılmış və situasional fərqlərin daha önəmli olması fikri irəli sürülmüşdür. Qadınlar və kişilər situasiyadan asılı olaraq əgər tələb olunarsa, fərdilik xüsusiyyətləri göstərirlər, lakin eyni fikri kollektivlik xüsusiyyətləri üçün demək mümkün deyildir. Qadınlar hansı situasiyada olmaqlarından asılı olmayaraq kollektivlik xüsusiyyətləri göstərmişlər (Moskowitz və başqaları, 1994).

Öncəki paraqraflarda da qeyd olunduğu kimi gender stereotipləri davranışa təsir edir. Heilman (2012) bildirir ki, bu səbəbdən qadınlar özlərinin daha az fərdilik xüsusiyyətlərinə sahib kimi qiymətləndirir və ya qadınların digərləri tərəfindən də belə qiymətləndirildiyini bildikləri üçün özlərinə peşə seçmək də daxil olmaqla bir sıra sahələrdə limit qoyurlar. İş bazarında gender seqreqasiyasının çox olduğu cəmiyyətlərdə fərdilik və kollektivlik arasındakı gender fərqləri də özünü göstərir (Hsu və digərləri, 2021).

Etibarlılıq, istiqanlılıq, qayğıkeşlik, mehribanlıq kimi xüsusiyyətləri özündə birləşdirən kollektivlik əlbəttə mənfi bir fenomen kimi nəzərdən keçirilə bilməz. Bu zaman sual yarana bilər ki, elədirsə, bəs nəyə görə qadınların stereotipik olaraq kollektivlik xüsusiyyətlərinə sahib olduqlarını düşünmək problem yarada bilər. Neqativ stereotiplərə məruz qalmaq və stereotip təhdidi ilə bağlı araşdırmalar barədə əvvəldə qeyd olunmuşdur. Buna oxşar tədqiqat müsbət stereotiplərlə Kahalon və digərləri (2018) tərəfindən aparılmışdır.

Məlum olduğu kimi qadınlar kollektivlik xüsusiyyətləri çox olan qrup kimi nəzərdən keçirilir. Digərlərinin qayğısına qalmaq, mehriban, istiqanlı əlaqələr qurmaq müsbət xüsusiyyətlər olduğundan da qadınlar bu xüsusiyyətlərə görə təriflənir. Kahalon və digərləri (2018) apardığı eksperimentdə iştirakçıları müsbət stereotiplərə məruz qoymuş və məlum olmuşdur ki, müsbət stereotiplər də stereotip təhdidinin yaranmasına səbəb ola bilər. Belə ki, riyaziyyat sınağından öncə qadınlar kollektivlik xüsusiyyətləri ilə bağlı stereotiplərə məruz qoyulmuş və nəticədə riyaziyyatda uğurlu olan qadınlar belə sınaqdan aşağı nəticələr əldə etmişdir.

Həmçinin, stereotip kontent modelinə də nəzər salına bilər. Stereotip kontent modelində qeyd olunduğu kimi qadınlar, bir qrup olaraq, daha çox kollektivlik xüsusiyyətlərinə sahib qrup kimi qəbul edildiyi üçün, onlar adətən təhdid, təhlükə ehtiva etməyən qrup kimi müşahidə olunur. Nəticə etibarilə, bir qrup olaraq onların səriştəsi aşağı hesab olunur. Bunu iş yerinə tətbiq etdikdə isə qadınların işdəki performansları baxımından kişilərdən daha az bacarıqlı, səriştəli olması gözlənilir. Buna uyğun olaraq da fərdilik xüsusiyyətləri tələb olunan, daha yüksək tutulan peşələrdə qadınlar az təmsil olunur, kollektivlik xüsusiyyətlərinin tələb olunduğu sahələrdə isə çox təmsil olunurlar. Ümumiyyətlə isə fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətləri ilə gənc qadınların işdəki fəaliyyətləri arasında əlaqənin mövcudluğu müəyyən olunmuşdur (Tatar A. və başqaları, 2017).

Fərdin təhsil və peşə seçimləri etməsi üçün o öz məqsəd və motivasiyalarını müəyyənləşdirməlidir. Bu məqsəd və motivasiyalara baxdıqda da fərdilik və kollektivlik fenomenləri ilə qarşılaşırıq. Fərdilik və kollektivlik məqsədlərindəki cins fərqlərinin araşdırılması nəticəsində məlum olmuşdur ki, qadınların əksəriyyəti kollektivlik məqsədləri fərdilik məqsədlərindən daha vacib hesab etmiş, kişilərin əksəriyyəti isə fərdilik məqsədlərini kollektivlik məqsədlərindən üstün tutmuşdur (Pöhlmann, 2001, Eagly, Diekman, 2004-də sitat gətirildiyi kimi). Bu araşdırmada müəyyən edilən fərdilik məqsədlərinə güc əldə etmək, yeni təcrübələr axtarışında olmaq, uğur əldə etmək; kollektivlik məqsədlərinə isə yaxınlıq, insanlarla yaxşı münasibətlər qurmaq, altruzim, mənsub olmaq kimi məqsədlər təyin olunmuşdur.

İştirakçılar arasından istər qadın, istərsə də kişilər arasından hər iki növ məqsədləri üstün tutanlar olmuşdur.

Fərdilik kişilərə, kollektivlik qadınlara aid olursa belə, hər bir individual müəyyən dərəcədə fərdilik və ya kollektivlik xüsusiyyətlərinə sahib olmaq istəyə; fərdilik və ya kollektivlik xüsusiyyətlərinin tələb olunduğu peşələrə yönəlmək istəyə bilər. Bu istək mövcud gender rolları və gender stereotiplərinə görə reallığa çevrilməyə bilər. Buna səbəb isə şəxsin hər hansı bir məqsədə çatmaq üçün motivasiyasına təsir edən faktorlar arasında sosial mənsubiyyətin mühüm əhəmiyyət daşımasıdır.

Kişilər fərdilik xüsusiyyətləri tələb olunan sahələrdə, qadınlar isə kollektivlik xüsusiyyətləri tələb olunan sahələrdə daha çox təmsil olunur. Buna uyğun olaraq da individuallar öz aid olduqları cinsə əsasən məqsədlərini müəyyən edirlər (Eagly və Diekman, 2004).. Müəllimlik, baxıcılıq, tibb bacılığı kimi kollektivlik atributlarını özündə birləşdirən ixtisas və karyera sahələrinə qadınlar və kişilər arasında daha çox qadınlar meyillidir (Tellhed və başqaları, 2022). Texnologiya, mühəndislik kimi sahələrdə isə kollektivlik atributlarına daha az ehtiyac duyulur. Buna uyğun olaraq da kollektivlik məqsədlərinə sahib şəxslər, yəni daha çox qadınlar bu sahələrə, eləcə də kişilərin dominantlıq təşkil etdiyi sahələrə daha az maraq bəsləyirlər (Diekman və başqaları, 2011).

Elm sahələrinə baxdıqda da hansı elm sahəsində hansı cinsə aid fərdlər dominantlıq təşkil edirsə, həmin elm sahəsində çalışan şəxslərə dominantlıq təşkil edən cinsə uyğun fərdilik və ya kollektivlik xüsusiyyətləri aid edilir. Ümumilikdə biologiya, kimya, fizika, kompüter elmləri daha çox fərdilik xüsusiyyətlərinə sahib kimi görülür. Həmçinin alimlər daha çox fərdilik xüsusiyyətlərinə sahib, daha az kollektivlik xüsusiyyətlərinə sahib kimi qiymətləndirilir (Carli və başqaları, 2016). Buna uyğun olaraq da sadalanan elm sahələri, eləcə də alimlik daha çox kişilərə xas hesab olunur.

Fərdilik və kollektivlikdən danışarkən qeyd olunmalı önəmli bir məqam onların alt komponentləridir. Fərdilik və kollektivlik özləri ayrı-ayrılıqda hər biri iki komponentə sahibdir. Belə ki, fərdiliyin komponentləri fərdilik-səriştəlilik və fərdilik-iddialılıq, kollektivliyin komponentləri isə kollektivlik-istilik və kollektivlik-mənəviyyətdir. Abele və digərləri 2016-cı ildə apardıqları geniş tədqiqat nəticəsində bu alt komponentlərin bütün faktorlarını analiz etmiş, inkişaf etdirmiş və alman, fransız, çin və polyak dillərində müxtəlif mədəniyyətlərdə sınaqdan keçirtmişdirlər. Bu alt komponentlərin həqiqətən də yararlı olması keçdiyimiz bir neçə ildə aparılan araşdırmalarla sübut olunmuşdur. Bu araşdırmaların sırasına Abele və həmkarlarının 2016-cı ildə, Hauke və Abelenin 2020-ci ilə apardığı araşdırmalar aid edilə bilər.

Abele və həmkarlarına (2016) əsasən qətiyyətlik, səriştəlilik, iddialılıq kimi xüsusiyyətlər fərdiliyə; etibarlılıq, qayğıkeşlik, xeyirxahlıq kimi xüsusiyyətlər kollektivliyə aid olunur. Hər bir komponentə aid xüsusiyyətlər sırası çox geniş olduğu üçün müəlliflər onların alt komponentlərdə qruplaşdırılmasını daha məqsədəuyğun hesab etmişdirlər. Xüsusilə fərdilikdə səriştəlilik və iddialılıq alt komponentlərinin mövcudluğunu önəmli hesab etmək olar. Buna səbəb isə gender stereotiplərinə görə qadınlar daha az iddialı qəbul oluna bilirlər, lakin onlar daha az səriştəli deyildirlər.

Abele və həmkarlarının (2016) müxtəlif mədəniyyətlərdə apardığı araşdırmanın nəticələrinə əsasən məlum olur ki, fərdilik-iddialılıq fərdiliyin əsas komponenti kimi nəzərdən keçirilə bilər. İddialılıq məqsədə çatmaq üçün motivasiya, özünə inamlı olmaq, liderlik bacarıqlarına malik olmaq kimi cəhətləri özündə cəmləşdirir. Fərdilik-səriştəlilik isə fərdilik-iddialılıq komponentindən fərqli olaraq həmçinin kollektivliklə müəyyən qədər əlaqələnmişdir.

Özünəinam psixologiyada geniş araşdırılmış və müxtəlif aspektlərlə əlaqəsinə baxılmış mövhumlardan biridir. Özünəinam insanın müxtəlif situasiyalardan asılı olmadan ümumi subyektiv şəxsi dəyər hissini təsvir etmək üçün istifadə olunmaqdadır. Şəxsin özünəinamı özgüvən, aid olmaq hissi, səriştəli olmaq kimi bir sıra amillərlə müəyyənləşir. Özünəinam qərar vermə prosesi, emosional sabillik, insanlarla münasibətlər, motivasiya kimi şəxs üçün mühüm əhəmiyyət daşıyan bir çox həyat aspektlərinə təsir edir. Sağlam özünəinam sahibi insanlar öz bacarıqları, potensialları, istək və ehtiyacları haqqında adekvat anlayışa sahib olur və bunları həyata keçirtmək üçün motivasiya sistemi yarada bilirlər. Aşağı özünəinam sahibi insanlar isə özlərinə tez-tez şübhə ilə yanaşır, verdikləri qərarlardan əmin ola bilmir və uğursuzluğa düşər olacaqlarına inandıqları üçün öz istəklərinə uyğun addımları atmaqdan çəkinə bilirlər (Cherry, 2021).

Fərdilik və kollektivliyin özünəinamla əlaqəsinə baxdıqda görmək mümkündür ki, bir çox araşdırmalar (Wojciszke və başqaları, 2011; Abele və başqaları, 2016) fərdilik xüsusiyyətləri çox olan şəxslərin özünəinamının daha yüksək olduğunu müəyyənləşdirib. Alt komponentlərə nəzər yetirdikdə fərdilik-iddialılıq özünəinamla fərdilik-səriştəlilikdən daha çox əlaqəli olmuşdur. Ümumilikdə kollektivlik isə ya özünəinamla əlaqəsiz, ya da çox az əlaqəli olaraq qiymətləndirilib. Həmin araşdırmalarda həmçinin kollektivliyin alt komponentlərindən kollektivlik-mənəviyyatın özünəinamla əlaqəsi olduğu qeyd olunur. Hauke və Abele (2020) kollektivliyin özgüvənlə əlaqəsini araşdırmış və müəyyən etmişdir ki, kollektiv xüsusiyyətləri münasibətlərlə bağlı özünəinamla əlaqəlidir. Buna baxmayaraq kollektivliklə şəxsi özünəinam arasında güclü əlaqə müəyyən edilməmişdir. Bu araşdırmanın nəticəsi fərdiliyin özünü qiymətləndirməyə təsirini təsdiqləməklə yanaşı həmçinin kollektivliyin, xüsusilə kollektivlik-

istiliyin də müsbət özünü qiymətləndirmə üçün önəmli faktor olduğunu vurğulayır (Hauke, Abele, 2020).

Voyciszke və Bialbrzeska (2014) fərdilik və kollektivliyin individualist və kollektivist cəmiyyətlərdə özünəinamlə əlaqəsini tədqiq etmiş, bu cəmiyyətlər arasında əhəmiyyətli bir fərq ortaya çıxmamışdır. Nəzər yetirdikdə görmək mümkündür ki, fərdilik xüsusiyyətləri individualist cəmiyyətlərlə, kollektivlik xüsusiyyətləri isə kollektivist cəmiyyətlərlə uyğunlaşır. Kollektivist cəmiyyətlərdə toplum ümumilikdə vacib hesab olunur, individualist cəmiyyətlərdə isə ayrı-ayrı fərdlərin hüquq və azadlıqları əsas götürülür (Cherry, 2021). Kollektivist mədəniyyətlərdə kollektivlik xüsusiyyətləri, fədakarlıq, altruizm dəyərli xüsusiyyətlər olduğu halda, individualist mədəniyyətlərdə müstəqillik və şəxsi kimlik əhəmiyyət daşıyır. Bu araşdırmanın nəticələrindən də məlum olur ki, fərdilik xüsusiyyətlərinin çox olduğunu düşünən insanlar daha yüksək özünəinamla sahib olmuş, kollektivlik xüsusiyyətlərinin çox olduğunu düşünü düşünən insanlar isə elə də yüksək özünəinam nəticələri göstərməmişdirlər (Wojciszke, Białobrzeska, 2014).

Bu paragrafda müzakirə edilmiş məlumatları ümumiləşdirib demək mümkündür ki, fərdilik və kollektivlik insan psixologiyasında sosial qavrayış və davranışı əhatə edən, kişilər və qadınlar haqqındakı gender stereotipləri ilə üst-üstə düşən iki əsas anlayışı ifadə edir. Qadınlar daha çox kollektivlik xüsusiyyətlərinə, kişilər isə fərdilik xüsusiyyətlərinə sahib karyera məqsəd və aspirasiyalarına sahibdirlər. Fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətlərində gender fərqləri zamanla azalmağa doğru gedir. Bu azalma özünü daha çox fərdilik xüsusiyyətlərində göstərir və qadınların son illərdə əvvəlki illərlə müqayisədə daha çox fərdilik xüsusiyyətlərinə sahib olduğu müşahidə olunur. Qadınların iqtisadi aktivliyi artdıqca onlar bir növ özlərində fərdilik xüsusiyyətlərini inkişaf etdirmək üçün cəsarətləndirilmiş, həvəsləndirilmiş və onlardan bu xüsusiyyətləri mənimsəmək tələb olunmuşdur.

III FƏSİL. PROBLEMİN EKSPERİMENTAL-PSIXOLOJİ TƏDQIQI

3.1. Tədqiqatın təşkili və keçirilməsi

Tədqiqatın ilkin mərhələsində tədqiqat sualı ortaya qoyulmuş, fərziyyə, məqsəd, vəzifələr və iştirakçıların seçilməsi üçün meyarlar müəyyənləşdirilmişdir. Tədqiqat işində bir əsas, bir köməkçi fərziyyə irəli sürülmüşdür.

Əsas fərziyyə: Azərbaycanlı qadınların fərdilik xüsusiyyətləri ilə təhsil və karyera aspirasiyaları arasında əhəmiyyətli müsbət əlaqə gözlənilir.

Köməkçi fərziyyə: Azərbaycanlı gənc qadınların fərdilik xüsusiyyətləri və özünəinam səviyyələri arasında əhəmiyyətli dərəcədə müsbət əlaqə gözlənilir.

Tədqiqat sorğu əsaslı olub ümumilikdə 68 sualdan ibarətdir. Tədqiqat keçirilməzdən öncə Xəzər Universitetinin Etik Komitəsinə təqdim olunmuşdur. Etik Komitənin təsdiqindən sonra universitetdə tədqiqatın keçirilməsinə başlanılmışdır.

İştirakçılara sorğular təqdim olunmazdan öncə tədqiqat haqqında məlumat verilmiş, həmçinin iştirakçılara təqdim olunan sorğunun əvvəlində iştirakçıların tanış olması üçün tədqiqat və iştirakçıları maraqlandıra biləcək məqamlar haqqında məlumat verilmişdir (bax: Əlavə 1).

Tədqiqatda ümumilikdə 260 nəfər Xəzər Universitetinin üç fakültəsində - Təbiət Elmləri və Mühəndislik, İqtisadiyyat və Menecment, Humanitar, Təhsil və Sosial Elmlər - təhsil alan bakalavr və magistratura tələbələri iştirak etmişdir. İştirakçılardan 27-i sualları tam cavablamadığı üçün onların nəticələri xaric edilmiş sonda 233 iştirakçının cavabları təhlil olunmuşdur.

3.1.1. Tədqiqat iştirakçıları

Tədqiqat Xəzər Universitetində müxtəlif ixtisaslarında, bakalavr və magistratura təhsil pillələri üzrə təhsil alan 233 nəfər qadın tələbə ilə aparılmışdır. Tədqiqat prosesində iştirakçıların seçimi zamanı bir sıra meyarlar əsas götürülmüşdür- iştirakçıların qadın cinsi olması, azərbaycanlı olması və bakalavr və magistr pilləsi üzrə təhsil alması.

3.1.2 Tədqiqat zamanı istifadə olunmuş metodlar

İştirakçıların yaş göstəriciləri, təhsil pillələri, iş və münasibət statusları, maddi vəziyyətləri, dini inancları, təhsil almaqda olduqları ixtisas, ana və atanın təhsil səviyyələri və iş statusları daxil olmaqla bir sıra demoqrafik məlumatları müəyyənləşdirmək üçün müəllif tərəfindən hazırlanan sorğudan istifadə olunmuşdur. Demoqrafik sorğu 2 açıq, 12 qapalı olmaqla, ümumilikdə 14 sualı əhatə etmişdir (bax: Əlavə 2).

Tədqiqatda iştirak edən tələbələrin fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətlərinin müəyyən olunması üçün Abele A., Hauke N. və başqaları tərəfindən hazırlanan "Fərdilik və kollektivliyin

ölçülməsi” AC-IN (Agency-Communion Inventory) istifadə olunmuşdur. Bu şkala fərdilik və kollektivliyin hər bir alt şkalası (fərdilik-səriştəlilik, fərdilik-iddialılıq, kollektivlik-istilik, kollektivlik-mənəviyyət) ölçmək üçün dörd bənddən ibarət olub ümumilikdə 20 bənddən ibarətdir. Hər bir bənddə iki əks xüsusiyyət bipolar formatda 5 ballı “Likert” qiymətləndirmə şəklində (məsələn, az qayğıkeş -2-1-0-1-2- çox qayğıkeş) qoyulmuşdur. Alt şkalalara aid xüsusiyyətlər iştirakçılara ardıcıl yox, qarışıq şəkildə təqdim olunmuşdur (bax: Əlavə 3). Beləliklə, AC-IN fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətlərini müəyyənləşdirməklə yanaşı fərdilik və kollektivliyin alt komponentləri haqqında da məlumatı təyin etməyə imkan verir.

İştirakçıların özünüqiymətləndirmə səviyyəsinin müəyyənləşdirilməsi üçün M.Rozenberqin müəllifi olduğu “Rozenberq özünüqiymətləndirmə şkalası” RSS (Rosenberg Self-esteem Scale) istifadə olunmuşdur. Morris Rosenberg tərəfindən 1983-ci ildə yaradılmış olan bu şkala ilk öncə 14-18 yaşlı yeniyetmələr üçün nəzərdə tutulmuş, daha sonra təkmilləşdirilərək müxtəlif yaş qrupları ilə özünüqiymətləndirmənin təyin edilməsi üçün istifadə etmək mümkün olmuşdur. Bu şkala 10 ifadə, 4 ballıq “Likert” qiymətləndirmə tiplidir. Cavab variantları 0-4 ballıq meyar üzrə seçim imkanı verir (qətiyyən razı deyiləm-tamamilə razıyam) (bax: Əlavə 4).

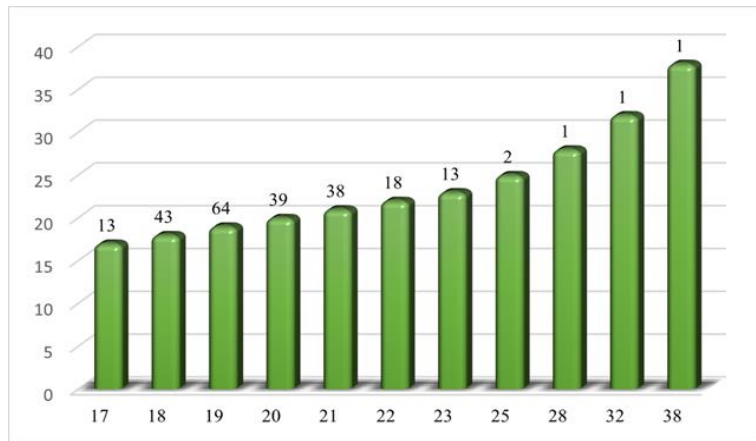
İştirakçıların təhsil, karyera və liderlik aspirasiyalarını müəyyən etmək üçün “Kariyera aspirasiyası şkalası”nın CAS-R (Career Aspiration Scale-Revised) Gregor M. və Obrein K. tərəfindən modifikasiya edilmiş variantı istifadə olunmuşdur. Şkalada təhsil aspirasiyaları alt şkalası qadınların karyeraları çərçivəsində təhsillərini və ya təlimlərini davam etdirməyə can atma dərəcəsini ölçməyə imkan verir. Nailiyyət aspirasiyaları alt şkalası qadınların öz karyeralarında əhəmiyyətli nailiyyətlərə və tanınmağa can atma dərəcəsinin ölçülməsi üçün nəzərdə tutulmuşdur. Liderlik aspirasiyaları isə alt şkalası qadınların öz karyeralarında liderlik mövqeyinə can atma dərəcəsinin ölçülməsinə imkan verir. Bu şkala 24 mülahizədən, cavabları 0-4 (məni qətiyyən xarakterizə etmir-məni tamamilə xarakterizə edir) qədər olan 5 ballıq “Likert” qiymətləndirməşəklində təqdim olunmuşdur (bax: Əlavə 5).

Tədqiqat zamanı statistik təhlil üçün SPSS (28.0) proqramından istifadə edilmişdir. Tədqiqat işində istifadə etmək üçün seçilən “Fərdilik və kollektivliyin ölçülməsi”, “Rozenberq özünüqiymətləndirmə şkalası” və “Kariyera aspirasiyası şkalası” metodları müəllif və dissertasiya işinin məsləhətçisi tərəfindən tərcümə/geri tərcümə olunmuş, tərəfimizdən adaptasiya edilmiş və nəticələrin etibarlılığı “Chronbach's alpha” ilə müəyyənləşdirilmişdir. Öldə olunan alfa dəyərləri müvafiq ardıcılıq ilə $\alpha=0.768$, $\alpha=0.767$; $\alpha=0.796$; $\alpha=0.882$ olduğu üçün metodların istifadə edilməsi məqsədəuyğun hesab edilmişdir. Metodları tədqiq olunanlara təqdim etmədən əvvəl 25 Azərbaycanlı qadın tələbə üzərində pilot tədqiqat aparılmışdır. Pilot araşdırmanın əsas məqsədi adaptasiya olan testlərdə yaranabiləcək problemlərin dəyərləndirilməsidir. Metodlar iştirakçıların

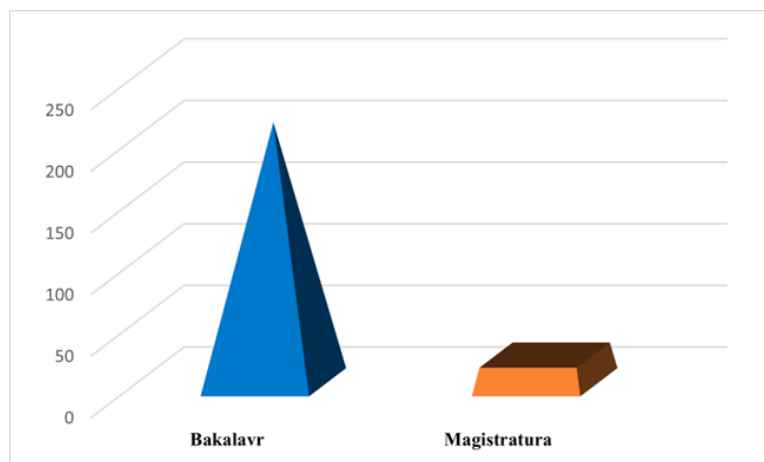
və tədqiqatı nəzərdən keçirən psixoloqların verdikləri şərtlərə əsasən bir sıra redaktə işləri aparılaraq hazır vəziyyətə gətirilmişdir. Metodların işlənilməsindən əldə edilən verilənlərdə normal paylanmanın olub-olmadığı müəyyən edilmişdir. Test nəticələrinə (Shapiro-Wilk) görə müvafiq olaraq normal paylanmanın olmadığı müəyyən edilmişdir. Normal paylanma olmadığı müəyyən edildiyi üçün sıralı reqressiya analizindən istifadə olunmuşdur.

3.2. Tədqiqat işinin nəticələri və onların təhlili

Tədqiqat işində 233 nəfər 17-38 yaş həddində ($M=19$, $SD=2.235$) 17-38 yaşlı tələbə qadınlar iştirak etmişdir (Şəkil 3.1.) İştirakçılardan 211-i (90,56%) Xəzər Universitetinin bakalavr təhsil pilləsi üzrə, 22-i (9,44%) magistratura təhsil pilləsi üzrə təhsil alır (Şəkil 3.2.). Tədqiqatda Xəzər Universitetinin hər üç fakültəsindən ümumilikdə 27 ixtisas üzrə təhsil alan tələbələr iştirak etmişdir.

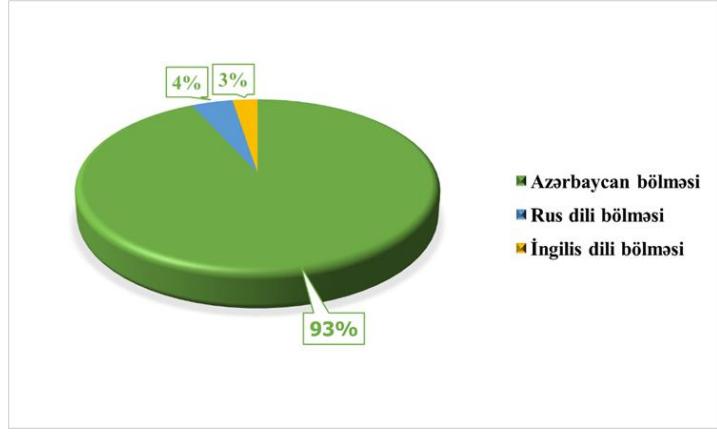


Şəkil 3.1. Tədqiq olunanların yaş göstəriciləri



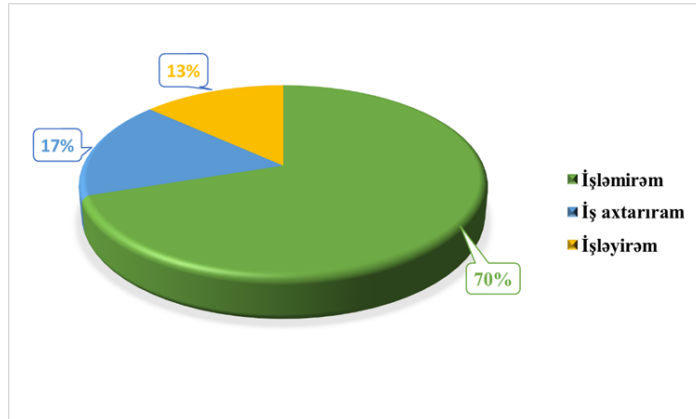
Şəkil 3.2. Tədqiq olunanların təhsil aldıkları pillə

İştirakçılardan 93,13%-i (217 nəfər) tam orta təhsilini Azərbaycan dili bölməsi, 4,29 %-i (10 nəfər) Rus dili bölməsi, 2,58 %-i (6 nəfər) isə İngilis dili bölməsi üzrə təhsil almışdır (Şəkil 3.3).

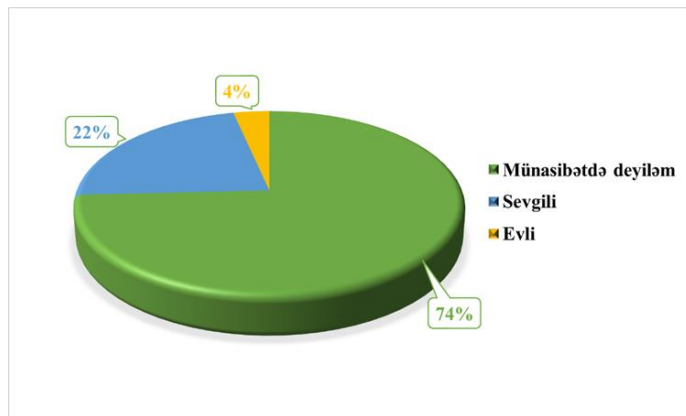


Şəkil 3.3. İştirakçıların tam orta təhsillərini bölmə göstəriciləri

İştirakçıların arasında 69,96%-lə (163 nəfər) işləməyənlər üstünlük təşkil etmiş, 17,17% (39 nəfər) iş axtardığını, 12,88% (30 nəfər) isə işlədiyini qeyd etmişdir. İşləyənlər arasında 15 nəfər (50%) müəllim, bir nəfər (3,34%) marketoloq, 2 nəfər (6,67%) audit mütəxəssisi, bir nəfər (3,34%) mühasib, 2 nəfər (6,67%) kassir, bir nəfər (3,34%) vizajist, bir nəfər (3,34%) təlimçi, bir nəfər (3,34%) kiçik satış mütəxəssisi, bir nəfər (3,34%) tərcüməçi, altı nəfər (20%) psixoloq kimi fəaliyyət göstərir.



Şəkil 3.4. İştirakçıların iş statusu

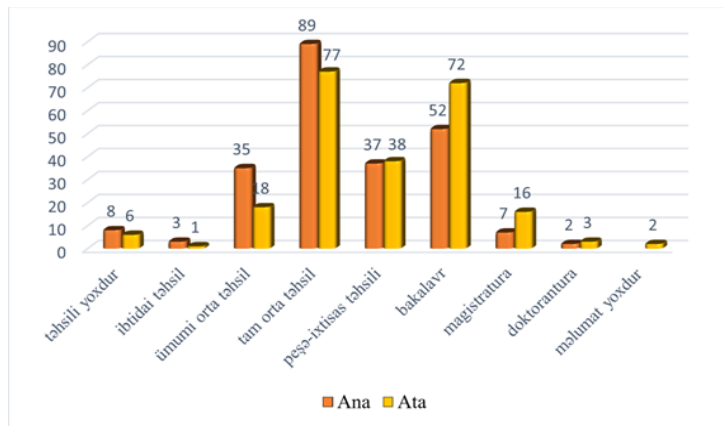


Şəkil 3.5. İştirakçıların münasibət statusu

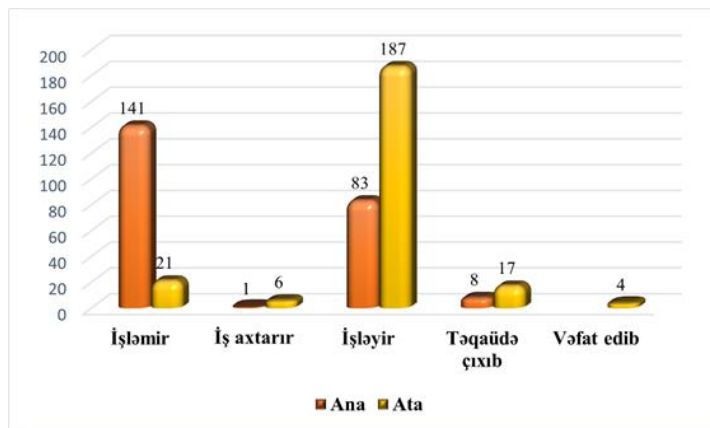
Tədqiq olunanların 74,25%-i (173 nəfər) münasibətdə olmayanlar, 22,32%-i (52 nəfər) sevgili, 3,43%-i (8 nəfər) evli olanlar (Şəkil 3.5.) olmuşdur ki, ümumi iştirakçılardan sadəcə evli olanlar arasında uşaqları olanlar vardır. Uşağı olan iştirakçılardan bir nəfər bir, üç nəfər iki uşaq sahibidir.

Tədqiq olunanların ana və atalarının təhsil səviyyələrini müəyyənləşdirmək üçün verilən sualların cavablarından məlum olur ki, ümumilikdə iştirakçıların valideynləri daha çox tam orta təhsil və bakalavr təhsil pillələrini bitirmişdir. Valideynlər arasında ali təhsil alanların əksəriyyətini kişilər təşkil etmişdir. Valideynlərindən hər ikisi ali təhsilə sahib olan iştirakçılar 18,45%, yalnız anası ali təhsilli olan iştirakçılar 8,15%, yalnız atası ailə təhsilli olan iştirakçılar isə 21,03% təşkil etmişdir. İştirakçıların ana və atalarının ayrı-ayrılıqda təhsil səviyyələrini əks etdirən qrafiklər Şəkil 3.6.-da göstərilmişdir.

Tədqiq olunanların valideynlərinin iqtisadi aktivliyini müəyyənləşdirmək üçün verilmiş sualların nəticələrinə əsasən məlum olur ki, ailədə kişilərin iqtisadi aktivliyi daha çox müşahidə olunur (Şəkil 3.7.). Hər iki valideyninin iqtisadi aktiv olduğu iştirakçılar 27,95%, yalnız atasının iqtisadi aktiv olduğu iştirakçılar 50,65%, yalnız anasının iqtisadi aktiv olduğu iştirakçılar 5,68% təşkil etmişdir (göstərilən faiz nəticələrində təqaüdə çıxan və vəfat edən valideynlər nəzərə alınmamışdır). Alınan bu nəticələr cəmiyyətdə mövcud tendensiyalarla uyğun gəlməkdədir.

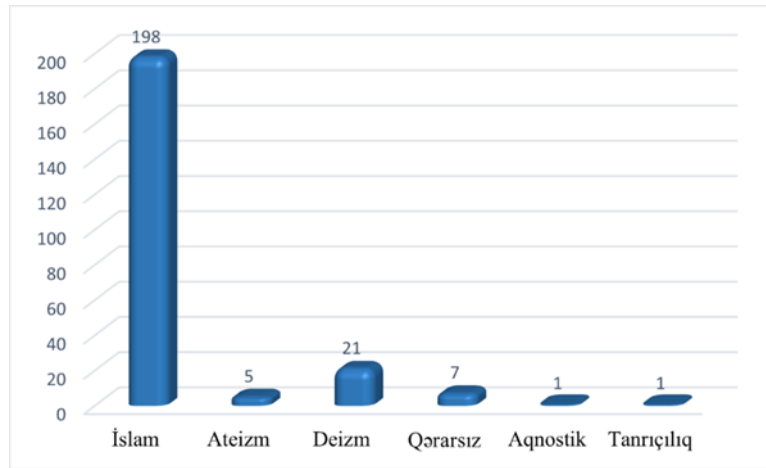


Şəkil 3.6. İştirakçıların valideynlərinin təhsil səviyyələri



Şəkil 3.7. İştirakçıların valideynlərinin iş statusları

Tədqiq olunanların əksəriyyəti (84,98%) islam dininə sitayiş edənlər olmuşdur (Şəkil 3.8).



Şəkil 3.8. İştirakçıların dini inancları

Tədqiqat üçün lazımlı olan demografik məlumatlar təhlil edildikdən sonra, növbəti mərhələdə metodların tədqiqi üçün metodlar təqdim edilmişdir.

Tədqiqatda istifadə olunan “Fərdilik və kollektivliyin ölçülməsi”, “Rozenberq özünüqiymətləndirmə şkalası” və “Kariyera aspirasiyası şkalası” metodların etibarlılığı “Cronbach’s alpha” ilə təhlil edilmişdir.

“Fərdilik və kollektivliyin ölçülməsi” metodunun fərdilik üzrə alfa dəyəri 0.767, kollektivlik üzrə isə 0.768 əldə edilmişdir. bu nəticələr məqbul hesab edildiyi üçün ($0.8 > \alpha \geq 0.7$) metodun tətbiq edilməsi mümkündür. “Fərdilik və kollektivliyin ölçülməsi” şkalasının bütün alt şkalaları üçün əldə olunmuş nəticələri cədvəl 3.1.-də göstərilmişdir.

“Rozenberq özünüqiymətləndirmə şkalası”nın tədqiqi zamanı alınan alfa dəyəri 0.796 olduğu üçün şkalanın istifadəsi məqbul hesab edilir.

“Kariyera aspirasiyası şkalası”nın tədqiqi zamanı alınan alfa dəyəri 0.882 olaraq müəyyən edilmişdir. Şkalanın komponentlərinin etibarlılıq nəticələri cədvəl 3.2.-də göstərilmişdir.

Alınan bu nəticələr də $0.9 > \alpha \geq 0.8$ olmaqla etibarlılığın yaxşı olduğunu göstərmişdir.

Cədvəl 3.1. “Fərdilik və kollektivliyin ölçülməsi” şkalasının etibarlılıq nəticələri (Cronbach’s alpha)

Alt şkalalar	A
Fərdilik-İddialılıq	0.588
Fərdilik-Səriştəlilik	0.765
Kollektivlik-İstiqanlılıq	0.728
Kollektivlik-Mənəviyyat	0.632

Cədvəl 3.2. “Kariyera aspirasiyası şkalası”nın etibarlılıq nəticələri
(Cronbach’s alpha)

Aspirasiyalar	A
Liderlik Aspirasiyaları	0.811
Nailiyyət Aspirasiyaları	0.696
Təhsil Aspirasiyaları	0.836

Tədqiq olunan qadınların fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətlərini müəyyənləşdirmək üçün keçirilmiş 20 sualdan ibarət olan “Fərdilik və kollektivliyin ölçülməsi”-nin cavabları təhlil olunmuşdur. İştirakçılara təqdim olunduqda inventardakı ifadələrin sırası qarışdırılaraq verilsə də (bax: Əlavə 3), nəticələrin təhlili zamanı bəndlər fərdilik və kollektivliyin alt komponentlərinə uyğun qruplaşdırılmışdır.

Metodların etibarlılığı müəyyən edildikdən sonra tədqiq olunanlara “Fərdilik və kollektivliyin ölçülməsi” şkalası təqdim edilmişdir. Əldə olunan nəticələr cədvəl 3.3-də təqdim edilmişdir.

Cədvəl 3.3. “Fərdilik və kollektivliyin ölçülməsi”
cavablarının faiz nisbəti və ortalaması

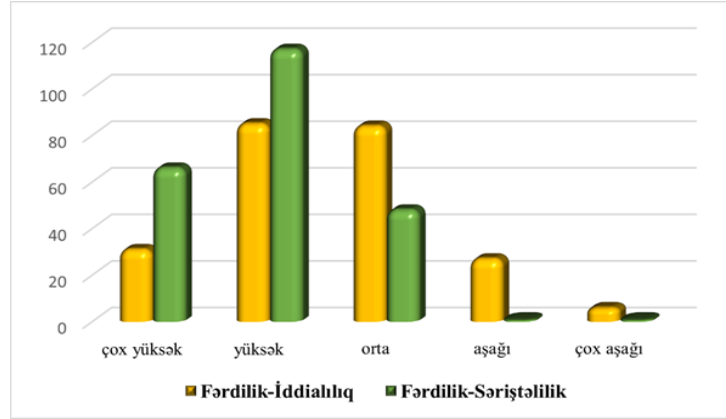
					M
%					
2	1	0	1	2	
Fərdilik-İddiallıq					
<i>heç özünə güvənməyən</i>			<i>çox özünə güvənən</i>		
8 (3.4%)	27 (11.6%)	54 (23.2%)	71 (30.5%)	73 (31.3%)	3.75
<i>təzyiqə heç davam gətirə bilməyən</i>			<i>təzyiqə yaxşı davam gətirə bilən</i>		
52 (22.3%)	31 (13.3%)	65 (27.9%)	50 (21.5%)	35 (15%)	2.94
<i>çox asanlıqla vaz keçən</i>			<i>heç vaxt asanlıqla vaz keçməyən</i>		
25 (11.2%)	17 (7.3%)	63 (27%)	58 (24.9%)	69 (29.6%)	3.55
<i>qəti liderlik qabiliyyəti olmayan</i>			<i>liderlik qabiliyyəti olan</i>		
7 (3%)	17 (7.3%)	56 (24%)	80 (34.4%)	73 (31.3%)	3.84
<i>özünü çox aşağı, əksik hiss edən</i>			<i>özünü çox üstün hiss edən</i>		
21 (9%)	15 (6.4%)	87 (37.3%)	68 (29.2%)	42 (18%)	3.41
Fərdilik-Səriştəlilik					
<i>az səmərəli</i>			<i>çox səmərəli</i>		
7 (3%)	14 (6%)	72 (30.9%)	84 (36.1%)	56 (24%)	3.72
<i>az bacarıqlı</i>			<i>çox bacarıqlı</i>		
2 (0.9%)	10 (4.3%)	45 (19.3%)	101 (43.3%)	75 (32.2%)	4.02

	<i>az səriştəli, bilikli</i>			<i>çox səriştəli, bilikli</i>		
2 (0.9%)	5 (2.1%)	53 (22.7%)	120 (51.5%)	53 (22.7%)	3.93	
	<i>az zəkali</i>			<i>çox zəkali</i>		
1 (0.4%)	1(0.4%)	48 (20.6%)	126 (54.1%)	57 (24.5%)	4.02	
	<i>az ağıllı</i>			<i>çox ağıllı</i>		
1 (0.4%)	2 (0.9%)	48 (20.6%)	104(44.5%)	78 (33.5%)	4.10	
Kollektivlik-İstilik						
	<i>az qayğıkeş</i>			<i>çox qayğıkeş</i>		
4 (1.7%)	6 (2.6%)	36 (15.5%)	90 (38.6%)	97 (41.6%)	4.16	
	<i>başqaları ilə münasibətdə çox soyuq</i>			<i>başqaları ilə münasibətdə çox isti</i>		
12 (5.2%)	23 (9.9%)	73 (31.3%)	55 (23.6%)	70 (30%)	3.64	
	<i>az empatik</i>			<i>çox empatik</i>		
2 (0.9%)	10(4.3%)	31 (13.3%)	89 (38.2%)	101 (43.3%)	4.19	
	<i>az mehriban</i>			<i>çox mehriban</i>		
3 (1.3%)	5 (2.1%)	42 (18%)	75 (32.2%)	108 (46.4%)	4.20	
	<i>qəti səmimi və dostyana olmayan</i>			<i>çox səmimi və dostyana</i>		
4 (1.7%)	5(2.1)	32 (13.7%)	69 (29.6%)	123 (52.8%)	4.30	
Kollektivlik-Mənəviyyat						
	<i>ədalətsiz</i>			<i>ədalətli</i>		
1 (0.4%)	1 (0.4%)	15 (6.4%)	67 (28.8%)	149 (63.9%)	4.55	
	<i>az insafli</i>			<i>çox insafli</i>		
5 (2.1%)	5 (2.1%)	22 (9.4%)	82 (35.2%)	110 (51.1%)	4.31	
	<i>çox düşüncəsiz</i>			<i>çox düşüncəli, qayğıkeş</i>		
1 (0.4%)	2 (0.9%)	28 (12%)	88 (37.8%)	114 (48.95)	4.34	
	<i>güvənilə bilməyən</i>			<i>güvənilə bilən</i>		
4 (1.7%)	2 (0.9%)	7 (3%)	48 (20.6%)	172 (73.8%)	4.64	
	<i>az etibarlı</i>			<i>çox etibarlı</i>		
1 (0.4%)	0 (0%)	7 (3%)	56 (24%)	169 (72.5%)	4.68	

“Fərdilik və kollektivliyin ölçülməsi” şkalasının alt şkalalarına baxdıqda görürük ki, iştirakçıların 13.30 %-i (31 nəfər) fərdilik-iddialılıq şkalası üzrə çox yüksək, 36.48 %-i (85 nəfər) yüksək, 36.05 %-i (84 nəfər) orta, 11.59 %-i (27 nəfər) aşağı, 2.58 %-i (6 nəfər) çox aşağı nəticə göstərmişdir.

Fərdilik-səriştəlilik alt şkalasında isə iştirakçıların 28.33 %-i (66 nəfər) çox yüksək, 50.21 %-i (117 nəfər) yüksək, 20.60 %-i (48 nəfər) orta, 0.4 %-i (1 nəfər) aşağı, 0.4 %-i (1 nəfər) çox aşağı nəticə göstərmişdir.

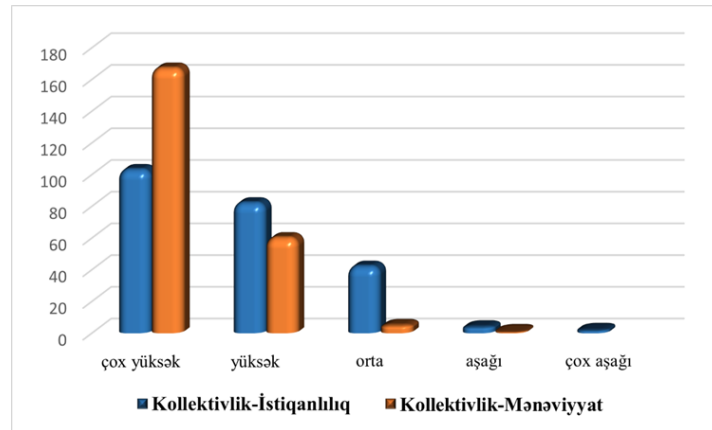
Ümumilikdə, fərdilik üzrə 44 iştirakçı (18.88 %) çox yüksək, 114 (48.93 %) yüksək, 66 iştirakçı (28.33 %) orta, 8 iştirakçı (3.43%) aşağı, 1 iştirakçı (0.4 %) çox aşağı nəticə əldə etmişdir. Fərdiliyin alt şkalalarının nəticələrinə görə tədqiq olunanlarda fərdilik-səriştəlilik xüsusiyyətlərini özlərinə daha çox aid etmişdir ki, bu nəticə də Abelenin nəticələri ilə uyğun gəlməkdədir.



Şəkil 3.9. İştirakçıların fərdilik-iddiallıq və iərdilik-səriştəlilik şkalaları üzrə göstəriciləri

Kollektivliyin alt şkalalarından kollektivlik-istiqaanlıq üzrə tədqiq olunanların 42.21 %-i (103 nəfər) çox yüksək, 35.19 %-i (82 nəfər) yüksək, 18.03 %-i (42 nəfər) orta, 1.72 % (4 nəfər) aşağı, 0.86 % (2 nəfər) çox aşağı nəticə əldə etmişdir.

Kollektivlik-mənəviyyat alt şkala üzrə əldə olunan nəticələr isə 71.68 % (167 nəfər) çox yüksək, 25.75 % (60 nəfər) yüksək, 2.15 % (5 nəfər) orta, 0.4 % (1 nəfər) aşağı təşkil etmişdir. Kollektivliyin alt komponentlərindən tədqiq olunanlar daha çox kollektivlik-mənəviyyat xüsusiyyətlərinə sahib olmuşdur. Kollektivlik üzrə ümumi göstəricilərə baxdığımız zaman isə məlum olur ki, iştirakçıların 58.80 %-i (137 nəfər) çox yüksək, 36.48 %-i (85 nəfər) yüksək, 3.86 %-i (9 nəfər) orta, 0.86 %-i (2 nəfər) az, 0.4 % (1 nəfər) çox az kollektivlik xüsusiyyətlərinə sahibdir.



Şəkil 3.10. İştirakçıların kollektivlik-istiqaanlıq və kollektivlik-mənəviyyat üzrə göstəriciləri

Əldə olunmuş nəticələr göstərir ki, tədqiq olunanlar arasında kollektivlik xüsusiyyətlərini özlərinə aid edənlər daha çox üstünlük təşkil edir. Bu da dissertasiya işinin nəzəri hissəsində müzakirə edilmiş digər elmi tədqiqatların nəticələri ilə uyğun gəlməkdədir (bax: II fəsil).

Növbəti mərhələ olaraq iştirakçıların özünüqiymətləndirmə səviyyələrinin müəyyənləşdirilməsi üçün istifadə olunan “Rozenberq özünüqiymətləndirmə şkalası”-nın nəticələri təhlil edilmişdir (Cədvəl 3.4., Cədvəl 3.5.)

Cədvəl 3.4. “Rozenberq özünüqiymətləndirmə şkalası” cavablarının faiz nisbəti

İfadələr	0		1		2		3	
	T	%	T	%	T	%	T	%
1.Ümumiyyətlə, özümdən razıyam.	30	12.9	66	28.3	110	47.2	27	11.6
2.Bəzən heç bir işə yaramadığımı düşünürəm	62	26.6	64	27.5	78	33.5	29	12.4
3.Hiss edirəm ki, məndə bir sıra yaxşı keyfiyyətlər var.	0	0	11	3.7	106	25.5	116	49.8
4.Mən də bir çox şeyləri başqa insanlarla eyni dərəcədə edə bilirəm.	4	1.7	31	13.3	125	53.6	73	31.3
5.Qürur duyacağım çox şey olmadığını hiss edirəm.	95	40.8	69	29.6	47	20.2	22	9.4
6.Əlbəttə, bəzən özümü yararsız hiss edirəm.	69	29.6	56	24	82	52.2	26	11.2
7.Dəyərli bir insan olduğumu hiss edirəm.	8	3.4	26	11.2	110	47.2	89	38.2
8.Özümə daha çox hörmət etmək istərdim.	26	11.2	29	12.4	75	32.2	03	44.2
9.Ümumiyyətlə, müvəffəqiyyətsiz bir insan olduğumu düşünməyə meyilliyəm	90	38.6	75	32.2	45	19.3	23	9.9
10.Özümə qarşı müsbət münasibət bəsləyirəm.	8	3.4	39	16.7	90	38.6	96	41.2

0=Qətiyyən razı deyiləm 1=Razı deyiləm 2=Razıyam 3=Tamamilə Razıyam

Cədvəl 3.5. “Rozenberq özünüqiymətləndirmə şkalası” cavablarının ortalaması

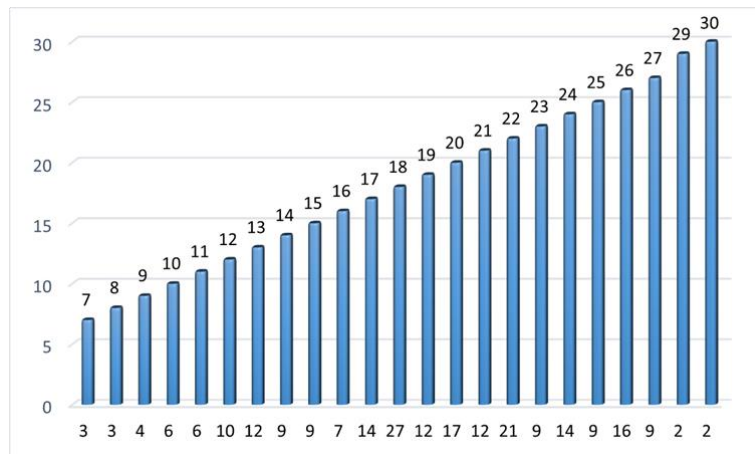
İfadələr	Min	Max	M	SD
1.Ümumiyyətlə, özümdən razıyam.	0	3	1.58	0.858

2.Bəzən heç bir işə yaramadığımı düşünürəm.	0	3	1.32	1.001
3.Hiss edirəm ki, məndə bir sıra yaxşı keyfiyyətlər var.	1	3	2.45	0.586
4.Mən də bir çox şeyləri başqa insanlarla eyni dərəcədə edə bilirəm.	0	3	2.15	.704
5.Qürur duyacağım çox şey olmadığını hiss edirəm.	0	3	.98	.996
6.Əlbəttə, bəzən özümü yararsız hiss edirəm.	0	3	1.28	1.010
7.Dəyərli bir insan olduğumu hiss edirəm.	0	3	2.20	.770
8.Özümə daha çox hörmət etmək istərdim.	0	3	2.09	1.004
9.Ümumiyyətlə, müvəffəqiyyətsiz bir insan olduğumu düşünməyə meyilliyəm.	0	3	1.00	.989
10.Özümə qarşı müsbət münasibət bəsləyirəm.	0	3	2.18	.830

“Rozenberq özünüqiymətləndirmə şkalası” təlimatlandırmasına uyğun olaraq iştirakçıların ümumi topladıqları nəticə hesablanarkən 2,5,6,8,9-cu suallara verilən cavablar əks ballarla (0=3, 1=2, 2=1, 3=0) hesablanmışdır.

Bu şkalada adekvat səviyyə özünüqiymətləndirmə göstəricisi 15-25 bal həddidir. 15 baldan aşağı nəticə göstərən şəxslərdə özünüqiymətləndirmə səviyyəsi aşağı olaraq qiymətləndirilir.

Alınan nəticələrə görə iştirakçılar minimum 7 (1.3%), maksimum 30 (0.9%) bal nəticə göstərmişdirlər (M=18.87, SD=5.224) (Şəkil 3.11.). Tədqiq olunanlardan 64.81 %-i (151 nəfər) normal, 22.75%-i (53 nəfər) aşağı, 12.45%-i (29 nəfər) yüksək özünüqiymətləndirmə səviyyəsinə sahib olduğu müəyyən edilmişdir.



Şəkil 3.11. “Rozenberq özünüqiymətləndirmə şkalası”nın nəticələrinin təsviri

Son olaraq, təhsil və karyera aspirasiyalarını müəyyənləşdirmək üçün istifadə olunmuş “Karyera aspirasiyası şkalası”nın nəticələri təhlil edilmişdir. Bu şkala üç bölmədən ibarətdir ki, tədqiqatın məqsəd və vəzifələrinə uyğun olaraq hər üç bölmənin nəticələri təhlil edilmişdir. Ölçmə ümumilikdə 24 bənddən ibarətdir.

Bu bəndlər tədqiq olunan qadınlara qarışıq şəkildə təqdim olunmuşdur. Nəticələr təhlil olunan zaman isə alt bölmələrə uyğun olaraq cavablar sistemləşdirilmişdir.

Cədvəl 3.6. “Karyera aspirasiyası şkalası”nın cavablarının faiz nisbəti

	0		1		2		3		4	
	%		%		%		%		%	
Liderlik aspirasiyaları										
1.Karyera sahəmdə lider olmağa ümid edirəm.										
	8	3.4	19	8.2	44	18.9	52	22.3	110	47.2
2.İşlədiyim təşkilatda və ya peşədə rəhbər vəzifəyə yüksəlməyə enerji sərf etməyi düşünmürəm.										
	116	49.8	36	15.5	44	18.9	12	5.2	25	10.7
3.İşimdə rəhbər olmaq mənim üçün heç də vacib deyil.										
	122	52.4	41	17.6	40	17.2	18	7.7	12	5.2
4.Karyeramı tam qurandan sonra digər işçiləri idarə etmək istərdim.										
	47	20.2	36	15.5	57	24.5	37	15.9	56	24
5.Təşkilatımın və ya biznesimin gələcək istiqaməti üçün məsuliyyət daşımaq istəyirəm.										
	6	2.6	16	6.9	36	15.5	68	29.2	107	45.9
6.Karyeramda liderlik statusu əldə etmək mənim üçün o qədər də önəmli deyil.										
	113	48.5	41	17.6	45	19.3	14	6	20	8.6
7.İşlədiyim təşkilatda və ya biznesdə rəhbər vəzifəyə yüksəlməyə ümid edirəm.										
	13	5.6	22	9.4	39	16.7	50	21.5	109	46.8
8.Təşkilat və ya biznesimdə ən yüksək rəhbər vəzifəsinə qalxmağı planlaşdırıram.										
	12	5.2	21	9	36	15.5	62	26.6	102	43.8
Nailiyyət aspirasiyaları										
9.Öz sahəmdə ən yaxşılar arasında olmaq istəyirəm.										
	2	0.9	1	0.4	19	8.2	37	15.9	174	74.7
10.Gördüyüm işin mənim sahəmdə uzunmüddətli təsirinin olmasını istəyirəm.										
	3	1.3	10	4.3	25	10.7	55	23.6	140	60.1
11.İşə götürənin mənim işə olan töhfələrimə dəyər verməsini istəyirəm.										

2	0.9	5	2.1	25	10.7	47	20.2	154	66.1
12.Gördüyüm işdə əla olmaq mənim üçün çox vacibdir.									
1	9.5	6	2.6	24	10.3	53	22.7	149	63.9
13.Bilirəm ki, öz sahəmdəki nailiyyətlərimə görə tanınacağam.									
12	5.2	13	5.6	35	15	80	34.3	93	39.9
14.Karyeramda uğur qazanmaq mənim üçün heç də önəmli deyil.									
204	87.6	16	6.9	8	3.4	2	0.9	3	1.3
15.İşlədiyim təşkilatda və ya biznesimdə yüksək mövqə qazanmağı planlaşdırıram.									
3	1.3	10	4.3	24	10.3	78	33.5	118	50.6
16.Sahəm üzrə ən yaxşılardan biri olmaq mənim üçün önəmli deyil.									
192	82.4	22	9.4	8	3.4	7	3	4	1.7
Təhsil aspirasiyaları									
17.Öz sahəm üzrə ən yüksək təhsil pilləsinə çatmağı planlaşdırıram.									
16	6.9	23	9.9	40	17.2	37	15.9	117	50.2
18.Maraqlandığım peşə sahəsi üzrə əlavə təlim keçəcəyəm.									
17	7.3	26	11.2	39	16.7	49	21	102	43.8
19.Həmişə öz sahəmdə son yeniliklər və ya irəliləyişlər haqqında məlumatlı olacağam.									
4	1.7	10	4.3	33	14.2	67	28.8	119	51.1
20.Bilirəm ki, öz sahəmdəki biliklərlə bağlı aktual qalmaq üçün çalışacağam.									
3	1.3	6	2.6	26	11.2	61	26.2	137	58.8
21.Biliyimi daha da təkmilləşdirmək üçün hər il konfranslarda iştirak edəcəyəm.									
18	7.7	40	17.2	58	24.9	62	26.6	55	23.6
22.Hətta tələb olunmasa belə, daha çox məlumatlı və bilikli olmaq üçün təkmilləşdirmə kurslarında iştirak edərəm.									
10	4.3	28	12	41	17.6	71	30.5	83	35.6
23.Öz sahəm üzrə ixtisaslaşmış biliklər əldə etmək üçün qabaqcıl təhsil proqramlarında iştirak edərəm.									
4	1.7	21	9	51	21.9	76	32.6	81	34.8
24.Karyeramda yüksəlmək üçün hər il davamlı olaraq biliklər qazanmağa, təkmilləşməyə üstünlük verəcəyəm.									
1	0.4	7	3	31	13.3	70	30	124	53.2

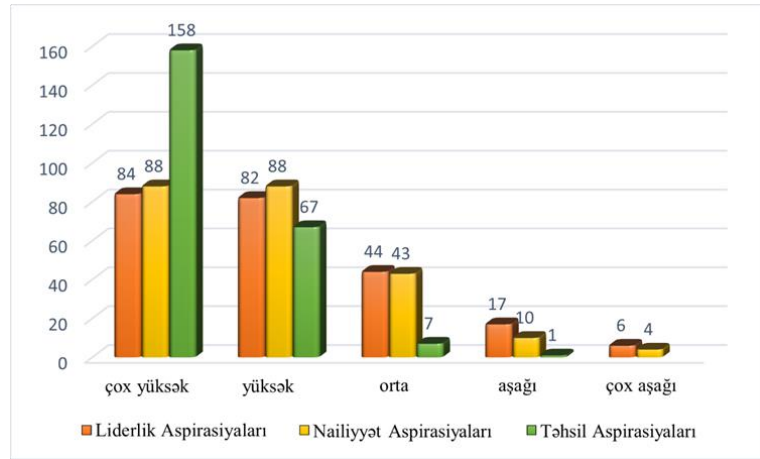
0=Məni qətiyyənlə xarakterizə etmir 1=Məni bir az xarakterizə edir 2=Məni orta dərəcədə xarakterizə edir 3=Məni çox yaxşı xarakterizə edir 4=Məni tamamilə xarakterizə edir.

“Karyera aspirasiyası şkalası”nın liderlik aspirasiyaları bölməsi üzrə nəticələrə baxdıqda məlum olur ki, tədqiq olunanların 36.05 %-i (84 nəfər) çox yüksək, 35.19 %-i (82 nəfər) yüksək, 18.88 %-i (44 nəfər) orta, 7.3 %-i (17 nəfər) aşağı, 2.58 %-i (6 nəfər) çox aşağı nəticə göstərmişdir.

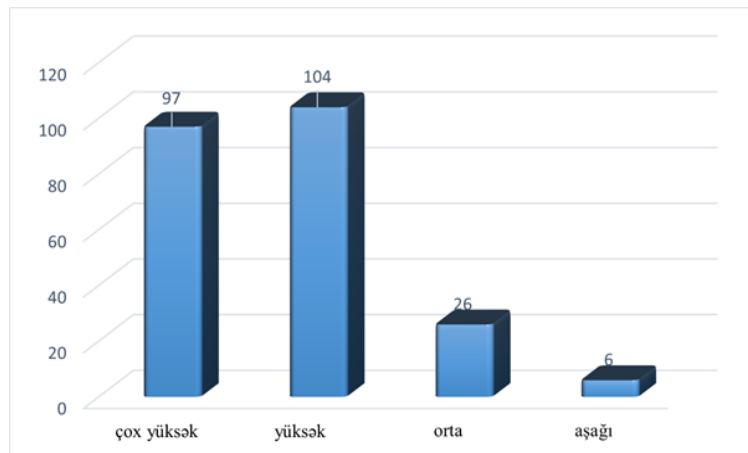
Nailiyyət aspirasiyaları üzrə nəticələr 37.77 % (88 nəfər) çox yüksək, 37.77 % (88 nəfər) yüksək, 18.45 % (43 nəfər) orta, 4.29 % (10 nəfər) aşağı, 1.72 % (4 nəfər) çox aşağı olmuşdur.

Təhsil aspirasiyalarında nəticələr 67.81 % (158 nəfər) çox yüksək, 28.76 % (67 nəfər) yüksək, 3 % (7 nəfər) orta, 0.4 % (1 nəfər) aşağı təşkil etmiş, çox aşağı nəticə göstərən olmamışdır.

Həmçinin “Karyera aspirasiyası şkalası”nın ümumi nəticələrinə baxdıqda da çox aşağı nəticə göstərən iştirakçı olmamış, əksəriyyəti 44.64 % (104 nəfər) yüksək nəticə göstərmişdir. Əldə olunan nəticələr şəkil 3.12. və şəkil 3.13.-də göstərilmişdir.



Şəkil 3.12. “Karyera aspirasiyası şkalası”nın bölmələr üzrə cavabların nisbəti



Şəkil 3.13. “Karyera aspirasiyası şkalası”nın ümumi cavablarının nisbəti

Tədqiq olunanlara metodlar təqdim edilib, nəticələr işləndikdən sonra, tədqiqat işinin strukturuna və planına müvafiq olaraq, alınan nəticələrin statistik əhəmiyyəti müəyyən edilmişdir.

Alınan nəticələrə müvafiq olaraq fərziyyələrin yoxlanılması üçün SPSS 28 proqramında reqressiya analizi aparılmışdır.

Əsas fərziyyəmizdə Azərbaycanlı gənc qadınların fərdilik xüsusiyyətləri ilə təhsil və karyera seçimləri arasında əhəmiyyətli müsbət əlaqə gözlənilirdi fikri irəli sürülmüşdür. İlk növbədə əldə etdiyimiz verilənlərdə normal paylanmanın olub-olmadığı müəyyənləşdirilmişdir.

Bunun üçün SPSS 28. proqramından istifadə olunduqda normal paylanmanın olmadığı müəyyən olunduğundan dəyişənlər loga köçürülmüş və yenidən yoxlanmışdır. Nəticə etibarilə, test nəticələrinə (Shapiro-Wilk) görə $p \leq 0.05$ uyğun olaraq normal paylanmanın olmadığı müəyyənləşdirilmişdir (Cədvəl 3.7.).

Cədvəl 3.7. Verilənlərin normallıq nəticələri

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	P əhəm. səviy.	Statistik	df	P əhəm. səviy.
Fərdilik-İddialılıq	0.227	233	<.001	0.881	233	<.001
Fərdilik-Səriştəlilik	0.285	233	<.001	0.811	233	<.001
Fərdilik	0.106	233	<.001	0.963	233	<.001
Kollektivlik-İstiqlanlıq	0.258	233	<.001	0.804	233	<.001
Kollektivlik-Mənəviyyat	0.432	233	<.001	0.614	233	<.001
Kollektivlik	0.144	233	<.001	0.906	233	<.001
Özünüqiymətləndirmə səviyyəsi	0.213	233	<.001	0.895	233	<.001
Liderlik aspirasiyaları	0.200	233	<.001	0.849	233	<.001
Nailiyyət aspirasiyaları	0.398	233	<.001	0.637	233	<.001
Təhsil aspirasiyaları	0.218	233	<.001	0.857	233	<.001
Ümumi aspirasiya	0.311	233	<.001	0.760	233	<.001

Normal paylanma olmadığı müəyyən edildiyi üçün sıralı reqressiya analizindən istifadə olunmuşdur. Ümumi fərdilik göstəricisi və karyera aspirasiyaları arasında statistik əhəmiyyətli əlaqə olduğunu müəyyən edilmişdir ($p < 0,05$; $p = 0,033$, $S_e = 0,880$). Fərdilik əmsalının dəyəri

müsbətdir ($S_e=0,880$), bu, fərdilik xüsusiyyətləri çox olduqca karyera aspirasiyalarının da çox olacağı ehtimalını göstərir. Lakin fərdilik-iddialılıq, kollektivlik, kollektivlik-istiqlanlıq, kollektivlik-mənəviyyat ilə karyera aspirasiyaları arasında statistik cəhətdən əhəmiyyətli bir əlaqə olmamışdır ($p>0,05$; ; $p=0,100$, $S_e=0.784$). Əldə olunan nəticələr cədvəl 3.8-də təqdim edilmişdir.

Cədvəl 3.8. Karyera aspirasiyası ilə fərdilik və kollektivlik göstəricilərinin reqressiya analizinin nəticələri

		S _e Təxmin	Std. xəta	Vald əmsalı	df	P əhəm. səviy.	95% etibarlı məsafəsi	
							Min.	Mak.
Kənar	(Karyera asp. = 1.00)	2.118	1.606	1.740	1	0.187	-1.029	5.266
	(Karyera asp.= 2.00)	3.554	1.350	6.928	1	0.008	0.908	6.200
	(Karyera asp. = 2.50)	3.996	1.321	9.146	1	0.002	1.406	6.586
	(Karyera asp. = 3.00)	5.839	1.302	20.124	1	0.000	3.288	8.390
	(Karyera asp. = 3.50)	6.114	1.305	21.952	1	0.000	3.556	8.671
	(Karyera asp. = 4.00)	7.883	1.349	34.127	1	0.000	5.238	10.528
	(Karyera asp. = 4.50)	8.144	1.356	36.065	1	0.000	5.486	10.801
Mövqe	Fərdilik	0.880	0.414	4.529	1	0.033	0.070	1.691
	Kollektivlik	0.784	0.477	2.698	1	0.100	-0.151	1.719
	Kollektivlik- istiqlanlıq	0.033	0.286	0.013	1	0.908	-0.527	0.593
	Kollektivlik- mənəviyyat	0.092	0.345	0.071	1	0.790	-0.584	0.768

Fərdilik-iddialılıq	0.372	0.204	3.318	1	0.069	-0.028	0.773
Fərdilik-səriştəlilik	-0.139	0.330	0.178	1	0.673	-0.787	0.508

Növbəti olaraq, təhsil aspirasiyaları ilə fərdilik, kollektivlik və onların alt komponentlərinin reqressiya analizinə baxılmışdır. Fərdilik göstəricisi və təhsil aspirasiyası arasında statistik əhəmiyyətli ($p=0,017$; $p=0,017$, $S_e=0.911$) əlaqə olduğu müəyyən edilmişdir. Fərdiliyin təhsil aspirasiyalarını proqnozlaşdırdığı məlum olmuşdur. Fərdilik əmsalının dəyəri ($S_e=0,911$) müsbət olduğu üçün, fərdilik xüsusiyyətləri çox olduqca təhsil aspirasiyalarının da çox olacağı ehtimalını göstərir (Cədvəl 3.9).

Cədvəl 3.9. Təhsil aspirasiyası ilə fərdilik və kollektivlik göstəricilərinin reqressiya analizinin nəticələri

		S _e Təxmin	Std. xəta	Vald əmsalı	df	P əhəm. səviy.	95% etibarlı məsafəsi	
							Min.	Mak.
Kənar	(Təhsil asp. = 1.00)	0.798	1.533	0.270	1	0.603	-2.208	3.803
	(Təhsil asp. = 1.50)	1.507	1.359	1.229	1	0.268	-1.156	4.170
	(Təhsil asp. = 2.00)	3.106	1.216	6.530	1	0.011	0.724	5.489
	(Təhsil asp. = 2.50)	3.608	1.205	8.970	1	0.003	1.247	5.969
	(Təhsil asp. = 3.00)	5.093	1.210	17.725	1	0.001	2.722	7.464
	(Təhsil asp. = 3.50)	5.575	1.217	20.979	1	0.001	3.189	7.960
	(Təhsil asp. = 4.00)	6.888	1.246	30.540	1	0.001	4.445	9.331
	(Təhsil asp. = 4.50)	7.254	1.254	33.463	1	0.001	4.796	9.712
Mövqe	Fərdilik	0.911	0.383	5.651	1	0.017	0.160	1.662
	Fərdilik-iddialılıq	-0.021	0.187	0.013	1	0.911	-0.387	0.34

Fərdilik-səriştəlilik	-0.036	0.307	0.014	1	0.907	-0.637	0.566
Kollektivlik	0.340	0.442	0.592	1	0.441	-0.526	1.205
Kollektivlik- istiqlillik	0.181	0.262	0.477	1	0.490	-0.332	0.694
Kollektivlik- mənaəviyyət	0.227	0.327	0.482	1	0.487	-0.414	0.868

Regressiya analizindən əldə edilən nəticələrə görə əsas fərziyyəimizin eksperimental səviyyədə əhəmiyyətli olduğunu demək mümkündür.

Köməkçi fərziyyəimizə əsasən regressiya analizində “Rozenberq özünüqiymətləndirmə şkalası” üzrə alınan nəticələr də təhlil olunmuşdur (Cədvəl 3.10). Alınan nəticələrə görə fərdilik-iddialılıq göstəricisi ilə özünüqiymətləndirmə səviyyəsi arasında statistik cəhətdən əhəmiyyətli ($p=0,001$) əlaqə olduğu müəyyən edilmişdir ($p<0,05$; $p=0,001$, $S_e=0.949$). Fərdilik-iddialılıq əmsalının dəyəri müsbətdir ($S_e=0.949$), bu da öz növbəsində fərdilik-iddialılıq xüsusiyyətlərinin özünüqiymətləndirmə səviyyəsini yüksəltdiyini deməyə imkan verir. Digər göstəricilər üzrə əldə olunan nəticələr əhəmiyyətli səviyyədə deyildir ($p>0,05$).

Cədvəl 3.10. Özünüqiymətləndirmə ilə fərdilik və kollektivlik göstəricilərinin regressiya analizinin nəticələri

	S _e Təx min	Std. xəta	Vald əmsalı	df	P əhəm. səviy.	95% etibarlı məsafəsi		
						Min.	Mak.	
Kənar	(Özünüqiy. = 1.00)	-1.176	1.561	.013	1	0.910	-3.236	2.883
	(Özünüqiy. = 1.50)	1.484	1.275	1.356	1	0.244	-1.014	3.983
	(Özünüqiy. = 2.00)	4.358	1.234	12.475	1	0.001	1.940	6.776
	(Özünüqiy. = 2.50)	4.905	1.241	15.626	1	0.001	2.473	7.338
	(Özünüqiy. = 3.00)	7.106	1.289	30.373	1	0.001	4.579	9.633
	(Özünüqiy. = 3.50)	7.857	1.304	36.298	1	0.001	5.301	10.413
Mövqe	Fərdilik	0.540	0.387	1.944	1	0.163	-0.219	1.299
	Fərdilik-iddialılıq	0.949	0.199	22.755	1	0.001	0.559	1.338
	Fərdilik-səriştəlilik	0.023	0.314	0.005	1	0.941	-0.593	0.639
	Kollektivlik	0.765	0.456	2.816	1	0.093	-0.129	1.659

Kollektivlik- istiqlanlıq	-0.148	0.267	0.309	1	0.578	-0.671	0.375
Kollektivlik- mənəviyyat	-0.486	0.340	2.037	1	0.154	-1.153	0.181

Regressiya analizindən əldə edilən nəticələrə görə köməkçi fərziyyəimizin eksperimental səviyyədə əhəmiyyətli olduğunu demək mümkündür.

Tədqiqat işi zamanı qarşıya qoyduğumuz hər iki fərziyyə (əsas və köməkçi) statistik olaraq təsdiqini tapmışdır. Statistik əhəmiyyətinə görə əldə olunan nəticələri etibarlı hesab etmək mümkündür ($p < 0,05$). Regressiya analizinin nəticələrindən əldə edilən göstəricilərə görə irəli sürülən fərziyələrin statistik dürüstlüyü təmin edilmişdir. Aparılan eksperimental-psixoloji iş isbat etmiş olur ki, Azərbaycanlı qadınların (tələbə) fərdilik xüsusiyyətləri onların təhsil və karyera aspirasiyalarına təsir etmiş olur və istiqamətləndirir. Bununla yanaşı, təhsil alan qadınların fərdilik xüsusiyyətləri ilə özünüqiymətləndirmə səviyyələri arasında əhəmiyyətli səviyyədə əlaqə olduğu da müəyyən edilmişdir.

NƏTİCƏ

İstər Azərbaycanda, istərsə də digər ölkələrdə təhsil və peşə seçimlərində gender fərqlərinin mövcudluğu aktual problemdir. Azərbaycanda dövlət təhsil müəssisələrində ümumi orta təhsilin pulsuz və icbari olması, orta və ümumi təhsil pillələrini tamamlayan qadınların sayını çoxaldır. Həmçinin iş yerində gender bərabərliyinin qanuni olaraq tanınması qadınların əmək qüvvəsində fəal iştirakına imkan yaradır. Habelə, Azərbaycanda yüksək təhsil pillələrinə çıxan və iqtisadi aktiv qadınların sayı ildən ilə artmağa davam edir. Bununla belə, statistik nəticələrin də göstərdiyi kimi bu proseslər gender tipik, müəllimlik kimi qadınlara xas hesab olunan sahələrdə həyata keçməkdədir.

Qadınların şəxsi, ictimai həyatda qərar qəbul etmə prosesində hərtərəfli iştirakı kişilərə nəzərən daha məhduddur. Əlbəttə, qadınların keçdiyimiz illər ərzində daha çox avtonomluq qazanmış olması danılmaz bir faktdır. Buna baxmayaraq onların həyatlarının önəmli qərarlarından olan təhsil və peşə seçimləri xarici faktorların təsirindən tam azad deyildir. Qadınlar bu qərarları verərkən müxtəlif təsirlərdən azad olmadıqları kimi bir sıra maneələrlə də qarşılaşmaqdadırlar. Bunu qəbul etmək nə qədər çətin olsa da, bəzi ailələr təhsilin fərd və cəmiyyət üçün dəyərini anlamır və qızlarının təhsil hüquqlarını əlindən alır, onların təhsildən yayınmasına səbəb olurlar. Təhsil alan qadınlar isə daha çox qadınların dominantlıq təşkil etdiyi qadınlar üçün uyğun hesab olunan sahələrə həvəsləndirilirlər.

Təhsil müəssisələrində müxtəlif təhsil pillələrində qız və oğlanlara onların necə davranmalı olduqları ilə bağlı fikirlər davamlı təlqin olunur. Qızlara uşaqlıqdan etibarən xoşbəxtliyin ailə həyatı qurmaqla bağlı olduğu təlqin edilir. Ailədə və təhsil müəssisələrində daim gender stereotipləri ilə qarşılaşan uşaqlar ixtisas seçimi zamanı ziddiyətlərə düşür, çətinliklərlə üzləşirlər. Təhsil insanlara solumda layiq olduqları yeri tapmağa kömək olur ki, bu yer də insanların genderlərinə uyğun təyin olunur. Təhsil imkanlarında gender bərabərliyi gender bərabərsizliyinin digər növlərinin aradan qaldırılmasına, eləcə də qadınların sosial həyatda iştirakının artmasına kömək edə bilər.

Dissertasiya işində qeyd etdiyimiz kimi Azərbaycan hökuməti gender bərabərliyi siyasətinə sahibdir və dövlət qanunları həyatın bütün sahələrində kişi və qadınların bərabərliyini bəyan edir. Gündəlik həyatda və cəmiyyətdə mövcud olan stereotiplər isə qadınların təhsil və peşə seçimlərini limitləməyə böyük təsir göstərir. Təhsil və karyera ilə bağlı gender stereotipləri uşaqlıqdan etibarən ailə, bağça, məktəb, ətrafdakı insanlar, media tərəfindən uşaqlar üçün seçilən oyuncaqlar, dərs vəsaitləri valideynlər arasındakı iş bölgüsü

kimi vasitələrlə uşaqlara aşılır. Bütün sadalanan faktorlar gənc qadınların seçimlərinə təsirsiz ötürür və beləliklə onlar ixtisas və peşə seçimlərinə aid qərarları genderlərinə uyğun verirlər.

Qadınlar kişilərə uyğun hesab olunan vəzifələrdə fəaliyyət göstərmək istədikdə digərləri tərəfindən yetərsiz, bacarıqsız olaraq qiymətləndirilirlər. Buna uyğun olaraq da bir çox hallarda qızlar özlərini kişilərin dominantlıq təşkil etdiyi sahələrdə effektiv hesab etmirlər. Habelə, ənənəvi kişi peşələrində fəaliyyət göstərmək qadınların sosial kimlikləri ilə bağlı da narahatlıq yaratdığından onlar daha çox qadınların çoxluq təşkil etdiyi sahələrə üz tutur və bununla da sosial mənsubiyyətləri ilə bağlı narahatlıqlarını aradan qaldırmış olurlar.

Qadınlar bütün bu maneələri dəf edib, öz potensiallarını göstərdikdə belə qadın olduqları üçün dəstəklənməyə bilirlər. Bununla yanaşı uğur qazandıqdan sonra ana arı (“queen bee”) davranışı göstərərək stereotipləri möhkəmləndirə bilirlər. Karyerasını qurmağa yeni başlayan qadınlar ənənəvi olmayan peşələrdə və rəhbər vəzifələrdə kişiləri və özünü digər qadınlardan uzaqlaşdıran, maskulin görünən qadınları gördükcə həmin sahə və vəzifələrə özlərini aid hiss etməməyə başlayır və uğur əldə etmək şanslarının az olduğuna inana bilirlər. Belə olduğu halda da qadınlar yenə gender tipik davranışlar göstərməyə, buna uyğun təhsil və peşə seçimləri etməyə davam edəcəkdir.

Dissertasiya işində gender stereotipləri, özünü stereotipləşdirmə, stereotip təhdidinin təsirlərini nəzərdən keçirdikdə bunu demək mümkündür ki, qadınlar hələ də gender stereotiplərinin gətirdiyi yükəndən xilas ola bilməyiblər. Bu istiqamətdə aparılan çoxsaylı araşdırmalar da təsdiqləyir ki, mənfi stereotiplərin mövcud olduğu qrupun nümayəndələri mənfi stereotiplərin mövcud olmadığı qrupun nümayəndələrinə nisbətən müvafiq sahələrdə uğur qazanmaqda daha çox çətinlik çəkə bilirlər. Özünü stereotipləşdirmə həm cəmiyyət, həm də fərd üçün təhlükə ehtiva edir. Fərd üçün olan təhlükələr əsas etibarilə onun şəxsi inkişafı, məqsədləri ilə əlaqəlidir. Cəmiyyət üçün isə əsas təhlükə ayrı-ayrı fərdlər özünü stereotipləşdirməyə davam edib stereotipik davranışlar həyata keçirdikcə cəmiyyətdəki sosial dəyişikliklər az olacaqdır.

Şəxsiyyətin fərdilik və kollektivlik adlı iki ölçüsü gender stereotiplərinə uyğun gəldiyindən gender stereotipləri, özünü stereotipləşdirmə kimi bir çox araşdırmalarda, müxtəlif mədəniyyətlərdə uzun illərdir istifadə olunmaqdadır. Bu tədqiqatda da Azərbaycanlı gənc qadınların fərdilik və kollektivlik xüsusiyyətləri, bu xüsusiyyətləri ilə onların təhsil və karyera seçimləri, aspirasiyaları arasındakı əlaqə və asılılıqlar araşdırılmışdır. Bir çox digər mədəniyyətlərdə olduğu kimi tədqiq olunan Azərbaycanlı gənc qadınlarda da kollektivlik xüsusiyyətləri özünü fərdilik xüsusiyyətlərindən daha çox göstərmişdir. Bu xüsusiyyətlərin təhsil və karyera aspirasiyalarına təsirinə baxdığımız zaman isə məlum olmuşdur ki, fərdilik

xüsusiyyətləri təhsil və karyera aspirasiyalarını proqnozlaşdırmaqdadır. Bununla yanaşı fərdiliklə özünəinam arasında əlaqənin olduğu da müəyyənləşdirilmişdir ki, bu da öz növbəsində bir sıra xarici tədqiqatçıların əldə etdiyi nəticələrlə üst-üstə düşür. Kollektivlik xüsusiyyətlərinin isə təhsil və karyera aspirasiyaları, eləcə də özünəinamla əhəmiyyətli bir əlaqəsi müəyyənləşdirilməmişdir.

Gender tipik olaraq qadınlarda kollektivlik xüsusiyyətlərinin daha çox olması və bu xüsusiyyətlərin təhsil və karyera aspirasiyalarını proqnozlaşdırmaması qadınların karyera inkişaflarına erkən müdaxilə lazım olduğunu göstərir. Bir çox hallarda ixtisas seçimi üçün hazırlaşan şagirdlər müxtəlif ixtisas və peşə sahiblərinin hansı işlərlə məşğul olduqlarından xəbərsiz ola bilirlər. Buna görə də məktəblərdə şagirdlərin müxtəlif peşə imkanları haqqında məlumatlandırılması müstəsna əhəmiyyət daşıya bilər. Gender əsaslı peşə seçimlərinin azalması üçün qadınların mövcud olan peşə seçimləri haqqında təsəvvürlərini genişləndirmək lazımdır. Lakin atılan addımlar qadınları kişilərin dominantlıq təşkil etdiyi sahələrə doğru yönəltməklə kifayətlənməməlidir. Bununla yanaşı, qadın və kişilərin gender rollarına ictimai münasibətlərin dəyişməsi də lazımdır. Ailə, təhsil müəssisələri, media və iş yerlərində qadınlara qarşı olan gözləntilərin dəyişdirilməsi üçün səy göstərilməlidir. Belə ki, cəmiyyətdə gender stereotiplərinin azalması nəticəsində qadınlar ənənəvi olmayan təhsil və karyera seçimləri etdikləri zaman bir sıra maneələrdən azad ola və həmçinin daha geniş icma və ailə dəstəyi ala bilərlər. Təvsiyə etdiyimiz yeni istiqamətlərlə gücləndirilmiş cari biliklərin qadınlar və kişilər üçün bərabər imkanlar yaradan müdaxilələrin inkişafına üstünlük verəcəyinə ümid edirik.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

- Abasov, Ə. & Mirzəzadə, R. (2004). *Genderə giriş*. “Gender və insan hüququ” araşdırma birliyi.
- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 751–763. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.751>
- Aghayeva, K. (2013). Gender, science and education in the contemporary Azerbaijan society. *GEXcel Work in Progress Report Volume XVIII*, 11, 75.
- Ağayeva, K. (2014). *Azərbaycanda gender məsələləri*. Qərb Universiteti.
- Ağayeva, K. (2017). *Qafqazda gender məsələləri*. Elm və Təhsil.
- American Psychological Association. (2006, iyul 15). *Stereotype Threat Widens Achievement Gap*. <https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/stereotypes>
- Arvate, P. R., Galilea, G. W., & Todescat, I. (2018). The queen bee: A myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 533-548.
- Asian Development Bank [ADB] (2019). Azerbaijan: country gender assessment. <http://dx.doi.org/10.22617/TCS190569-2>
- Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. (2021). *Azərbaycanda qadınlar və kişilər*. <https://www.stat.gov.az/source/gender/>
- Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. (1995). *M a d d ə 2 5: Bərabərlik hüququ*. Web: [00 - Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası](http://www.azstat.gov.az) adresindən 14 May 2022 tarixində alınmışdır.
- Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. (1995). *M a d d ə 4 2: Təhsil hüququ*. Web: [00 - Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası](http://www.azstat.gov.az) adresindən 14 May 2022 tarixində alınmışdır.
- Bakan, D. (1966). The duality of human existence: An essay on psychology and religion.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior Vol. 4*, (pp. 71-81). Academic Press
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child development*, 72(1), 187-206. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00273>
- Baskakova, M. E. (2012). *Young people in Azerbaijan: The gender aspect of transition from education to decent work*. ILO.

- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497–529.
- BBC News. (2018, dekabr 7). *Azərbaycanda təhsilli evdar qadınların hekayələri: Universitetdə niyə oxumuşdum?* <https://www.bbc.com/azeri/azerbaijan-46474235>
- Beede, D. N., Julian, T. A., Langdon, D., McKittrick, G., Khan, B., & Doms, M. E. (2011). Women in STEM: A gender gap to innovation. *Economics and Statistics Administration Issue Brief*, (04-11). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1964782>
- Bell, A. C., & Burkley, M. (2014). “Women Like Me Are Bad at Math”: The Psychological Functions of Negative Self-Stereotyping. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(12), 708-720. <https://doi.org/10.1111/spc3.12145>
- Bem, S. L. (1981). Bem sex role inventory. *Journal of personality and social psychology*.
- Betz, M., & O'Connell, L. (1989). Work orientations of males and females: Exploring the gender socialization approach. *Sociological Inquiry*, 59(3), 318-330. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1989.tb00109.x>
- Cadinu, M., & Galdi, S. (2012). Gender differences in implicit gender self-categorization lead to stronger gender self-stereotyping by women than by men. *European Journal of Social Psychology*, 42(5), 546-551. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1989.tb00109.x>
- Cambridge Dictionary. (t.y.). Glass cliff. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/glass-cliff> adresindən 6 may 2022 tarixində alınmışdır.
- Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., Zhao, B., & Kim, E. (2016). Stereotypes about gender and science: Women ≠ scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244-260. <https://doi.org/10.1177/0361684315622645>
- Cherry, K. (2021, aprel 24). What is self-esteem ? Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-self-esteem-2795868> adresindən 6 may 2022 tarixində alınmışdır.
- Cherry, K. (2021, fevral 23). What is a collectivist culture ? Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-are-collectivistic-cultures-2794962> adresindən 6 may 2022 tarixində alınmışdır.
- Coltrane, S., & Shih, K. Y. (2010). Gender and the division of labor. In *Handbook of gender research in psychology* (pp. 401-422). Springer, New York, NY.

- Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., & De Groot, K. (2011). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 519-535. <https://doi.org/10.1348/014466610X525280>
- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007>
- Diehl, M., Owen, S. K., & Youngblade, L. M. (2004). Agency and communion attributes in adults' spontaneous self-representations. *International journal of behavioral development*, 28(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/01650250344000226>
- Diekman, A. B., Clark, E. K., Johnston, A. M., Brown, E. R., & Steinberg, M. (2011). Malleability in communal goals and beliefs influences attraction to stem careers: Evidence for a goal congruity perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(5), 902–918. <https://doi.org/10.1037/a0025199>
- Donnelly, K., & Twenge, J. M. (2017). Masculine and feminine traits on the Bem Sex-Role Inventory, 1993–2012: A cross-temporal meta-analysis. *Sex roles*, 76(9), 556-565. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0625-y>
- Dorio, J. M. (2005). *The impact of gender-role stereotypes and the sex-typing of the professor job on performance evaluations in higher education*. (Master's thesis, University of South Florida).
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale.
- Eagly, A. H., & Karau, S. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408–423. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.6.408>
- Eagly, A., & Diekman, A. (2004). Of men, women and motivation: A role congruity account. *Institute for Policy Research, Northwestern University, Working Paper Series*.
- Eccles, J. (2011). Gendered educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. *International Journal of Behavioral Development*, 35(3), 195-201. <https://doi.org/10.1177/0165025411398185>
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality*

and *Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638-651.

<https://doi.org/10.1177/0146167217695551>

Farmer, H. (2001). Factors and influences on high school students' career choices. *Journal for Research in Mathematics Education*, 22, 281-292.

<https://doi.org/10.5951/jresematheduc.22.4.0281>

Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2018). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. In *Social cognition* (pp. 162-214). Routledge.

Gebel, M., Gatskova, K., & Karabchuk, T. (2021). Gender Differences Among Youth: Education to Job Transitions in Azerbaijan, Georgia and Tajikistan. In *Gendering Post-Soviet Space* (pp. 49-71). Springer, Singapore.

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. (2006). *Maddə 13. Təhsil hüququnun həyata keçirilməsində bərabər imkanlar*.

Gomólka, K. (2021). The Self-employment of Women in Azerbaijan. *Studia Europejskie-Studies in European Affairs*, 25(2), 171-190.

Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2016). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572.

Halim, M. L. & Ruble, D. (2010). Gender identity and stereotyping in early and middle childhood. In Chrisler, J., C. & McCreary, D., R. (Eds), *Handbook of gender research in psychology, 1* (pp. 495-526). Springer. DOI 10.1007/978-1-4419-1465-1

Hauke, N., & Abele, A. E. (2020). Two faces of the self: Actor-self perspective and observer-self perspective are differentially related to agency versus communion. *Self and Identity*, 19(3), 346-368.

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.

Helgeson, V. S. (1994). Relation of agency and communion to well-being: Evidence and potential explanations. *Psychological Bulletin*, 116(3), 412.

Helgeson, V. S. (2016). *Psychology of gender*. Routledge.

Hentschel, T., Heilman, M. E., & Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology*, 10, 11.

Hilalova, J. (2014). *Changes in the Gender relations after the fall of the Soviet Union: the case of Azerbaijan*. (Thesis, Lund University)

- Hill, J. P., & Lynch, M. E. (1983). The intensification of gender-related role expectations during early adolescence. In J. Brooks-Gunn & A. Petersen (Eds.), *Girls at puberty: Biological and psychosocial perspectives* (pp. 201–228). New York: Plenum.
- Hilton, J. L., & von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, *47*, 237-271.
- Hsu, N., Badura, K. L., Newman, D. A., & Speach, M. E. P. (2021). Gender, “masculinity,” and “femininity”: A meta-analytic review of gender differences in agency and communion. *Psychological Bulletin*, *147*(10), 987.
- Idle, T., Wood, E., & Desmarais, S. (1993). Gender role socialization in toy play situations: Mothers and fathers with their sons and daughters. *Sex Roles*, *28*(11), 679-691.
- Kahalon, R., Shnabel, N., & Becker, J. C. (2018). Positive stereotypes, negative outcomes: Reminders of the positive components of complementary gender stereotypes impair performance in counter-stereotypical tasks. *British Journal of Social Psychology*, *57*(2), 482-502.
- Karimova, G. (2020). Outnumbered azerbaijani women in managerial jobs: secondary data and interpretive phenomenological analysis. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences*, *23*(3), pg. 43-74. Doi: 10.5782/2223-2621.2020.23.3.43.
- Karimova, S. (2020). *Gender pay Gap in education sector in Azerbaijan* (Doctoral dissertation, ADA University).
- Kerkhoven, A. H., Russo, P., Land-Zandstra, A. M., Saxena, A., & Rodenburg, F. J. (2016). Gender stereotypes in science education resources: A visual content analysis. *PLoS one*, *11*(11), e0165037.
- Kollmayer, M., Schultes, M. T., Schober, B., Hodosi, T., & Spiel, C. (2018). Parents’ judgments about the desirability of toys for their children: Associations with gender role attitudes, gender-typing of toys, and demographics. *Sex Roles*, *79*(5), 329-341.
- Korlat, S., Foerst, N. M., Schultes, M. T., Schober, B., Spiel, C., & Kollmayer, M. (2022). Gender role identity and gender intensification: Agency and communion in adolescents’ spontaneous self-descriptions. *European Journal of Developmental Psychology*, *19*(1), 64-88.
- Lawson, K. M., Crouter, A. C., & McHale, S. M. (2015). Links between family gender socialization experiences in childhood and gendered occupational attainment in young adulthood. *Journal of vocational behavior*, *90*, 26-35.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, *4*(1), 255-311.

- Li, R. Y. H., & Wong, W. I. (2016). Gender-typed play and social abilities in boys and girls: Are they related?. *Sex Roles, 74*(9), 399-410.
- Lightbody, P., & Durndell, A. (1996). Gendered Career Choice: is sex-stereotyping the cause or the consequence?. *Educational Studies, 22*(2), 133-146.
- Lockwood, P. (2006). 'Someone like me can be successful': Do college students need same-gender role models? *Psychology of Women Quarterly, 30*(1), 36-46.
doi:10.1111/j.1471-6402.2006.00260.x
- Lun, J., Sinclair, S., & Cogburn, C. (2009). Cultural stereotypes and the self: A closer examination of implicit self-stereotyping. *Basic and Applied Social Psychology, 31*(2), 117-127.
- Mau, W. C. (2003). Factors that influence persistence in science and engineering career aspirations. *The Career Development Quarterly, 51*(3), 234-243.
- Mau, W. C. J., & Li, J. (2018). Factors influencing STEM career aspirations of underrepresented high school students. *The Career Development Quarterly, 66*(3), 246-258.
- Mau, W. C., & Bikos, L. H. (2000). Educational and vocational aspirations of minority and female students: A longitudinal study. *Journal of counseling & development, 78*(2), 186-194.
- Mau, W. C., Domnick, M., & Ellsworth, R. A. (1995). Characteristics of female students who aspire to science and engineering or homemaking occupations. *The Career Development Quarterly, 43*(4), 323-337.
- McHale, S. M., Crouter, A. C., & Tucker, C. J. (1999). Family context and gender role socialization in middle childhood: Comparing girls to boys and sisters to brothers. *Child development, 70*(4), 990-1004.
- Meikle, H. (2008). *The role of occupational values and support in career choice: An emphasis on women in science* (Thesis, University of South Florida).
- Mollaeva, E. A. (2018). Gender stereotypes and the role of women in higher education (Azerbaijan case study). *Education and Urban Society, 50*(8), 747-763.
- Moskowitz, D. S., Suh, E. J., & Desaulniers, J. (1994). Situational influences on gender differences in agency and communion. *Journal of personality and social psychology, 66*(4), 753.
- Mung'ara, E. (2011). *Factors affecting career aspirations of girls; emerging issues and challenges: a case of Thika west district, Kiambu County* [Unpublished master's thesis]. Kenyatta University.

- Mutekwe, E., Modiba, M., & Maphosa, C. (2011). Factors affecting female students' career choices and aspirations: A Zimbabwean example. *Journal of Social Sciences*, 29(2), 133-141.
- Narahara, M. M. (1998). Gender Stereotypes in Children's Picture Books.
- Nelson, A. (2016, Oktyabr 1). Are women queen bees ? *Psychology Today*.
<https://www.psychologytoday.com/intl/blog/he-speaks-she-speaks/201610/are-women-queen-bees>
- Olsson, M. & Martiny, S. E. (2018). Does exposure to counterstereotypical role models influence girls' and women's gender stereotypes and career choices? A review of social psychological research. *Frontiers in Psychology* 9.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02264>
- Owusu, M. K., Owusu, A., Fiorgbor, E. T., & Atakora, J. (2021). Career Aspiration of Students: The Influence of Peers, Teachers and Parents. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 34(2), 67-79. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2021/v34i230306>
- Priess-Groben, H. A., & Lindberg, S. M. (2016). Gender intensification. *Encyclopedia of adolescence*, 1-10.
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., Morgenroth, T., Rink, F., Stoker, J., & Peters, K. (2016). Getting on top of the glass cliff: Reviewing a decade of evidence, explanations, and impact. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 446-455.
- Salami, S. O. (2007). Influence of culture, family and individual differences on choice of gender-dominated occupations among female students in tertiary institutions. *Women in Management Review*, 22(8), 650-665.
- Saragovi, C., Aubé, J., Koestner, R., & Zuroff, D. (2002). Traits, motives, and depressive styles as reflections of agency and communion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(5), 563-577.
- Schmader, T., Johns, M., & Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological review*, 115(2), 336.
- Sinclair, S., Nilsson, A., & Cederskär, E. (2019). Explaining gender-typed educational choice in adolescence: The role of social identity, self-concept, goals, grades, and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 54-71.
- Spencer, S. J., Logel, C., & Davies, P. G. (2016). Stereotype threat. *Annual review of psychology*, 67, 415-437.
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4-28.

- Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The queen bee syndrome.
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of personality and social psychology*, 69(5), 797-811.
- Szmigiera, M. (2021, May 5). *Global gender pay gap 2015-2020*. Statista.
<https://www.statista.com/statistics/1212140/global-gender-pay-gap/>
- Şeydayeva, S. (2021). *Azərbaycan təhsil sistemində gender stereotiplərinin tədqiqi* (Doctoral dissertation, Khazar University).
- Tang, M., Pan, W., & Newmeyer, M. D. (2008). Factors influencing high school students' career aspirations. *Professional School Counseling*, 11(5), 2156759X0801100502.
- Tatar, A., Saltukoğlu, G., & Teoman, D. D. (2017). Çalışan genç kadınların kişilik profilleri ve bireycilik-toplulukçuluk özellikleri. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(1), 34-45.
- Tellhed, U., Bäckström, M., & Björklund, F. (2017). Will I fit in and do well? The importance of social belongingness and self-efficacy for explaining gender differences in interest in STEM and HEED majors. *Sex roles*, 77(1), 86-96.
- Tellhed, U., Sollvén, A., Tamas, A., & Hägerklint, E. (2022). Boosting prosocial career aspirations: Loving-kindness meditation relates to higher communal career goals in youth. *Scandinavian Journal of Psychology*.
- Torrens, N. J. (2019). *Female Labor Force Participation in Turkic Countries: A Study of Azerbaijan and Turkey* (Doctoral dissertation, Duke University).
- Uka, A. (2015). Students' educational and occupational aspirations predicted by parents' and adolescents' characteristics. *European Journal of Social Science Education and Research*, 2(3), 207-214.
- UNESCO Institute for Statistics. (2021, September). *School enrollment, tertiary (gross), gender parity index (GPI)*. Data. Web:
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.ENR.TERT.FM.ZS> 14 May 2022 tarixində alınmışdır.
- UNFPA/AQUPDK (2018) Azərbaycanada gender bərabərliyi və gender münasibətləri: mövcud vəziyyət və imkanlar. Kişilərin Gender Bərabərliyinə Münasibətinə dair Tədqiqatın (IMAGES) nəticələri üzrə Hesabat.
- Van Veelen, R., Derks, B., & Endedijk, M. D. (2019). Double trouble: How being outnumbered and negatively stereotyped threatens career outcomes of women in STEM. *Frontiers in psychology*, 150.

- Vazirova, A. (2018). *Women in Private Sector in Azerbaijan: Opportunities and Challenges- Gender Assessment Report*. https://azerbaijan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNDP-AZE-Gender-Assessmnet-kitab-eng_v4_view.pdf
- Watt, H. M. (2010). Gender and occupational choice. In *Handbook of gender research in psychology* (pp. 379-400). Springer, New York, NY.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The counseling psychologist*, 32(4), 493-568.
- Wojciszke, B., & Białobrzaska, O. (2014). Agency versus communion as predictors of self-esteem: Searching for the role of culture and self-construal. *Polish Psychological Bulletin*.
- Wojciszke, B., Baryła, W., Parzuchowski, M., Szymkow, A., & Abele, A. E. (2011). Self-esteem is dominated by agentic over communal information. *European Journal of Social Psychology*, 41(5), 617-627.
- World Economic Forum (2021, Mart 31). *Global gender gap report*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full>

ӨЛАҮӨЛӨР

Dəyərli İştirakçı!

Mən, Aytac Nuruzadə, Xəzər Universitetinin magistratura tələbəsiyəm. Universitet tələbələrinin özləri haqqında olan düşüncələrini müəyyənləşdirmək üçün tədqiqat aparıram.

Sizi aşağıdakı anketi dolduraraq bu tədqiqatda iştirak etməyə dəvət edirəm.

Tədqiqat təxminən 10-15 dəqiqənizi alacaqdır və anonim şəkildə həyata keçirilməkdədir.

Zəhmət olmasa, sualları diqqətlə cavablayın. Doğru və ya yanlış cavablar yoxdur. Nə düşündüyünüzü və nə hiss etdiyinizi əks etdirən səmimi cavablarınız bizim üçün çox önəmlidir.

Tədqiqat haqqında məlumat

Anketi cavablamağa başlamazdan əvvəl aşağıdakı məlumatlarla tanış olmağınızı istəyərdik:

- tədqiqat universitetdə təhsil alan qadın tələbələrin özləri haqqında olan düşüncələrinə aiddir;
- tədqiqatda iştirak anonim və könüllüdür;
- tədqiqat anket əsaslıdır və tədqiqatda iştirak etmək iştirakçılar üçün heç bir risk ehtiva etmir;
- tədqiqatda iştirak zamanı istənilən an fikrinizi dəyişsəniz, heç bir açıqlama vermədən tədqiqatda iştirak etməkdən imtina edə bilərsiniz;
- tədqiqatın nəticələri elmi jurnallarda dərc olunacaq, lakin sənədlər yalnız qrup şəklində statistik təhlilləri təqdim edəcək; buna görə də xüsusi hansısa bir iştirakçının cavablarını müəyyənləşdirmək mümkün olmayacaq.

1. Neçə yaşınız var ?

2. Hansı ixtisasda təhsil alırsınız ?

3. Təhsil almaqda olduğunuz pillə hansıdır ?

Bakalavr Magistratura

4. Tam orta təhsilinizi hansı bölmədə almısınız ?

Azərbaycan Rus İngilis

5. Hal-hazırkı iş statusunuz nədir ?

İşləmirəm İş axtarıram İşləyirəm

6. Əgər işləyirsinizsə, vəzifənizi qeyd edin:

7. Münasibət statusunuz hansıdır?

Münasibətdə deyiləm Sevgili Evli Boşanmış

8. Uşaqlarınız varsa, sayını qeyd edin:

Yoxdur 1 2 3 3+

9. Ananızın tamamlamış olduğu ən yüksək təhsil pilləsi hansıdır?

Təhsili yoxdur İbtidai təhsil Ümumi orta təhsil Tam orta təhsil

Peşə-ixtisas təhsili Bakalavr Magistratura Doktorantura

Digər (sizin cavabınız): _____

10. Atanızın tamamlamış olduğu ən yüksək təhsil pilləsi hansıdır?

Təhsili yoxdur İbtidai təhsil Ümumi orta təhsil Tam orta təhsil

Peşə-ixtisas təhsili Bakalavr Magistratura Doktorantura

Digər (sizin cavabınız): _____

11. Ananızın hal-hazırkı iş statusu nədir ?

İşləmir İş axtarır İşləyir Təqaüdə çıxıb

Digər (sizin cavabınız): _____

12. Atanızın hal-hazırkı iş statusu nədir ?

İşləmir İş axtarır İşləyir Təqaüdə çıxıb

Digər (sizin cavabınız): _____

13. Sizcə, aşağıdakılardan hansı sizin maddi vəziyyətinizi daha yaxşı ifadə edir ?

Çox aşağı Aşağı Orta Yüksək Çox yüksək

14. Dini inancınız nədir ?

İslam Xristianlıq Yəhudilik Atəşpərəstlik
Şamanizm

Buddizm Ateizm Deizm

Digər (sizin cavabınız): _____

Zəhmət olmasa, aşağıda hər bir cərgədə verilmiş ifadələrin sizə nə dərəcədə aid olduğunu seçin. Məsələn, çox az qayğıkeşsinizsə -2, az qayğıkeşsinizsə -1, orta dərəcədə qayğıkeşsinizsə 0, bir qədər qayğıkeşsinizsə 1, çox qayğıkeşsinizsə 2-ni seçməlisiniz.

15. az qayğıkeş -2 -1 0 1 2 çox qayğıkeş
16. təzyiqlə heç davam gətirə bilməyən -2 -1 0 1 2 təzyiqlə yaxşı davam gətirə bilən
17. az insafli -2 -1 0 1 2 çox insafli
18. az ağıllı -2 -1 0 1 2 çox ağıllı
19. qəti səmimi və dostyana olmayan -2 -1 0 1 2 çox səmimi və dostyana
20. özünü çox aşağı, əksik hiss edən -2 -1 0 1 2 özünü çox üstün hiss edən
21. ədalətsiz -2 -1 0 1 2 ədalətli
22. az səmərəli -2 -1 0 1 2 çox səmərəli
23. az mehriban -2 -1 0 1 2 çox mehriban
24. qəti liderlik qabiliyyəti olmayan -2 -1 0 1 2 liderlik qabiliyyəti olan
25. güvənilə bilməyən -2 -1 0 1 2 güvənilə bilən
26. az bacarıqlı -2 -1 0 1 2 çox bacarıqlı
27. başqaları ilə münasibətdə çox soyuq -2 -1 0 1 2 başqaları ilə münasibətdə çox isti
28. heç özünə güvənməyən -2 -1 0 1 2 çox özünə güvənən
29. az etibarlı -2 -1 0 1 2 çox etibarlı
30. az zəkali -2 -1 0 1 2 çox zəkali
31. az empatik -2 -1 0 1 2 çox empatik
32. çox asanlıqla vaz keçən -2 -1 0 1 2 heç vaxt asanlıqla vaz keçməyən
33. çox düşüncəsiz -2 -1 0 1 2 çox düşüncəli, qayğıkeş
34. az səriştəli, bilikli -2 -1 0 1 2 çox səriştəli, bilikli

Zəhmət olmasa, hər bir cümləni oxuyun və fikirlərin sizə nə qədər aid olduğunu göstərən 0, 1, 2, və ya 3 rəqəmlərindən birini cümlənin qarşısında qeyd edin.

0 = Qətiyyən razı deyiləm 1 = Razı deyiləm 2 = Razıyam 3 = Tamamilə razıyam

İfadələr:	0	1	2	3
35. Ümumiyyətlə, özümdən razıyam.				
36. Bəzən heç bir işə yaramadığımı düşünürəm.				
37. Hiss edirəm ki, məndə bir sıra yaxşı keyfiyyətlər var.				
38. Mən də bir çox şeyləri başqa insanlarla eyni dərəcədə edə bilirəm.				
39. Qürur duyacağım çox şey olmadığımı hiss edirəm.				
40. Əlbəttə, bəzən özümü yararsız hiss edirəm.				
41. Dəyərli bir insan olduğumu hiss edirəm.				
42. Özümə daha çox hörmət etmək istərdim.				
43. Ümumiyyətlə, müvəffəqiyyətsiz bir insan olduğumu düşünməyə meyilliyəm.				
44. Özümə qarşı müsbət münasibət bəsləyirəm.				

Aşağıdakı ifadələrin yanındakı boş yerə “0”-dan (məni qətiyyəən xarakterizə etmir) “4”-ə (məni tamamilə xarakterizə edir) qədər olan bir rəqəm qeyd edin. İfadə sizi xarakterizə etmirsə, “0”-ı seçin.

0 = Məni qətiyyəən xarakterizə etmir

1 = Məni bir az xarakterizə edir

2 = Məni orta dərəcədə xarakterizə edir

3 = Məni çox yaxşı xarakterizə edir

4 = Məni tamamilə xarakterizə edir.

İfadələr:	0	1	2	3	4
45. Karyera sahəmdə lider olmağa ümid edirəm.					
46. İşlədiyim təşkilatda və ya peşədə rəhbər vəzifəyə yüksəlməyə enerji sərf etməyi düşünmürəm.					
47. Öz sahəmdə ən yaxşılar arasında olmaq istəyirəm.					
48. İşimdə rəhbər olmaq mənim üçün heç də vacib deyil.					
49. Karyeramı tam qurandan sonra digər işçiləri idarə etmək istərdim.					
50. Öz sahəm üzrə ən yüksək təhsil pilləsinə çatmağı planlaşdırıram.					
51. Təşkilatımın və ya biznesimin gələcək istiqaməti üçün məsuliyyət daşımaq istəyirəm.					
52. Gördüyüm işin mənim sahəmdə uzunmüddətli təsirinin olmasını istəyirəm.					
53. İşə götürənin mənim işə olan töhfələrimə dəyər verməsini istəyirəm.					
54. Maraqlandığım peşə sahəsi üzrə əlavə təlim keçəcəyəm.					
55. Həmişə öz sahəmdə son yeniliklər və ya irəliləyişlər haqqında məlumatlı olacağam.					
56. Karyeramda liderlik statusu əldə etmək mənim üçün o qədər də önəmli deyil.					
57. Gördüyüm işdə əla olmaq mənim üçün çox vacibdir.					
58. Bilirəm ki, öz sahəmdəki biliklərlə bağlı aktual qalmaq üçün çalışacağam.					

İfadələr:	0	1	2	3	4
59. İşlədiyim təşkilatda və ya biznesdə rəhbər vəzifəyə yüksəlməyə ümid edirəm.					
60. Biliyimi daha da təkmilləşdirmək üçün hər il konfranslarda iştirak edəcəyəm.					
61. Bilirəm ki, öz sahəmdəki nailiyyətlərimə görə tanınacağam.					
62. Hətta tələb olunmasa belə, daha çox məlumatlı və bilikli olmaq üçün təkmilləşdirmə kurslarında iştirak edərəm.					
63. Öz sahəm üzrə ixtisaslaşmış biliklər əldə etmək üçün qabaqcıl təhsil proqramlarında iştirak edərəm.					
64. Karyeramda uğur qazanmaq mənim üçün heç də önəmli deyil.					
65. İşlədiyim təşkilatda və ya biznesimdə yüksək mövqə qazanmağı planlaşdırıram.					
66. Sahəm üzrə ən yaxşılardan biri olmaq mənim üçün önəmli deyil.					
67. Karyeramda yüksəlmək üçün hər il davamlı olaraq biliklər qazanmağa, təkmilləşməyə üstünlük verəcəyəm.					
68. Təşkilat və ya biznesimdə ən yüksək rəhbər vəzifəsinə qalxmağı planlaşdırıram.					