

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

Fatih AVCI

İŞ HAYATINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL
SONUÇLARA ETKİSİ: İSTANBUL İLİNDE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE
BİR ARAŞTIRMA

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Dilek YALÇIN

İSTANBUL, Şubat 2025

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

Fatih AVCI
(212025021)

İŞ HAYATINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL
SONUÇLARA ETKİSİ: İSTANBUL İLİNDE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE
BİR ARAŞTIRMA

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Dilek YALÇIN

İSTANBUL, Şubat 2025

**T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI**

**Fatih AVCI
(212025021)**

**İŞ HAYATINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL
SONUÇLARA ETKİSİ: İSTANBUL İLİNDE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE
BİR ARAŞTIRMA**

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih :

Tezin Savunulduğu Tarih :

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Dilek YALÇIN
(İstanbul Okan Üniversitesi)

Diğer Jüri Üyeleri : Dr. Öğr. Üyesi Beynaz UYSAL
(İstanbul Okan Üniversitesi)

: Dr. Öğr. Üyesi Ayben Ceyhan GÜNAY
(İstanbul Nişantaşı Üniversitesi)

İSTANBUL, Şubat 2025

ÖNSÖZ

Tez çalışmam boyunca bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösteren, değerli katkılarıyla sürecin her aşamasında yanımda olan tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Dilek YALÇIN'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, çalışmalarım sırasında yardımlarını esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Beynaz UYSAL'a da sonsuz teşekkür ederim. Bu süreçte birlikte çalıştığım kıymetli meslektaşlarımın destekleri ve yapıcı fikirleri benim için son derece değerliydi; onlara da minnettarım. Özellikle, bu zorlu süreci başarıyla tamamlama inancı ve motivasyonu beni sürekli destekleyen, sabrı ve sevgisiyle yanımda olan hayat arkadaşım Gülbahar SİVAZ'a sonsuz şükranlarımı iletmek isterim. Hayatım boyunca her adımında yanımda olan, bana her koşulda güç veren ve varlıklarıyla hayatımı zenginleştiren canım aileme en derin teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Her zorlukta gösterdiğiniz sabır, her başarıda duyduğunuz gurur ve her an hissettirdiğiniz sevgi, beni bugünlere getiren en önemli dayanaklarım oldu. Sizlerin varlığı, hayatımın en büyük şansı ve zenginliği. Her birinize sonsuz minnettarım.

İÇİNDEKİLER

	<u>SAYFA NO</u>
ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
KISALTMALAR	vii
ŞEKİL LİSTESİ	viii
TABLO LİSTESİ	ix
BÖLÜM 1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
BÖLÜM 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	2
2.1. İSTİHDAM ve İLGİLİ KAVRAMLAR.....	2
2.1.1. İstihdamın Tanımı	2
2.1.2. Kadın İstihdamı.....	3
2.1.1.1. Dünyada Kadın İstihdamı ve Gelişimi.....	3
2.1.1.2. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Gelişimi	8
2.1.1.3. Dünyada ve Türkiye’de Kadın ve Erkeklerin İstihdam ve İşsizlik Oranları	14
2.2. İŞ HAYATINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞININ KAVRAMI VE TÜRLERİ .	23
2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığının Tanımı	23
2.2.2. Cinsiyet Ayrımcılığının Türleri	25

2.2.2.1. İşe Alımdan Önce Cinsiyet Ayrımcılığı.....	25
2.2.2.2. İşe Alımdan Sonra Cinsiyet Ayrımcılığı.....	26
2.2.2.3. Dolaysız Cinsiyet Ayrımcılığı	30
2.2.2.4. Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı.....	30
2.2.2.5. Dolayısıyla Cinsiyet Ayrımcılığı	31
2.2.2.6. Düşmanca Cinsiyet Ayrımcılığı.....	32
2.2.2.7. Pozitif Cinsiyet Ayrımcılığı.....	32
2.2.2.8. Yatay ve Dikey Ayrımcılık	32
2.3. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL SONUÇLARA ETKİSİ.....	35
2.3.1. Sinizm Algısı.....	36
2.3.2. Adaletsizlik Algısı.....	37
2.3.3. Memnuniyetsizlik Algısı.....	38
BÖLÜM 3. YÖNTEM VE BULGULAR.....	40
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	40
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	41
3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ	42
3.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	42
3.5. VERİ TOPLAMADA KULLANILAN ARAÇLAR	43
3.5.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği	44
3.5.2. Örgütsel Sonuçlar Ölçeği	44
3.6. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ.....	44
3.7. BULGULAR.....	45
3.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	45
3.7.2. Güvenirlik Ve Geçerlilik Analizleri.....	46

3.7.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Geçerlilik Güvenirliğine İlişkin Bulgular	46
3.7.2.2. Örgütsel Sonuçlar Ölçeğinin Geçerlilik Güvenirliğine İlişkin Bulgular	49
3.7.3. Verilerin Dağılımı, Betimsel Bulgular ve Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	53
3.7.3.3. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	55
3.7.4. Araştırma Modeli ve Hipotezlere İlişkin Bulgular	56
3.7.4.1. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sonuçlara Yönelik Hipotez Testleri ..	56
3.7.5. Diğer Hipotezlere Ait Testler	59
3.7.6. Araştırmanın Hipotez Testi Sonuçları	67
BÖLÜM 4 SONUÇ	69
KAYNAKLAR	74
EKLER	87

ÖZET

İŞ HAYATINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL SONUÇLARA ETKİSİ: İSTANBUL İLİNDE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyet farklılığına dayalı olarak kişiler arasında eşitlikçi ve adaletli olmayan davranışların sergilenmesidir. Özellikle toplumsal hayata bakıldığında eşit fırsatlara sahip olamayan kadınlar, iş hayatında da terfi eşitsizliği, ücret farklılıkları, mobbing ve taciz gibi cinsiyet ayrımcılığına yönelik davranışlara maruz kalmaktadır. Bu da bireysel olarak öz değer, öz yeterlilik, öz saygı, özgüven eksikliği gibi olumsuz etkiler yaratmakta, örgütsel düzeyde ise işten ayrılma, motivasyon eksikliği, performans düşüklüğü, örgütsel bağlılıkta azalma, işten ayrılma gibi etkileri ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmanın amacı, cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaktır. İstanbul ilinde faaliyet gösteren tekstil firmalarında çalışan 465 mavi yakalı çalışmaya dahil edilmiş, anket yoluyla elde edilen verilerin analizi, SPSS 25.0 programı kullanılarak regresyon analizi ile yapılmıştır. Cinsiyet ayrımcılığının, örgütsel sonuçlara ve alt boyutlar; adaletsizlik algısı, sinizm algısı ve memnuniyetsizlik algısına etkisinin demografik özelliklere göre farklılıklar gösterdiği görülmüş, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan çalışanların sinizm ve memnuniyetsizlik algılarının arttığı, adalet algılarının azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığının kariyer gelişimi üzerinde engelleyici bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet eşitliğine odaklanan politika ve uygulamaların, iş hayatında daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulmasına önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmiş, iş dünyasına ve akademisyenlere öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Ayrımcılığı, Kadın Çalışanlar, Örgütsel Sonuçlar

Tarih: Şubat, 2025

ABSTRACT

THE EFFECT OF GENDER DISCRIMINATION IN WORKING LIFE ON ORGANIZATIONAL RESULTS: A STUDY IN THE TEXTILE SECTOR IN ISTANBUL PROVINCE

Gender discrimination is the display of unequal and unfair behaviors among individuals based on gender differences. Especially when looking at social life, women who do not have equal opportunities are exposed to gender discrimination behaviors such as promotion inequality, wage differences, mobbing and harassment in business life. This creates negative effects such as lack of self-worth, self-sufficiency, self-esteem and self-confidence on an individual basis, and on an organizational level, it causes effects such as leaving the job, lack of motivation, low performance, decrease in organizational commitment and leaving the job. The aim of this study is to reveal the effects of gender discrimination on organizational results. 465 blue-collar employees working in textile companies operating in Istanbul were included in the study, and the effect of gender discrimination on the organizational level was analyzed with the Regression Analysis Method using the SPSS 25.0 program. It was determined that the cynicism and dissatisfaction feelings of employees exposed to gender discrimination towards the organization increased, while their sense of justice decreased. In addition, it was determined that gender discrimination has an inhibitory effect on career development. It has been evaluated that policies and practices focusing on gender equality can make significant contributions to the creation of a healthier and more sustainable working environment in business life, and recommendations have been presented to the business world and academics.

Keywords: Gender Discrimination, Female Employees, Organizational Consequences

Date: February, 2025

KISALTMALAR

- WSPU** : Sosyal ve Politik Kadın Birliği
CEDAW : Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
OECD : Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
vd. : Ve diğerleri
AB : Avrupa Birliği
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

ŞEKİL LİSTESİ

SAYFA NO

Şekil 2.1: 2020 Yılı Çalışma Durumuna Göre İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri.....	19
Şekil 2.2: 2021 Yılı Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri.....	19
Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....	42
Şekil 3.2: Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine Ait Yamaç Grafiği	48
Şekil 3.3: Örgütsel Sonuçlar Ölçeğine Ait Yamaç Grafiği	51

TABLO LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo 2.1: 1932-1934 Yılları Arasında Teşvik-i Sanayi Kanunu Kapsamındaki Kuruluşlarda İşçi ve Ustabaşılar İçinde Kadınlar	11
Tablo 2.2: 1937-1947 Yılları Arasında İş Kanunu Kapsamında Ücretli Olarak Kadın, Erkek ve Çocuk Çalışanlar	12
Tablo 2.3: Dünya'da ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları	17
Tablo 2.4: Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları	18
Tablo 2.5: Türkiye'de Eğitim ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları	20
Tablo 2.6: Türkiye'de Cinsiyete ve Sektörlere Göre İşgücüne Katılım Oranları	21
Tablo 3.1: Katılımcıların Kişisel Özellikleri	46
Tablo 3.2: Örgütsel Sonuçlar Ölçeğine Ait Güvenirlik, Açıklayıcı Faktör Analizi Ve Madde Analizi Sonuçları	58
Tablo 3.3: Maddelerin Ayırt Ediciliğinin %27'lik Alt Ve Üst Gruplara Göre Test Edilmesi	59
Tablo 3.4: Örgütsel Sonuçlar Ölçeğinin Maddeleri İle Ölçek Toplam Korelasyonu Değerleri	60
Tablo 3.5: Cinsiyet Ayrımcılığına Ait Güvenirlik, Açıklayıcı Faktör Analizi Ve Madde Analizi Sonuçları	61
Tablo 3.6: Maddelerin Ayırt Ediciliğinin %27'lik Alt Ve Üst Gruplara Göre Test Edilmesi	63
Tablo 3.7: Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Maddeleri İle Ölçek Toplam Korelasyonu Değerleri	63
Tablo 3.8: Verilerin Dağılımı	64
Tablo 3.9: Verilere Ait Betimsel Bulgular.....	65

Tablo 3.10: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	66
Tablo 3.11: Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sonuçlara Ait Analiz Sonucu	67
Tablo 3.12: Cinsiyet Ayrımcılığının Sinizm Algısına Ait Analiz Sonucu	67
Tablo 3.13: Cinsiyet Ayrımcılığının Adaletsizlik Algısına Ait Analiz Sonucu	58
Tablo 3.14: Cinsiyet Ayrımcılığının Memnuniyetsizlik Algısına Ait Analiz Sonucu	68
Tablo 3.15: Cinsiyet Ayrımcılığının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	59
Tablo 3.16: Cinsiyet Ayrımcılığının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması	70
Tablo 3.17: Cinsiyet Ayrımcılığının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması	70
Tablo 3.18: Cinsiyet Ayrımcılığının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	71
Tablo 3.19: Cinsiyet Ayrımcılığının Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	71
Tablo 3.20: Cinsiyet Ayrımcılığının Sektörde Tecrübe Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	71
Tablo 3.21: Örgütsel Sonuçlar ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	72
Tablo 3.22: Örgütsel Sonuçlar ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması	73
Tablo 3.23: Örgütsel Sonuçlar ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması	73
Tablo 3.24: Örgütsel Sonuçlar Ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	74
Tablo 3.25: Örgütsel Sonuçlar Ve Alt Boyutlarının Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	75
Tablo 3.26: Örgütsel Sonuçlar Ve Alt Boyutlarının Sektörde Tecrübe Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	76
Tablo 3.27: Araştırma Kapsamında Test Edilen Hipotezler	78

BÖLÜM 1. GİRİŞ VE AMAÇ

Cinsiyet, belirli bir toplumda kadın veya erkek olmanın getirdiği kültürel roller, sorumluluklar, nitelikler ve biyolojik farklılıklarla ilişkili toplumsal bir yapıyı ifade etmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, bireylerin toplumsal cinsiyet rolleri ve normlarına dayalı olarak ayrımcılığa uğraması, dışlanması ya da haklarının kısıtlanması olarak tanımlanmaktadır ve hem toplumsal hem de örgütsel düzeyde ciddi sonuçlar doğuran bir sorundur (Heise vd., 2019).

Kadınların toplumsal yaşamda eşit fırsatlara sahip olamaması, örgütlerde de benzer şekilde ayrımcılıkla karşılaşmalarına yol açmakta ve bu durumun hem bireysel hem de örgütsel etkileri bulunmaktadır. Bireysel düzeyde, çalışanların öz-yeterlilik, özgüven, özsaygı ve özdeğer algıları zedelenmektedir. Bu durum, bireylerin psikolojik sağlığını olumsuz etkileyerek hem iş hem de kişisel yaşamlarında derin izler bırakmaktadır. Örgütsel düzeyde ise cinsiyet ayrımcılığı çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve örgütsel bağlılığını azaltırken, iş performansında düşüş ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Newman, 2014). Bu nedenle, ayrımcılıkla mücadele etmek, örgütlerin hem çalışan refahını artırması hem de sürdürülebilir başarıya ulaşması için kritik öneme sahiptir.

Araştırmanın giriş kısmının ardından, ikinci bölümde araştırmanın değişkenlerine ilişkin gerçekleştirilen kapsamlı literatür incelemesine yer verilmektedir. Bu bölümde ilk olarak istihdam ve kadın istihdamı kavramı açıklanmış, ardından iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının kavramı ve türleri açıklanırken, son olarak örgütsel sonuçlar ve etkileri detaylı şekilde ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, yapılan literatür incelemesi doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli ve hipotezlere odaklanılmıştır. Aynı zamanda, bu bölümde araştırmanın metodolojisi ve elde edilen bulgular da kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise araştırma sonuçlarına genel bir değerlendirme yapılmış ve çeşitli öneriler sunulmuştur.

BÖLÜM 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri ele alınmakta ve literatüre dayanarak bu değişkenler arasındaki bağlantılar açıklanmaktadır. Öncelikle istihdam ve kadın istihdamı kavramları tanımlanacak, ardından iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının kavramı ve türleri açıklanırken, son olarak örgütsel sonuçlar ve etkileri üzerinde durulacaktır. Araştırmanın hedefi doğrultusunda, iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi değerlendirilecek ve ilgili çalışmalar çerçevesinde bu ilişkiler ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

2.1. İSTİHDAM ve İLGİLİ KAVRAMLAR

İstihdam ve ilgili kavramlar, ekonomi ve sosyal ve iş hayatı açısından önemli bir konudur. Bu başlık altında, iş hayatıyla bağlantılı çeşitli unsurlar ele alınmaktadır. Konunun cinsiyet bazlı yönleri, geniş bir perspektiften değerlendirilmektedir.

2.1.1. İSTİHDAMIN TANIMI

İstihdam, bireylerin ekonomik faaliyetlerde bulunarak gelir elde ettiği ve toplumsal hayata aktif olarak katılım sağladığı bir durumdur. Bu kavram, yalnızca bireysel bir gelir elde etme aracı değil, aynı zamanda ekonomik büyümenin, toplumsal refahın ve sosyal adaletin sağlanmasında da kritik bir öneme sahiptir. İstihdam, iş gücü piyasasında yer alan bireylerin çeşitli çalışma biçimlerini içerir; bu biçimler ücretli iş, maaşlı iş, serbest meslek, girişimcilik ve geçici ya da mevsimlik işler olarak sınıflandırılabilir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021).

İstihdam kavramı, sanayi devriminden bu yana büyük bir dönüşüm yaşamıştır. Tarım toplumlarında istihdam genellikle aile içi üretim ve küçük ölçekli faaliyetlerle sınırlıyken, sanayi devrimiyle birlikte şehirleşme ve fabrikalaşma süreci başlamış, bu da modern anlamda iş gücü piyasalarının oluşumuna zemin hazırlamıştır (Kuzey, 2015). 20. yüzyılın ikinci

yarısından itibaren, hizmet sektörünün hızlı büyümesi ve teknolojik gelişmeler, istihdam yapısında büyük değişikliklere yol açmıştır. Günümüzde ise dijitalleşme ve yapay zeka teknolojilerinin etkisiyle iş gücü piyasası yeniden şekillenmektedir (ILO, 2020).

Etkin bir istihdam politikası, iş gücü piyasasının gereksinimlerine uygun çözümler sunmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, genç işsizlikle mücadele, kadın istihdamının artırılması, dezavantajlı grupların iş gücüne katılımının teşvik edilmesi ve mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması gibi konular öncelik taşımaktadır. Örneğin, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklere kıyasla daha düşük seviyelerde kalmaktadır. Bu durum, istihdam politikalarının iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021).

Ekonomik kalkınma ve toplumsal refahın sağlanmasında kritik bir rol oynayan istihdam sorunlarının çözülmesi, yalnızca ekonomik politikalarla değil, aynı zamanda sosyal politikalarla da desteklenmelidir. Kayıt dışı istihdamın azaltılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve dijitalleşme sürecine uyumun artırılması, sürdürülebilir bir istihdam politikasının temel bileşenleri olarak öne çıkmaktadır (Kuzey, 2015).

2.1.2. KADIN İSTİHDAMI

Kadın istihdamı, kadınların ekonomik üretime katılımını ifade etmektedir. Tarım toplumlarından sanayi devrimine kadar kadınlar genellikle aile işletmeleri, tarım ve el sanatları gibi alanlarda çalışmıştır. Sanayi devrimi ile fabrikalarda istihdam edilmeye başlanan kadınlar, düşük ücretler ve zorlu çalışma koşulları ile karşılaşmıştır. 20. yüzyılda yaşanan savaşlar, kadınların iş gücüne daha fazla katılımını teşvik etmiş ve feminist hareketlerle eşit işe eşit ücret gibi hak mücadelesi süreçleri hız kazanmıştır (Özdemir, 2014). Bu başlık altında hem dünya genelinde hem de ülkemizde bu tarihsel sürecin aşamaları ve gelişmeleri ele alınmıştır.

2.1.1.1. Dünyada Kadın İstihdamı ve Gelişimi

Tarih boyunca kadınlar, her dönemin toplumsal yapısına ve özelliklerine göre değişen statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Ancak, kadınların bu ekonomik faaliyetlere dahil olmaları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan eşit şekilde yararlanmaları

her zaman örtüşmemiştir. Bu durum, kadınların hemen her toplumda erkeklerden geri planda kaldığını ortaya koymaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Kadın işgücünün tarihsel gelişimine bakıldığında, sanayi devriminin bu sürecin en kritik dönüm noktalarından biri olduğu görülmektedir. Sanayi devrimi öncesinde, dünyanın farklı toplumlarında kadınlar genellikle geleneksel rollerinin ötesinde çalışmamışlardır, ancak ücretli işgücü olarak çalışmaya başlamaları sanayi devrimi ile mümkün olmuştur. İlkel toplumlardan bugüne kadar kadınların zaman içerisindeki değişen konumları, rollerindeki farklılaşmalar ve iş yaşamına katılımları incelenirken, bu süreç sanayi devrimi öncesi ve sonrası olarak iki temel dönemde ele alınmalıdır (Özer ve Biçerli, 2003).

Sanayi devrimi öncesi ilkel toplumlarda insanlar göçebe bir yaşam tarzı benimsemiş ve temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla avcılık, toplayıcılık ve hayvancılıkla hayatlarını sürdürmüşlerdir. Avcılığın başlamasıyla birlikte erkekler toplayıcılığı bırakıp avlanmaya yönelmişlerdir. Kadınların toplayıcılıkta kalması, biyolojik farklılıklar temelinde ilk iş bölümü olan ekonomik iş bölümünün oluşmasına neden olmuştur. Bu iş bölümünün en önemli etkisi, kadınların besin toplamada ve evin bakımında uzmanlaşması, erkeklerin de avcılıkta ustalaşmasıyla çalışmaların verimliliğinin artması olmuştur (Şenel, 1982).

Kadınlar, ailenin geçimini sağlamak ve ihtiyaçlarını karşılamak için tüm zamanlarını üretime ayırmak zorundaydılar. Bu durum, kadınların toplumsal hayatta iyi bir ev kadını olarak saygınlık kazanmasına yol açmıştır. Kadının doğurganlığı kutsal bir özellik olarak görülürken, toplumda soyun devamı için önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir (Kaya, 2009).

Üretkenlik ve yaratıcılık doğaya özgü olarak kabul edilirken, kadının toplumdaki üretkenliği de doğa ve toprakla özdeşleştirilmiştir. Bu nedenle “Doğa Ana” ve “Toprak Ana” gibi ifadeler kullanılmaktaydı. Ancak, kadınların üretimden elde ettikleri gelir, onların görevi olarak görülmemiş, bu sorumluluk erkeklere verilmiştir (Şenel, 1982).

Yerleşik hayata geçişle birlikte ev içi sorumluluklar kadınlara yüklenmiştir. Kadınlar tarım ve hayvancılıktan elde edilen kaynaklarla hayvanların yünlerinden giysi yapmış, çömlek üretmiş ve evde ürettiklerini ticaret için kullanmışlardır. Kadınlar sanayi devrimi öncesinde el becerileri ve ev işleriyle küçük atölyelerde çalışarak uzmanlaşmışlardır. Ancak

bu gelişmeler, kentlerin büyümesiyle birlikte kadının iş gücüne duyulan ihtiyacın azalması ve ev içi işlerle sınırlı kalmasına neden olmuştur (Yaman, 2013).

Tarih boyunca kadınlar, dünya genelinde ev içi yaşamda daha fazla önem arz eden varlıklar olarak algılanmıştır. Yerleşik yaşam tarzı, toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında önemli değişiklikler yaratmıştır. Üretim araçlarının gelişmesiyle tarımda yapılan faaliyetler çeşitlenmiş, madencilik, balıkçılık gibi yeni iş kolları ortaya çıkmış ve ticaret başlamıştır. Ancak bu olumlu gelişmelere rağmen insanoğlunun doğaya ve hemcinslerine karşı güç ve egemenlik mücadelesi savaflara sebep olmuştur. Fiziksel gücün önemi arttıkça, erkeklerin toplumsal statüsü güçlenmiş, kadınların ise daha geri planda kalmasına yol açmıştır (Kapusuz, 2017).

Yerleşik hayata geçişin en önemli sonuçlarından biri, anaerkil düzenin yerini ataerkil düzene bırakmasıdır. Yaman, Morgan'dan alıntı yaparak ataerkil aile yapısını, büyükbaş ve küçükbaş hayvanların korunması ile toprak mülkiyetinin sağlanması amacıyla babanın otoritesi altında örgütlenen bir yapı olarak tanımlamıştır. Topraktan elde edilen yüksek verim ve hayvanların evcilleştirilmesi, toplumsal zenginliklerin erkeklerin eline geçmesine ve onların toplumsal konumunun güçlenmesine yol açmıştır (Morgan, 1877: Akt. Yaman, 2013).

Kadınlar, tahıl üretimi yaparken aynı zamanda evcilleştirilen hayvanlardan et ve süt ürünleri elde etmekteydi; ayrıca hayvanların yününden giysi dokuyorlardı. Toplum bilimcileri bu dönemi "Kölelik ve Tutsaklık Düzeni" olarak adlandırmaktadır. Bu dönemde kölelik ortaya çıkmış ve kadınlar da erkekler gibi üretim süreçlerinde kullanılmışlardır. Özellikle tarım ve kırsal faaliyetlerde kadın köleler yoğun şekilde çalıştırılmıştır. Ayrıca, ev hizmetlerinde kadınlar ve kız çocukları ücretsiz ya da sonradan ücretli olarak istihdam edilmiştir (Kapusuz, 2017).

Bu dönemde erkeklerin özel mülkiyeti yalnızca ürünlerle sınırlı kalmamış, köleler ve üretim araçları da onların kontrolünde olmuştur. Kölelik düzeninden sonra, X. yüzyıla kadar süren bu dönem feodal düzene evrilmiştir. Feodal dönemde kadınlar köle gibi alınıp satılmamakla birlikte, sosyal statüleri değişmeye başlamıştır. Kadınların çoğu, kırsal alanlarda tarım sektöründe mevsimlik ve esnek iş gücü olarak çalışmayı tercih etmişlerdir (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Ortaçağ döneminde kadınlar, tekstil üretiminde uzmanlaşarak kendi loncalarını kurmuşlardır. Ayrıca, gıda üretimi, fırıncılık, kasaplık ve bostancılık gibi alanlarda da aktif bir rol üstlenmişlerdir. Fiziksel güç gerektiren işlerde de kadınlar çalışarak bira üretimi, metal işleme ve inşaat gibi sektörlerde erkeklerle birlikte yer almışlardır. Ancak loncalar, kadınların çıraklık yapmasını yasaklayarak ekonomik hayatta daha fazla ilerlemelerine engel olmuştur. Kadınların loncalardan dışlanmasının başlıca nedeni, rekabetin ve gelir paylaşımının erkekler için daha avantajlı hale getirilmesi olmuştur (Opitz, 2005).

Sanayi devrimiyle sona eren feodal dönem, üretimde yeni gelişmelerin doğmasına yol açmıştır. Kentleşmenin artması, fabrika üretimini de artırmış ve sanayi devrimi ile bugünkü anlamda kadın işgücü kavramı ortaya çıkmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Sanayi Devrimi'nden günümüze kadın işgücünün gelişimini anlamak için önce Sanayi Devrimi'ni kısaca ele almak gerekir. Sanayi Devrimi, insan gücüne ve tarıma dayalı ekonomik sistemden, makinelerin ve seri üretimin egemen olduğu bir yapıya geçiş sürecidir. Bu dönüşüm 1760-1840 yılları arasında İngiltere'de başlamış ve kısa sürede Avrupa'ya yayılmıştır (Özdemir, 2014).

Sanayi Devrimi, buharlı makinenin icadıyla hız kazanmış, teknolojik gelişmelerin ve kentleşmenin önünü açmıştır. Bu süreç, ekonomik ve siyasi yapıları etkileyen önemli bir değişim dönemi olmuştur (Ören ve Yüksel, 2012). 18. yüzyılda yaşanan bu devrim, kadınların üretim sürecine daha fazla katılmasına olanak sağlamıştır. Ticaretin gelişmesi ve dünya pazarlarının genişlemesi, toplumların ihtiyaçlarının çeşitlenmesine neden olmuş ve bu da daha fazla iş gücüne olan ihtiyacı artırmıştır. Bu bağlamda, o döneme kadar üretim süreçlerinden dışlanan kadınlar, sanayileşmeyle birlikte iş gücüne dahil olmaya başlamıştır (Ediz, 1995).

Sanayi Devrimi'nin ilk dönemlerinde makineleşmenin başlamasıyla dokuma tezgahlarına buharlı makineler eklenmiş, üretim kesintisiz hale gelmiş ve fabrikalar kurulmuştur. Bu yeni düzende kadınlar, erkekler ve çocuklar fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Ancak, kadınlar için açılan bu yeni iş kollarında çalışma koşulları zorlu ve yetersizdir (Ören ve Yüksel, 2012).

İşverenler, işçi ararken toplumsal cinsiyet rollerine dayalı nitelikler belirlemişlerdir. Kadınların ince ve zarif parmakları, sabır ve dayanıklılık gerektiren işler için uygun

görülürken, fiziksel güç ve hız gerektiren işler erkeklere yönelik işler olarak tanımlanmıştır. Ancak bu sınıflandırmalar, çoğu zaman tutarlı bir şekilde uygulanmamış ve işyerlerinde cinsiyetçi tartışmalara neden olmuştur (Scott, 2005).

Zorlaşan ekonomik koşullar karşısında kadın işçiler, sanayileşmenin ilk dönemlerinde ezilen sınıfın önemli bir parçası haline gelmişlerdir. Bu bağlamda, çalışma koşullarını düzenleyen yasalar öncelikle İngiltere’de çıkarılmış ve ardından diğer ülkelere yayılmıştır. Ancak bu yasalar, kadınların haklarını yeterince koruyacak genişlikte değildi (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Sanayi Devrimi’nin ilk yıllarında, üretim araçlarına sahip olan işverenler karlılığı artırma amacıyla kadınları ve çocukları düşük ücretle, zor şartlar altında çalıştırmışlardır. Kadınlar, erkekler ve çocuklar, 12 saati aşan vardiyalarla, gece gündüz çalışmışlar ve bu kitlenin oluşturduğu toplumsal sınıf “işçi sınıfı” olarak adlandırılmıştır. Bu toplumsal yapı, sosyal adaletsizliklerin ve ekonomik dengesizliklerin artmasına yol açmış ve zamanla iki farklı sınıf ortaya çıkmıştır: üretim araçlarına sahip olan burjuvazi ve emeğini satarak geçimini sağlamak zorunda kalan işçi sınıfı (Ören ve Yüksel, 2012).

Bu gelişmeler, işçi sınıfının örgütlenme fikrini doğurmuş ve sendikal hareketlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Mortaş, 2011). 19. yüzyılda işçi sınıfının bilinçlenmesi ve sosyal politikaların gelişmesi, özellikle 1848'deki ayaklanmalarla kendini göstermiştir. Bu ayaklanmalar her ne kadar başarısız olsa da işçilerin siyasal örgütlenme ve hak arama bilincini tetiklemiştir (Afşar ve Ögreci, 2014).

Fransa’da kadınlar devrim hareketlerinde önemli bir rol oynamışlardır. Fransız Devrimi sonrasında yayımlanan “İnsan Hakları Beyannamesi” kadınları kapsamamakla birlikte, kadınlar haklarını elde etmek için mücadelelerine devam etmişlerdir. İngiltere’deki kadın hakları mücadelesi ise Fransız Devrimi’nden ilham alarak başlamış, ancak sınıf mücadelesinden bağımsız bir kadın hareketi olarak gelişmeye devam etmiştir. Bu süreçte, 1903 yılında kurulan “Sosyal ve Politik Kadın Birliği” (W.S.P.U.), kadınların oy hakkı için verdikleri mücadelede en etkili örgütlerden biri olmuştur (Ediz, 1995).

I. ve II. Dünya Savaşları sırasında, erkeklerin savaşa gitmesiyle kadın işgücü hızla artmış ve kadınlar, ekonominin her alanında aktif rol almaya başlamışlardır. Bu dönemde kadınların çalışma yaşamına katılımı artmış ve sosyal politikalar kadın işgücünü koruma yönünde

gelişmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Savaşlar, kadınlara yeni fırsatlar sunmuş ve daha önce ulaşamadıkları mesleklerde çalışma imkanı tanımıştır; doktorluk, avukatlık, öğretmenlik gibi saygın meslekler artık kadınların da ulaşabileceği meslekler haline gelmiştir (Thebaud, 2005).

Tarım dışı iş kollarında kadınların istihdam edilmesi, sanayileşme ile başlamış, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası daha da hızlanmıştır. Günümüzde kadınların işgücüne katılım oranları artarken, kadın ve erkekler arasındaki katılım farklılıkları hala devam etmektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre bu farklar değişse de hizmet sektöründeki gelişmeler kadınların iş gücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005)

1990'lı yıllara gelindiğinde, özellikle Latin Amerika'da kadınların %71'i, Asya ve Pasifik'te %40'ı, Afrika'da %20'si ve diğer gelişmiş bölgelerde %62'si hizmet sektöründe yer almaktadır. Bu veriler, hizmet sektörünün kadın istihdamı açısından ne denli önemli olduğunu göstermektedir (Özer ve Biçerli, 2003).

2.1.1.2. Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Gelişimi

Türkiye'de kadının iş hayatına katılımı, Sanayi Devrimi ile benzer bir süreç izlemiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde Tanzimat Fermanı ile iş hayatına dair bazı düzenlemeler öngörülse de kadın işgücüne yönelik asıl düzenlemeler Cumhuriyet Dönemi'nde yapılmıştır. Türkiye'deki kadın işgücünün tarihsel gelişimini anlamak için önce Osmanlı Dönemi'ne kısaca değinmek, ardından Cumhuriyet Dönemi'nden günümüze kadar geçen süredeki değişimlere odaklanmak gerekmektedir. Osmanlı Dönemi'nde kadınların toplumdaki rolü, buldukları yerleşim yeri ve zamana bağlı olarak değişiklik göstermiştir (Bakacak, 2009).

Kırsal bölgelerde kadınlar erkeklerle aynı alanlarda çalışırken, şehirde hem kadınların hem de erkeklerin yer aldıkları mekanlar ve uğraşları farklılaşmıştır. Kadınların ve erkeklerin ayrışması, kadınların toplumsal yaşamdan soyutlanmasına yol açarken, kadınlara özgü mesleklerin gelişimine de zemin hazırlamıştır. 16. ve 17. yüzyıllarda kadınlar, Osmanlı İmparatorluğu'nun ekonomik yapısı içinde kırsal ve kentsel alanlarda önemli bir konuma sahip olmuştur. Kadınlar tarlada, pazarda ve dükkanlarda çalışarak üretime doğrudan katkıda bulunmuşlardır (Dingeç, 2010).

Bu dönemde kadın hakları açısından büyük bir ilerleme kaydedilmemiştir. Kadınların köle pazarlarında mal gibi alınıp satıldığı bir dönem yaşanmıştır. Tanzimat'tan sonra, 1848'de Osmanlı Devleti köleliği yasaklayan uluslararası anlaşmaları kabul edince bu pazarlar zorunlu olarak kapatılmıştır. Ancak, padişah sarayı başta olmak üzere, sadrazam, şeyhülislam ve vezirlerin konaklarında hâlâ yüzlerce esir kadın bulunmaktaydı. Kadınlara genellikle ikinci sınıf insan muamelesi yapılmaktaydı (Bakacak, 2009).

Tanzimat Dönemi'nden itibaren başlayan yenilik hareketleri, kadınlara sınırlı da olsa eğitim ve iş hayatına katılım konusunda bazı haklar getirmiştir. 1842'de Askeri Tıbbiye'ye bağlı olarak Ebelik Okulu, 1869'da Kız Sanat Okulu (İnas Sanayi Mektebi) ve 1870'te Kız Öğretmen Okulu (Darülmuallimat) açılmış ve böylece kız çocuklarına ilköğretim ve ortaöğretim (iptidai ve rüştiye) sağlanmıştır. Bu adımlar, kadınlar için iki mesleğin öne çıktığını göstermiştir: ebelik (hemşirelik) ve öğretmenlik. Tanzimat dönemi entelektüelleri ilk defa kadın sorunlarına eğilmiş ve kadın haklarını toplumun gelişimi, modernleşmesi ve ilerlemesi için önemli bir konu olarak ele almıştır (Kaymaz, 2010).

Kadınlar eğitim aldıkça kültürel düzeyleri yükselmiş ve toplumsal yaşamda daha fazla söz sahibi olmaya başlamışlardır. Kadının toplumdaki yeri bu dönemde yoğun tartışmaların konusu olmuştur. II. Meşrutiyet ile yeni düzenlemeler yapılmış ve kadınlara kısıtlı da olsa bazı özgürlükler tanınmıştır. Kadınlar hem evdeki konumlarında hem de giyim kuşamlarında değişiklikler yaşamış, toplumsal alanda görünür olmaya başlamışlardır. Kadının sokağa çıkışı, toplu taşıma ve sinema gibi kamusal alanlarda kadınlar ve erkekler için ayrı bölümlerin oluşturulmasına neden olmuştur (Bakacak, 2009).

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınların kırsal kesimde ücretsiz olarak üretime katkıda bulunması dışında, ücretli iş hayatına katılmaları kapitalizmin gelişimiyle paralel ilerlemiştir. Tanzimat Dönemi ile kadınlar toplumsal yaşama daha fazla katılmaya başlamıştır. Kadınların işgücüne katılımı, onların sınıfsal ve toplumsal durumlarına göre farklılık göstermiştir. Kentli ve ekonomik durumu iyi olan kadınlar, gayrimüslim okullarında ya da evde aldıkları eğitim sayesinde iş hayatına katılırken, daha düşük ekonomik seviyedeki kentli kadınlar sanayi atölyelerinde uzun saatler çalışmak zorunda kalmıştır. Kırsal kesimdeki kadınlar ise batılı şirketler için halı dokuyarak para kazanmış ya da aile içi ücretsiz işçi olarak çalışmışlardır (Önder, 2013).

II. Meşrutiyet döneminde kadınlar bir yandan eğitim alarak iş hayatına atılmaya başlamış, diğer yandan toplumsal baskılardan kurtulmak için mücadele etmiştir. Osmanlı'nın I. Dünya Savaşı'na katılmasıyla birlikte, erkeklerin askere gitmesiyle boş kalan devlet kadroları kadınlar tarafından doldurulmuştur. Kadınlar hastanelerde, postanelerde ve laboratuvarlarda çalışmaya başlamışlardır (Gökçimen, 2008).

II. Meşrutiyet sonrası kadın dergilerinin sayısında artış olmuştur. Kadınlar Dünyası dergisi, kadınları eğitime, ticarete ve el sanatlarına teşvik eden yazılar yayımlayarak kadın haklarını savunmuştur. Kadınlar, İkdam, Tanin, Sabah gibi gazetelerde yazılar yazarak kendilerini ifade etmişler ve kadın haklarının savunucusu olmuşlardır. Osmanlı'da kadınlar tarafından dernekler de kurulmuştur. Bu dernekler, kadın haklarını savunma amacıyla toplantılar düzenlemiş ve kadınların yaşadığı sorunlara çözüm bulmak için çaba sarf etmişlerdir (Önder, 2013).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı, 1915 Balkan Savaşı'nda erkeklerin çoğunun askere gitmesiyle işgücü açığını kapatmak amacıyla başlamış ve I. Dünya Savaşı, Kurtuluş Savaşı ve II. Dünya Savaşı dönemlerinde artış göstermiştir. Ancak, savaşların sona ermesiyle birlikte erkekler işlerine geri dönmüş ve birçok kadın geleneksel ev işlerine dönmek zorunda kalmıştır (Berber ve Eser, 2008). Bu dönemde kadın dernekleri, Türk kadınları vatanın kurtuluşu için çeşitli yardım faaliyetlerinde bulunmuş ve Halide Edip gibi kadınlar cephede görev almıştır (Gökçimen, 2008).

Cumhuriyet dönemi, ülkemiz için yalnızca bir siyasi rejim değişikliğini değil, aynı zamanda köklü bir devrimi temsil etmektedir. Bireysel ve ulusal özgürlük, eşit insan hakları, modernleşme yolunda ilerleme ve Atatürk'e olan sevgi ile onun düşüncelerine ve reformlarına olan inançla şekillenen bir kavramdır (Koptagel-İlal, 1998). Atatürk, Kurtuluş Savaşı'ndan önce yeni rejimin temel ilkelerini planlamış ve demokratik bir devletin ihtiyaç duyduğu inançlar ile siyasi sistemin temellerini atmıştır. Bu dönemde eğitilmiş ve özgür bir topluma dönüşmenin yolları açılmıştır (Çelikel, 1998).

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilanından sonra, kadınların her alanda söz sahibi olmaları gerektiği, bunun sağlanabilmesi için de erkeklerle eşit düzeyde eğitim almalarının ve her meslekte temsil edilmelerinin önemli olduğu anlaşılmış ve bu doğrultuda adımlar atılmaya başlanmıştır. Meslek okulları ve üniversitelerde kız öğrencilerin eğitim görmelerine izin

verilmiş, bu okullardan mezun olan kadınların mesleklerini icra etmeleriyle birlikte kadınların toplumsal statüsü de önemli bir nitelik kazanmıştır (Bakacak, 2009).

Kadın hakları konusunda en büyük adım, Medeni Kanun'un kabulüyle atılmıştır. 1926'da Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanan ve Türk Medeni Kanunu olarak kabul edilen bu kanunla, tek eşlilik, evliliğin yasal temellere dayanması, miras konusunda kız ve erkek çocukların eşitliği, eğitimde ve mesleki hayatta eşitlik sağlanmıştır (Gündoğdu, 2017).

Cumhuriyet Dönemi'nde kadın işçilere dair önemli istatistikler, 1927'de yapılan Sanayi Sayımında ortaya konulmuştur. Bu sayım, diğerlerinden farklı olarak yalnızca ülke genelindeki tüm sanayi kuruluşlarını kapsamaktadır. 14 yaşından küçükler de dahil edildiğinde, kadın çalışan oranı %25,58 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, 4'ten fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında her 4 çalışandan 1'inin kadın olduğunu göstermektedir. Kadınların statüsü ile ilgili yapılan sayımda işveren konumundaki kadın oranı ise %0.14 olarak kaydedilmiştir. 1927 yılında yürürlüğe giren ve 1942 yılına kadar uygulamada kalan Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamındaki kuruluşlarda çalışan kadınlara dair istatistikler de mevcuttur. Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamındaki işletmelerde çalışanların cinsiyet dağılımı, Tablo 1'de gösterilmektedir (Makal, 2010).

1932-1934 yılları arasında teşvik-i sanayi kanunu kapsamındaki kuruluşlarda işçi ve ustabaşılar içinde kadınlar tablo 2.1'de verilmiştir.

Tablo 2.1. 1932-1934 Yılları arasında Teşvik-i Sanayi Kanunu Kapsamındaki Kuruluşlarda İşçi ve Ustabaşılar İçinde Kadınlar

Yıllar	14+ yaş Kadın		14- yaş Kadın		Toplam Kadın	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
1932	12.713	25.13	761	47.74	13.474	25.80
1933	13.052	21.89	1.476	57.19	14.528	23.35
1934	15.579	24.17	919	51.11	16.498	24.91

Kaynak: Makal, A. (2010) [81]. Türkiye' de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. Çalışma ve Toplum, Cilt: 2, 13-40.

1936 tarihli İş Kanunu'nu yürürlüğe girdikten sonra 1937 ve 1947 yılları arasında İş Kanunu kapsamında olan kuruluşlara ilişkin önemli veriler içermektedir.

Tablo 2.2'de, İş İstatistikleri' ne göre yıllara ait bağımlı çalışanların cinsiyet ve yaş dağılımına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.2. 1937-1947 Yılları arasında İş Kanunu Kapsamında Ücretli olarak Kadın, Erkek ve Çocuk Çalışanlar

Yıllar	1937		1943		1947	
	Sayı	Oran %	Sayı	Oran %	Sayı	Oran %
Çocuk (12-18 yaş)	23.347	8.80	51.871	18.86	20 845	7.21
Kadın	50.131	18.89	56.937	20.70	50.851	17.59
Erkek	191.863	72.11	166.275	60.45	217.451	75.20
Toplam	265.341	100.00	275.083	100.00	289.147	100.00

Kaynak: Makal, A. (2010) [81]. Türkiye' de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. Çalışma ve Toplum, Cilt: 2, 13-40.

Cumhuriyet döneminde kadın istihdamına ilişkin veriler incelendiğinde, 1937 ve 1943 yılları arasında kadın çalışanların sayısında yaklaşık %12 oranında bir artış olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, çocuk ve gençlerin istihdamında da yaklaşık 2,5 katlık bir artış dikkat çekmektedir. Bu durumun temel sebeplerinden biri, 1940 yılında çıkarılan Milli Korunma Kanunu ve İş Kanunu'nun bazı maddelerinin askıya alınmasıyla, kadın ve çocuk işçilerin koruyucu düzenlemelerinin zayıflaması ve dolayısıyla bu grupların daha fazla tercih edilmesi olmuştur (Makal, 2010).

İş Kanunu'nun en önemli yeniliklerinden biri, işveren ve işçi ilişkilerinde cinsiyet de dahil olmak üzere hiçbir nedenle ayrımcılık yapılmamasının güvence altına alınmasıdır. Bu kapsamda, iş sözleşmesi yapılırken, uygulanırken ya da sonlandırılırken cinsiyet veya hamilelik nedeniyle farklı muameleye maruz kalınmayacaktır. Ayrıca, eşit değerdeki işlere cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret verilmeyeceği, medeni hal, ailevi yükümlülükler ve hamilelik gibi durumların işten çıkarılma sebebi olamayacağı da bu kanunda yer almaktadır. İş Kanunu, aynı zamanda iş hayatında cinsel taciz ve kısmi çalışmaya dair hükümleri de ilk

kez içermiştir. Kadınlara yönelik düzenlemeler arasında; eşit davranma ilkesi, gece çalışma yasağı, doğum izni ve emzirme izni gibi konular da bulunmaktadır (Emre, 2013).

II. Dünya Savaşı'nın etkisiyle kadınlara yönelik iş yasalarının gelişimi bir süre yavaşlamış olsa da 1945'te yürürlüğe giren "İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası" kadın çalışanlara ilk defa sosyal güvence sağlayan kanun olmuştur (Gündoğdu, 2017).

Uluslararası alanda ise, kadın hakları hızlı bir dönüşüm yaşamıştır. 1945'te kabul edilen Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın birinci maddesi, "İrk, cinsiyet, dil veya din ayrımı yapılmaksızın" insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı gösterilmesi gerektiğini belirterek, kadın-erkek eşitliği için önemli bir adım atmıştır. Bu bağlamda, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 20 Aralık 1952'de hazırladığı Kadınların Siyasal Hakları ile ilgili sözleşmenin birinci maddesinde, "Kadınlar, hiçbir ayrım yapılmaksızın erkeklerle eşit koşullar altında bütün seçimlerde oy kullanma hakkına sahiptir" ifadesi yer almıştır. Sözleşmenin ikinci ve üçüncü maddeleri, kadınların tüm kamu organlarına seçilebilmesi ve kamu görevlerinde yer alabilmesine dair düzenlemeleri içermektedir. Türkiye, bu sözleşmeyi 1959'da onaylamıştır (Özel Özcan, vd., 2017).

Türkiye'de kadınlar, 1950'li yıllardan sonra köylerden kentlere göç etmeye başlamış ve bu süreçle birlikte iş gücü piyasasında yer almaya başlamışlardır. Zamanla, kadınların iş piyasasındaki konumları ve çalışma biçimleri değişim göstermiştir (Berber ve Eser, 2008).

Kadınların ekonomik faaliyetlerinin çoğunlukla tarımsal alanla sınırlı kalması ve Türkiye'de kentleşme sürecinin hızlanmasıyla birlikte, kadın istihdam oranlarında düşüşler yaşanmıştır. Bu durum, hem kırsaldan kente göçün bir sonucu olarak hem de Türkiye ekonomisindeki sınırlı iş yaratma kapasitesinin etkisiyle değerlendirilebilir. Kadınların işgücüne katılım oranındaki bu düşüşler, eğitimsizlik, işgücü niteliği, çocuk bakımı sorumlulukları ve ataerkil toplumsal değerler gibi çeşitli faktörlerle açıklanabilir (Dedeoğlu, 2015).

Türkiye'de tarımsal ekonomiden sanayiye geçiş ve kentleşme süreci, işgücü üzerinde önemli bir etkiye sahip olmuştur. Kırsal kesimden kente göç, kadın işgücünü erkek işgücüne göre daha olumsuz etkilemiştir. Kırsalda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kentsel işgücü piyasasında kendilerine yer bulmakta zorlanmışlardır. Aynı zamanda, zorunlu

eğitimin 5 yıldan 8 yıla çıkarılması, gençlerin iş gücüne katılımını geciktirmiştir (Gündoğdu, 2017).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), 1979 yılında Birleşmiş Milletler'de kabul edilmiş ve 1980'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye de bu sözleşmeye taraf olmuş ve 1986 yılında yürürlüğe koymuştur. CEDAW, kadınların siyasi, ekonomik, kültürel, sosyal ve özel yaşamda eşit haklara sahip olmasını hedefleyen bir insan hakları sözleşmesi niteliği taşımaktadır. Sözleşme, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların kalkınmaya katkı sağlaması için toplumsal normların değişimini amaçlayan bir temel hukuki dayanak oluşturmaktadır (Parlak Börü, 2017).

Toplumda meydana gelen değişim ve gelişimlerle birlikte kadınlar, eğitim almaya, toplumsal rollerini fark etmeye ve hizmet sektörü gibi farklı alanlarda çalışmaya yönelmişlerdir. Ancak, geleneksel toplumsal normlar kadınların ev dışında çalışmasını kısıtlayarak onlara baskı uygulamıştır. Kadınlar hem ev içinde hem de ev dışında çalışmak istediklerinde zorluklar yaşamışlardır. Aynı işi yapmalarına rağmen erkeklere kıyasla daha düşük ücret almışlar ve iş gücünde genellikle ikinci planda kalmışlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

2000 yılından sonra Türkiye'de ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda önemli dönüşümler yaşanmıştır. Bu süreçte kamunun ekonomik faaliyetleri azalırken, tarım sektörü de önemini yitirmiştir. Ekonomideki yapısal dönüşümler ve krizler, işsizlik oranlarını artırmış ve toplumun refah düzeyini olumsuz yönde etkilemiştir (Karabıyık, 2012).

2.1.1.3. Dünyada ve Türkiye'de Kadın ve Erkeklerin İstihdam ve İşsizlik Oranları

Kadınların iş hayatına katılımı, bir ülkenin ekonomik gelişimi ve toplumsal refah seviyesinin yükseltilmesinde kritik bir rol üstlenmektedir. İşgücüne katılım oranı, yalnızca çalışan bireylerin sayısı ile sınırlı kalmayıp, aynı zamanda mevcut işgücünün ne kadar verimli değerlendirildiğini gösteren bir ölçüt olarak da ele alınmaktadır. Kadınların iş gücüne dahil olma oranının düşük olması; toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, eğitim fırsatlarının yetersizliği, kültürel kalıplar ve çocuk bakım hizmetlerindeki eksiklikler gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu durum, sadece kadınları değil, aynı zamanda ülkenin ekonomik büyüme potansiyelini de olumsuz yönde etkileyebilir (Dedeoğlu, 2015).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması, ülkenin ekonomik kapasitesinin tam anlamıyla kullanılmadığını ve kalkınma potansiyelinin yeterince hayata geçirilmediğini göstermektedir. 2024 yılı verilerine göre, Türkiye, OECD ülkeleri arasında kadınların işgücüne katılımının en az olduğu ülkelerden biridir. Bu düşük oran, bir yandan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutlarını gözler önüne sererken, diğer yandan da ulusal ekonomiye sağlanabilecek önemli katkıların gerçekleşmediğini ortaya koymaktadır (Parlak Börü, 2017).

İzlanda ise, kadınların işgücüne yüksek oranda katılımının ekonomik ve toplumsal kalkınmayla doğrudan ilişkili olduğuna dair çarpıcı bir örnektir. İzlanda’da kadın işgücüne katılım oranı %72,8 gibi yüksek bir seviyededir. Bu oran, sadece kadınların ekonomik hayata katılma isteğini değil, aynı zamanda devletin bu katılımı destekleyen politika ve uygulamalarının etkinliğini de gösterir. Kadınların işgücüne katılımının yüksek olduğu ülkelerde, genellikle cinsiyet eşitsizliği daha düşüktür, eğitim olanaklarına erişim daha yaygındır ve kadınlar çocuk bakımı gibi sosyal hizmetlerden daha kolay yararlanabilir. Bu durum, kadınların iş dünyasına daha aktif bir şekilde katılmalarını ve hane gelirine katkıda bulunmalarını sağlar (Berber ve Eser, 2008).

Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olması, bu ülkelerin genellikle daha yüksek bir kalkınma seviyesi ve yaşam kalitesine sahip olmasına da katkı sağlamaktadır. Kadınların işgücüne katılımı, yalnızca bireysel ekonomik kazanç anlamında değil, aynı zamanda ülkenin genel refah düzeyini artıran bir unsur olarak da değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, Türkiye’nin kadın işgücüne katılımını artırmaya yönelik yapısal reformlar yapması, yalnızca toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmakla kalmaz, aynı zamanda ülkenin ekonomik büyümesine de önemli bir ivme kazandırabilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Türkiye’de kadın işgücüne katılımının artırılması, çeşitli önlemler ve politikalarla desteklenebilir. Öncelikle, kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve mesleki eğitim programlarının genişletilmesi, işgücüne katılım oranının artmasına katkı sağlayabilir. Aynı zamanda, esnek çalışma saatleri, doğum izni ve kreş desteği gibi aile dostu politikalar, kadınların hem iş hayatında hem de aile yaşamında daha etkin rol almalarına olanak tanır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması yönünde atılacak adımlar, kadınların işgücüne daha fazla katılımını teşvik edebilir (Özel Özcan, vd., 2017).

Sonuç olarak, kadınların işgücüne katılımı, bir ülkenin ekonomik büyümesi ve toplumsal kalkınması için kritik öneme sahiptir. Türkiye'nin bu alandaki oranlarını OECD ortalamasına yaklaştırması hem toplumsal hem de ekonomik açıdan büyük kazançlar sağlayabilir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının artması, yalnızca bireylerin ekonomik özgürlüğünü artırmakla kalmaz, aynı zamanda ülkelerin kalkınma seviyelerini yükselten önemli bir faktördür. Bu nedenle, Türkiye'nin kadın işgücüne katılımını artırmaya yönelik uzun vadeli stratejiler geliştirmesi, ekonomik büyümeye ve toplumsal refahın artırılmasına katkı sağlayacaktır (Dedeoğlu, 2015).

Tablo 2.3'te 2023-2024 yıllarına ilişkin Dünya'da ve Türkiye'de cinsiyete göre işgücüne katılım oranları görülmektedir.

Tablo 2.3. Dünya'da ve Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları

Dönem (Çeyrek)	2023-3.Ç.	2023-4.Ç.	2024-1.Ç.	2024-2.Ç.
Kadın				
Türkiye	40,8	41,0	41,9	41,9
Birleşik Krallık	74,7	74,7	74,7	74,9
Amerika Birleşik Devletleri	70,1	70,1	70,2	70,3
Avrupa Bölgesi (20 ülke ortalaması)	70,5	70,6	70,9	71,1
OECD (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü) Ülkeleri	66,7	66,8	67,0	67,1
Erkek				
Türkiye	78,0	78,1	78,8	79,1
Birleşik Krallık	81,6	81,6	81,2	80,9
Amerika Birleşik Devletleri	79,5	79,6	79,6	79,6
Avrupa Bölgesi (20 ülke ortalaması)	79,6	79,7	79,8	79,8
OECD (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü) Ülkeleri	80,8	80,8	80,9	81,0
Toplam				
Türkiye	59,5	59,6	60,5	60,6
Birleşik Krallık	78,1	78,1	77,9	77,8
Amerika Birleşik Devletleri	74,8	74,9	74,9	74,9
Avrupa Bölgesi (20 ülke ortalaması)	75,0	75,2	75,4	75,5
OECD (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü) Ülkeleri	73,8	73,8	73,9	74,0

Kaynak: OECD Data Explorer. Erişim Adresi: <https://data-explorer.oecd.org/> (Erişim Tarihi 06.08.2024)

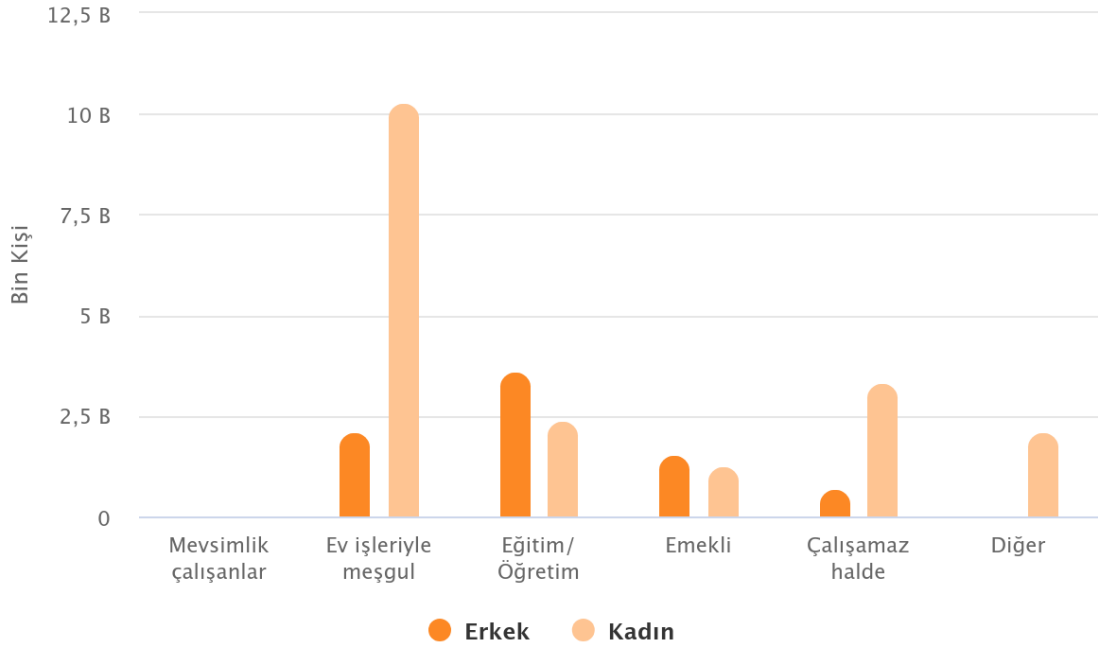
Tablo 2.4'te Türkiye'nin 2000-2024 yıllarına ilişkin cinsiyete göre işgücüne katılım oranları ve işsizlik oranları görülmektedir. Toplam işgücüne katılım oranı 2000 yılında %49,9 iken 2024 yılında %53,9'a yükseldiği görülmüştür. 2024 yılında kadınların işgücüne katılım oranına göre, işgücü piyasasında erkeklerin daha aktif olarak katılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2. 4. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

Yıllar	İşgücüne Katılım Oranı (%)			İşsizlik oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2000	49,9	73,7	26,6	6,5	6,6	6,3
2001	49,8	72,9	27,1	8,4	8,7	7,5
2002	49,6	71,6	27,9	10,3	10,7	9,4
2003	48,3	70,4	26,6	10,5	10,7	10,1
2004	46,3	70,3	23,3	10,8	10,8	11,0
2005	46,4	70,6	23,3	10,6	10,5	11,2
2006	46,3	69,9	23,6	10,2	9,9	11,1
2007	46,2	69,8	23,6	10,3	10,0	11,0
2008	46,9	70,1	24,5	11,0	10,7	11,6
2009	47,9	70,5	26	14,0	13,9	14,3
2010	48,8	70,8	27,6	11,9	11,4	13,0
2011	49,9	71,7	28,8	9,8	9,2	11,3
2012	50	71	29,5	9,2	8,5	10,8
2013	50,8	71,5	30,8	9,7	8,7	11,9
2014	50,5	71,3	30,3	9,9	9,0	11,9
2015	51,3	71,6	31,5	10,3	9,2	12,6
2016	52	72	32,5	10,9	9,6	13,7
2017	52,8	72,5	33,6	10,9	9,4	14,1
2024	53,9	71,5	36,6	9,1	7,7	11,7

Kaynak: TÜİK. (2024). Temel İstatistikler. Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi 06.01.2024).

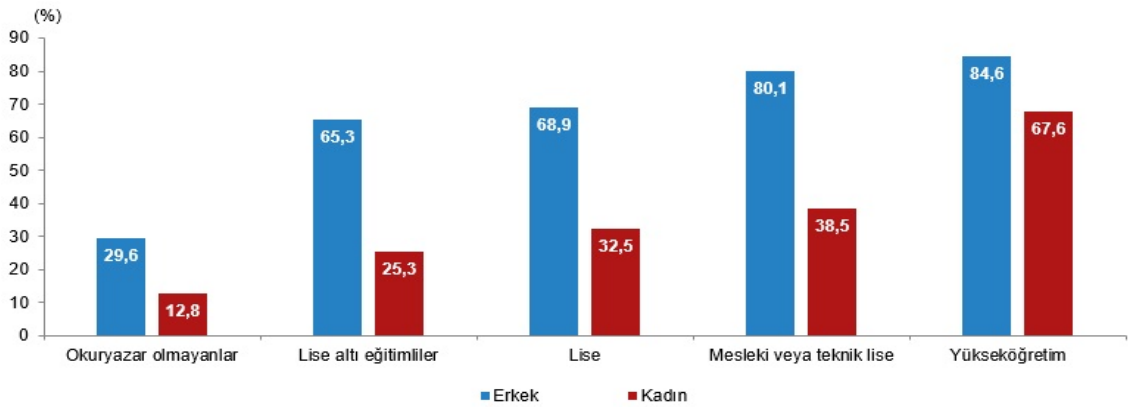
2000 yılında %6,5 olarak belirlenen toplam işsizlik oranı, 2009’da %14’e çıkarak zirveye ulaşmış, 2012’de %9,2’ye gerileyerek düşüş göstermiş ve 2024’te %9,1 düzeyine inmiştir. Kadın işsizlik oranı ise 2000’de %6,3 iken, 2009’da %14,3’e tırmanmış, sonraki yıllarda azalma eğilimi sergileyerek 2024’te %11,7 seviyesine gerilemiştir.



Şekil 2.1. 2022 Yılı Çalışma Durumuna Göre İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri

Kaynak: TÜİK. (2022). İşgücü İstatistikler. Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi 06.01.2024).

Eğitim, iş imkanlarını artırmanın ve çalışma şartlarını daha iyi hale getirmenin etkili yollarından biri olmuştur. Ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi hızlandırırken, kadınların işgücü piyasasına katılımını, istihdam edilme düzeyini ve mesleki yeterliliklerini şekillendiren en belirleyici faktördür (Keskin, 2018).



Şekil 2.2. 2021 Yılı Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri

Kaynak: TÜİK. (2021). İşgücü İstatistikleri. Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi 10.01.2024).

Türkiye’de eğitim ve cinsiyete göre işgücüne katılım ve işsizlik oranları tablo 2.5’te verilmiştir.

Tablo 2.5. Türkiye’de Eğitim ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

	İşgücüne Katılım Oranı (%)						İşsizlik oranı (%)					
	Toplam		Erkek		Kadın		Toplam		Erkek		Kadın	
Eğitim Durumu	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Okur-yazar olmayanlar	14,7	15,6	26,4	29,6	12,4	12,8	9,1	8,2	17,0	14,5	5,6	5,3
Lise altı eğitim	44,0	45,5	63,4	65,3	24,1	25,3	12,7	11,1	13,1	11,1	11,6	11,2
Lise	49,5	52,0	66,4	68,9	29,9	32,5	15,6	14,1	13,7	11,7	20,3	19,9
Mesleki veya teknik lise	61,6	63,9	77,9	80,1	37,0	38,5	14,4	12,9	11,5	10,2	23,5	21,8
Yükseköğretim	75,0	76,5	83,3	84,6	65,6	67,6	12,8	12,4	10,1	9,3	16,8	16,8

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2022 Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi 28.03.2024).

Kadınların işgücüne katılımını eğitim durumları açısından ele aldığımızda, 2017 yılında yükseköğretim veya fakülte mezunu kadınların işgücüne katılım oranının %72,7 gibi oldukça yüksek bir seviyede olduğu görülmektedir.

Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranının bu denli yüksek olması olumlu bir gelişmedir. Bu oran, yükseköğretim düzeyinde eğitim almış kadınların iş gücüne katılımını önemli ölçüde artırmaktadır. Sırasıyla; lise dengi meslek okulu mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %42,6, genel lise mezunlarının %34,3, lise altı eğitim alanların %27,7 ve okuryazar olmayanların ise %15,9’dur. Kadınlarda eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranının da yükseldiği açıkça görülmektedir. Aynı şekilde, eğitim düzeyi düştükçe işgücüne katılım oranı da azalmaktadır. Dolayısıyla, kadınların işgücüne katılım oranı ile eğitim düzeyi arasında kuvvetli bir pozitif ilişki olduğunu söyleyebiliriz.

2017 yılı verilerine göre, işsizlik oranının en yüksek olduğu grup %21,3 ile genel lise mezunu kadınlardan oluşmaktadır. Bunun nedeni, genel lise eğitiminin kişilere yeterli mesleki yetkinlik kazandırmaması, genç kadınların iş seçimi konusunda karşılaştıkları

sınırlamalar, kadınlara uygun görülen iş fırsatlarının sınırlı olması ve bu durumun iş bulma olanaklarını daha da daraltmasıdır (Toksöz, 2007).

Lise dengi meslek okulu mezunu kadınlarda işsizlik oranı ise %20,5'tir. Bu durum, meslek okullarının işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanları yeterince yetiştirememesinden kaynaklanmaktadır. Fakülte ve yüksekokul mezunu kadınlar arasında işsizlik oranı %18,4'tür. Bu durumun nedenleri arasında yeterli sayıda nitelikli ve yüksek gelirli iş olanaklarının yaratılmaması ve yüksek eğitilmiş kadınların iş tercihlerinde daha seçici davranmaları yer almaktadır. Düşük eğitilmiş ve eğitimsiz kadınların işsizlik oranı daha düşük seyretmektedir. Eğitim düzeyi yüksek kadınlarda işsizlik oranlarının da yüksek olması, kadın istihdamında karşılaşılan sorunların önemli bir göstergesidir. Genel tablo incelendiğinde, Türkiye genelinde eğitim durumuna göre en yüksek işgücüne katılım ve istihdam oranına sahip grup, yüksekokul veya fakülte mezunu kadınlardır. İşsizlik oranı en yüksek olan grup ise genel lise mezunu kadınlardır (Keskin, 2018).

Türkiye'de cinsiyete ve sektörlere göre işgücüne katılım oranları tablo 2.6'da verilmiştir.

Tablo 2.6. Türkiye'de Cinsiyete ve Sektörlere Göre İşgücüne Katılım Oranları

	2023			2022			Bir önceki yıla göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
İstihdam	31 632	21 286	10 346	30 752	20 818	9 935	880	468	411
Tarım	4 695	2 757	1 938	4 866	2 822	2 043	-171	-65	-105
Sanayi	6 711	4 950	1 761	6 663	4 969	1 694	48	-19	67
İnşaat	1 997	1 896	100	1 846	1 755	91	151	141	9
Hizmet	18 230	11 683	6 547	17 378	11 272	6 106	852	411	441

Kaynak: TÜİK. (2021). İşgücü İstatistikleri. Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi 10.01.2024).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını genel hatlarıyla incelediğimizde, istihdam ve işsizlik oranları açısından dünya ortalaması, AB-28 ülkeleri ve OECD ülkeleri ile kıyaslandığında oldukça düşük bir seviyede olduğu görülmektedir. 2013 yılı verilerine göre, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı %30,8 iken, dünya genelinde bu oran %50,2, Avrupa Birliği ülkelerinde %66 ve OECD ülkelerinde %62,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum, Türkiye'de çalışma çağındaki kadınların işgücüne katılımında ciddi bir eksiklik olduğunu ortaya koymaktadır.

İstihdam oranı açısından bakıldığında, Türkiye'deki kadınların %27,1'i istihdam edilmekteyken, dünya ortalaması %47, AB ortalaması %58,8 ve OECD ortalaması %57,5'tir. Bu veriler, Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımında yaşanan sorunların derin olduğunu göstermektedir. Özellikle, istihdam oranlarının dünya ve OECD ortalamalarının oldukça altında olması, Türkiye'nin kadın istihdamı konusunda ciddi politika eksiklikleri olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın işsizliği oranı ise Türkiye'de %11,9 ile dünya, AB ve OECD ortalamalarının üzerinde seyretmektedir. Dünya genelinde kadınların işsizlik oranı %6,4, AB ülkelerinde %11 ve OECD ülkelerinde %8,1'dir. Türkiye'nin kadın işsizlik oranının yüksek olmasında, kadınların iş gücüne katılımını engelleyen çeşitli yapısal ve kültürel engellerin yanı sıra iş gücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılığın da etkili olduğu söylenebilir.

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılım oranının düşük olmasının temel nedenleri arasında, toplumsal cinsiyet rolleri ve geleneksel aile yapısının etkisi bulunmaktadır. Kadınlar, çoğunlukla ev içi sorumluluklar ve çocuk bakımı gibi görevlerle sınırlı kalmakta, bu durum onların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, iş yerinde cinsiyet ayrımcılığı, kadınların kariyer gelişimlerini engelleyen faktörler arasında yer almaktadır. İş gücü piyasasında kadınların varlığını artırmak için esnek çalışma saatleri, doğum ve bakım izinlerinin artırılması ve kadınlara yönelik mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması gibi politikaların uygulanması gerekmektedir. (Sakallı vd., 2002).

Öte yandan, kadınların eğitime erişimlerinin artırılması ve mesleki eğitim almalarının teşvik edilmesi, iş gücüne katılımlarını olumlu yönde etkileyecektir. Eğitim düzeyi yüksek olan kadınların iş gücüne katılım oranları daha yüksektir. Bu nedenle, kadınların eğitim seviyesinin artırılması, istihdam oranlarının da yükselmesine katkı sağlayacaktır. Gelişmiş ülkelerde kadın işgücüne katılım oranlarının yüksek olması, bu ülkelerde kadınların eğitim düzeyinin yüksekliği ve iş gücü piyasasında kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık politikalarının etkili bir şekilde uygulanmasına bağlanabilir. Türkiye'nin kadın iş gücüne katılım oranını artırması için, kadınların iş gücüne katılımını engelleyen sosyal ve ekonomik engellerin kaldırılması, eğitim ve istihdam politikalarının kadınlar lehine geliştirilmesi gerekmektedir. Bu tür politikalar, Türkiye'nin ekonomik büyüme ve kalkınma sürecine de önemli katkılar sağlayacaktır (Keskin, 2018).

2.2. İŞ HAYATINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞININ KAVRAMI VE TÜRLERİ

Bu bölümde cinsiyet ayrımcılığının tam olarak nasıl bir kavram ve davranış olduğuna yer verilirken, var olan tüm türleri hakkında da kapsamlı bir bilgilendirme yapılmıştır.

2.2.1. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ TANIMI

Ayrımcılık kavramı, geleneksel olarak, düşük statüye sahip gruplara uygulanan haksız ve olumsuz davranışları tanımlamak için kullanılır. Güçlü pozisyondaki bireyler tarafından, beyaz olmayanlar, kadınlar, yoksullar ve işçi sınıfı gibi savunmasız gruplara yöneltilen ayrımcılık, bazen ırkçılık, etnosantrizm, cinsiyetçilik, engellilik, sınıfçılık ve heteroseksizm gibi çeşitli alt kategorilere ayrılmaktadır (Choo ve Ferree, 2010).

En basit haliyle ayrımcılık, bir kişiye cinsiyet, ırk veya başka keyfi özellikler temelinde olumsuz davranılmasını ifade eder. Bu anlamda ayrımcılık, eşitlik, toplumsal ilerleme ve barış hedeflerine ulaşılmasının önünde ciddi bir engel teşkil eder. Dünya nüfusunun yarısından fazlasını oluşturan kadınlar, farklı coğrafi, dini, kültürel ve etnik bağlamlara bağlı olarak ayrımcılığın çeşitli şekilleriyle karşı karşıya kalmaktadır (Tsimplakaki, 2023). Bu ayrımcılık türlerinden biri de cinsiyet ayrımcılığıdır.

Cinsiyet ayrımcılığı, bireylerin veya grupların cinsiyetleri nedeniyle sosyal normlar doğrultusunda dışlanması veya kısıtlanmasını içeren ayrımcı davranışları ifade eder (Ulu ve Kutanis, 2016: 362).

Bir başka tanıma göre, cinsiyet ayrımcılığı, kadınların sistematik olarak şiddet, ekonomik yoksulluk ve tehditlerle dışlanmasına neden olan bir tür haksızlıktır. Kadınların, erkeklerden daha düşük bir statüde görülmesi ve erkeklere itaat etmeleri gerektiği anlayışı da cinsiyet ayrımcılığının bir biçimi olarak değerlendirilir (Sakallı vd., 2002). Diğer bir yaklaşıma göre ise cinsiyet ayrımcılığı, önyargılı tutumların sonucu olarak kadınlara yönelik düşmanlık ve ayrımcı tavırlar olarak tanımlanmaktadır (Glick ve Fiske, 1996).

Cinsiyet ayrımcılığı, bir kadına, cinsiyetinden ötürü, erkeklere uygulanan tutum ve davranışlardan daha olumsuz ya da daha az olumlu şekilde muamele edilmesi ya da eşitlikçi olduğu varsayılan tutum ve uygulamaların kadınlar üzerinde ayrımcı sonuçlar doğurması durumudur (Onaran Yüksel, 2000). Kadınların iş hayatına erkeklere oranla daha geç dahil

olmalarına rağmen, sosyal hayatta erkekler kadar önemli bir iş gücü haline geldikleri gözlemlenmektedir. Sanayi devrimiyle birlikte kadınların iş gücüne daha fazla katılması, bu sürecin devam etmesi ve buna bağlı olarak toplumsal cinsiyet temelli sorunların da artması dikkat çekmiştir (Şahin, 2019).

İlk olarak ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya başlayan kadınlar, tarım sektöründe aktif rol almış ve sanayi devrimiyle birlikte ücretli çalışan konumuna gelmişlerdir (Kartal ve Çoban, 2018). Türkiye’de kadınların tarımda erkeklerden daha fazla çalıştıkları ve kazançlarını eşlerine verdikleri gerçeği, cinsiyet temelli ayrımcılığın hala devam ettiğini göstermektedir (Ökten ve Tüysüz, 2017). Gelişmekte olan ülkelerde kadınların çoğunluğu tarım sektöründe yer alırken, gelişmiş ülkelerde kadınlar daha çok hizmet sektöründe çalışmaktadır (İleri, 2016).

Kadınların iş hayatında daha fazla yer alması, toplumsal cinsiyetin bir sorun olarak öne çıkmasında rol oynamıştır. Kadının iş yaşamına katılması, toplumsal yapının belirlediği sınırları zorlaması anlamına gelmektedir. Bu durum, kadınların iş hayatında “ek iş gücü” olarak görülmelerine ve ayrımcılıkla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Erikli, 2020). İş yerinde cinsiyet ayrımcılığı farklı boyutları nedeniyle literatürde yoğun olarak incelenmiştir (Alparslan vd., 2015). İş yerindeki cinsiyet ayrımcılığı, çalışanların cinsiyet kimliklerinden dolayı farklı muamele görmeleri anlamına gelir. Başka bir ifadeyle, cinsiyet ayrımcılığı, bir kişinin yetkinliklerinden veya performansından ziyade cinsiyetine dayalı olarak değerlendirildiği durumu tanımlar. Birey, cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa uğradığını algıladığında, genellikle kendi cinsiyet grubunun da sistematik olarak diğer cinsiyetten dezavantajlı olduğunu düşünür (Hirsh ve Kornrich, 2008).

Kadın çalışanlar, karşılaştıkları olumsuz tutumların kendi cinsiyetlerinden ve toplumsal olarak kendilerine yüklenen rollerden kaynaklandığını düşünmektedirler. Cinsiyet ayrımcılığını algılayan kadın çalışanlar, bu durumun çeşitli sonuçlarıyla karşılaşmaktadırlar. Bunlar arasında iş yerinde prestij kaybı, düşük güç algısı, yüksek iş çatışmaları, düşük özgüven, aşırı iş yükü ve artan depresyon yer almaktadır. İş hayatında cinsiyet ayrımcılığının çeşitli göstergeleri vardır. Genellikle bazı işlerle ilgili özellikler yalnızca belirli bir cinsiyet grubuna atfedilirken, diğer cinsiyetin bu iş için yeterli olmadığı düşünülmektedir. Kadınların aile sorumlulukları nedeniyle işlerine yeterince önem vermeyecekleri ya da evlenene kadar

geçici olarak çalışacakları düşüncesi, kadınların işe alım sürecinde ayrımcılığa maruz kalmalarına yol açmaktadır (Onay, 2009).

Bunun yanı sıra, aynı işte çalışanlar bile kadınların erkeklerden daha az maaş alması, terfi etmelerine engel olan cam tavan engeli ile karşı karşıya kalmaları (Nasır, 1997), iş yerindeki cinsiyet ayrımcılığının bir başka göstergesidir. Diğer göstergeler arasında mesleklerin cinsiyete göre ayrılması (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008), iş başvurularında adayların cinsiyetlerine göre değerlendirilmesi (Chabaya vd., 2009), terfi ve işten çıkarılma süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcı uygulamalar, kadınların hiyerarşide alt sıralarda yer alması, üst pozisyonlarda daha az temsil edilmeleri ve tekrarlayan düşük nitelikli işlerde çalıştırılmaları (Özçatal, 2009), gibi uygulamalar bulunmaktadır.

Ayrımcılık genellikle mağdurlara zarar veren bir yapı sergilerken, pozitif, yani olumlu veya korumacı olarak nitelendirilen cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları da bulunmaktadır (Okutan ve Sunal, 2011).

2.2.2. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ TÜRLERİ

Bu bölümde işe alımdan önce cinsiyet ayrımcılığı, işe alımdan sonra cinsiyet ayrımcılığı, dolaysız, dolaylı, dolayısıyla, düşmanca, pozitif cinsiyet ayrımcılığı ve yatay ve dikey ayrımcılık türleri incelenecektir.

2.2.2.1. İşe Alımdan Önce Cinsiyet Ayrımcılığı

İşe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığı, kişinin işe kabul aşamasında yaşanmaktadır (Mayatürk, 2006). Adayların gerekli yetkinliklerine bakılmaksızın, sadece cinsiyetleri temel alınarak işe alım kararları verilebilmektedir. Bu durum, iş hayatında daha başlamadan cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıkmasına neden olurken, aynı zamanda cinsiyet eşitliği ilkesinin de ihlaline yol açmaktadır (Gilliland, 1993).

İşe alım aşamasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın örnekleri, ilanlarda yalnızca erkek adayların arandığının açıkça belirtilmesi ya da kadınların tercih edilmeyeceğine dair örtülü ifadelerin kullanılmasıdır (Yıldız, 2008). Genelde bu tür ayrımcılık, fiziksel nedenlere dayandırılmaktadır. İş hayatında cinsiyet ayrımcılığının fiziksel temelleri, güç gereksinimi

ve kadınların doğurganlık özellikleri olarak iki ana başlıkta ele alınmaktadır (Mayatürk, 2006).

Kadınların genel fiziksel yapıları ile güç bakımından erkeklerden daha zayıf oldukları yönündeki algı, işe alım aşamasında karşılaşılan ayrımcılık unsurlarından biridir (Lowdermilk vd., 2011). Ancak bu düşünce gerçeği yansıtmamaktadır. Zira birçok iş alanında kadınların fiziksel gücün gerektiği görevlerde başarılı oldukları sıkça gözlemlenmektedir (Grint, 1998). Ayrıca, kadınların doğum öncesi ve sonrasında izin talep etmeleri ve doğum yardımı almaları, iş görüşmelerinde karşılaştıkları bir diğer ayrımcılık sebebidir (Mayatürk, 2006).

Kadının aile yaşamı da işe alım sürecinde göz önünde bulundurulmakta; bekar ve genç kadınların iş bulması kolaylaştırıcı bir faktör olarak görülürken, evli ve çocuklu kadınların iş bulmaları daha zorlayıcı bir durum olarak değerlendirilmektedir. Özellikle evli kadınların, aile yaşantılarını aksatmayacak bir iş bulma konusunda bekar kadınlara göre daha fazla zorluk yaşadığı bilinmektedir (Alparslan vd., 2015).

2.2.2.2. İşe Alımdan Sonra Cinsiyet Ayrımcılığı

İşe alım sonrasında cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutum, davranış ve uygulamalar; genellikle terfi eşitsizliği, ücret farklılıkları, mobbing ve taciz başlıkları altında değerlendirilebilir. İşe alım sürecinden sonra çalışma koşulları, terfiler, disiplin cezaları, ücret ve yan haklar gibi alanlarda kadın ve erkek arasında ayırım yapılmaması gerektiği belirtilse de (Yıldız, 2008), gerçek hayatta bu durum sıklıkla geçerliliğini yitirmektedir. Birçok alanda cinsiyet ayrımcılığı açık ya da örtük şekillerde ortaya çıkmaktadır ve bu ayrımcılık en çok çalışanların terfi süreçlerinde kendini göstermektedir (Aycan, 1998).

Dünyada hızlı bir değişim süreci yaşanırken, kadınların geleneksel rollerinde de önemli değişiklikler olmuştur. Sosyal ve ekonomik alanlarda daha fazla rol üstlenen kadınlar, iş yaşamına daha aktif bir şekilde katılmakta ve kariyer geliştirme fırsatları yakalamaktadırlar. Ancak, yeterli eğitim ve deneyime sahip olsalar bile, bazı durumlarda kadınlar terfi süreçlerinde erkeklerin gerisinde kalmaktadır. İşletme sahiplerinin çoğu, kadınların iş yaşamında geçici olduklarını, çocuk sahibi olabileceklerini ve ailevi sorumlulukları nedeniyle terfi ettirilmediklerini savunmaktadır (Aytaç vd., 2002).

İş yerlerinde terfi süreçlerinde objektif kriterler olan mesleki yeterlilik ve kıdemin dikkate alınması gerektiği öne sürülse de (Onaran Yüksel, 2000), kadınların sosyal rolleri ve fiziksel özellikleri nedeniyle terfi süreçlerinde engellerle karşılaştıkları bilinmektedir. Bu durum literatürde “cam tavan sendromu” olarak adlandırılmaktadır. Cam tavan, kadınların üst düzey pozisyonlara yükselmelerini engelleyen görünmez engelleri ifade eder (Ergeneli ve Akçamete, 2004). Cam tavan sendromu, örgütlerde kadınların üst yönetim kademelerine yükselmelerini zorlaştıran resmi olmayan, ancak kadınlar tarafından hissedilen engellerdir (Hasan ve Oktay, 2009).

Cam tavan olgusunu yaratan iki temel faktör bulunmaktadır: Kadının kendi içsel engelleri ve çevresel engeller. Kadının kendi yarattığı engeller, toplumsal cinsiyet rolleri ve yaşadığı rol çatışmaları nedeniyle bazı ayrımcı uygulamaları içselleştirmesidir (Özan, 2009). Kadınların sosyal yapıdan kaynaklanan beklentileri ile iş yaşamındaki beklentilerin uyuşmaması, cam tavanın oluşumuna katkıda bulunan önemli etmenlerden biridir (Örücü vd., 2007). Kadınlar, çocuk sahibi olmak gibi nedenlerle kariyerlerine ara verdiklerinde kıdem açısından geri kalmakta ve bu da terfi olanaklarını olumsuz etkilemektedir (Onaran Yüksel, 2000).

Çevresel engeller ise erkeklerin kadınlara yönelik önyargılarından kaynaklanır. Örneğin, üst yönetimde bulunan bazı kadınlar, yalnızca kendilerinin bu konumda kalmasını isteyerek diğer kadınların yükselmesine engel olabilmektedir (Özan, 2009). Cinsiyet ayrımcılığının bir diğer boyutu da ücret eşitsizliğidir. İş yerinde cinsiyet kaynaklı ücret farklılıkları, cinsiyet eşitsizliğinin önemli bir göstergesidir (Gonzalez, 2022). Kadınlar, ailevi sorumluluklar nedeniyle ücretli işlerden çekilmek zorunda kalmakta ve bu da cinsiyetler arası ücret farkını artırmaktadır (Elson, 2017).

Kadınların daha zayıf ve yaptıkları işlerin erkeklerinkine göre daha az değerli olduğu düşüncesiyle kadınlara daha düşük ücretler verilmektedir (Omay, 2011). Özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinde kadınlar, erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük ücret almaktadır (Eyüboğlu, 1999). Cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle bazı düşük ücretli işler kadınlara uygun görülmemekte ve bu durum da iş yaşamındaki eşitsizlikleri derinleştirmektedir (Omay, 2011).

Genel olarak kadınlar emek yoğun sektörlerde ve niteliksiz, düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedirler (Aytaç vd., 2002). Cinsiyet ayrımcılığının ücretlendirme üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalar da bu durumu doğrulamaktadır (Gillespie, 2014; Schiffman vd., 2021). (Schiffman vd., 2021) çalışmasına göre, kadınların geleneksel olarak ücretsiz ev işlerinde çalışmaya devam etmeleri ve erkeklerin ücretli kariyerlerde yer almaları, cinsiyetler arası ücret farkının temel nedenlerinden biri olarak görülmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı genellikle kadınlarla ilişkilendirilse de erkekler de iş hayatındaki cinsiyet rolleri ve toplumsal beklentiler nedeniyle çeşitli zorluklarla karşılaşabilirler. Toplumun erkeklerden beklediği geleneksel roller, iş hayatında ve özel hayatlarında belirli davranış kalıplarını benimsemeleri için onlara baskı yapabilir. Erkeklerin güçlü, bağımsız ve kariyer odaklı olmaları beklenirken, duygusal ifade, esneklik veya aile sorumluluklarına öncelik verme gibi davranışlar genellikle olumsuz karşılanabilir. Bu beklentiler, erkeklerin iş ve özel hayatlarında dengesizliğe neden olabilir ve iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının farklı bir yüzünü deneyimlemelerine yol açabilir. (Cuddy, vd., 2004).

Erkekler, toplumsal normlara uygun olmayan davranışlar sergilediklerinde iş hayatında ayrımcılığa uğrayabilir veya dışlanmış hissedebilirler. Örneğin, erkeklerin aile sorumluluklarını üstlenmek veya çocuklarıyla daha fazla vakit geçirmek için işlerinden feragat etmeleri veya esnek çalışma saatleri talep etmeleri, kariyerleri üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir. Bu tür talepler, iş hayatında erkekler için hoş karşılanmayabilir ve onların yeterince bağlı veya ciddi olmadıkları algısına yol açabilir. Aynı şekilde, erkeklerin duygusal zayıflıklarını göstermeleri veya stresle başa çıkma konusunda yardım aramaları, iş yerinde olumsuz değerlendirmelere neden olabilir. Bu tür durumlar, erkeklerin kendilerini ifade etmelerini engelleyerek, iş hayatındaki aidiyet duygusunu ve işbirliğini zedeler. (Connell, 2005).

Özellikle baba olma beklentisi ve kariyer ilerlemesi arasında denge kurmak, erkekler için büyük bir zorluk oluşturabilir. Babalar hem başarılı bir kariyer sürdürmeleri hem de aile sorumluluklarını yerine getirmeleri gerektiği beklentisiyle karşı karşıya kalabilirler. Birçok işyerinde, erkeklerin çocuk bakımına katılmaları veya ebeveyn izni kullanmaları hâlâ yeterince desteklenmemektedir. Bu nedenle, erkekler ailelerine zaman ayırdıklarında iş

yerinde kariyerlerine olan bağılılıkları sorgulanabilir. Bu, erkeklerin ya işlerini ön planda tutmaları ya da aile hayatlarına öncelik vermek zorunda kalmaları gibi zorlayıcı bir ikileme karşılaşmalarına neden olabilir. (Schifman vd., 2021)

Sonuç olarak, bu dengeyi kurmakta zorlanan erkekler, işlerinden memnuniyetsizlik yaşayabilir ve iş hayatındaki performansları olumsuz etkilenebilir. Bazı durumlarda, erkekler iş hayatında “geleneksel olmayan” rolleri benimsediklerinde veya duygusal açıdan daha açık olduklarında, meslektaşları tarafından dışlanmış hissedebilirler. Cinsiyet rollerine aykırı davranışlar sergileyen erkekler, liderlik pozisyonları için uygun görülmebilir veya iş hayatında önemli kararlara dahil edilmezler. Bu tür ayrımcılık, erkeklerin iş hayatında marjinalize olmalarına ve sosyal ilişkilerinin zayıflamasına neden olabilir. Dışlanma hissi, erkeklerin iş hayatındaki motivasyonlarını azaltabilir ve örgütsel bağılılıklarını zedeleyebilir. (Kaufman, 2013).

Erkeklerin iş ve özel hayat dengesini sağlamakta yaşadıkları zorluklar, stres ve tükenmişlik gibi duygusal sorunlara da yol açabilir. Ailelerine zaman ayıramadıklarında veya iş yerinde beklentileri karşılayamadıklarında, kendilerini yetersiz ve baskı altında hissedebilirler. Bu duygular, uzun vadede erkeklerin psikolojik sağlıklarını olumsuz etkileyebilir ve iş performanslarını düşürebilir. Dolayısıyla, iş hayatında erkeklerin karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığı, sadece bireylerin değil, aynı zamanda örgütün genel sağlığı ve performansı üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, örgütlerin cinsiyet ayrımcılığına sadece kadınlar açısından değil, erkekler açısından da duyarlı olmaları önemlidir. (Schifman vd., 2021)

İşyerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak, erkeklerin de aile sorumluluklarını üstlenmelerine ve duygusal ifade özgürlüklerini kullanmalarına olanak tanıyan politikalar geliştirmeyi gerektirir. Ebeveyn izni, esnek çalışma saatleri ve aile dostu politikalar, erkeklerin iş ve özel hayatlarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, örgütlerin erkeklerin duygusal ihtiyaçlarını ve çeşitlilik içindeki rolleri kabul eden bir iş kültürü yaratması hem erkeklerin hem de kadınların daha tatmin edici ve dengeli bir iş deneyimi yaşamalarını sağlayabilir. (Cuddy, vd., 2004).

2.2.2.3. Dolaysız Cinsiyet Ayrımcılığı

Dolaysız cinsiyet ayrımcılığı kapsamında cinsiyetler arası ayrımcılık, gizlenmeksizin direkt olarak yapılmaktadır. Bu nedenle yapılan ayrımcılık, somut olarak hissedilmekte ve gözlemlenebilmektedir (Dalkıranoglu ve Cetinel, 2008).

Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kadına yalnızca cinsiyeti nedeniyle bir erkekten daha olumsuz davranılmasıdır (Acar Savran, 2013). İşe alım ve terfi süreçlerinde sıklıkla gözlemlenen bir durumdur. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı ise, bir kadına bir talebin yerine getirilmesi için şart koşulmasıdır (Bulut ve Kızıldağ, 2017).

Ayrımcılık, cinsiyet temelinde yapılan değerlendirmelerle performans ya da yetenekten bağımsız şekilde gerçekleştirilir. Açık cinsiyet ayrımcılığı, iş ilanlarında yalnızca erkek adayların tercih edilmesi veya hamilelik gibi nedenlerle kadınların işten çıkarılması gibi somut örneklerle kendini gösterir (Dalkıranoglu ve Cetinel, 2008).

Cinsiyetler arası eşitliği bozucu ve aleni bir şekilde gerçekleştirilen bu ayrımcı davranış, iş yaşamında da sıklıkla görülmektedir. Bir iş için benzer özelliklere sahip kadın ve erkek çalışanlardan birine cinsiyeti nedeniyle ayrıcalıklı davranılması, dolaysız cinsiyet ayrımcılığı olarak adlandırılmaktadır. Bu durum ise örgütsel sorunların daha kolay bir şekilde ortaya çıkmasına ortam hazırlayabilmektedir (Arısoy, vd., 2007).

İşe girme aşamasında, çalışma aşamasında ve işten ayrılma aşamasında olmak üzere üç farklı aşamada görülebilen dolaysız cinsiyet ayrımcılığına kadınlar, erkeklere göre daha çok karşı karşıya kalmaktadır (Arısoy, vd., 2007). Dolaysız cinsiyet ayrımcılığı, bilhassa işe alımda, çalışma şartlarının uygulanması esnasında, ücretlendirme politikalarında, mesleki eğitim ve kariyer ile iş ilişkisinin sonlanması aşamalarında sıklıkla ortaya çıkmaktadır (Onaran Yüksel, 2000).

2.2.2.4. Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı

Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, açık bir şekilde fark edilmeyen, ancak belirli bir cinsiyet grubunun olumsuz etkilenmesine yol açan ayrımcılık türüdür (Arısoy, vd., 2007). Tarafsız gibi görünen uygulamalar, bir cinsiyetin eşitliğini bozan gizli ayrımcı tutumlar içerdiğinde dolaylı cinsiyet ayrımcılığı söz konusu olur (Sakallı-Uğurlu, 2003). Bu ayrımcılık genellikle

uzun vadede etkili olur ve farkın belirgin olmasına gerek olmaksızın küçük de olsa süregelen bir ayrımcılık etkisi yaratabilir (Bilir, 2011).

Küçük çocuğu olan annelerin işe alınmaması ya da yarı zamanlı çalışan kadınların teşviklerden yararlanamaması gibi durumlar dolaylı cinsiyet ayrımcılığına örnek teşkil eder (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008). Kadınların fiziki ya da sosyal durumlarının iş yaşamındaki belirli gereksinimleri karşılayamayacağı varsayılarak iş fırsatlarından mahrum bırakılmaları, dolaylı cinsiyet ayrımcılığının bir başka örneğidir (Bilir Güler, 2005).

Örneğin, gebelik nedeniyle kadınların kariyerlerinde kesintiye uğramaları, cinsiyetçi şakalar ve cam tavan sendromu gibi durumlar dolaylı ayrımcılığa örnek teşkil edebilir (Göksu, 2018; Sakallı-Uğurlu, 2003). Tarafsız gibi görünen uygulamalar aslında belirli cinsiyet gruplarını dezavantajlı duruma düşürebilir. Bu durumda yöneticilerin kasıtlı bir ayrımcılık niyeti olmaksızın bile bu tür ayrımcı sonuçlara yol açabilecekleri belirtilmektedir (Göksu, 2018).

Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, açıkça görülmediği için iş yerinde fark edilmesi zor olabilir. Bu tür ayrımcılığı anlamak için yöneticilerin uyguladıkları kriterlerin objektif veya sübjektif olup olmadığına bakılmalıdır. Objektif kriterler varsa, ayrımcılığın olup olmadığını belirlemek daha kolaydır. Ancak sübjektif kriterler kullanıldığında, yöneticilerin öncelikleri devreye girdiği için cinsiyet ayrımcılığı saptamak zorlaşır (Bilir, 2011).

2.2.2.5. Dolayısıyla Cinsiyet Ayrımcılığı

Dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığı, bireyin kendi özelliklerinden ziyade, yakın ilişki içinde bulunduğu bir kişi veya grubun özellikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramasıdır (Gül vd., 2011; Karan, 2011). Bu tür ayrımcılık, bireyin ilişki kurduğu kişinin cinsiyeti, ırkı veya fiziksel özelliklerinden kaynaklanabilir.

Örneğin, farklı cinsel yönelime sahip bireylere hizmet vermeyen bir iş yerinde çalışan bir kişinin, bu bireylere hizmet verdiği için ayrımcılığa uğraması bu duruma örnek teşkil eder (Göksu, 2018). Ayrıca, beyaz bir bireyin siyahi bir bireyle evli olması veya engelli bir çocuğu olan bireyin iş yerinde ayrımcılığa maruz kalması da dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığına örnek olarak verilebilir (Gül ve Karan, 2011).

2.2.2.6. Düşmanca Cinsiyet Ayrımcılığı

Düşmanca cinsiyet ayrımcılığı, karşı cinse karşı hükmetme arzusu ile ilişkilidir (Glick ve Fiske, 1996). Bu tür ayrımcılık, kadınlara karşı düşmanlık ve olumsuz tutumlar içerir ve kadınlara yönelik aşağılayıcı davranışları tanımlamak için kullanılır (Oswald vd., 2019; Waddell vd., 2019).

Çoğu araştırma, cinsiyet ayrımcılığının temel nedenlerinden birinin erkeklerin kadınlara karşı beslediği düşmanlık olduğunu öne sürmektedir (Martinez vd., 2019). Bu tür ayrımcılık, kadının eksik ve zayıf olduğu düşüncesine dayanır ve kadınların geri planda kalması gerektiği fikrini pekiştirir (Sakallı-Uğurlu, 2002). Ayrıca, erkeklerin sosyal rollere uyum sağlama baskısı nedeniyle kadınlara yönelik baskıcı davranışlar sergileme eğilimi gösterdikleri de belirtilmektedir (Şahin, 2019).

2.2.2.7. Pozitif Cinsiyet Ayrımcılığı

Pozitif cinsiyet ayrımcılığı, kadın ve erkek arasında var olan eşitsizlikleri gidererek adaletin sağlanması amacıyla yapılan uygulamaları ifade eder (Akdemir, 2014). Bu tür uygulamalar, kadınların sosyo-ekonomik kayıplarını önlemeye ve erkeklerle eşit koşullarda çalışmalarını sağlamaya yönelik adımlar içerir (İspir, 2016).

Pozitif ayrımcılığın iş hayatında uygulanması, kadınların karşılaştığı olumsuz koşulların azaltılmasına ve erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmalarına yardımcı olur (Şahin, 2019). Ancak, bazı eleştiriler pozitif ayrımcılığın, cinsiyetler arası eşitliği zedelediği ve haksız sonuçlara yol açtığı görüşünü savunmaktadır (Akdemir, 2014).

Pozitif cinsiyet ayrımcılığı, bazı eleştirmenlere göre erkek egemenliğini destekleyen bir anlayış olabilir. Kadınların zayıf olarak değerlendirilmesi, ayrımcılık yapanların kendilerini haklı hissetmelerine neden olabilir ve bu da kadın-erkek arasındaki eşitsizliği artırabilir (Sakallı-Uğurlu, 2002).

2.2.2.8. Yatay ve Dikey Ayrımcılık

Cinsiyet ayrımcılığı türlerinden biri olan yatay ve dikey ayrımcılık, iş dünyasında sıkça gözlemlenen durumlardır. Yatay ayrımcılık, ücret ayrımcılığı ve meslek ayrımcılığı olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir. Kadınların erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen

daha düşük ücret alması ya da bazı mesleklerin kadın ve erkeklere özgü olarak ayrılması, yatay ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir (Parlaktuna, 2010).

Bunun en büyük örneklerinden cinsiyet temelli ücret eşitsizliği, iş gücü piyasasında en yaygın görülen eşitsizliklerden biridir ve kadınların erkeklere göre daha düşük ücretler almalarına yol açmaktadır. Çalışma yaşamında kadınların genellikle daha düşük maaşlarla çalıştırılması, toplumsal cinsiyet normlarının iş gücü piyasasındaki yansımalarından biridir. Kadınların erkeklerle aynı pozisyonlarda yer almalarına rağmen daha düşük ücretler almaları, cinsiyet temelli ayrımcılığın en belirgin örneklerinden birini oluşturur. Bu ücret farkı, kadınların iş gücüne katılımını ve iş gücünde kalıcı olma durumlarını olumsuz etkilemekte, ekonomik bağımsızlıklarını sınırlamaktadır (Blau & Kahn, 2017). Ayrıca, kadınların daha düşük ücretlerle çalışmaları, toplumsal olarak onların değerini de daha az görme eğiliminin bir yansımasıdır. Ücret eşitsizliği, yalnızca kişisel düzeyde bir adaletsizlik değil, aynı zamanda ekonomik kalkınma üzerinde de olumsuz etkiler yaratır.

Birçok araştırma, cinsiyet temelli ücret farklarının özellikle üst düzey yönetici pozisyonlarında daha belirgin olduğunu göstermektedir. Kadınlar, erkeklerle aynı eğitim düzeyine sahip olsa ve aynı deneyime sahip olsalar bile, genellikle daha düşük maaşlar almakta ve kariyerlerinde daha yavaş ilerlemektedirler (Altonji ve Blank, 1999).

Bunun bir sonucu olarak, kadınların kariyer gelişimi sınırlı kalmakta ve uzun vadede bu durum, örgütlerin çeşitlilik ve verimlilik hedeflerine ulaşmalarını engellemektedir. Kadınlar, bu eşitsizlikler nedeniyle genellikle iş yaşamında daha az motive olmakta ve potansiyellerini tam anlamıyla ortaya koyamamaktadırlar. Bu da iş gücüne katkılarının azalmasına ve iş yerindeki genel verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (Gronau, 1997).

Bir diğer önemli örnek olan demokratik eşitlik, tüm bireylerin eşit hak ve fırsatlarla değerlendirilmesi gerektiğini savunur. Ancak, birçok işyerinde bu eşitlik ilkesi genellikle göz ardı edilmekte, özellikle kadınlar, erkeklerle aynı haklara sahip olmaktan uzak bir çalışma ortamında görev yapmaktadırlar (Ridgeway, 2011). Kadınların genellikle iş gücünde ikincil konumda kalmaları, onların iş yerindeki karar alma süreçlerine etkin katılım göstermelerini engeller. Cinsiyet eşitliği sağlanmadığında, kadınların örgütlerdeki karar mekanizmalarındaki varlıkları zayıflar ve bu da örgütsel süreçlerin daha dar bir bakış açısıyla yönetilmesine yol açar (Acker, 2006).

Bu tür eşitsizlikler, sadece kadınların iş yerindeki katılımını sınırlamakla kalmaz, aynı zamanda örgütlerin verimliliğini de düşürür. Kadınların eşit fırsatlarla örgüt içinde yer alması hem bireysel başarıyı artıracak hem de örgütün genel hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Demokratik eşitlik, tüm çalışanların eşit haklara sahip olmasını ve karar alma süreçlerine aktif bir şekilde katılmalarını gerektirir. Bu tür bir ortam, örgütlerde daha sağlıklı iletişimi, daha yüksek motivasyonu ve daha güçlü bir işbirliği ruhunu besler (Binns, 2014).

Demokratik eşitliğin sağlanması, örgütlerin daha adil ve sürdürülebilir bir şekilde büyümesine olanak tanır. Ayrıca, cinsiyet eşitliği üzerine yapılan yatırımlar, iş hayatında verimliliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda çalışan bağlılığını ve örgüt içi çeşitliliği de güçlendirir (McKinsey, 2015).

Dikey ayrımcılık ise, aynı iş hayatı veya meslek grubunda kadınların hiyerarşik olarak daha alt kademelerde yer alması ya da belirli bir kariyer seviyesinden sonra yükselmemeleri durumunu ifade eder. Üst düzey pozisyonlara erkeklerin, alt düzey pozisyonlara ise kadınların getirilmesi dikey ayrımcılığın tipik bir örneğidir. İşverenlerin, kadınların evlilik veya çocuk sahibi olduktan sonra iş verimliliğinin düşeceği ya da işten ayrılacağı yönündeki algıları bu ayrımcılığı pekiştirmektedir (ILO, 2008).

En büyük örnek olan fırsat eşitsizliği, cinsiyet ayrımcılığının bir diğer önemli boyutudur ve bu durum, kadınların kariyerlerinde yukarıya doğru hareket etmelerini engeller. Kadınların liderlik pozisyonlarında daha az temsil edilmesi, iş hayatındaki fırsat eşitsizliğinin en açık göstergelerinden biridir. Kadınlar, aynı görevleri üstlense de genellikle erkekler kadar tanınmazlar ve erkeklere verilen fırsatlara benzer fırsatlar sunulmaz. Bu durum, kadınların terfi süreçlerinde önemli bir engel teşkil eder ve profesyonel başarılarını sınırlayabilir. Kadınların liderlik pozisyonlarında daha az temsil edilmesi, bu pozisyonların erkeklere yönelik bir 'kendi kendine güçlendiren' mekanizma oluşturmasına yol açar. Yani, liderlik pozisyonlarına erkeklerin atanması, kadınların bu pozisyonlara yükselme olasılıklarını daha da düşürmektedir (Eagly ve Carli, 2003).

Bunun yanında, fırsat eşitsizliğinin bir başka boyutu, cinsiyet temelli önyargılar ve stereotiplere dayalı karar alma süreçleridir. Araştırmalar, birçok iş yerinde kadınların karar alma süreçlerinde erkeklere göre daha az yer aldığını ve genellikle liderlik becerilerinin erkeklerinkilerle kıyaslandığında daha düşük görüldüğünü ortaya koymaktadır (Moss vd.,

2012). Bu durum, kadınların terfi ve kariyer fırsatlarından eşit bir şekilde yararlanamamalarına neden olur. Çeşitli deneyler ve gözlemler, iş yerlerinde kadınların genellikle yönetimsel ve liderlik görevlerinden dışlandıklarını ve erkeklerin daha fazla fırsatla karşılaştıklarını göstermektedir (Koch vd., 2015).

Ayrıca, fırsat eşitsizliği sadece bireysel kariyer gelişimini engellemekle kalmaz; aynı zamanda örgütün genel verimliliğini de olumsuz etkiler. Kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmelerinin engellenmesi, çok çeşitli bakış açıları ve deneyimlerin organizasyonel düzeyde kullanılamaz hale gelmesine neden olur. Bu çeşitliliğin eksikliği, örgütlerin yenilikçi ve yaratıcı olma kapasitelerini zayıflatabilir, çünkü farklı perspektiflerin birleşimi daha etkili çözümler üretilmesini sağlar (Catalyst, 2020).

2.3. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL SONUÇLARA ETKİSİ

Örgüt, belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelen bireylerin oluşturduğu, düzenli ve sistematik bir yapıdır. Bu yapı, insanların birlikte çalışmasını kolaylaştırmak için görev, yetki ve sorumlulukların açık bir şekilde tanımlandığı, kaynakların etkili bir şekilde yönetildiği bir sistemdir (Daft, 2015).

Örgütsel sonuçlar ise, örgüt içindeki faaliyetlerin ve alınan kararların doğrudan yansımasıdır. Örgütsel sonuçların başlıca etkilerinden beş tanesi olan örgütsel performans, çalışanların memnuniyeti, örgütsel yenilikçilik, finansal etkiler ve toplumsal etkileri incelediğimizde; örgütsel performans, bir örgütün hedeflerine ulaşma derecesini ifade eder. Doğru stratejiler ve etkili liderlik, örgüt performansını artırırken, iletişim eksikliği ve yetersiz kaynak yönetimi performans kaybına neden olabilir. Performans değerlendirmeleri, örgütün durumunu analiz ederek sorunlu alanların iyileştirilmesine katkı sağlar (Pfeffer, 1998).

Örgütsel yenilikçilik, değişen piyasa koşullarına hızlı bir şekilde uyum sağlamak için kritik bir faktördür. İnovasyona önem veren örgütler, rekabet avantajı elde ederek piyasada güçlü bir konum elde edebilir. Aynı zamanda, yenilikçi örgütler, çalışanların yaratıcılığını destekleyen bir kültür oluşturarak bireysel gelişimi teşvik eder (Cameron ve Quinn, 2011).

Örgütlerin finansal başarıları, yalnızca kar oranıyla ölçülmez. Maliyet yönetimi, kaynakların etkili kullanımı ve sürdürülebilirlik politikaları da finansal sonuçlar üzerinde

önemli bir etkiye sahiptir. Bunun yanı sıra, örgütün sosyal sorumluluk faaliyetleri, toplumda itibarını artırabilir ve paydaşlarla ilişkilerini güçlendirebilir (Robbins ve Judge, 2013).

Örgütler, toplumun genel yapısını ve kültürel değerlerini de etkiler. Örneğin, iş yerinde cinsiyet eşitliğini destekleyen uygulamalar hem örgüt içindeki çalışanlar arasında hem de toplumda farkındalık yaratır. Bu tür etkiler, örgütün sosyal bir aktör olarak önemini artırır (Cameron ve Quinn, 2011).

İş yerinde cinsiyet ayrımcılığı, sadece bireyleri değil, aynı zamanda örgütlerin genel işleyişini ve sonuçlarını etkileyen bir problemdir. Bu ayrımcılık, iş yerinde eşitlik algısını zayıflatarak çalışanların örgüte bağlılığını azaltabilir, iş tatminini düşürebilir ve genel örgütsel sinizmin yaygınlaşmasına yol açabilir. Kadınların iş yerinde karşılaştığı bu olumsuzluklar, örgütlerin hem iç dinamiklerini hem de dışarıdaki imajını olumsuz yönde etkileyebilir (Acker, 2006).

Bu bölümde, iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının etkili olduğu örgütsel sonuçlar incelenecektir: Bunlar; sinizm algısı, adaletsizlik algısı ve memnuniyetsizlik algısıdır.

2.3.1. SINİZM ALGISI

Sinizm algısı, bireylerin örgüte karşı olumsuz, güvensiz ve şüpheli bir tutum geliştirmesidir. Bu algı, genellikle örgüt içindeki adaletsizlik, tutarsızlık ve güven eksikliğinden kaynaklanır. Sinizm algısı, çalışanların örgüte duyduğu güvenin azalması, motivasyonlarının düşmesi ve iş tatminlerinin azalmasıyla kendini gösterir. Örneğin, örgüt içinde alınan kararların adil olmadığına inanılması, çalışanların bu kararlara karşı duydukları güveni sarsar ve sinizm algısının artmasına neden olur (Dean vd., 1998).

Ayrıca, sinizm algısı, bireylerin örgütsel değişimlere karşı direnç göstermesine de yol açabilir. Çalışanlar, örgütün değişim çabalarının samimi olmadığını düşündüklerinde, bu değişimlere karşı olumsuz bir tutum sergileyebilirler. Bu durum, örgütün yenilikçilik kapasitesini zayıflatır ve verimliliğini düşürür. Sinizm algısı, aynı zamanda çalışanlar arasında işbirliği ve iletişimi de olumsuz etkileyerek, örgütsel performansı düşürür (Andersson, 1996).

Cinsiyet ayrımcılığı, çalışanların örgüte olan güvenini sarsarak sinizm algısının artmasına neden olur. Örneğin, kadınların eşit fırsatlardan yoksun bırakıldığı durumlar, örgüt

liderliğine olan güvenin azalmasına ve çalışanların olumsuz bir tutum sergilemesine yol açabilir (Acker, 2006). Kadınların terfi, ücretlendirme ve diğer kariyer olanaklarında ayrımcılığa uğraması, örgüt içindeki adalet algısını zayıflatır ve eşitsizlik hissini artırır (Greenberg, 1990). Bu durum, çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olabilir. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadın çalışanlar, kendilerini değersiz hissederek iş tatminlerini kaybedebilir ve motivasyonları düşebilir (Moss vd., 2012).

Örgütsel sinizmin artması, çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkiler ve örgüt içindeki işbirliği ve iletişimi zayıflatır (Karagöz ve Yıldırım, 2021). Bu nedenle, örgütlerin cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar geliştirmesi ve bu politikaların şeffaf bir şekilde uygulanmasını sağlaması, sinizm algısının önlenmesinde kritik bir rol oynar. Bu tür bir yaklaşım, çalışanların örgüte olan güvenini artırabilir ve sinizm seviyesini düşürebilir (Cameron ve Quinn, 2011).

2.3.2. ADALETSİZLİK ALGISI

İş hayatında cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel adalet algısında ciddi bir düşüşe neden olabilir. Örgütsel adalet, çalışanların iş yerindeki kaynakların ve fırsatların nasıl dağıtıldığını ve karar alma süreçlerinin nasıl yürütüldüğünü algılamasıyla ilgilidir. Kadınların terfi, ücretlendirme ve diğer kariyer olanaklarında ayrımcılığa uğraması, örgüt içindeki adalet algısını zayıflatır ve eşitsizlik hissini artırır (Greenberg, 1990).

Adaletsizlik algısı, bireylerin iş yerinde haksız uygulamalara maruz kaldıklarına inanmaları durumudur. Bu algı, çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olabilir. Özellikle adaletsizlik algısı, örgütsel sinizmi tetikleyen önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Aydın ve Özkan, 2020). Örgütsel sinizm, çalışanların örgüte karşı olumsuz, şüpheli ve güvensiz tutumlar sergilemesi şeklinde tanımlanır. Bu durum, çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve iş performansını olumsuz etkileyebilir (Karagöz ve Yıldırım, 2021).

Araştırmalar, adaletsizlik algısının örgütsel sinizme yol açtığını ve bu ilişkinin çeşitli faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Örneğin, bir çalışmada adaletsizlik algısının örgütsel sinizmi artırdığı, ancak bu etkinin çalışanların adaletsizliğe tepki gösterme gücü

tarafından belirlendiği bulunmuştur. Yani, çalışanların adaletsizliğe karşı tepkileri, örgütsel sinizmin oluşumunda kritik bir rol oynamaktadır (Aydın ve Özkan, 2020).

Örgütsel adalet, dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta incelenir. Dağıtımsal adalet, ödül ve kaynakların adil dağılımını ifade ederken, prosedürel adalet, karar alma süreçlerinin adil ve şeffaf olmasını kapsar. Etkileşimsel adalet ise, çalışanların yöneticilerle olan iletişimlerinde saygı ve nezaket görmelerini içerir. Bu üç boyuttan herhangi birinde yaşanan adaletsizlik algısı, çalışanların örgüte olan güvenini sarsabilir ve sinik davranışlara yol açabilir (Karagöz ve Yıldırım, 2021).

Adaletsizlik algısı, çalışanların örgüte bağlılığını ve iş tatminini azaltır, hatta işten ayrılma oranlarının yükselmesine neden olabilir. Bu olumsuzluğun önüne geçebilmek için, örgütlerin açık, adil ve cinsiyet eşitliğine dayalı prosedürler geliştirmesi önemlidir (Meyer ve Allen, 1991).

2.3.3. MEMNUNİYETSİZLİK ALGISI

İş yerinde cinsiyet ayrımcılığı, çalışanların genel memnuniyet algısını ciddi şekilde zedeleyen önemli bir faktördür. Kadın çalışanların eşit fırsatlara erişememesi, ayrımcı tutumlarla karşılaşması veya iş yerinde yeterince desteklenmemesi, onların iş yerinde kendilerini değersiz hissetmesine neden olur. Bu durum, bireylerin iş tatminini düşürürken, örgüte olan bağlılıklarını da zayıflatır. Özellikle terfi süreçlerinde ya da ücretlendirmede yaşanan adaletsizlikler, kadınların örgüte yönelik olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açabilir (Robbins ve Judge, 2013).

Memnuniyetsizlik algısı, bireysel düzeyde motivasyon eksikliğine ve performans düşüşüne neden olurken, örgütsel düzeyde moralin düşmesine, ekip uyumunun bozulmasına ve çalışan devrinin artmasına yol açabilir. Kadın çalışanların kendilerini dışlanmış hissettiği bir ortamda hem bireysel hem de örgütsel hedeflere ulaşmak daha zor hale gelir. Ayrıca, memnuniyetsizlik duygusu zamanla tükenmişlik hissine dönüşerek, çalışanların sağlık durumlarını ve genel yaşam kalitelerini olumsuz etkileyebilir (Clark, 1997).

Bu algının yaygın olduğu iş yerlerinde, çalışanların sadece kendi motivasyonları değil, aynı zamanda iş yerindeki diğer kişilerle olan ilişkileri de zarar görür. Örneğin, kadınların kendilerini sürekli olarak ayrımcılık karşısında savunma durumunda hissetmesi, örgüt içinde

çatışmalara yol açabilir. Bu durum, iş birliğini ve takım dinamiklerini olumsuz etkileyerek örgütün genel verimliliğini düşürür. Memnuniyetsizlik algısını azaltmak ve ortadan kaldırmak için, örgütlerin kapsayıcı politikalar geliştirmesi hayati bir öneme sahiptir (Robbins ve Judge, 2013).

Cinsiyet ayrımcılığına karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsenmeli ve çalışanlara eşit fırsatlar sunulmalıdır. Kadın çalışanların başarılarının tanınması ve desteklenmesi, örgüt içinde olumlu bir atmosferin oluşmasını sağlayabilir. Ayrıca, örgütlerin düzenli olarak geri bildirim mekanizmaları kurması ve çalışanların ihtiyaçlarını anlamaya yönelik anketler yapması, memnuniyet seviyesini artırmada etkili olacaktır (Clark, 1997).

BÖLÜM 3. YÖNTEM VE BULGULAR

Bu bölümde, araştırma yöntemi ve elde edilen bulgular ele alınacaktır. Bu çerçevede, öncelikle araştırmanın amacı ve önemi, ardından araştırmanın evreni ve örnekleme, kullanılan model ve hipotezler, veri toplama araçları ile veri analiz yöntemleri detaylı şekilde açıklanacaktır. Bulgular kısmında ise katılımcıların demografik özellikleri, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri ile hipotez testlerine ilişkin bulgular sunulmuştur. Son olarak, tartışma, sonuç ve öneriler bölümüyle çalışma tamamlanmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İşletmeler, rekabet ortamında entelektüel sermaye olarak adlandırılan ve rekabet avantajı sağlayan insan kaynaklarına önem vererek iş hayatında mutlu ve verimli olmaları için çaba sarf etmektedir. İnsan kaynağının, huzurlu ve mutlu bir ortamda çalışması bireysel verimlilik ve örgütsel verimliliğe etki etmektedir. Bu bağlamda iş hayatında yaşanan cinsiyet ayrımcılığı, bireysel ve örgütsel sonuçlara etkisi bakımından önem taşımaktadır. Bu çalışmada, iş hayatında yaşanan cinsiyet ayrımcılığının, bireysel ve özellikle örgütsel sonuçlara etkisi ortaya koyulmaya çalışılmıştır. İş hayatında cinsiyet ayrımcılığının yalnızca bireyler üzerinde değil, aynı zamanda işletmeler düzeyinde de önemli etkiler yarattığı vurgulanarak, cinsiyet eşitliğine yönelik politika ve uygulamaların iş yerlerinde daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunabileceği ele alınmıştır.

Bu çalışma, ilgili literatürde yer alan araştırmaları sistematik bir şekilde inceleyerek ortak ve farklı bulguları analiz etmeyi ve elde edilen sonuçların akademik yazına katkı sağlamasını amaçlamaktadır.

Bu çalışmada yanıtlanmak istenen konular aşağıdaki gibidir;

- İş hayatında yapılan cinsiyet ayrımcılığının çalışanlara ve örgüte ne gibi etkisi olduğu,
- Cinsiyet ayrımcılığına bağlı örgütsel sonuçların etkileri yanıtlanacaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

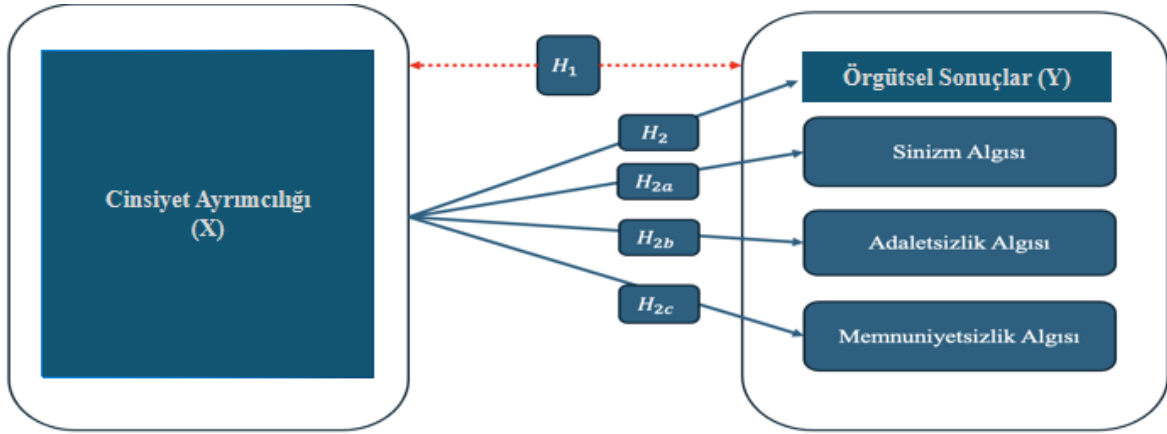
Alan yazında yeterli örneklem büyüklüğü konusunda hesaplamak için çeşitli başka yaklaşımlar vardır. Bunlardan biri (Guilford, 1954) 200'den fazla örnek olmalı, (Hair vd., 2010) her soru için en az 5 katılımcı olmalı görüşlerini belirtmiştir. Dolayısı ile toplam 40 soru olduğu için araştırma için $40*5=200$ katılımcıya ulaşılması yeterli görünürken, (MacCallaum vd., 1999)'a göre her soru için en az 10 katılımcı olmalı şeklinde görüşünden yola çıkarak soru sayısının 10 katı kadar örnekleme ulaşılması dolayısı ile $40*10=400$ kişilik örneklem yeterli görülmektedir. Tüm bu hesaplamalar sonucunda en yüksek örneklem hedefi olan 400 sayısı örneklem sayısı için hedef olarak konulmuştur. Araştırmada ise toplam 465 kişiye ulaşılmış olup, bu araştırmanın örneklemini İstanbul ilindeki 465 tekstil çalışanı oluşturmaktadır.

Zaman ve maliyet kısıtları dikkate alınarak basit tesadüfi örnekleme yönteminin kullanıldığı bu çalışmanın evrenini İstanbul ilinde tekstil sektöründe çalışan kişiler oluşturmaktadır. Elde edilen veriler doğrultusunda 2001 ve sonrası İstanbul'da tekstil işletmelerinde kayıtlı çalışanların istatistiklerine bakıldığında 2001 yılında 214.112 olan istihdam sayısının 2022 yılına gelindiğinde 378.148'e yükseldiği görülmüştür (Külek, C. ve Çavuş, 2022).

Bu çalışmada, 465 anketin yeterli olduğu kabul edilmiş olup İstanbul'daki 465 mavi yakalı tekstil çalışanı çalışmaya dâhil edilmiştir. Sosyal bilimlerde örneklem büyüklüğüne dair farklı görüşler olsa da bu çalışmada en yüksek örneklem hedefi olan 400 kişinin belirlenmesi ve buna ulaşılarak 465 kişiden elde edilen verilerin analiz edilmesi araştırmanın güvenilirliğini artırmıştır. Elde edilen veriler, İstanbul'daki tekstil sektöründe çalışanların cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sonuçlara etkilerini ortaya koymak için kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Çalışmanın modeli ve hipotezleri oluşturulurken, literatürdeki çalışmalar ve teorik çerçeveler dikkate alınmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Yapılan literatür araştırması sonucunda çalışmanın modeli oluşturulmuştur. Çalışmada iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sonuçlara etkisi incelenmektedir. Çalışma modelinde cinsiyet ayrımcılığı bağımsız değişken, örgütsel sonuçlar olan sinizm algısı, adaletsizlik algısı ve memnuniyetsizlik algısı ise bağımlı değişkendir. Araştırma modeli aşağıdaki Şekil 3.1'deki gibidir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

3.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmanın amacına uygun olarak oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır;

H₁: Cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sonuçlar ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sonuçlar üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: Cinsiyet ayrımcılığının sinizm algısı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Cinsiyet ayrımcılığının adaletsizlik algısı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Cinsiyet ayrımcılığının memnuniyetsizlik algısı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Cinsiyet ayrımcılığı demografik özelliklere göre farklılıklar göstermektedir.

H_{3a}: Cinsiyet ayrımcılığı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{3b}: Cinsiyet ayrımcılığı yaşa göre farklılaşmaktadır.

H_{3c}: Cinsiyet ayrımcılığı medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H_{3ç}: Cinsiyet ayrımcılığı eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H_{3d}: Cinsiyet ayrımcılığı kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H_{3e}: Cinsiyet ayrımcılığı sektörde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H₄: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları demografik özelliklere göre farklılıklar göstermektedir.

H_{4a}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{4b}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları yaşa göre farklılaşmaktadır.

H_{4c}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H_{4ç}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H_{4d}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H_{4e}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları sektörde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

3.5. VERİ TOPLAMADA KULLANILAN ARAÇLAR

Bu bölümde, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Araştırmada nicel yöntem tercih edilmiş ve literatür taraması sonucunda diğer çalışmalarda da kullanıldığı görülen, aynı zamanda çalışmanın amacına uygun olduğu değerlendirilen ölçeklerden faydalanılmıştır. Bu ölçekler, “Cinsiyet Ayrımcılığı” ve “Örgütsel Sonuçlar” olarak adlandırılmıştır. Veriler, bu ölçeklere dayalı olarak hazırlanan anket formu aracılığıyla toplanmıştır.

Üç bölümden oluşan anketin ilk kısmında, cinsiyet ayrımcılığını ölçmeyi hedeflemeye yönelik sorular yer almıştır. İkinci bölüm, örgütsel sonuçlar üzerindeki etkileri belirlemeye yönelik ifadelerden oluşurken, üçüncü bölümde demografik durumu belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Birincil verilerin elde edilmesinde yaygın bir yöntem olan anket, bu çalışmada katılımcılara e-posta ve online iletişim araçlarıyla gönderilerek uygulanmıştır.

3.5.1. CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÖLÇEĞİ

Çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algı düzeylerini ölçmek için 2019 yılında Yasemin AKKABA tarafından geliştirilen “İş Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algılar” adlı çalışma referans alınmıştır. Bu ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin “Ücret Eşitsizliği”, “Fırsat Eşitsizliği” ve “Demokratik Eşitsizlik” olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. 5 Basamaklı Likert Ölçeği kullanılarak cevaplar elde edilmiştir. 1 ve 5 puan arasında yapılan değerlendirmede 1 puan “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2 puan “Katılmıyorum”, 3 puan “Kararsızım”, 4 puan “Katılıyorum” ve 5 puan “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesi için kullanılmıştır.

3.5.2. ÖRGÜTSEL SONUÇLAR ÖLÇEĞİ

Çalışmaya katılan katılımcıların örgütsel sonuçlara etki düzeylerini ölçmek için Özge DEMİRAL (2013) tarafından geliştirilen “İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Örgütsel Sonuçlara Etkisi Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışma kullanılmıştır. Bu ölçek 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin “Sinizm Algısı”, “Adaletsizlik Algısı” ve “Memnuniyetsizlik Algısı” olmak üzere 3 alt boyutu bulunmaktadır. Ankette 5 Basamaklı Likert Ölçeği kullanılarak cevaplar elde edilmiştir. 1 ve 5 puan arasında yapılan değerlendirmede 1 puan “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2 puan “Katılmıyorum”, 3 puan “Kararsızım”, 4 puan “Katılıyorum” ve 5 puan “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesi için kullanılmıştır.

3.6. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ

Verilerin Analizi: Araştırmada elde edilen bulgulara ulaşmak için SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Araştırmada Regresyon Analizi Yöntemi kullanılmış ve aşağıdaki analizler yapılmıştır.

- Demografik özelliklerin tespit edilmesi için frekans ve yüzde analizi yapılmıştır.
- Ölçeklerin geçerliliklerinin belirleyebilmek amacıyla Açıklayıcı (Açımlayıcı) Faktör Analizi, Madde Ayırt Edicilik Analizi ve Madde Ölçek Toplam Korelasyonu yapılmış, güvenilirliklerinin incelenmesi için Cronbach’s Alpha analizi yapılmıştır.

- Verilerin dağılımını analiz etmek amacıyla, merkezi eğilim ölçütlerinden ortalama ve medyan değerleri incelenmiş, ayrıca ölçüm araçlarının basıklık ve çarpıklık değerleri değerlendirilmiştir.

- Ölçüm araçlarına ilişkin katılımcı düzeylerini belirlemek için Betimsel Analizler uygulanmış ve Ortalama \pm Standart Sapma değerleri sunulmuştur.

- Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin varlığını, varsa yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir

- Bağımsız değişkenin/değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyinin incelenmesi için Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır.

Ölçümlerden elde edilen düzeylerin demografik değişkenlere göre farkının incelenmesi için iki gruplu demografik değişkenler için Bağımsız Örneklem T-testi, ikiden fazla gruplu demografik değişkenler için ise tek yönlü Anova analizi yapılmıştır.

3.7. BULGULAR

Bu bölümde toplanan veriler doğrultusunda elde edilen bulgular ve analizlere yer verilmiştir.

3.7.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Demografik Özellikler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	207	44,50
	Erkek	258	55,50
Yaş	25 ve altı	113	24,30
	26-35	123	26,50
	36-45	119	25,60
	46 ve üzeri	110	23,70
Medeni Durum	Evli	202	43,40
	Bekar	263	56,60
Eğitim Durumu	İlkokul	99	21,30
	Ortaokul	110	23,70
	Lise	130	28,00
	Lisans ve üzeri	126	27,10
Kurumda çalışma süresi	1 yıldan az	140	30,10
	1-5 yıl	132	28,40
	6-10 yıl	81	17,40
	11-15 yıl	49	10,50
	16 ve üzeri	63	13,50
Sektör tecrübesi	1 yıldan az	32	6,90
	1-5 yıl	119	25,60
	6-10 yıl	70	15,10
	11-15 yıl	106	22,80
	16 ve üzeri	138	29,70
Toplam		465	100,00

Araştırma kapsamında toplam 465 katılımcıya ulaşılmış olup katılımcıların %44.50'sinin kadın (n=207) ve %55.50'sinin erkek (n=258) olduğu belirlenirken katılımcıların çoğunlukla 26-35 yaş aralığında olduğu (%26.50; n=123), bekar oldukları (%56.60; n=263), lise mezunu (%28.00; n=130), kurumda çalışma sürelerinin 1 yıldan az (%30.10; n=140), ve sektörde 16 yıl ve üzeri tecrübelerinin (%29.70; n=138) olduğu belirlenmiştir.

3.7.2. GÜVENİRLİK VE GEÇERLİLİK ANALİZLERİ

Araştırmanın bu kısmında ölçeklere ait açıklayıcı faktör analizi, madde analizi ve güvenilirlik analizlerine ait sonuçlara yer verilmiştir.

3.7.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Geçerlilik Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Cinsiyet ayrımcılığına ait ölçeğin geçerlilik ve güvenirliğine ilişkin madde analizi sonuçları, güvenilirlik düzeyleri ve açıklayıcı faktör analizi sonuçları tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine Ait Güvenirlik, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları

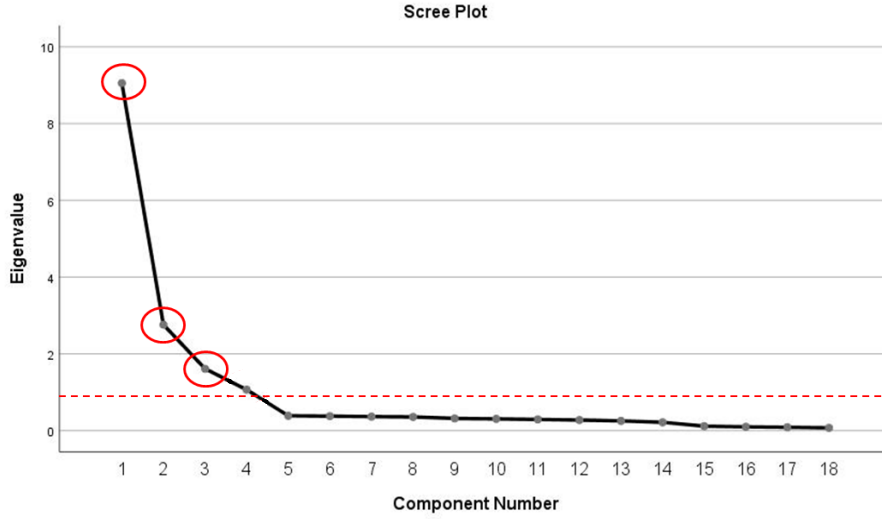
Maddeler	Faktörler			Madde-Ölçek İlişkisi
	1	2	3	
Madde 1		0,800		0,919
Madde 2		0,801		0,794
Madde 3		0,793		0,796
Madde 4		0,654		0,783
Madde 5	0,892			0,939
Madde 6	0,793			0,728
Madde 7	0,794			0,722
Madde 8	0,779			0,718
Madde 9	0,795			0,743
Madde 10	0,761			0,762
Madde 11	0,914			0,930
Madde 12	0,855			0,797
Madde 13	0,838			0,759
Madde 14	0,841			0,774
Madde 15	0,836			0,753
Madde 16			0,891	0,927
Madde 17			0,864	0,824
Madde 18			0,858	0,819
Güvenilirlik	0,919	0,938	0,916	0,941
Öz Değer	8,914	2,860	2,714	
Açıklanan Varyans	49,522	15,890	15,078	80,490
KMO: 0,919; Bartlett's Test of Sphericity = $X^2(153)=8022,562$; $p=0.000$				

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi ölçekteki maddelerin diğer maddeler ile olan ilişki değerinin 0,30 değerinin altında olmadığından ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (C.Alpha = 0.941).

Faktör analizi sonucunda, ölçeğin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve toplam varyansın %80,490’ını açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin birden fazla faktöre sahip olması nedeniyle “Varimax” dik döndürme yöntemi uygulanmış ve döndürme işlemi sonrası faktörler detaylı olarak incelenmiştir. Faktör 1’in, 8,914’lük öz değer ile ölçeğin %49,522’sini açıkladığı belirlenmiştir. Bu faktör altında yer alan maddeler değerlendirildiğinde, faktöre “Fırsat Eşitsizliği” adı verilmiş olup, güvenilirlik katsayısının 0.919 olduğu ve yüksek güvenilirlik seviyesinde bulunduğu saptanmıştır. Faktör 2’nin, 2,860’lık öz değer ile ölçeğin %15,890’ını açıkladığı görülmüştür. İlgili faktör kapsamındaki maddeler incelendiğinde, “Ücret Eşitsizliği” olarak adlandırılmış ve güvenilirlik düzeyinin 0.938 ile yüksek olduğu

belirlenmiştir. Faktör 3 ise 2,714'lük öz değere sahip olup, ölçeğin %15,078'ini açıklamaktadır. İçerdiği maddeler analiz edildiğinde, bu faktöre “Demokratik Eşitsizlik” ismi verilmiş ve güvenilirlik katsayısının 0.916 olduğu tespit edilmiştir.

Üç faktörün birlikte ölçeğin toplam %80,490'ını açıkladığı görülmüştür. Ölçeğe ilişkin yamaç grafiği Şekil 3.2’de sunulmaktadır.



Şekil 3.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine Ait Yamaç Grafiği

Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine ait yamaç grafiği incelendiğinde ölçeğin gözlem değerinin 1’in altına indiği andaki kırılmanın 3. Faktörden sonra olduğu görülmektedir. Üçüncü faktörden sonra boyutların durağanlaştığı görülmektedir.

Maddelerin ayırt ediciliğinin %27’lik alt ve üst gruplara göre test edilmesi tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3. Maddelerin Ayırt Ediciliğinin %27’lik Alt ve Üst Gruplara Göre Test Edilmesi

Madde	t	p	Madde	t	p
Madde 1	-31,801	0,001*	Madde 10	-19,141	0,001*
Madde 2	-20,187	0,001*	Madde 11	-25,335	0,001*
Madde 3	-21,859	0,001*	Madde 12	-20,984	0,001*
Madde 4	-26,300	0,001*	Madde 13	-18,570	0,001*
Madde 5	-24,349	0,001*	Madde 14	-19,984	0,001*
Madde 6	-19,954	0,001*	Madde 15	-18,788	0,001*
Madde 7	-17,060	0,001*	Madde 16	-18,669	0,001*
Madde 8	-20,633	0,001*	Madde 17	-15,858	0,001*
Madde 9	-22,280	0,001*	Madde 18	-15,676	0,001*

*p<0.05

Katılımcıların %27'lik alt ve üst gruplarının belirlenmesi için cinsiyet ayrımcılığına yönelik algı ölçeğinin toplam puanı küçükten büyüğe sıralanmıştır. Sıralanan puan düzeylerinin %27'lik kısmına gelen en düşük ilk 126 ve en yüksek ilk 126 kişinin değeri incelenmiştir. Maddelerin ayırt ediciliğinin kararının verilmesinde kullanılan %27 alt ve üst değerlerinin tüm maddeler için anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$) (Flanagan, 1952).

Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinin maddeleri ile ölçek toplam korelasyonu değerleri tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Maddeleri ile Ölçek Toplam Korelasyonu Değerleri

Maddeler	r	p	Maddeler	r	p
Madde 1	0,829	0,001*	Madde 10	0,727	0,001*
Madde 2	0,705	0,001*	Madde 11	0,754	0,001*
Madde 3	0,713	0,001*	Madde 12	0,682	0,001*
Madde 4	0,808	0,001*	Madde 13	0,658	0,001*
Madde 5	0,806	0,001*	Madde 14	0,675	0,001*
Madde 6	0,711	0,001*	Madde 15	0,657	0,001*
Madde 7	0,669	0,001*	Madde 16	0,669	0,001*
Madde 8	0,714	0,001*	Madde 17	0,585	0,001*
Madde 9	0,727	0,001*	Madde 18	0,590	0,001*
* $p<0.05$					

Tablo 3.4 incelendiğinde, ölçek maddeleri ile ölçekten elde edilen ortalama puan arasındaki ilişkilerin 0.585-0.829 arasında değişmekte olduğu ve ilişkilerin istatistiki açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Bu sonuca göre maddelerin birbirleri ile tutarlılığında herhangi bir problem olmadığı belirlenmiştir. (Flanagan, 1952).

3.7.2.2. Örgütsel Sonuçlar Ölçeğinin Geçerlilik Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Örgütsel sonuçlar ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliğine ilişkin madde analizi sonuçları, güvenirlilik düzeyleri ve açıklayıcı faktör analizi sonuçları tablo 3.5'te verilmiştir. Ölçekteki maddelerin diğer maddelerle olan ilişkisinin 0,30 değerinin altında bir değer almaması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2009).

Tablo 3.5. Örgütsel Sonuçlar Ölçeğine Ait Güvenirlilik, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktörler			Madde-Ölçek İlişkisi
	1	2	3	
Madde 1	0,881			0,929
Madde 2	0,798			0,751
Madde 3	0,791			0,751
Madde 4	0,797			0,776
Madde 5	0,814			0,809
Madde 6	0,800			0,759
Madde 7	0,768			0,749
Madde 8	0,778			0,759
Madde 9	0,804			0,762
Madde 10	0,815			0,770
Madde 11	0,798			0,749
Madde 12	0,799			0,775
Madde 13			0,894	0,955
Madde 14			0,896	0,957
Madde 15		0,894		0,958
Madde 16		0,901		0,960
Güvenirlilik	0,974	0,955	0,958	0,970
Öz Değer	8,239	2,474	2,457	
Açıklanan Varyans	51,492	15,461	15,359	82,312
KMO: 0,959; Bartlett's Test of Sphericity = $\chi^2(120)=8632,013$; $p=0.000$				

Tablo 3.5'te görüldüğü gibi ölçekteki maddelerin diğer maddeler ile olan ilişki değerinin 0,30 değerinin altında olmadığından ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir. Ölçeğin güvenirlik düzeyinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (C.Alpha = 0.970).

Faktör analizi gerçekleştirebilmek için gereken ön koşullar incelenmiştir. Bu koşullardan ilki, verideki örneklem sayısının faktör analizi için yeterli olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi ve değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını incelemek için Bartlett Küresellik testi uygulanmıştır (Tabachnick ve Fidel, 2014). Tablo 3.2'de KMO değerinin 0,60'tan fazla olduğu ve Bartlett küresellik testinin anlamlı bulunduğu ($p<0.05$) görülmüştür. Bu bulgular, toplanan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ve elde edilen verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005).

Ölçekten bir maddenin çıkartılmasına karar vermek için faktör yük değerinin 0,45'ten fazla olmasına dayanan bir ölçüt kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2009). Ayrıca, maddelerin

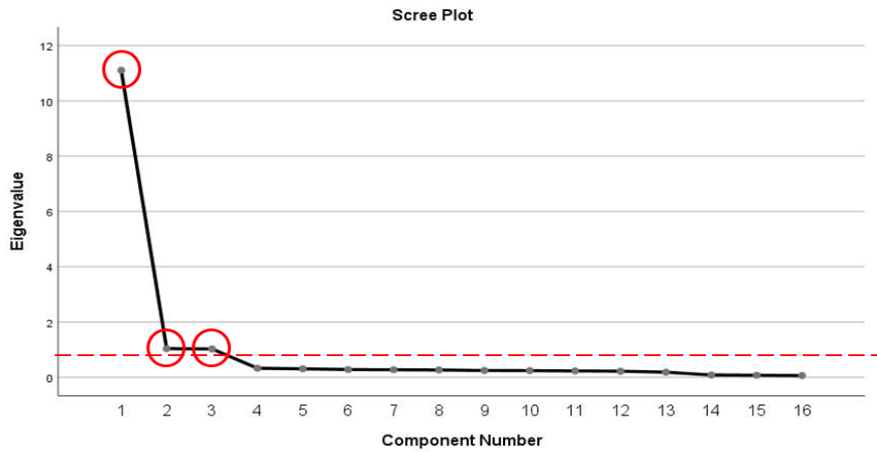
örtüşme durumları incelenerek bir faktöre yüklenme düzeyleri de göz önünde bulundurulmuştur. Faktör analizi sonucunda, üç faktörlü bir yapının ortaya çıktığı ve toplam varyansın %82,312'sini açıkladığı belirlenmiştir. Ölçeğin birden fazla faktöre sahip olması nedeniyle “Varimax” dik döndürme işlemi yapılmış ve döndürme sonrası faktörler incelenmiştir.

Faktör 1, 8,239'luk öz değeri ile ölçeğin %51,492'sini açıklamaktadır. Bu faktör altındaki maddeler değerlendirildiğinde, faktöre “Sinizm Algısı” adı verilmiş ve güvenilirlik düzeyinin 0.974 ile yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Faktör 2, 2,457'lik öz değer ile ölçeğin %15,359'unu açıklamaktadır. İlgili faktör altındaki maddeler incelendiğinde, “Memnuniyetsizlik Algısı” olarak adlandırılmış ve güvenilirlik düzeyinin 0.958 ile yüksek olduğu belirlenmiştir.

Faktör 3 ise 2,474'lük öz değere sahip olup, ölçeğin %15,461'ini açıklamaktadır. Bu faktör altındaki maddeler analiz edildiğinde, “Adaletsizlik Algısı” ismi verilmiş ve güvenilirlik düzeyinin 0.955 ile yüksek olduğu saptanmıştır.

Üç faktörün tamamı ise ölçeğin %82,312'sini açıkladığı belirlenmiştir. Ölçeğe ait yamaç grafiği şekil 3.3'te verilmiştir.



Şekil 3.3. Örgütsel Sonuçlar Ölçeğine Ait Yamaç Grafiği

Örgütsel sonuçlar ölçeğine ait yamaç grafiği incelendiğinde ölçeğin gözlem değerinin 1'in altına indiği andaki kırılmanın üçüncü faktörden sonra olduğu ve boyutların durağanlaştığı görülmektedir.

Maddelerin ayırt ediciliğinin %27'lik alt ve üst gruplara göre test edilmesi tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.6. Maddelerin Ayırt Ediciliğinin %27'lik Alt ve Üst Gruplara Göre Test Edilmesi

Madde	t	p	Madde	t	p
Madde 1	-44,05	0,001*	Madde 9	-40,468	0,001*
Madde 2	-33,22	0,001*	Madde 10	-38,453	0,001*
Madde 3	-36,13	0,001*	Madde 11	-34,666	0,001*
Madde 4	-38,85	0,001*	Madde 12	-32,142	0,001*
Madde 5	-37,04	0,001*	Madde 13	-19,611	0,001*
Madde 6	-37,62	0,001*	Madde 14	-19,071	0,001*
Madde 7	-36,62	0,001*	Madde 15	-23,005	0,001*
Madde 8	-41,23	0,001*	Madde 16	-23,129	0,001*
*p<0.05					

Katılımcıların %27'lik alt ve üst gruplarını belirlemek amacıyla, örgütsel sonuçlara etki ölçeğinin toplam puanı küçükten büyüğe sıralanmıştır. Sıralanan puanlar arasında %27'lik kesime denk gelen en düşük 126 ve en yüksek 126 kişinin değerleri incelenmiştir. Maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek için kullanılan %27'lik alt ve üst değerlerin, tüm maddeler için anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<0.05) (Flanagan, 1952).

Örgütsel sonuçlar ölçeğinin maddeleri ile ölçek toplam korelasyonu değerleri tablo 3.7'de verilmiştir.

Tablo 3.7. Örgütsel Sonuçlar Ölçeğinin Maddeleri ile Ölçek Toplam Korelasyonu Değerleri

Maddeler	r	p	Maddeler	r	p
Madde 1	0,950	0,001*	Madde 9	0,859	0,001*
Madde 2	0,852	0,001*	Madde 10	0,860	0,001*
Madde 3	0,853	0,001*	Madde 11	0,851	0,001*
Madde 4	0,872	0,001*	Madde 12	0,869	0,001*
Madde 5	0,889	0,001*	Madde 13	0,706	0,001*
Madde 6	0,856	0,001*	Madde 14	0,705	0,001*
Madde 7	0,861	0,001*	Madde 15	0,716	0,001*
Madde 8	0,866	0,001*	Madde 16	0,708	0,001*
*p<0.05					

Madde-toplam ilişki değeri tüm maddeler için 0,30'un üzerinde olduğu için, maddelerin ölçeğe gücünün yeterli seviyede olduğu belirlenmiş olup Tablo 3.7 incelendiğinde, ölçek maddeleri ile ölçekten elde edilen ortalama puan arasındaki ilişkilerin 0.705-0.950 arasında değişmekte olduğu ve ilişkilerin istatistiki açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<0.05). Bu

sonuca göre maddelerin birbirleri ile tutarlılığında herhangi bir problem olmadığı belirlenmiştir. (Tabachnick ve Fidel, 2014).

3.7.3. VERİLERİN DAĞILIMI, BETİMSSEL BULGULAR VE DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERE AİT BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında araştırma sonucunda elde edilen veriler aracılığı ile araştırma betimsel bulgularına, verilerin dağılımına ve ölçümler arasındaki ilişkilere ait bulgulara yer verilmiştir.

3.7.3.1. Araştırma Verilerinin Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırmada yer alan verilerin dağılımına ilişkin bulgular Tablo 3.8’de gösterilmektedir.

Tablo 3.2. Verilerin Dağılımı

Ölçümler	Merkezi Eğilim		Basıklık-Çarpıklık	
	Ort.	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
Sinizm Algısı	3,09	3,08	-1,491	-0,165
Adaletsizlik Algısı	3,11	3,00	-0,711	-0,252
Memnuniyetsizlik Algısı	3,08	3,00	-1,065	0,022
Örgütsel Sonuçlar	3,09	3,31	-1,503	-0,217
Ücret Eşitsizliği	3,30	3,50	-1,008	-0,341
Fırsat Eşitsizliği	3,00	3,00	-1,018	-0,049
Demokratik Eşitsizlik	2,67	2,67	-1,083	0,339
Cinsiyet Ayrımcılığı	2,93	2,80	-1,142	0,168

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin dağılımını değerlendirmek için öncelikle merkezi eğilim ölçülerinden ortalama ve medyan değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin birbirine yakın olduğu belirlenmiş ve ardından basıklık ile çarpıklık düzeylerinin alt sınırı -2 ve üst sınırı +2 olan aralıkta olup olmadığı kontrol edilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçüm araçlarının basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olduğu gözlemlenmiştir (George ve Mallery, 2010).

Ayrıca, dağılımın normalliğini belirlemek için kullanılan yöntemlerden biri de merkezi limit teoremi olup, bu teoreme göre örneklem sayısının 30 veya daha fazla olması ($n \geq 30$) gerekmektedir. Bu teoreme dayanarak, verilerin dağılımının normal olduğu sonucuna varılmış ve bu nedenle Non-Parametrik ölçümlere kıyasla daha güçlü olan parametrik

yöntemler içeren istatistiksel analiz tekniklerinin bu araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir (Ghasemi ve Zahediasl, 2012).

3.7.3.2. Araştırmada Kullanılan Verilere Ait Betimsel Bulgular

Araştırma kapsamındaki verilere ait betimsel bulgular Tablo 3.9’da gösterilmektedir.

Tablo 3.3. Verilere Ait Betimsel Bulgular

Ölçümler	Ort.	s.s
Sinizm Algısı	3,09	1,18
Adaletsizlik Algısı	3,11	1,20
Memnuniyetsizlik Algısı	3,08	1,29
Örgütsel Sonuçlar	3,09	1,10
Ücret Eşitsizliği	3,30	1,11
Fırsat Eşitsizliği	3,00	1,09
Demokratik Eşitsizlik	2,67	1,14
Cinsiyet Ayrımcılığı	2,93	1,08

Likert yapıları ölçekler için katılımcıların genel düzeylerini değerlendirmek amacıyla 5’li Likert sisteminde 0,8 puan aralığı ($4/5=0,80$) kullanılmaktadır. Bu puanlama yöntemi, ölçeğin başlangıç değeri olan 1 puanın üzerine 0,8 puan eklenerek her bir ölçüm düzeyi için alt ve üst sınırların hesaplanmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda, “1-1,80 aralığı çok düşük”, “1,81-2,6 aralığı düşük”, “2,61-3,4 aralığı orta”, “3,41-4,2 aralığı yüksek” ve “4,21-5,0 aralığı çok yüksek” düzeylerini göstermektedir (Durmaz, 2020).

Katılımcıların örgütsel sonuçlar düzeylerinin 3.09 ± 1.10 ile orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sonuçlar alt boyutları incelendiğinde sinizm algısı 3.09 ± 1.18 , adaletsizlik algısı 3.11 ± 1.20 ve memnuniyetsizlik algısının 3.08 ± 1.29 ile orta düzeyde oldukları belirlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin 2.93 ± 1.08 ile orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı alt boyutları incelendiğinde ücret eşitsizliği 3.30 ± 1.11 , fırsat eşitsizliği 3.00 ± 1.09 ve demokratik eşitsizliğin 2.67 ± 1.14 ile orta düzeyde oldukları belirlenmiştir.

3.7.3.3. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Bu bölümde, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişki ve etkilerin yanı sıra, ölçümlerin demografik değişkenlere göre farklılıklarını incelemek amacıyla iki gruplu demografik değişkenler için bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla gruplu demografik değişkenler için ise tek yönlü Anova analizi sonuçları sunulmuştur.

Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular tablo 3.10'da verilmiştir.

Tablo 3.4. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

No	Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Sinizm Algısı	r	1							
		p								
2	Adaletsizlik Algısı	r	0,644	1						
		p	0,001*							
3	Memnuniyetsizlik Algısı	r	0,642	0,466	1					
		p	0,001*	0,001*						
4	Örgütsel Sonuçlar	r	0,987	0,722	0,727	1				
		p	0,001*	0,001*	0,001*					
5	Ücret Eşitsizliği	r	0,495	0,435	0,286	0,500	1			
		p	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*				
6	Fırsat Eşitsizliği	r	0,328	0,262	0,198	0,329	0,645	1		
		p	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*			
7	Demokratik Eşitsizlik	r	0,273	0,227	0,155	0,274	0,411	0,534	1	
		p	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*		
8	Cinsiyet Ayrımcılığı	r	0,318	0,203	0,194	0,312	0,592	0,400	0,302	1
		p	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	

*p<0.05; Pearson korelasyon analizi

Tablo 3.10'da korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel sonuçlar ile cinsiyet ayrımcılığı arasında (r:0.312; p=0.001<0.05) pozitif orantılı orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu belirlendiğinden araştırmanın birinci hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç katılımcıların örgütsel sonuçlara etkiyi arttırdıklarında cinsiyet ayrımcılığının da orta düzeyde artacağı anlamına gelmektedir. Alt boyutlar arasındaki en yüksek ilişkinin sinizm algısı ile ücret eşitsizliği (r:0.495; p=0.001<0.05) arasında olduğu ve bu ilişkinin pozitif orantılı orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

3.7.4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacına uygun olarak kurulan araştırma modeli ve hipotezlerin sonuçlarına yer verilmiştir.

3.7.4.1. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sonuçlara Yönelik Hipotez Testleri

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini (yordamasını) test etmek için Regresyon Analizi yapılması gerekmektedir. Regresyon Analizinin varsayımları incelendiğinde şu unsurlar göz önünde bulundurulmuştur:

- Verilerin dağılımının normal olması (Tablo 3.8’de incelenmiştir).
- Değişkenler arasında bir ilişkinin bulunması (Tablo 3.10’da incelenmiştir).
- Oto korelasyon ve çoklu bağıntı sorunlarının olmaması için Durbin-Watson ve VIF değerleri kontrol edilmiştir.

Oto korelasyon durumlarını değerlendirmek için “Durbin-Watson” değerine bakılmış ve bu değer alt sınırının 1, üst sınırının ise 3 olması gerektiği tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda bu değer alt ve üst sınırlar arasında olduğu görülmüş ve modellerde oto korelasyon olmadığı sonucuna varılmıştır (Field, 2005).

Bağımsız değişken sayısının birden fazla olduğu durumlarda bağımlı değişken üzerindeki etkilerin değerlendirilmesi için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu doğrusal modelde “çoklu bağıntı” olup olmadığını belirlemek için VIF değerine bakılmış ve bu değer 10’un altında (10’dan büyük olmaması) olması, çoklu bağıntı problemi olmadığını göstermektedir (Field, 2005). Tüm bu bulgular ışığında, kurulan regresyon modellerinin gerekli varsayımları karşıladığı gözlemlenmiştir.

Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sonuçlara ait analiz sonucu tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.5. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sonuçlara Ait Analiz Sonucu

Değişkenler	β	s.h	t	p	Tolerance	VIF
Örgütsel Sonuçlar	1,351	0,159	8,519	0,001*		
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,471	0,060	7,885	0,001*	0,450	2,224
*p<0.05; Çoklu doğrusal regresyon analizi						
F: 39,630; p<0.05; Durbin Watson: 1,845; R2: 0,250						
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sonuçlar						
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı						

Tablo 3.11’de yer alan değerler incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($t= 7,885$; $p=0.001<0,05$). Bu sonuç araştırmanın ikinci hipotezinin doğrulandığını göstermektedir. Ayrıca örgütsel sonuçların %25’inin bağımsız değişken tarafından açıklandığı ($R^2=0.250$) gözlemlenmiştir. Araştırma modeline ait regresyon denklemi aşağıda verilmiştir.

$$\text{Örgütsel Sonuçlar} = 1.351 + 0.471 * \text{Cinsiyet Ayrımcılığı}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sonuçlar üzerinde 0.471 birimlik bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç katılımcıların cinsiyet ayrımcılığını arttırdıklarında örgütsel sonuçlarda 0.471 birimlik bir artış olacağı anlamına gelmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığının sinizm algısına ait analiz sonucu tablo 3.12’de verilmiştir.

Tablo 3.6. Cinsiyet Ayrımcılığının Sinizm Algısına Ait Analiz Sonucu

Değişkenler	β	s.h	t	p	Tolerance	VIF
Sinizm Algısı	1,218	0,171	7,117	0,001*		
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,491	0,064	7,623	0,001*	0,450	2,224
* $p<0.05$; Çoklu doğrusal regresyon analizi						
F: 38,789; $p<0.05$; Durbin Watson: 2,018; R^2 : 0,246						
Bağımlı Değişken: Sinizm Algısı						
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı						

Tablo 3.12’de yer alan değerler incelendiğinde Cinsiyet Ayrımcılığının sinizm algısı boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($t= 7,623$; $p=0.001<0,05$). Ayrıca sinizm algısının %24.6’sının bağımsız değişken tarafından açıklandığı ($R^2=0.246$) gözlemlenmiştir. Araştırma modeline ait regresyon denklemi aşağıda verilmiştir.

$$\text{Sinizm Algısı} = 1.218 + 0.491 * \text{Cinsiyet Ayrımcılığı}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığının sinizm algısı üzerinde 0.491 birimlik bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç katılımcıların cinsiyet ayrımcılığını arttırdıklarında sinizm algısı boyutunda 0.491 birimlik bir artış olacağı anlamına gelmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığının adaletsizlik algısına ait analiz sonucu tablo 3.13’te verilmiştir.

Tablo 3.7. Cinsiyet Ayrımcılığının Adaletsizlik Algısına Ait Analiz Sonucu

Değişkenler	β	s.h	t	p	Tolerance	VIF
Adaletsizlik Algısı	1,631	0,176	9,262	0,001*		
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,530	0,066	7,999	0,001*	0,450	2,224
*p<0.05; Çoklu doğrusal regresyon analizi						
F: 28,711; p<0.05; Durbin Watson: 1,740; R2: 0,193						
Bağımlı Değişken: Adaletsizlik Algısı						
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı						

Tablo 3.13'te yer alan değerler incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığının adaletsizlik algısı boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (t= 7,999; p=0.001<0,05). Ayrıca adaletsizlik algısının %19.3'ünün bağımsız değişken tarafından açıklandığı (R²=0.193) gözlemlenmiştir. Araştırma modeline ait regresyon denklemi aşağıda verilmiştir.

$$\text{Adaletsizlik Algısı} = 1.631 + 0.530 * \text{Cinsiyet Ayrımcılığı}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığının adaletsizlik algısı üzerinde 0.530 birimlik bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç katılımcıların cinsiyet ayrımcılığını arttırdıklarında adaletsizlik algısı boyutunda 0.530 birimlik bir artış olacağı anlamına gelmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığının memnuniyetsizlik algısına ait analiz sonucu tablo 3.14'de verilmiştir.

Tablo 3.8. Cinsiyet Ayrımcılığının Memnuniyetsizlik Algısına Ait Analiz Sonucu

Değişkenler	β	s.h	t	p	Tolerance	VIF
Memnuniyetsizlik Algısı	1,871	0,207	9,059	0,001*		
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,290	0,078	3,725	0,001*	0,450	2,224
*p<0.05; Çoklu doğrusal regresyon analizi						
F: 10,605; p<0.05; Durbin Watson: 1,971; R2: 0,076						
Bağımlı Değişken: Memnuniyetsizlik Algısı						
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı						

Tablo 3.14'te yer alan değerler incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığının memnuniyetsizlik algısı boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (t= 3,725; p=0.001<0,05). Ayrıca memnuniyetsizlik algısının %7.6'sının bağımsız değişken tarafından açıklandığı (R²=0.076) gözlemlenmiştir. Araştırma modeline ait regresyon denklemi aşağıda verilmiştir.

$$\text{Memnuniyetsizlik Algısı} = 1.871 + 0.290 * \text{Cinsiyet Ayrımcılığı}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığının memnuniyetsizlik algısı üzerinde 0.290 birimlik bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç katılımcıların cinsiyet ayrımcılığını arttırdıklarında memnuniyetsizlik algısı boyutunda 0.290 birimlik bir artış olacağı anlamına gelmektedir.

3.7.5. DİĞER HİPOTEZLERE AİT TESTLER

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklerden elde edilen puanlar ile kategorik değişkenlerin kategori grupları arasındaki farklılıkların anlamlılığı incelenmiştir. Değişkenlere göre farkının incelenmesi için iki gruplu değişkenler için bağımsız örneklem t-testi ikiden fazla gruplu değişkenler için ise tek yönlü Anova analizi yapılmıştır.

Cinsiyet ayrımcılığının yaş değişkenine göre farklılaşması tablo 3.15’de verilmiştir.

Tablo 3.15. Cinsiyet Ayrımcılığının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Yaş	n	Ort.	s.s	F	p
Cinsiyet Ayrımcılığı	25 ve altı	113	2,93	1,02	0,168	0,918
	26-35	123	2,91	1,05		
	36-45	119	2,91	1,17		
	46 ve üzeri	110	3,00	1,17		
p>0.05; F: Tek yönlü Anova analizi						

Katılımcıların yaş gruplarının cinsiyet ayrımcılığından aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (p>0.05). Sonuç olarak cinsiyet ayrımcılığı yaşlara göre farklılaşmamaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığının cinsiyet değişkenine göre farklılaşması tablo 3.16’da verilmiştir.

Tablo 3.16. Cinsiyet Ayrımcılığının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Cinsiyet	n	Ort.	s.s	t	p
Cinsiyet Ayrımcılığı	Kadın	207	3,17	1,18	4,092	0,001*
	Erkek	258	2,75	1,00		
*p<0.05; t: Bağımsız örneklem t-testi						

Katılımcıların cinsiyet gruplarının cinsiyet ayrımcılığından aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.05). Ortalamalar incelendiğinde kadınlara yapılan cinsiyet ayrımcılığı erkeklere göre daha yüksektir.

Cinsiyet ayrımcılığının medeni durum değişkenine göre farklılaşması tablo 3.17’de verilmiştir.

Tablo 3.17. Cinsiyet Ayrımcılığının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ort.	s.s	t	p
Cinsiyet Ayrımcılığı	Evli	202	2,93	1,14	-0,101	0,919
	Bekar	263	2,94	1,07		
p>0.05; t: Bağımsız örneklem t-testi						

Katılımcıların medeni durumu gruplarının cinsiyet ayrımcılığından aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (p>0.05). Sonuç olarak cinsiyet ayrımcılığı medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşması tablo 3.18’de verilmiştir.

Tablo 3.18. Cinsiyet Ayrımcılığının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Eğitim durumu	n	Ort.	s.s	F	p	Scheffe
Cinsiyet Ayrımcılığı	İlkokul	99	2,89	1,10	2,667	0,047*	4>1,2,3
	Ortaokul	110	2,88	1,02			
	Lise	130	2,80	1,11			
	Lisans ve üzeri	126	3,16	1,14			
*p<0.05; F: Tek yönlü Anova analizi							

Katılımcıların eğitim durumu gruplarının cinsiyet ayrımcılığından aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0.047<0.05). Farklılaşmanın hangi gruplar özneline olduğu incelenmesi için yapılan Scheffe testi sonucu grupların aldığı ortalama değerleri incelendiğinde farklılığın eğitim durumu lisans ve üzeri olan katılımcılar ile ilkokul, ortaokul ve lise olan katılımcılar arasında olduğu ve eğitim durumu lisans ve üzeri olan katılımcılarda cinsiyet ayrımcılığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet ayrımcılığının kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşması tablo 3.19’da verilmiştir.

Tablo 3.19. Cinsiyet Ayrımcılığının Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Kurum tecrübesi	n	Ort.	s.s	F	p	Scheffe
Cinsiyet Ayrımcılığı	1 yıldan az	140	2,72	1,01	4,153	0,003*	5>1,4
	1-5 yıl	132	3,00	1,04			
	6-10 yıl	81	3,11	1,17			
	11-15 yıl	49	2,66	1,23			
	16 ve üzeri	63	3,25	1,12			
*p<0.05; F: Tek yönlü Anova analizi							

Katılımcıların kurum tecrübesi gruplarının cinsiyet ayrımcılığından aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.003<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar özneline olduğu incelenmesi için yapılan Scheffe testi sonucu grupların aldığı ortalama değerleri incelendiğinde farklılığın sektör tecrübesi 16 yıl ve üzeri olan katılımcılar ile 1 yıldan az ve 11-5 yıl olan katılımcılar arasında olduğu ve sektör tecrübesi 16 yıl ve üzeri olan katılımcılarda cinsiyet ayrımcılığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet ayrımcılığının sektörde tecrübe süresi değişkenine göre farklılaşması tablo 3.20’de verilmiştir.

Tablo 3.20. Cinsiyet Ayrımcılığının Sektörde Tecrübe Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Sektör tecrübesi	n	Ort.	s.s	F	p
Cinsiyet Ayrımcılığı	1 yıldan az	32	2,76	0,98	1,652	0,160
	1-5 yıl	119	2,91	1,00		
	6-10 yıl	70	2,74	1,08		
	11-15 yıl	106	2,91	1,16		
	16 ve üzeri	138	3,11	1,16		
p>0.05; F: Tek yönlü Anova analizi						

Katılımcıların sektör tecrübesi gruplarının cinsiyet ayrımcılığından aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Sonuç olarak cinsiyet ayrımcılığı, sektörde tecrübe süresine göre farklılaşmamaktadır.

Örgütsel sonuçlar ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılaşması tablo 3.21’de verilmiştir.

Tablo 3.21. Örgütsel Sonuçlar ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Yaş	n	Ort.	s.s	F	p	Scheffe
Sinizm Algısı	25 ve altı	113	2,63	1,15	10,412	0,001*	1<2,3,4
	26-35	123	3,18	1,20			
	36-45	119	3,09	1,21			
	46 ve üzeri	110	3,48	1,01			
Adaletsizlik Algısı	25 ve altı	113	2,76	1,30	5,562	0,001*	1<2,4
	26-35	123	3,26	1,12			
	36-45	119	3,08	1,08			
	46 ve üzeri	110	3,34	1,14			
Memnuniyetsizlik Algısı	25 ve altı	113	2,72	1,12	7,355	0,001*	4>1,3
	26-35	123	3,12	1,34			
	36-45	119	2,98	1,29			
	46 ve üzeri	110	3,50	1,29			
Örgütsel Sonuçlar	25 ve altı	113	2,66	1,08	10,961	0,001*	1<2,3,4
	26-35	123	3,18	1,10			
	36-45	119	3,08	1,11			
	46 ve üzeri	110	3,47	0,96			

*p<0.05; F: Tek yönlü Anova analizi

Katılımcıların yaş gruplarının örgütsel sonuçlar ve sinizm algısı boyutlarından elde ettikleri ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p=0.001<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffé testi sonucunda, 25 yaş ve altındaki katılımcılar ile diğer yaş gruplarındaki katılımcılar arasında bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu gruptaki katılımcıların örgütsel sonuçlara etki düzeyi ve sinizm algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, katılımcıların yaş gruplarının adaletsizlik algısı boyutlarından elde ettikleri ortalama puanlar arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.001<0.05$). Scheffé testi sonucunda, 25 yaş ve altındaki katılımcılar ile 26-35 ve 46 yaş ve üzeri gruptaki katılımcılar arasında bir farklılık olduğu belirlenmiş ve 25 yaş ve altındaki katılımcıların adaletsizlik algılarının daha düşük olduğu saptanmıştır.

Memnuniyetsizlik algısı boyutundaki ortalama puanlar arasında da katılımcıların yaş grupları açısından anlamlı bir fark gözlemlenmiştir ($p=0.001<0.05$). Scheffé testi ile yapılan

analiz sonucunda, 46 yaş ve üzerindeki katılımcılar ile 25 yaş ve altı ve 36-45 yaş gruplarındaki katılımcılar arasında bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 46 yaş ve üzeri katılımcıların memnuniyetsizlik algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sonuçlar ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşması tablo 3.22’de verilmiştir.

Tablo 3.22. Örgütsel Sonuçlar ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Cinsiyet	n	Ort.	s.s	t	p
Sinizm Algısı	Kadın	207	3,61	1,07	9,080	0,001*
	Erkek	258	2,68	1,11		
Adaletsizlik Algısı	Kadın	207	3,59	0,99	8,592	0,001*
	Erkek	258	2,73	1,18		
Memnuniyetsizlik Algısı	Kadın	207	3,61	1,22	8,607	0,001*
	Erkek	258	2,65	1,19		
Örgütsel Sonuçlar	Kadın	207	3,61	0,97	9,941	0,001*
	Erkek	258	2,68	1,03		
*p<0.05; t: Bağımsız örneklem t-testi						

Katılımcıların cinsiyet gruplarının örgütsel sonuçlar ve alt boyutlarından aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.001<0.05$). Ortalamalar incelendiğinde kadınların örgütsel sonuçlara etki düzeyi, sinizm algısı, adaletsizlik algısı ve memnuniyetsizlik algılarının erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel sonuçlar ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşması tablo 3.23’te verilmiştir.

Tablo 3.23. Örgütsel Sonuçlar ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ort.	s.s	t	p
Sinizm Algısı	Evli	202	3,24	1,16	2,262	0,024*
	Bekar	263	2,99	1,19		
Adaletsizlik Algısı	Evli	202	3,24	1,12	2,008	0,045*
	Bekar	263	3,02	1,22		
Memnuniyetsizlik Algısı	Evli	202	3,16	1,27	1,238	0,216
	Bekar	263	3,01	1,30		
Örgütsel Sonuçlar	Evli	202	3,23	1,08	2,277	0,023*
	Bekar	263	2,99	1,11		
*p<0.05; t: Bağımsız örneklem t-testi						

Katılımcıların medeni durum ile örgütsel sonuçlar, sinizm algısı ve adaletsizlik algısı boyutlarından aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Ortalamalar incelendiğinde evlilerin örgütsel sonuçlara etki düzeyi, sinizm algısı ve adaletsizlik algısı boyutlarının bekarlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel sonuçlar ve alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşması tablo 3.24'te verilmiştir.

Tablo 3.24. Örgütsel Sonuçlar ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Eğitim durumu	n	Ort.	s.s	F	p	Scheffe
Sinizm Algısı	İlkokul	99	2,76	1,03	5,308	0,001*	1<4
	Ortaokul	110	3,13	1,24			
	Lise	130	3,05	1,20			
	Lisans ve üzeri	126	3,38	1,17			
Adaletsizlik Algısı	İlkokul	99	3,09	1,21	2,381	0,069	
	Ortaokul	110	3,06	1,25			
	Lise	130	2,96	1,11			
	Lisans ve üzeri	126	3,34	1,13			
Memnuniyetsizlik Algısı	İlkokul	99	2,93	1,20	1,714	0,163	
	Ortaokul	110	3,04	1,27			
	Lise	130	3,02	1,38			
	Lisans ve üzeri	126	3,29	1,27			
Örgütsel Sonuçlar	İlkokul	99	2,82	0,97	4,771	0,003*	
	Ortaokul	110	3,11	1,15			
	Lise	130	3,03	1,12			
	Lisans ve üzeri	126	3,36	1,08			

* $p<0.05$; F: Tek yönlü Anova analizi

Katılımcıların eğitim durumu gruplarının örgütsel sonuçlar ve sinizm algısı boyutundan aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.001<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar özneline olduğunun incelenmesi için yapılan Scheffe testi sonucu grupların aldığı ortalama değerleri incelendiğinde farklılığın eğitim durumu ilkokul mezunu katılımcılar ile lisans ve üzeri olan katılımcılar arasında olduğu ve eğitim durumu ilkokul mezunu katılımcıların örgütsel sonuçlara etki ve sinizm algılarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel sonuçlar ve alt boyutlarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşması tablo 3.25'te verilmiştir.

Tablo 3.25. Örgütsel Sonuçlar ve Alt Boyutlarının Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Kurum tecrübesi	n	Ort.	s.s	F	p	Scheffe
Sinizm Algısı	1 yıldan az	140	2,66	1,17	11,358	0,001*	1<3,4,5
	1-5 yıl	132	3,07	1,18			
	6-10 yıl	81	3,29	1,19			
	11-15 yıl	49	3,25	1,00			
	16 ve üzeri	63	3,75	0,99			
Adaletsizlik Algısı	1 yıldan az	140	2,86	1,17	3,134	0,015*	1<5
	1-5 yıl	132	3,18	1,29			
	6-10 yıl	81	3,18	1,12			
	11-15 yıl	49	3,12	1,14			
	16 ve üzeri	63	3,44	0,93			
Memnuniyetsizlik Algısı	1 yıldan az	140	2,59	1,16	8,400	0,001*	1<2,5
	1-5 yıl	132	3,28	1,30			
	6-10 yıl	81	3,17	1,35			
	11-15 yıl	49	3,19	1,30			
	16 ve üzeri	63	3,52	1,18			
Örgütsel Sonuçlar	1 yıldan az	140	2,67	1,07	11,227	0,001*	1<2,3,4,5
	1-5 yıl	132	3,11	1,10			
	6-10 yıl	81	3,26	1,11			
	11-15 yıl	49	3,23	0,96			
	16 ve üzeri	63	3,69	0,91			

*p<0.05; F: Tek yönlü Anova analizi

Katılımcıların kurum tecrübesi gruplarının örgütsel sonuçlar boyutundan elde ettikleri ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.001<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffé testi sonucunda, 1 yıldan az kurum tecrübesi olan katılımcılar ile 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılar arasında bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu durumda, 1 yıldan az tecrübeye sahip katılımcıların örgütsel sonuçlara etki

düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların kurum tecrübesi gruplarının sinizm algısı boyutundaki ortalama puanları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p=0.001<0.05$). Scheffé testi ile yapılan inceleme sonucunda, 1 yıldan az tecrübeye sahip katılımcılar ile 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılar arasında bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. 1 yıldan az tecrübeye sahip katılımcıların sinizm algılarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Aynı şekilde, katılımcıların kurum tecrübesi gruplarının adaletsizlik algısı boyutundan elde ettikleri ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.015<0.05$). Scheffé testi ile yapılan analiz sonucunda, 1 yıldan az tecrübe ile 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılar arasında bir farklılık olduğu saptanmış ve 1 yıldan az tecrübeye sahip katılımcıların adaletsizlik algılarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Son olarak, katılımcıların kurum tecrübesi gruplarının memnuniyetsizlik algısı boyutundan elde ettikleri ortalama puanlar arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmiştir ($p=0.001<0.05$). Yapılan Scheffé testi sonucunda, 1 yıldan az tecrübeye sahip katılımcılar ile 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılar arasında bir farklılık olduğu belirlenmiş ve 1 yıldan az tecrübeye sahip katılımcıların memnuniyetsizlik algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sonuçlar ve alt boyutlarının sektörde tecrübe süresi değişkenine göre farklılaşması tablo 3.26’da verilmiştir.

Tablo 3.26. Örgütsel Sonuçlar ve Alt Boyutlarının Sektörde Tecrübe Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

Değişkenler	Sektör tecrübesi	n	Ort.	s.s	F	p	Scheffe
Sinizm Algısı	1 yıldan az	32	2,66	1,07	8,750	0,001*	5>1,2
	1-5 yıl	119	2,70	1,19			
	6-10 yıl	70	3,12	1,18			
	11-15 yıl	106	3,14	1,14			
	16 ve üzeri	138	3,49	1,11			
Adaletsizlik Algısı	1 yıldan az	32	2,95	1,41	3,419	0,009*	2<4,5
	1-5 yıl	119	2,80	1,25			
	6-10 yıl	70	3,21	1,15			
	11-15 yıl	106	3,28	1,01			
	16 ve üzeri	138	3,25	1,15			
Memnuniyetsizlik Algısı	1 yıldan az	32	2,38	1,03	4,845	0,001*	5>1
	1-5 yıl	119	2,89	1,19			
	6-10 yıl	70	3,09	1,37			
	11-15 yıl	106	3,12	1,31			
	16 ve üzeri	138	3,36	1,31			
Örgütsel Sonuçlara Etki	1 yıldan az	32	2,66	1,02	8,416	0,001*	5>1,2
	1-5 yıl	119	2,74	1,11			
	6-10 yıl	70	3,13	1,09			
	11-15 yıl	106	3,16	1,04			
	16 ve üzeri	138	3,44	1,05			

* $p<0.05$; F: Tek yönlü Anova analizi

Katılımcıların sektör tecrübesi gruplarının örgütsel sonuçlar ve sinizm algısı boyutlarından aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.001<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar özneline olduğunu incelemek için yapılan Scheffe testi sonucu grupların aldığı ortalama değerleri incelendiğinde farklılığın sektör tecrübesi 16 yıl ve üzeri olan katılımcılar ile 1 yıldan az ve 1-5 yıl olan katılımcılar arasında olduğu ve sektör tecrübesi 16 yıl ve üzeri olan katılımcıların örgütsel sonuçlara etki ve sinizm algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların sektör tecrübesi gruplarının adaletsizlik algısı boyutlarından aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.009<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar özneline olduğunu incelemek için yapılan Scheffe testi sonucu grupların aldığı ortalama değerleri incelendiğinde farklılığın sektör tecrübesi 1-5 yıl olan katılımcılar ile 11-15 ve 16 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında olduğu ve sektör tecrübesi 1-5 yıl olan katılımcıların adaletsizlik algılarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların sektör tecrübesi gruplarının memnuniyetsizlik algısı boyutlarından aldığı ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.001<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar özneline olduğunu incelemek için yapılan Scheffe testi sonucu grupların aldığı ortalama değerleri incelendiğinde farklılığın sektör tecrübesi 16 yıl ve üzeri olan katılımcılar ile 1 yıldan az olan katılımcılar arasında olduğu ve sektör tecrübesi 16 yıl ve üzeri olanların memnuniyetsizlik algılarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

3.7.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZ TESTİ SONUÇLARI

Araştırma kapsamında 19 hipotezin test edilmesi için analizler yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki bu hipotezlerin özeti Tablo 3.27’de gösterilmektedir.

Tablo 3.9. Araştırma Kapsamında Test Edilen Hipotezler

HİPOTEZLER	DEĞERLENDİRME
<i>H₁: Cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sonuçlar ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H₂: Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sonuçlar üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H_{2a}: Cinsiyet ayrımcılığının sinizm algısı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H_{2b}: Cinsiyet ayrımcılığının adaletsizlik algısı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H_{2c}: Cinsiyet ayrımcılığının memnuniyetsizlik algısı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H₄: Cinsiyet ayrımcılığı demografik özelliklere göre farklılıklar göstermektedir.</i>	Kabul edildi
<i>H_{4a}: Cinsiyet ayrımcılığı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.</i>	Kabul edildi
<i>H_{4b}: Cinsiyet ayrımcılığı yaşa göre farklılaşmaktadır.</i>	Reddedildi
<i>H_{4c}: Cinsiyet ayrımcılığı medeni duruma göre farklılaşmaktadır.</i>	Reddedildi
<i>H_{4ç}: Cinsiyet ayrımcılığı eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.</i>	Kabul edildi
<i>H_{4d}: Cinsiyet ayrımcılığı kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.</i>	Kabul edildi
<i>H_{4e}: Cinsiyet ayrımcılığı sektörde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.</i>	Reddedildi
<i>H₃: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları demografik özelliklere göre farklılıklar göstermektedir.</i>	Kabul edildi
<i>H_{3a}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.</i>	Kabul edildi
<i>H_{3b}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları yaşa göre farklılaşmaktadır.</i>	Kabul edildi
<i>H_{3c}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları medeni duruma göre farklılaşmaktadır.</i>	Kabul edildi
<i>H_{3ç}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.</i>	Kabul edildi
<i>H_{3d}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.</i>	Kabul edildi
<i>H_{3e}: Örgütsel sonuçlar ve alt boyutları sektörde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.</i>	Kabul edildi

BÖLÜM 4 SONUÇ

İş hayatında cinsiyet ayrımcılığı, çalışanların bireysel deneyimlerinden başlayarak örgütün genel işleyişine kadar birçok alanda ciddi sonuçlar doğuran sistematik bir sorundur. Bu araştırma, cinsiyet ayrımcılığının bireyler üzerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra örgütsel sonuçlara da birçok olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Belirtilen kapsamda bu çalışmada modern yönetim anlayışları içerisinde yerini alan kavramlar araştırılmış olup iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sonuçlara etkisi incelenmiştir.

Araştırmanın modeli kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla nicel ve betimsel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplam 465 katılımcıya ulaşılmış olup katılımcıların %44.50'sinin kadın (n=207) ve %55.50'sinin erkek (n=258) olduğu belirlenirken katılımcıların çoğunlukla 26-35 yaş aralığında olduğu (%26.50; n=123), bekar oldukları (%56.60; n=263), lise mezunu (%28.00; n=130), kurumda çalışma sürelerinin 1 yıldan az (%30.10; n=140), ve sektörde 16 yıl ve üzeri tecrübelerinin (%29.70; n=138) olduğu belirlenmiştir. Verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında geliştirilen 4 ana ve 15 alt hipotezden, yapılan araştırma sonucunda 3 alt hipotez dışında kalan tüm hipotezler kabul edilerek anlamlı bulunmuştur.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel sonuçlar ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve araştırmanın birinci hipotezi doğrulanmıştır. Analiz bulgularına göre, cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sonuçlar üzerinde 0.471 birimlik bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, katılımcıların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı arttıkça örgütsel sonuçlar üzerindeki etkinin %47 oranında yükseldiğini göstermektedir. Akkaba (2019) tarafından gerçekleştirilen 'İş Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algılar' konulu yüksek lisans tezinde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmanın ikinci hipotezi kapsamında, cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sonuçların alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, cinsiyet

ayrımcılığının sinizm, adaletsizlik ve memnuniyetsizlik algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiler yarattığı tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, cinsiyet ayrımcılığının sinizm algısı üzerinde 0.491 birim, adaletsizlik algısı üzerinde 0.530 birim ve memnuniyetsizlik algısı üzerinde 0.290 birim etkisi olduğu görülmüştür. Bu bulgular, cinsiyet ayrımcılığı arttıkça sinizm algısında %49, adaletsizlik algısında %53 ve memnuniyetsizlik algısında %29 oranında bir artış meydana geldiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma bulgularına göre, cinsiyet ayrımcılığı çalışanların iş yerindeki tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyerek sinizm, adaletsizlik ve memnuniyetsizlik algılarını artırmakta; bu durum örgütsel sonuçlar üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösteren bu etkilerin, örgütsel politikalar ve yönetim yaklaşımları doğrultusunda azaltılabileceği değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, yönetici ve insan kaynakları birimlerinin cinsiyet ayrımcılığını azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmesi, kapsayıcı bir örgüt kültürü oluşturması ve çalışanların bireysel farklılıklarını dikkate alan uygulamalar hayata geçirmesi önerilmektedir. Ayrıca, çalışanların sinizm ve adaletsizlik algılarını azaltmaya yönelik politikaların uygulanmasının, örgütsel bağlılık ve iş tatminini artıracakları öngörülmektedir. Bu bulgular, cinsiyet ayrımcılığının yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de önemli sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

Araştırma bulgularına dayanarak kabul edilen üçüncü hipotez, cinsiyet ayrımcılığının demografik özelliklere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlar, cinsiyet ayrımcılığının bazı demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıklar yarattığını, ancak bazı değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Genel olarak, cinsiyet ayrımcılığının demografik değişkenlere göre kısmen farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Cinsiyet ayrımcılığının cinsiyet, eğitim durumu ve kurumda çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Kadın çalışanların, erkek çalışanlara kıyasla cinsiyet ayrımcılığına ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyi yükseldikçe, çalışanların cinsiyet ayrımcılığına yönelik farkındalıklarının ve duyarlılıklarının arttığı tespit edilmiştir. Kurumda çalışma süresi arttıkça, çalışanların iş

yerindeki deneyimlerine bağı olarak cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarının farklılaştığı belirlenmiştir.

Yapılan analizler, yaş, medeni durum ve sektörde çalışma süresinin cinsiyet ayrımcılığı algısı üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, yaş ve medeni durumun cinsiyet ayrımcılığı algısı üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, sektör bazında çalışma süresinin de cinsiyet ayrımcılığı üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Yılmaz (2020) tarafından gerçekleştirilen *İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Algısının Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Demografik Değişkenlerin Rolü* başlıklı çalışmada da demografik faktörlerin cinsiyet ayrımcılığı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Söz konusu araştırma, cinsiyet ve eğitim seviyesinin cinsiyet ayrımcılığı algısı üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğunu, ancak yaş ve medeni durumun etkisinin sınırlı olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, mevcut çalışmanın sonuçları ile tutarlılık göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre kabul edilen son hipotez, örgütsel sonuçlar ve alt boyutlarının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yapılan analizler, örgütsel sonuçların ve alt boyutlarının çalışanların demografik değişkenleri doğrultusunda anlamlı farklılıklar sergilediğini göstermektedir.

Elde edilen bulgular, eğitim düzeyi yüksek bireylerin örgütsel sonuçlara yönelik algılarında daha yüksek beklentilere sahip olduklarını ve tatmin seviyelerinin daha farklılık gösterebildiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, kurumda uzun süre çalışan bireylerin örgütsel sonuçlar üzerinde daha güçlü etkiler oluşturduğu tespit edilmiştir. Sektörde uzun süre görev alan çalışanların deneyimlerinin, iş yerindeki algı ve tutumlarını şekillendirdiği belirlenmiştir.

Ayvaz (2021) tarafından gerçekleştirilen ‘İş Becerikliliğinin İşyerinde Mutluluğa Etkisi: Algılanan Örgüt ve Çalışma Arkadaşı Desteğinin Rolü’ konulu çalışmada, demografik değişkenlerin iş yerindeki mutluluk ve örgütsel sonuçlara etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçları, cinsiyet, yaş ve eğitim gibi demografik faktörlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve genel iş memnuniyeti üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, mevcut çalışmada elde edilen sonuçlarla tutarlılık göstermektedir.

Cinsiyet ayrımcılığına dayalı uygulamaların olduğu işyerlerinde, farklı fikirler ve bakış açıları yeterince değerlendirilemediği için örgütün inovasyon kapasitesi zayıflar. Cinsiyet

eşitliğinin olmadığı iş yerlerinde, kadınların katkıları göz ardı edilebilmekte, bu da örgütün gelişim potansiyelini sınırlamaktadır. Oysaki, farklı cinsiyetlerin eşit temsil edildiği ve fikirlerin eşit değerlendirildiği işyerlerinde daha fazla yenilik ve yaratıcılık ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan, cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel yaratıcılığı kısıtlayan önemli bir engeldir.

Örgütler açısından iş hayatında bu ayrımcılıkla mücadele etmek yalnızca etik bir zorunluluk değil, aynı zamanda iş hayatında daha verimli, yenilikçi ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı yaratmanın da temel taşlarından biridir. Örgütlerin cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla kapsayıcı politikalar geliştirmesi, bu politikalara uygun liderlik eğitimleri sunması ve kadınların kariyer gelişimlerini destekleyecek programlar oluşturması gerekmektedir.

Özellikle üst düzey yönetimlerde kadınların temsilini artırmak, örgütün cinsiyet eşitliği konusunda ne kadar kararlı olduğunu gösterir ve bu da diğer çalışanlara özgüven verir. Liderlik pozisyonlarında kadınların daha fazla yer alması, cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yardımcı olabilir ve aynı zamanda örgütün inovasyon kapasitesini artırabilir. Ayrıca, cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak için örgüt genelinde eğitim programları düzenlemek ve çalışanların bu konuda bilinçlenmesini sağlamak, iş yerinde ayrımcılığın azalmasına önemli katkılar sunacaktır.

Sonuç olarak, cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele, sadece bireysel hakları korumakla kalmayıp, aynı zamanda örgütlerin uzun vadeli başarısı için stratejik bir zorunluluk doğurur. Cinsiyet eşitliğine önem veren şirketler, çalışan bağlılığını artırmakta, verimliliklerini yükseltmekte ve toplumsal itibara katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin daha fazla kadın lider yetiştirmesi, kapsayıcı politikalar oluşturması ve cinsiyet eşitliğini bir kültür haline getirmesi hem bireysel hem de örgütsel düzeyde büyük bir fark yaratacaktır. Örgütler, cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırarak sadece çalışanlarına daha adil bir iş ortamı sunmakla kalmaz, aynı zamanda rekabet avantajlarını artırır ve iş hayatında sürdürülebilir başarıyı garanti altına alır. Cinsiyet eşitliğine yapılan her yatırım, çalışanların refahını ve örgütsel verimliliği artırırken, toplumsal değişim için de önemli bir adım olacaktır.

Araştırmanın bazı kısıtları mevcuttur. Bu kısıtlardan biri, verilerin sadece mavi yakalı çalışanlardan toplanmış olmasıdır. Bu durum çalışmanın sadece mavi yakalı çalışan algısına

göre sonuçlanmasına neden olmaktadır. Bundan sonraki diğer çalışmaların farklı iş niteliklerine sahip çalışanlara ve farklı meslek gruplarına uygulanması, farklılıkların ya da benzerliklerin tespit edilmesi açısından oldukça faydalı olacaktır. Bundan sonra yapılacak çalışmalara yönelik öneriler; çalışmanın farklı örneklem gruplarına ve farklı coğrafyalara uygulanarak genelleştirilmesinin sağlanması, sadece cinsiyetler arası ayrımcılığın değil, cinsiyet içi ayrımcılığın da dikkate alınmasıdır.



KAYNAKLAR

- [1] Acar Savran Gülnur; (2013), *Beden Emek Tarih: Diyalektik Bir Feminizm İçin*, Üçüncü Baskı, Kanat Yayınları, İstanbul, 233-259.
- [2] Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- [3] Afşar, B. ve Öğrekçi S. (2014). Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Cilt:17 (1), 65-86.
- [4] Akdemir, D. Ş. (2014). Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve ‘Pozitif Ayrımcılık’. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 890-908.
- [5] Akkaba, Y. (2019). Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin algılar (Yüksek lisans tezi). *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- [6] Alparıslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 66-81.
- [7] Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, pp. 3143-3259). Elsevier.
- [8] Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- [9] Arısoy, İ.A. Ve Demir, N., (2007). ‘Ab Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği’. *Ege Akademik Bakış*. 7(2): 715-733.
- [10] Arora, R. U. (2012). Gender İnequality, Economic Development, And Globalization: A State Level Analysis Of India. *The Journal Of Developing Areas*, 147-164.
- [11] Aycan, Z. (1998). ‘Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler’. *Human Resources*. (9): 82-90.

- [12] Aydın, O. & Özkan, M. (2020). İşyerinde adalet algısı ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kavramsal bir inceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4768/65584>
- [13] Aytaç, S., M. Sevüktekin, Ö. Işığışok, N. Bayram, S. Yıldız ve K. Y. Eryiğit (2002) Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İş Gücünün Konumu: Bursa Örneği. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 26-30.
- [14] Bakacak Gelgeç, A. (2009). Cumhuriyet Dönemi Kadın İmgesi Üzerine Bir Değerlendirme. Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi, 627-638.
- [15] Berber, M., & Yılmaz Eser, B. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:10(2), 1-1.
- [16] Bilir, E. (2011). Türk İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 82-84.
- [17] Binns, J. (2014). The impact of diversity and inclusion on organizational performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(4), 340-358.
- [18] Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Handbook of Labor Economics*, 4, 186-259.
- [19] Bosch, A. Pregnancy Is Here To Stay-Or Is It? In South African Board For People Practices Women’s Report 2016; Bosh, A., Ed.; Sabpp: Parktown, South Africa, 2016; Pp. 3-6.
- [20] Bosch, A., Ed.; Sabpp: Rosebank, South Africa, 2018; Pp. 12–18. Botha, D. Barriers To Career Advancement Of Women İn Mining: A Qualitative Analysis. *South Afr. J. Labour Relat.* 2017, 41, 15-32.
- [21] Büyüköztürk, Ş. (2009). *Veri Analizi El Kitabı: İstatistiksel Yöntemler (Geliştirilmiş 5. Baskı)*. Pegem Yayıncılık.
- [22] California State University, Northridge Factors Predicting Gender Inequality İn The Workplace A Graduate Project Submitted İn Partial Fulfillment Of The Requirements Master Michael A. Gonzalez 2022.

- [23] Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Jossey-Bass.
- [24] Catalyst. (2020). *The Bottom Line: Corporate performance and women's representation on boards* (2020 edition).
- [25] Chabaya, O., S. Rembe ve N. Wadesango (2009). "The Persistence Of Gender İnequality İn Zimbabwe: Factors That İmpede The Advancement Of Women İnto Leadership Positions İn Primary Schools", *South African Journal Of Education*, Vol 29: 235-251.
- [26] Chetty, E.; Naidoo, L. An İnterest İn The Challenges Faced By Women When Progressing İnto Leadership Positions At A Manufacturing Organisation İn South Africa. *Int. J. Bus. Manag.* 2017, 5, 127-142.
- [27] Choo & Ferree, H. (2010). Practicing İntersectionality İn Sociological Research: A Critical Analysis Of İnclusions, İnteractions, And İnstitutions İn The Study Of İnequalities. *In Sociological Theory*, 28(2), 129-149.
- [28] Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372.
- [29] Cuddy, Wolf ve Glick (2004) When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice December 2004 *Journal of Social Issues* 60(4):701 – 718.
- [30] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2021). *Türkiye'de İş Gücü Piyasası Raporu*.
- [31] Çelikel, A. (1998). *Aydınlanmamın Kadınları*, "Cumhuriyetimizin 75. Yılı'nın Düşündürdükleri". İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.
- [32] D. Bulut ve D. Kızıldağ (2017). Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri 81-102.
- [33] Daft, R. L. (2015). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.
- [34] Dalkıranoglu, T., ve Çetinel, F. G., (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 277-298.
- [35] Davison Hk, Burke Mj. Sex Discrimination İn Simulated Employment Contexts: A Meta-Analytic Investigation. *J Vocat Behav.* 2000 Apr; 56(2): 225-248.
- [36] Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

- [37] Dedeoğlu, S. (2015). Türkiye’de ‘Yeni Kapitalizm’ ve Kadın İstihdamı: Talep Yönlü Bir Analiz Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman rneği. Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi Sonuç Raporu. Dünya Bankası Türkiye Ofisi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve SIDA.
- [38] Demiral, . (2013). İzlenim yönetimi taktiklerinin örgütsel sonuçlara etkisi üzerine bir araştırma (Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). ukurova Üniversitesi Tez Merkezi.
- [39] Dingo, E. (2010). Osmanlı Toplumunda Kadınların retime Katkıları. *History Studies*, Cilt:2(1), 9-30.
- [40] Durmaz, H. (2020). Likert lekleri ve puanlama yöntemleri: Katılımcı düzeylerinin yorumlanması. *Psikolojik Araştırmalar Dergisi*, 15(3), 235–247.
- [41] Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807-834.
- [42] Ediz, Z. (1995). Kadınların Tarihine Giriş. İstanbul: Adım Yayıncılık.
- [43] Elson, D. (2017). Recognize, Reduce, And Redistribute Unpaid Care Work: How To Close The Gender Gap. *New Labor Forum*, 26(2), 52-61.
- [44] Emre, S. (2013). Kadın Girişimcilerin Kültür ve Cinsiyet Kaynaklı Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları ve Bir Araştırma. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- [45] Ergeneli, A., Ve Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın alışanlar ve Kadınların st Yönetime Ykseltilmelerine Yönelik Tutumları. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2): 85-109.
- [46] Eyüboğlu, D. (1999). Kadın İş Gücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları 17-19.
- [47] Faruk Kocacık, Veda B. Gökkaya Dergi Adı Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt 2005, Cilt 6, Sayı 1, ss. 195-219.
- [48] Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed.). SAGE Publications.
- [49] Flanagan, J. C. (1952). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(7), 327–358.

- [50] George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference* (10th ed.). Pearson.
- [51] Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489.
- [52] Gillespie, K. M. (2014). *Unequal Pay: The Role Of Gender*. University Of New Hampshire Scholars' Repository. 1-31.
- [53] Gilliland, S. W. (1993). 'The Perceived Fairness Of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective'. *The Academy Of Management Review*. Vol: 18. No: 4: 694-734.
- [54] Gipson, A.N.; Pfaff, D.L.; Mendelsohn, D.B.; Catenacci, L.T.; Burke, W.W. Women And Leadership: Selection, Development, Leadership Style, And Performance. *J. Appl. Behav. Sci.* 2017, 53, 32-65.
- [55] Glick, P., Ve Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile And Benevolent Sexism. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 70(3): 491-512.
- [56] Gouws, A. The State Of Women's Politics In South Africa, 25 Years After Democratic Transition. In *South African Board For People Practices Women's Report 2019*; Bosch, A., Ed.; Sabpp: Weltevredenpark, South Africa, 2019; Pp. 3-9.
- [57] Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi. *Yasama Dergisi*, Sayı:10, 5-59.
- [58] Göksu, İ. D. (2018). *Türk İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 72-73.
- [59] Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- [60] Grint, K. (1998). *Çalışma Sosyolojisi*. (Çev. Ve Ed: Veysel Bozkurt). İstanbul: Alfa Basım Yayım 45.
- [61] Gronau, R. (1997). The economics of job search and labor market discrimination. In H. P. M. Adema & H. G. G. van der Zanden (Eds.), *Advances in Labour Economics* (pp. 1-45). Oxford University Press.

- [62] Guilford, J. P. (1954). "The Nature of Human Intelligence" New York: McGraw-Hill.
- [63] Guilford, J. P. (1954). Psychometric methods (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- [64] Gül, İ. I., Vd. (2011). Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 17.
- [65] Gül, İ. I., Ve Karan, U. (2011). Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. 10-11.
- [66] Gündoğdu, A. (2017). Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- [67] Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 2/Sayı 1/2020 Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü Süheyla Erikli 39-60.
- [68] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- [69] Hasan, G., Ve Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9(18): 421-436.
- [70] Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept Author(s): R. W. Connell and James W. Messerschmidt Source: Gender and Society, Vol. 19, No. 6 (Dec., 2005).
- [71] Heise, L., Greene, M. E., Opper, N., Stavropoulou, M., Harper, C., Nascimento, M., Zewdie, D., Darmstadt, G. L., Greene, M. E., & Hawkes, S. J. T. L. (2019). Gender Inequality And Restrictive Gender Norms: Framing The Challenges To Health, 393(10189), 2440-2454.
- [72] Hellenic Open University Master In Business Administration Postgraduate Dissertation Gender Discrimination In The Workplace In Crete. Differences And Similarities Of The Two Genders And How A Company Is Affected. Maria Tsimplakaki Patras, 2023 8.
- [73] Hirsh, C. Elizabeth And Sabino Kornrich (2008). The Context Of Discrimination: Workplace Conditions, Institutional Environments, And Sex And Race Discrimination Charges, The University Of Chicago, Ajs Volume 113 Number 5 (March 2008): 1394-1432.

- [74] Howe-Walsh, L.; Turnbull, S.L. Barriers To Women Leaders In Academia: Tales From Science And Technology. *Stud. High. Educ.* 2016, 41, 415-428.
- [75] ILO (2020). Global Employment Trends.
- [76] International Labor Organization. (2009), Decent Equality At The Heart Of Decent Work 4.
- [77] International Labour Standards Department and International Training Centre of the ILO, Turin (2008).
- [78] İleri, Ü. (2016). Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12): 128-153.
- [79] İspir, Z. (2016). Bir İnsan Hakları Sorunu Olarak Cinsiyete Dayalı Ekonomik Ayrımcılık. *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 165-197.
- [80] Jaga, A.; Arabandi, B.; Bagraim, J.; Mdlongwa, S. Doing The 'Gender Dance': Black Women Professionals Negotiating Gender, Race, Work And Family In Post-Apartheid South Africa. *Community Work. Fam.* 2016, 21, 429-444.
- [81] Kan, A., & Akbaş, A. (2005). Çok değişkenli istatistiksel yöntemler ve uygulamalar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 45-58.
- [82] Kapusuz, G.B. (2017). Çalışma Hayatında Tükenmişlik ve İş-Yaşam Çatışması İlişkisinde Cinsiyetin Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*.
- [83] Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: XXXII (I), 231-260.
- [84] Karagöz, M. & Yıldırım, T. (2021). Örgütsel adaletin çalışan davranışları üzerindeki etkisi: Örgütsel sinizm bağlamında bir değerlendirme. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iticusbe/issue/62952/742054>
- [85] Karan, U. (2011). Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Hukuksal Çerçeve. *Ayrımcılık, Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Birimi (Seçbir) 7*.

- [86] Kartal, M., Ve Çoban, O. (2018). Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (39), 67-81.
- [87] Kaufman G. (2013) Superdads: How Fathers Balance Work and Family in the 21st Century January 2013.
- [88] Kaya, C. (2009). Çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [89] Kaymaz, İ.H. (2010). Çağdaş Uygarlığın Mihenk Taşı: Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu. Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi, Cilt: 46, 333-366.
- [90] Keskin, S. (2018). Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İş Hayatındaki Yeri. İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, 1-30.
- [91] Koch Aj, D’mello Sd, Sackett Pr. A Meta-Analysis Of Gender Stereotypes And Bias İn Experimental Simulations Of Employment Decision Making. J Appl Psychol. 2015 Jan; 100(1): 128-161.
- [92] Koch, A. J., D’Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of the gender stereotypes and career advancement of women in leadership roles. Psychological Bulletin, 141(5), 1042–1064.
- [93] Koptagel-İlal, G. (1998). Aydınlanmamın Kadınları, “Türkiye Cumhuriyeti Sadece Bir Rejim Değil, Bir Dünya Görüşü, Bir Yaşam Biçimidir”. İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.
- [94] Külek, C. ve Çavuş, (2022). İstanbul ilçelerinde emek-yoğun tekstil sanayi ve kentleşme ilişkisi. TÜCAUM 2022 Uluslararası Coğrafya Sempozyumu, Ankara.
- [95] Lowdermilk, D.L. Cashion, M.C, Perry, S.E. (2011). ‘Maternity And Women’s Health Care’. 10th Edition. Stlouis. Mo. Mosby. 18.
- [96] MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. Psychological Methods, 4(1), 84-99.
- [97] Makal, A. (2010). Türkiye’ de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi. Çalışma ve Toplum, Cilt: 2, 13-40.
- [98] Martinez-Pecino, R., Ve Durán, M. (2019). I Love You But I Cyberbully You: The Role Of Hostile Sexism. Journal Of Interpersonal Violence, 34(4): 812-825.

- [99] Masser B, Abrams D. Reinforcing The Glass Ceiling: The Consequences Of Hostile Sexism For Female Managerial Candidates. *Sex Roles*. 2004; 51(9–10): 609-615.
- [100] Mayatürk, E. (2006). Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sbe. 84.
- [101] McKinsey & Company. (2015). Why diversity matters. McKinsey & Company.
- [102] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- [103] Moalusi, K.P.; Jones, C.M. Women's Prospects For Career Advancement: Narratives Of Women In Core Mining Positions In A South African Mining Organisation. *Sa J. Industrial Psychol. Sa Tydskr. Bedryfsielkunde* 2019, 45, 1-11.
- [104] Moleko, N. Do We Have The Tracking Tools To Monitor The National Gender Machinery? In *South African Board For People Practices Women's Report 2019*; Bosch, A., Ed.; Sabpp: Weltevredenpark, South Africa, 2019; Pp. 17-23.
- [105] Mortaş, E. (2011). Küreselleşme Sürecinde İşgücü Yapısında Meydana Gelen Değişimler ve Endüstri İlişkileri Üzerine Etkileri, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- [106] Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479.
- [107] Mythili, N. Quest For Success: Ladder Of School Leadership Of Women In India. *Soc. Chang.* 2019, 49, 114-131.
- [108] Nasır, A. (1997). İş Hayatında ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi. 94-95.
- [109] Newman, C. (2014). Time To Address Gender Discrimination And İnequality İn The Health Workforce. *Human Resources For Health*, 12(1), 25.
- [110] Okutan, N., Ve Büyüksahin-Sunal, A. (2011). Eşcinsellere Yönelik Tutumlar, Cinsiyetçilik ve Romantik İlişkilerle İlgili Kalıpyargılar: Yetişkin Bağlanma Biçimleri Açısından Bir Değerlendirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 14(27): 69-77.

- [111] Omay, U. (2011). ‘Kadınlar ve Yedek İşgücü Ordusu: Perçinci Rosie Örneği’. 12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı. Ankara: Türk-İş Yayınları. 250-274.
- [112] Onaran Yüksel, M. (2000). Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, Beta Yayınları, İstanbul. 95, 177-178.
- [113] Onay M. (2009). “Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış, 9(4): 1101-1125.
- [114] Opitz, C. (2005). “Geç Ortaçağ’da Yaşam”, Kadınların Tarihi II Ortaçağ’ın Sessizliği. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- [115] Oswald, D. L., Baalbaki, M., Ve Kirkman, M. (2019). Experiences With Benevolent Sexism: Scale Development And Associations With Women’s Well-Being. Sex Roles, 80(5), 362-380.
- [116] Ökten, Ş., Ve Tüysüz, S. (2017). Kırsal Kalkınma ve Kadın Yoksulluğu: Şanlıurfa Harran Örneği. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(2): 381-404.
- [117] Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:1(1), 35-61.
- [118] Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:1(1), 34-59.
- [119] Örucü, E., Kılıç, R., Ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. Yönetim ve Ekonomi, 14(2): 117-135.
- [120] Özcan, M. B. (2009). Okul Yöneticiliğinde Cam Tavan Sendromunun Yaşanmadığı Bir Ada Örneği: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(29): 15-33.
- [121] Özçatal, Ö. (5-7 Mart 2009). Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımın ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo - Demografik ve Kültürel Faktörler, Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 45-54.
- [122] Özdemir, Ş. (2014). “Sanayi Devriminin Bilim Tarihi Üzerindeki Etkisi: Bilim ve Teknoloji İç İç”, Üretim Ekonomisi Kongresi 21-22 Mart 2014, 1- 11.

- [123] Özel Özcan, Merve Suna ve Erden Kaya, E. (2017). Türk Toplumsal Hayatında Kadının Varlığının Tarihsel Eksende Sorgulanması. *Turkish Studies*, Cilt: 12 (12), 175
- [124] Özer, Mustafa; Biçerli, Kemal (2003), Türkiye’ de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2003-2004, Eskişehir.
- [125] Özkan, G. S. Ve Özkan, B. (2010). ‘Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma’. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı: 24. 93.
- [126] Parlak Börü, Ş. (2017). Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu. *TBB Dergisi* (özel sayı), 43-63.
- [127] Parlaktuna, İ.(2010), “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık”, *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- [128] Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Harvard Business School Press.
- [129] Preciado, D.J., Emperador, E.A, Labial, S.C., Samson, J. H., Jaca, M.R., Abragan F.Q. Et Al. (2022). Gender Equality İn The Workplace: A Tracer Study On The Employment Status Of Mindanao State University At Naawan Graduates And Its Implications On Gender Gap. *European Journal Of Educational And Social Sciences*, 7 (2), 25-34.
- [130] Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- [131] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15. Baskı). Pearson Education.
- [132] Sakallı-Uğurlu, N. (2002). Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49): 47-58.
- [133] Sakallı-Uğurlu, N. (2003). Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkeklerle İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 6(11-12), 1-20.
- [134] Sakallı-Uğurlu, N., & Beydoğan, B. (2002). Turkish College Students' Attitudes Toward Women Managers: The Effects Of Patriarchy, Sexism, And Gender Differences. *The Journal Of Psychology: Interdisciplinary And Applied*, 136(6), 647-656.
- [135] San Miguel, A.M.; Mikyong, M.K. Successful Latina Scientists And Engineers: Their Lived Mentoring Experiences And Career Development. *J. Career Dev.* 2015, 42, 133-148.

- [136] Schifman, L., Oden, R., & Koestner, C. (2021). Gender Wage Gap: Causes, Impacts, And Ways To Close The Gap. In Gender Equality (Pp. 663-673). Cham: Springer International Publishing.
- [137] Scott, J. W. (2005). “Kadın İşçi”, Kadınların Tarihi IV Devrimden Dünya Savaşına Feminizmin Ortaya Çıkışı. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- [138] Sen, A. (2001). The Many Faces Of Gender Inequality. New Republic, 35-39.
- [139] Seyhan Bilir Güler (2005). Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora 35-36.
- [140] Stamarski Cs, Son Hing Ls. Gender Inequalities In The Workplace: The Effects Of Organizational Structures, Processes, Practices, And Decision Makers’ Sexism. Front Psychol [Internet]. 2015.
- [141] Şenel, A. (1982). İlkel topluluktan uygar topluma. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- [142] T.C. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Adalete Olan Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Ufuk Şahin Kütahya 2019 188 S.
- [143] Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). Using Multivariate Statistics (6th ed.). Pearson Education.
- [144] Terzioğlu, A., & Aksöz, F. (2022). Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler. Çalışma ve Toplum, 2022(72).
- [145] The Causes And Solutions Of Gender Inequality In The Workplace Zhuolin Zhu Advances In Social Science, Education And Humanities Research, Volume 615 Proceedings Of The 2021 4th International Conference On Humanities Education And Social Sciences (Ichess 2021) 693-697.
- [146] Thebaud, F. (2005). “Büyük Savaş ve Cinsel Bölünmenin Zaferi”, Kadınların Tarihi V Yirminci Yüzyılda Kültürel Bir Kimliğe Doğru. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- [147] Toksöz, G. (2007). Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- [148] Ulu, S., Ve Kutanis, R. Ö. (2016). İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35), 359-372.
- [149] Verniers C, Vala J (2018) Justifying Gender Discrimination İn The Workplace: The Mediating Role Of Motherhood Myths. Plos One 13(1): E0190657.
- [150] Waddell, N., Sibley, C. G., Ve Osborne, D. (2019). Better Off Alone? Ambivalent Sexism Moderates The Association Between Relationship Status And Life Satisfaction Among Heterosexual Women And Men. Sex Roles, 80(5): 347-361.
- [151] Wright, T. (2018). How to Increase Women’s Representation in the Construction Sector: Evidence from a UK Project. In South African Board for People Practices Women’s Report 2018.
- [152] Yaman, M. (2013). Kadın Emeği, Bedeni. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- [153] Yıldız, G. B. (2008). İşveren Eşit İşlem Yapma Borcu. Ankara: Yetkin Yayıncılık. 201, 207.

EKLER

EK 1: ANKET FORMU



Sayın Katılımcı,

Bu anket, İstanbul Okan Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programında, Dr. Öğr. Üyesi Dilek YALÇIN danışmanlığında, “*İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sonuçlara Etkisi: İstanbul İlinde Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*” konulu teze veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Kişisel cevaplarınız şirketinizle veya bir başkasıyla paylaşılmayacaktır, bu sebeple ankette isimlerinizin yer almasına gerek yoktur. Çalışmamız olması gerektiği durumu değil, mevcut durumu ortaya çıkarmaya yönelik olduğundan maddeler eksiksiz ve içtenlikle gerçekte nasıl davrandığınızı ve düşündüğünüzü yansıtacak şekilde işaretlenmelidir. Bu çalışmaya en fazla 7 dakikanızı ayırarak katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Araştırmacı:

Fatih AVCI

İstanbul Okan Üniversitesi

İnsan Kaynakları Yönetimi

Yüksek Lisans Programı (Tezli)

BÖLÜM I:

Aşağıdaki ifadeler kendinizle ve işinizle ilgili ne düşündüğünüzü belirlemek üzere yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı “1=“Kesinlikle Katılmıyorum”dan “5=Kesinlikle Katılıyorum”a doğru uzanan ölçek üzerinde seçim yaparak belirtiniz. “Doğru” ya da “yanlış” cevap diye bir şey söz konusu değildir. Lütfen yanıtsız madde bırakmayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1.Aynı unvandaki kadın ve erkek çalışanların arasında ücret farklılıkları olmaktadır.					
2.Erkek çalışanlar, kadın çalışanlara oranla daha yüksek ücret almaktadır.					
3.Kadınlar daha düşük ücretle işe alınmaktadır.					
4.Aynı unvanda olan erkek çalışanlara, kadın çalışanlardan daha fazla prim ödenmektedir.					
5.Kadınların işsel özelliklerinden (duygusal, kırılgan, yumuşak) dolayı, üst yönetim pozisyonlarına erkek yöneticiler tercih edilmektedir.					
6.İşte yükselmek için erkeklere daha fazla fırsat verilmektedir.					
7.Üst düzey pozisyonlara erkek çalışanlar tercih edilir.					
8.Kadınlar, yeteneklerinden daha düşük pozisyonlarda çalışmaktadır.					
9.Ev işleri ve çocuk bakımı, kadınların terfi etmesine engel olmaktadır.					
10.Ev işleri ve çocuk bakımı, kadınların iş hayatındaki performansını düşürmektedir.					
11.İşe alımda kadın adayların hamile olmaları tercihimizi olumsuz yönde etkiler.					
12.İşe alımlarda kadınların güzel olması tercih sebebidir.					
13.İş bölümünde erkek işi ve kadın işi olarak ayırım yapılmaktadır.					
14.İşe alım aşamasında kadın ve erkek adaylar arasında ayrımcılık yapılmaktadır.					
15.Erkekler kadınlara göre daha fazla istihdam edilmektedir.					
16.Üst düzey pozisyonlara kadın çalışanlar tercih edilir.					
17.Erkekler, kadınların üst düzeydeki işleri yapabileceklerini düşünürler.					
18.Kadınlar, terfi konusunda erkeklerle eşit haklara sahiptir.					

Aşağıdaki ifadeler kendinizle ve işinizle ilgili ne düşündüğünüzü belirlemek üzere yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı “1=“Kesinlikle Katılmıyorum”dan “5=Kesinlikle Katılıyorum”a doğru uzanan ölçek üzerinde seçim yaparak belirtiniz. “Doğru” ya da “yanlış” cevap diye bir şey söz konusu değildir. Lütfen yanıtız madde bırakmayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5
19. Çalıştığım işletmede söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
20. Çalıştığım işletmede politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır.					
21. Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
22. İşletmede, çalışanlardan belirli bir performans beklenir, ama başkası ya da başka bir performans ödüllendirilir.					
23. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.					
24. Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
25. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenir ve gerilim yaşarım.					
26. Çalıştığım işletmenin sloganları ve uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim.					
27. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe kaygılanırım/endişelenirim.					
28. Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda şikâyetle bulunurum.					
29. Çalıştığım işletmedeki uygulamaların adil olduğuna inanıyorum.					
30. Diğer çalışanlarla birlikte, çalıştığım işletmedeki uygulama ve politikaları eleştiririm.					
31. İşyerimde bazı çalışanlar üstleri ile arkadaşça ilişkiler geliştirdikleri için özel imtiyazlar elde ediyorlar.					
32. İşyerimde bazı çalışanlar, gerçekte yaptıklarından daha fazla iş yapmış gibi takdir görüyorlar.					
33. Elde ettiğim performans değerlendirme sonuçlarımdan memnun değilim.					
34. Sahip olduğum kıdemime ve performansıma göre elde ettiğim terfilerden memnun değilim.					

BÖLÜM II: DEMOGRAFİK SORULAR

Bu bölümde, araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Lütfen size en uygun cevabı, ilgili kısmı işaretleyerek ya da boşlukları doldurarak belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2. Medeni Durumunuz:

Bekar Evli Diğer

3. Yaşınız (Lütfen yandaki boşluğa yazınız.): _____

4. En Son Mezun Olduğunuz Öğrenim Kurumu:

İlkokul/Ortaokul/Lise Yüksekokul/Üniversite Yüksek Lisans/Doktora

5. Şu an bulunduğunuz işyerinizde toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz? (Lütfen yandaki boşluğa yazınız.): _____

6. Unvanınız: _____

Katkılarınızdan dolayı teşekkürler...